

886
2es.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE DERECHO

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN
LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

TESIS QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
PRESENTA

JOSE DELFINO SALINAS REYES

MEXICO, D.F.

1993

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. IMPORTANCIA DEL TEMA Y CONCEPTOS GENERALES

1. IMPORTANCIA DEL TEMA.....	1
A. NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO TEORICO.....	5
B. NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO PRACTICO.....	10
2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.....	12
A. CONCEPTOS GENERALES DE LAS PALABRAS CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	13
B. ETIMOLOGIA DE LAS PALABRAS CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	19
C. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (DEFINICION Y SUJETOS)	21
3. NATURALEZA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.....	34
A. DESTINATARIOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO	37
B. OBLIGACION DE PROPORCIONAR CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	39

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

1. UNA VISION GENERAL DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL... 	44
A. INGLATERRA	49
B. FRANCIA	54
C. ALEMANIA	58

2. LA HISTORIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.....	64
A. LA DOMINACION ESPAÑOLA.....	69
B. EL PORFIRIATO.....	73
C. EL MEXICO MODERNO.....	77
3. FORMAS DE ASOCIACION LABORAL EN LA U.N.A.M.....	82
A. LOS AÑOS SETENTAS. SINDICALISMO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS.....	86
B. LAS RELACIONES LABORALES EN LA U.N.A.M. DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL.....	90
C. LOS TRABAJADORES DE LA U.N.A.M. DENTRO DE LA FRACCION VIII DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL.....	93

CAPITULO III

CONDICIONES ACTUALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.

1. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO CONTRACTUAL.....	98
A. STUNAM TITULAR DE LA CONTRATACION COLECTIVA.....	104
B. COMISION MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.....	108
2. LOS TRABAJADORES ANTE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.....	122
A. AVANCES Y RETROCESOS.....	126
B. IDONEIDAD Y OBSOLECENCIA.....	130
3. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO PARTE FUNDAMENTAL DE LA RELACION U.N.A.M. TRABAJADORES.....	134
A. LA DIFUSION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.....	136
B. LOS TRABAJADORES ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE LA U.N.A.M.....	142
C. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA DEFENSA DE FUENTES DE TRABAJO.....	145

CAPITULO IV

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.

1. OBLIGACIONES BILATERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M..... 148
 - A. MECANISMOS PARA LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.....158
 - B. EL OBJETIVO DEL ARTICULO 153-F DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.....164
2. MEJORAR EL TRABAJO ADMINISTRATIVO EN LA U.N.A.M.....175

CONCLUSIONES

INTRODUCCION

El presente trabajo tiene como finalidad conocer los diferentes aspectos en que se desenvuelve la capacitación y el adiestramiento dentro de las relaciones laborales, entre la U.N.A.M. y sus trabajadores administrativos.

A lo largo de cuatro capítulos de que consta este trabajo, trataremos de encuadrar las situaciones relativas a la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M., y que irán quedando establecidas de la siguiente manera:

En el capítulo primero se resalta la importancia y el conocimiento del tema de la capacitación y el adiestramiento, desde el punto de vista teórico y práctico, con la finalidad de despertar el interés de quienes de una forma u otra, intervienen en ella.

Igualmente se describen los conceptos fundamentales y generales, las definiciones etimológicas de todos aquellos vocablos que a lo largo de este trabajo se manejan frecuentemente, y que se relacionan con la capacitación y el adiestramiento.

Se resalta la naturaleza de la capacitación y el adiestramiento, como origen, desarrollo y perfeccionamiento de las formas, habilidades y técnicas de que el hombre dispone, ante los retos que la naturaleza y la modernidad le imponen.

En cuanto al capítulo segundo, este se refiere básicamente a los antecedentes históricos de la capacitación y el adiestramiento, los cuales están ordenados cronológicamente.

Primeramente se establece una visión general que sobre el tema de nuestro trabajo aporta la Revolución Industrial del siglo XVIII, en el mismo sentido se hace una breve reseña de los países más industrializados de Europa, en cuanto a los sistemas adoptados por estos, respecto a la capacitación y el adiestramiento.

Enseguida se hace un recorrido histórico que va de la época de la llegada de los españoles a México, hasta los tiempos actuales, haciendo énfasis en la etapa del porfiriato, y desde luego sin olvidar mencionar el contrato de aprendizaje, el cual es siempre fuente de referencia cuando se hable de capacitación y adiestramiento.

En tercer lugar se aborda el tema desde el punto de vista de los antecedentes de la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M., así como las relaciones laborales de los trabajadores de la misma dentro de la legislación actual.

En lo que se refiere al capítulo tercero, se plantea en este, la problemática en que se desenvuelve la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos de base al servicio de la U.N.A.M.

En ese sentido se hace alusión a la capacitación y el adiestramiento establecido en el Contrato Colectivo de Trabajo que rige las actuales relaciones laborales, la titularidad del mismo, y el establecimiento y función de las comisiones y subcomisiones de capacitación y adiestramiento, así como los planes, cursos y programas respecto de la materia que nos ocupa.

Asimismo se plantea la importancia de la misma en cuanto a la relación laboral U.N.A.M. - trabajadores, los requerimientos y actitudes de ambos respecto a las necesidades de cambio hacia la capacitación y el adiestramiento.

Finalmente se plantea el papel que juega la capacitación y el adiestramiento en cuanto a la defensa de fuentes de trabajo.

En el capítulo cuarto, se describen y desarrollan algunas propuestas relativas y encaminadas a «aportar posibles soluciones a la problemática planteada en el capítulo tercero, de esa manera proponemos que en el aspecto de las obligaciones de los trabajadores, referentes a la capacitación y el adiestramiento, se establezcan sanciones para el caso del incumplimiento de las mismas.

Igualmente se propone un mayor rigor en el monto de las multas con respecto al incumplimiento de parte del patrón de sus obligaciones de capacitar y adiestrar a sus trabajadores.

Se proponen los mecanismos para lograr los objetivos del artículo 153-F, asimismo expresamos algunas formas para mejorar el trabajo administrativo, tratando de conciliar los intereses tanto de la U.N.A.M., como de los trabajadores.

Un poco adelantándonos a los acontecimientos, proponemos algunos cambios a la Ley Federal de Trabajo, particularmente en lo que se refiere a la

capacitación y el adiestramiento, considerando que sobre todo en este rubro, dicha ley ha sido rebasada por los acontecimientos económicos actuales.

CAPITULO I

1. IMPORTANCIA DEL TEMA.
 - A. NECESIDADES DEL CONOCIMIENTO TEORICO
 - B. NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO PRACTICO

2. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.
 - A. CONCEPTOS GENERALES DE LA PALÁBRA
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
 - B. ETIMOLOGIA DE LAS PALABRAS CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO
 - C. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (DEFINICION Y
SUJETOS)

3. NATURALEZA DE LA CAPACITACION Y EL
ADIESTRAMIENTO
 - A. DESTINATARIOS DE LA CAPACITACION Y EL
ADIESTRAMIENTO
 - B. OBLIGACION DE PROPORCIONAR CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

IMPORTANCIA DEL TEMA

"En estos instantes hace falta serenidad para analizar los problemas y voluntad y capacidad de resolverlos... en tiempos de crisis, de dificultades financieras, las sociedades como los individuos, se ven forzados a meditar acerca de sus haberes y deberes, acerca de su conducta pasada y su comportamiento venidero".(1)

Nos parece oportuno comenzar el estudio de este tema describiendo, en líneas generales, la importancia que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores tiene, sobre todo en estos tiempos en que el mundo se ve envuelto en una serie de cambios y transformaciones científicas y tecnológicas que se

(1) REYES HERÓLES, JESUS. Celebración del Día del maestro. Cuadernos/Sep. México 1983. pág. 1.

antecedentes en ninguna época de la historia de la humanidad.

Cambios que nos obligan a replantear nuestra actitud ante la capacitación y el adiestramiento la cual debe de dejar de ser tradicionalista y empírica y orientarse de tal forma que sea el producto del estudio y de la investigación, que le permitan al trabajador el acceso al conocimiento e información de nuevos conocimientos y técnicas que le hagan más competitivo y capaz en el ámbito laboral, logrando con esto, no solo el objetivo de tipo personal, material intelectual del individuo, sino también los objetivos sociales que la capacitación y el adiestramiento conllevan y que permiten que una sociedad se desarrolle de manera integral, fines que toda capacitación y adiestramiento debe contemplar y llevar a cabo.

Dichos fines solo serán posibles en la medida en que el trabajador se prepare y capacite en función y con miras no solo al momento inmediato sino con los ojos puestos en el futuro, un futuro que puede y debe ser promisorio si cumple con lo anterior.

Refiriéndonos nuevamente a la situación cambiante y a la dinámica que las tecnologías y formas de producción y prestaciones de servicio van adquiriendo, diremos que de no adecuarse a estas circunstancias tanto trabajadores como patrones, no estarán en posibilidades de afrontar los retos que la competencia a nivel mundial se da en estos momentos de manera muchas veces ventajosa para unos y cruel para otros.

En cuanto a la situación nacional, la capacitación y el adiestramiento o mejor dicho, la falta de estas, hará que nos veamos rebasados por los acontecimientos mundiales en cuanto a formas de producción, y que de suceder lo anterior, nos condenaría a sufrir un estancamiento que aplazaría de manera indefinida nuestro concurso en los diversos mercados internacionales, con el consiguiente deterioro del nivel de vida de quien, en último caso, son parte fundamental y destinatarios de la capacitación y el adiestramiento, los trabajadores.

Ubicándonos en el campus universitario, nuestra institución no puede sustraerse a la realidad del país, luego entonces la capacitación y el adiestramiento y su problemática se inscriben dentro de los rubros que la Universidad Nacional Autónoma de México no puede soslayar sino al contrario, deberá

enfrentar y resolver en bien de si misma, como institución del pueblo y para el pueblo, en bien de las investigadores, sus maestros, sus estudiantes y de sus trabajadores.

Para el final hemos dejado el siguiente comentario sobre el pensamiento del Maestro Jesús Reyes Heróles plasmado al inicio de nuestro trabajo. El maestro Reyes Heróles dice que para analizar los problemas hace falta serenidad, y que para resolverlos se requiere voluntad y capacidad. Nosotros consideramos en la Universidad Nacional Autónoma de México, en el caso particular de la capacitación y el adiestramiento, se ha analizado con serenidad el problema que representa, también consideramos que existe capacidad para resolverlo, lo que nuestro trabajo plantea, y de ahí la importancia del tema, es que no ha habido voluntad plena para resolverlo.

NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO TEORICO

Es necesario el estudio de las diversas corrientes del pensamiento que han contribuido de manera importante al desarrollo del conocimiento en el campo de la capacitación y el adiestramiento, entendido lo anterior como una necesidad del hombre y de la sociedad, en busca de un bienestar común.

En este sentido Héctor Hugo Barbageleta apunta:

"...es que en efecto en toda la teoría relativa a la formación profesional y a la capacitación, está lejos de haberse logrado un consenso general, o, el que tal vez se ha formado un consenso en torno a la adopción de una legislación promotora que en todas partes del mundo tiene un creciente desarrollo, que disimula los desacuerdos sobre sus objetivos o los fines perseguidos y, en cierta medida también sobre la significación misma de los conceptos" (2)

(2) BARBAGELATA, HECTOR HUGO. La legislación mexicana sobre capacitación y adiestramiento desde la

Respecto a lo anterior, nosotros consideramos que en efecto, en cuestión de capacitación y adiestramiento, difícilmente podemos llegar a un acuerdo unánime sobre los objetivos y fines de estos, toda vez que en algunos países como es el caso de Alemania es vista como una enseñanza de segunda categoría, necesaria pero sin ningún atractivo.

No así en el caso de Francia, en donde la formación profesional y el empleo -equivalente a la capacitación y el adiestramiento- han adquirido gran dimensión, tanto en lo económico, como en lo social y político.

En nuestro país coincidiendo con los Franceses nuestra legislación destaca la importancia de la capacitación y el adiestramiento como forma de alcanzar los grandes objetivos económicos y sociales del país.

Coincidentemente el maestro Mario de la Cueva dice:

perspectiva del derecho latinoamericano, editorial popular de los trabajadores STPS. Mex. 1981, pág. 79.

"Cada día son más urgentes los sistemas de capacitación y adiestramiento para el trabajo, sin trabajadores suficientemente capacitados, la producción industrial no podrá alcanzar los niveles de calidad que requiere la competencia en los mercados internacionales" (3)

Agregaremos nosotros que además de alcanzar niveles de calidad que requiere para competir, la capacitación y el adiestramiento debe servir de vehículo para lograr el mejoramiento individual del trabajador tanto en el aspecto material como individual, por lo tanto consideramos prioritario el hecho de que urgen sistemas de capacitación y adiestramiento, como urgentes de solución son las necesidades de los trabajadores, toda vez que la falta de aquellos aplaza la solución de estos.

En este mismo orden de ideas el maestro Néstor de Buen en cuanto a la capacitación y el adiestramiento advierte:

"...ni los sindicatos ni los trabajadores libres han demostrado mayor interés en

(3) DE LA CUEVA, MARIO. *El nuevo derecho del trabajo* tomo II, segunda edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, pág. 88.

ser capacitados. Se ha recurrido, en algunos casos a un sistema inocuo que incluye obligaciones generales en los contratos colectivos de trabajo que no se reglamentan después en convenios específicos". (4)

Al respecto queremos comentar que al no existir un convenio que ponga en marcha lo estipulado en los contratos colectivos de trabajo en lo que se refiere a la capacitación y el adiestramiento los trabajadores no ven entonces en estos un medio para incrementar sus percepciones económicas, y prefieren entonces determinados sistemas impuestos por el patrón, que son en último caso formas de mejorar la producción y que solo parcialmente ayudan a mejorar la situación del trabajador, aplazando indefinidamente su formación integral.

Cuando decimos integral nos referimos a un sistema de capacitación y adiestramiento que le permita al trabajador adquirir por ese medio de información, los conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse con un grado óptimo de eficiencia, lo cual vendrá a ser en beneficio

(4) DE BUEN L, NESTOR. *Derecho del Trabajo tomo II*, octava edición, Editorial Porrúa, S.A., México 1990, pág. 289.

io en primer término del empleador.

Pero sobre todo del trabajador, ya que dicha formación le permitirá, adquirir los elementos materiales indispensables que le van a permitir además de satisfacer sus necesidades de vivienda, salud, vestido, etc., también las de índole intelectual como pueden ser, la diversión, el entretenimiento, la educación, la cultura, etc.

NECESIDAD DEL CONOCIMIENTO PRACTICO

Sin duda el conocimiento práctico de nuestro tema forma parte importante del mismo, pues dicho conocimiento nos ayudará a entender la capacitación y el adiestramiento en el ámbito de la Universidad Nacional Autónoma de México y las formas prácticas de su aplicación.

Entonces el propósito de este punto de nuestro trabajo, será el de conocer la forma y condiciones en que se desenvuelve la capacitación y el adiestramiento en la Universidad, saber como se implementa y como funcionan los cursos, planes y programas, conocer a quien están destinados, de que manera se designa a quienes se capacita o adiestra, y la duración de dichos planes y programas.

También dentro de la necesidad del conocimiento práctico trataremos de precisar si se reconoce o tiene validez la capacitación y el adiestramiento que imparte la Universidad Nacional Autónoma de México, por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, esto es saber si se encuentra del marco legal para tal efecto dispone la ley.

En ese sentido, también es necesario saber si dicha autoridad del trabajo sanciona y vigila la implementación y funcionamiento de los cursos, planes y programas de capacitación y adiestramiento que se llevan a cabo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Si logramos el conocimiento de lo anterior, ya podremos entonces abordar la problemática de la capacitación y el adiestramiento en la institución, con los elementos suficientes que nos lleven a un cabal entendimiento de la misma, pues saber que se hizo, y que se hace al respecto nos permitirá determinar si lo hecho hasta ahora es lo adecuado, o por si el contrario deben revisarse los cursos, planes correspondiente, algunas ideas que al respecto creemos pueden ayudar al mejoramiento o perfeccionamiento.

Pretendemos a través de ese conocimiento práctico, motivar alentar a los destinatarios de la capacitación y el adiestramiento como son los trabajadores, a interesarlos, a hacerlos que participen en ella, si lo logramos serán ellos precisamente los principales beneficiados, sin olvidar desde luego a la institución para la cual prestan sus servicios.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA UNIVERSIDAD
NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

En este punto queremos aclarar que al abordar el tema de la capacitación y el adiestramiento, nos referiremos estrictamente a lo que acontece y ocurre dentro del campus de la Universidad Nacional Autónoma de México. lo anterior no implica que no podamos hacer referencia de la capacitación y el adiestramiento de manera más general, al tema en si, no podemos sustraerlo de lo que a nivel nacional existe al respecto.

Con lo anterior queremos decir entonces, que la capacitación y el adiestramiento que la Universidad Nacional Autónoma de México imparta a sus trabajadores administrativos de base, estará siempre a lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, por la Ley Federal del Trabajo y por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Y de manera particular e interna se regirá por el contrato colectivo de trabajo, los acuerdos y

convenios firmados por la Universidad Nacional Autónoma de México y sus trabajadores administrativos.

En éste sentido queremos apuntar que el trabajo administrativo en la Universidad a la que nos referimos, tiene cierta complejidad y variedad conforme a la diversidad de puestos y niveles de trabajo, que hacen que la capacitación y el adiestramiento que se requiere, adquiera ciertas características que la hace diferente de por ejemplo la que requiera cualquier empresa de producción o de servicios.

Cuáles pueden ser esas características, tomando en cuenta que en la Universidad Nacional Autónoma de México se realiza la mayoría de la investigación científica, tecnológica y humanística del país, esto hace que los trabajadores administrativos que fundamentalmente realizan tareas de apoyo a las actividades antes apuntadas, se vean precisados de estar en constante necesidad de ser capacitados o adiestrados, pues la naturaleza misma de las tareas antes apuntadas, así como las de docencia y extensión y difusión de la cultura hacen como, dijimos antes, que el trabajo administrativo en la Universidad Nacional Autónoma de México adquiera características que a su vez requieren de capacitación y

adiestramiento con un grado óptimo de eficiencia y en constante perfeccionamiento.

**CONCEPTOS GENERALES DE LA PALABRA CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO**

A lo largo de nuestro trabajo nos referiremos frecuentemente a las palabras capacitación y adiestramiento por lo cual es menester dar un concepto de dichos términos:

De acuerdo al diccionario de la real academia de la lengua española, se entiende por capacitación:

"...hacer a uno apto, habilitado para alguna cosa.

*Adiestrar a su vez significa:
Hacer diestro, enseñar, instruir, guiar,
encaminar" (5)*

Gramaticalmente parece no haber diferencia entre capacitación y adiestramiento, inclusive, la ley, al referirse a estos terminos los utiliza de manera conjunta, sin en cambio pensamos nosotros que si

(5) DICCIONARIO DE LENGUA ESPAÑOLA, DE LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, vigésima edición, editorial Espasa Calpe S.A. Madrid, España 1984, pág. 24.

existe diferencia entre ambos términos, veamos cual es:

La Ley Federal del Trabajo al reglamentar la capacitación y el adiestramiento, establece una distinción en cuanto a los objetivos y alcances. el artículo 153-F, dice que la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

"I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad..."(6)

Como claramente se aprecia en esta fracción primera, al hablar de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador, se refiere según el concepto apuntado anteriormente, al adiestramiento.

En cambio la fracción segunda del mismo artículo dice:

"Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación"(7)

(6) LEY FEDERAL DEL TRABAJO comentada por Trueba U Alberto (et al) edición 60, Editorial Porrúa, S.A. México, 1989, pág. 95.

(7) *Idem.* pág. 92.

Apreciamos en esta fracción que se habla de la capacitación si entendemos a esta como una manera de hacer a alguien apto, habilitarlo para hacer alguna cosa, tal como lo describe el concepto anteriormente mencionado.

En ese sentido diremos entonces que la primera fracción se refiere a un perfeccionamiento de los conocimientos del trabajador, y la segunda a un incremento de dichos conocimientos.

Consideramos entonces que si existe diferencia entre la capacitación y el adiestramiento, pues como capacitación podemos decir que el hecho de seguir recibiendo siempre nuevos conocimientos y habilidades para el trabajo.

En cambio el adiestramiento sería una forma de perfeccionar los conocimientos ya adquiridos.

El Maestro Néstor De Buen al respecto dice:

"Si se parte del supuesto de que "adiestra", etimológicamente implica que la mano izquierda -menos hábil- pueda alcanzar las perfecciones de la mano derecha en aquello que le resulta

trabajoso hacer, no parecería descabellado referirse al adiestramiento precisamente a esa acción de mejorar en la actividad normal. Un poco como consecuencia se podría admitir que la capacitación, por el contrario, es el acto de obtener conocimientos nuevos diferentes de los habituales" (8)

La separación que la capacitación y el adiestramiento hace el Maestro Néstor de Buen, no deja lugar a dudas en cuanto a la diferencia de dichos términos, además aclara nuestras dudas y refuerza la idea de que sí existe diferencia entre la capacitación y el adiestramiento.

(8) *Op. Cit.*

ETIMOLOGIA DE LAS PALABRAS CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

El significado etimológico de las palabras es algo que en rigor debe ser analizado, que reviste importancia, así como un valor que no podemos pasar por alto.

"La palabra capacitación proviene del verbo latino capax, que significa: Ser capaz o hacer capaz a alguien.

La palabra adiestramiento proviene del verbo latino diestro que significa, enseñar, instruir, adiestrar, acción y efecto de adiestrar o adiestrarse". (9)

Con respecto de las anteriores etimologías queremos hacer el siguiente comentario: La etimología de las palabras capacitación y adiestramiento, sin ser muy explicativas, si vienen a hacer una distinción entre lo que significan una y otra, aplicadas ambas va en el ámbito laboral.

(9) Op. Cit.

Aunque limitada, la etimología de la palabra capacitación esboza ya la diferencia con respecto a la palabra adiestramiento en cuanto que dice, sirve para hacer capaz a alguien para algo. Nosotros agregaremos que dicha etimología sirve para demostrar que la capacitación enseña algo que va mas alla de lo que habitualmente se hace.

La etimología de la palabra adiestramiento en cambio, consideramos nosotros, es una forma de guiar, encaminar a alguien sobre lo que se realiza, en otras palabras entendemos etimológicamente al adiestramiento como una forma de hacer al trabajador más diestro en las labores que realiza cotidianamente.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (DEFINICION Y SUJETOS)

Definir a la capacitación y al adiestraiento de tal manera que exista cierta relación con los conceptos dados y con la etimología de dichas palabras, es lo que en este punto de nuestro trabajo nos hemos propuesto, para demostrar entonces por un lado la diferencia entre capacitación y adiestramiento, a la vez que existen criterios comunes entre concepto, etimología y definición de dichas palabras.

Al respecto queremos referirnos a la definición que el maestro Mario de la Cueva hace de la capacitación y el adiestramiento.

"Entendemos por capacitación y adiestramiento, la enseñanza teórica y práctica que prepara a los hombres para desarrollar su actividad con el mayor grado de eficiencia, la cual, a su vez, será la fuerza que los lance a la

*conquista de los más altos niveles en la
escala de profesiones y oficios". (10)*

De dicha definición consideramos nosotros, que la enseñanza teórica será aquella que el trabajador adquiera por medios que pueden ser de la siguiente índole: Cursos de información y orientación, lectura de libros y revistas especializados, información recibida por periódicos, radio televisión, etc.

En cuanto a la enseñanza práctica será, consideramos nosotros la que el trabajador reciba en el lugar donde realiza sus actividades diarias, y que puede recibir de sus superiores, sobre las funciones específicas que realiza, así como la enseñanza que pueda recibir en talleres, factorías, y toda aquella que físicamente le permita aumentar sus conocimientos prácticos y manuales en los procedimientos de la producción y los servicios.

Nosotros pensamos que efectivamente la eficiencia adquirida por medio de la capacitación y el adiestramiento, puede y debe ser esa fuerza de que habla el Maestro Mario de la Cueva, la que le permita al trabajador acceder a niveles más altos en la profesión u oficio de dicho trabajador.

(10) *Op. Cit.*

Concluimos, en efecto, la eficiencia en el trabajo es una forma de definir a la capacitación y al adiestramiento, y desde luego cuando se trata también de determinar sus objetivos.

Por su parte el doctor José Dávalos Morales define a la capacitación y el adiestramiento como un instrumento que:

"...asegure el acceso a un empleo según las aspiraciones de cada trabajador, proteger al trabajador contra el desempleo y los riesgos profesionales; conseguir el avance social, cultural y económico que los tiempo demandan". (11)

De la anterior definición queremos comentar brevemente, que en efecto la capacitación y el adiestramiento servirá siempre como una forma que el trabajador tiene de protegerse en contra de los riesgos del empleo, pues es bien sabido que una persona que cuenta con capacidad para determinado trabajo, contará siempre con mayores posibilidades de permanecer en su empleo, que aquellas cuyas labores no

(11) DAVALOS M. JOSE. Cuestiones Laborales, editorial U.N.A.M., México, 1989, pag. 53.

requieren de determinada especialización y que son por lo tanto más propicias a ser sustituidas.

De igual manera la capacitación y el adiestramiento, facilita al trabajador un acceso más rápido a un empleo, pues aquellos serán siempre factores que inclinan la balanza a su favor cuando el empleador tenga que decidirse al momento de contratar a sus trabajadores.

Para resumir nuestro comentario diremos entonces que la capacitación y el adiestramiento, deberá abarcar los aspectos teóricos y prácticos, puesto que uno, no es excluyente del otro, antes bien se complementan y perfeccionan.

Nosotros agregaremos a lo anterior un aspecto que no tocan las diferentes definiciones, y que se refiere al sentido humanístico de la misma, en efecto, la capacitación y el adiestramiento no cumplen íntegramente con sus fines en tanto no se plantee dicho aspecto.

Si bien es cierto y por lo tanto no es motivo de controversia, la capacitación y el adiestramiento tienen como objeto fundamental buscar y encontrar el bienestar del trabajador y el medio físico que lo

rodea, el hombre como tal, consideramos, tiene otros anhelos más elevados que rebasan el asunto material y de subsistencia y que lo llevan a la búsqueda de la total y verdadera razón de su existencia.

¿ Cuales son esos anhelos ? Desde luego sentimientos de lograr una realización de tipo espiritual enmarcados en un estado de ánimo y bienestar acordes con su modo de sentir, de pensar, de su ideología, de sus creencias, creencias que pueden ser de diversos tipos y manifestaciones, que pueden ir desde el amor a la familia, a sus semejantes, a su patria, a su dios, etc.

En ese contexto, la capacitación y el adiestramiento juega un papel importantísimo en la búsqueda y logro de dichos fines del trabajador, pues en la medida en que este alcanza las metas y fines que apunta el ilustre maestro Mario de la Cueva, en su misma medida y de manera paralela y natural las necesidades y anhelos del espíritu son satisfechas.

De esa manera nosotros sostenemos que al encuentro de objetivos materiales por la capacitación, necesariamente los trabajadores accederemos a otro tipo de realización que aunque no tangibles y más bien un tanto cuanto subjetivas, no por eso dejan de ser

importantes, tan importantes que nos atrevemos a decir son, en última instancia las que empujan e incentivan al trabajador a lanzarse a la búsqueda de la capacitación y el adiestramiento.

Trataremos de explicar lo anterior, es bien sabido que todo hombre, que todos los seres humanos tenemos necesidades denominadas primarias, a saber: comida, vestido y habitación, bien, a partir y en función de estas necesidades el hombre se lanza a la lucha por obtenerlas con la sola ayuda de su inteligencia y siguiendo su instinto de supervivencia.

¿ Pero solo serán estos los únicos objetivos de la lucha del individuo ?

Bien, ubicándonos en el supuesto de que el hombre no solo debe estar satisfecho con su trabajo sino íntegramente realizado entonces tendremos que especificar en que puede consistir dicha realización y desde nuestro punto de vista como alcanzarla.

Es obvio entonces que el hombre amén de sus necesidades e instintos tiene otras, que van mas allá de las planteadas.

Dichas necesidades pueden ser como ya apuntamos anteriormente, de distinta índole y que tendrán que estar relacionadas y en función de la forma del ser del sujeto particular.

Así tenemos que para algunos individuos, el hecho de alcanzar una determinada posición que los ubique dentro de un grupo selecto de trabajadores, técnicos o profesionales de la industria o de los servicios, será una forma de satisfacción de naturaleza espiritual y muy particular de dicho individuo.

Para otros el hecho de sentir que su trabajo o profesión son estimados o reconocidos es motivo de felicidad y realización personal, sin que dicha estima y reconocimiento tenga que ver en modo alguno o se traduzcan en elementos de tipo material para el sujeto.

Otro aspecto o modo de realización para el trabajador lo constituye el hecho de que mediante su aptitud y conocimientos laborales por encima del promedio de otros trabajadores puede entonces ser aceptado en determinados círculos de la sociedad, reservados solo a determinadas gentes, y de no ser por esos conocimientos y aptitudes muchas veces esos

Círculos seguramente le estarían vedados y sin posibilidades de ser aceptados en los mismos.

Cuando hablamos de sociedad tendremos que aceptar que está dividida en clases y una meta natural de hombre es ascender la pirámide social.

Y así podríamos enumerar muchos ejemplos de porque y como el hombre ha buscado y seguirá buscando su realización personal y su felicidad en aspectos en los que precisamente cumple con un papel muy importante la capacitación y el adiestramiento y que son aquellos que la mayoría de las veces no están plasmados en los textos que se refieren al tema de nuestro trabajo.

Cuando se logra llegar a cierto grado de especialización en el amplio campo del trabajo y las profesiones, en ese momento podemos decir que también la paz y la tranquilidad han llegado al trabajador.

Entonces, ese estado de ánimo producto de su capacidad, hace de el individuo motivado, y en consecuencia, capaz de las mayores empresas, empresas que pueden ser desde luego la búsqueda y adopción de conductas de trabajo cada vez mejores en aras de cada vez más elevados ideales.

Lo importante entonces radica en el hecho de que la realización del trabajador no se da de manera aislada toda vez que con su desarrollo contribuye al de la sociedad en su conjunto de la cual forma parte y con la cual está obligado a lograr una cada vez mejor relación entre los hombres, cosa que tiene mucho que ver con la capacitación y el adiestramiento de los individuos que conforman la sociedad.

En el artículo tercero, primer párrafo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se dice que:

"La educación que imparta el estado - federación, estados, municipios- tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en el a su vez, el amor a la patria y la conciencia de solidaridad internacional en la independencia y en la justicia".(12)

Es claro que la capacitación y el adiestramiento se inscriben dentro de los rubros y formas de la educación, por lo tanto se ajustan entonces al ordenamiento constitucional antes citado. Dicho de

(12) *Op. Cit.*

otra manera, tendremos que interpretar que el párrafo primero del artículo tercero constitucional, alude a la capacitación y al adiestramiento dentro de los objetivos y obligaciones que el estado tiene en materia educativa.

En ese contexto, la capacitación y el adiestramiento tendrán que contribuir a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, y al hablar de armónicamente tendremos que decir que la ley federal del trabajo es omisa en ese aspecto, pues tal ordenamiento regulador del artículo 123 Apartado "A", solo se refiere a aspectos formales y concretos de la capacitación y el adiestramiento, y carece de un planteamiento que se refiera a lo que antes apuntábamos o sea, objetivos de tipo moral o intelectuales que todo trabajador debe lograr, o debería lograr con la capacitación o el adiestramiento.

Entonces, si se requiere que toda la educación sea armónica tal como lo plantea el artículo tercero de nuestra constitución tendrá que establecerse en la Ley Federal del Trabajo dentro de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, como puede esta coadyuvar a lograr lo anteriormente citado.

Estamos concientes de que si muchas veces no se cumple con lo que objetivamente establecen las leyes, más difícil sería dar cumplimiento a una situación tan subjetiva como la que anteriormente planteamos, sin en cambio esto no debe ser obstáculo para no plantearla, si la ley no se cumple no es culpa del legislador, otras son las causas.

SUJETOS

Los sujetos de la capacitación y el adiestramiento son desde luego, por un lado, aquellos a quien está destinada y que el maestro Eduardo García Máynez, en su obra introducción al estudio del derecho, designa como persona jurídica individual, también se les dá el nombre de personas físicas, nos referimos claro, a los trabajadores.

"Trabajador es la persona física que presta a otra física o moral, un trabajo personal subordinado". (13)

El trabajador como todo ser humano es sujeto de derechos y obligaciones, y de acuerdo con la ley y la

(13) *Op. Cit.*

costumbre por ese solo hecho posee personalidad jurídica, si bien es cierto lo anterior no es indiscriminado puesto que, el sexo, la edad, la salud, etc. son algunas limitaciones impuestas por la ley, pero los autores y estudiosos del derecho por regla general y con criterio unificador, han determinado que el hombre como tal es sujeto de derechos y obligaciones y por lo tanto dichas limitaciones son excepciones que la ley necesariamente tiene que establecer para el cabal cumplimiento de la misma.

Diremos entonces finalmente, que todos los trabajadores son sujetos del derecho y que poseen personalidad jurídica.

Entonces para el tema de nuestro trabajo, serán sujetos de la capacitación y el adiestramiento como personas físicas, los trabajadores administrativos al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Por otro lado, son sujetos en la capacitación y el adiestramiento, siguiendo con el pensamiento del maestro García Máynez, toda persona jurídica colectiva comúnmente denominadas personas morales, y que se ubiquen en el supuesto que establece la Ley Federal del Trabajo.

"Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores". (14)

El jurista Alemán, Savigny, al referirse a las personas morales concluye que estas son seres creados artificialmente capaces de tener un patrimonio propio.

De esta manera la Universidad Nacional Autónoma de México, como corporación pública, organismo descentralizado del estado, dotado de plena capacidad jurídica será entonces también, sujeto de la capacitación y el adiestramiento para el efecto de nuestro trabajo

(14) *Op. Cit.*

LA NATURALEZA HUMANA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Sin duda podemos, afirmar, que el fundamento de la capacitación y el adiestramiento, lo encontramos en la naturaleza humana, en el sentido de que es el hombre y a nadie más a quien está dirigida.

Que es en función del individuo, que la capacitación y el adiestramiento nace, se desarrolla y se perfecciona, siempre al servicio del hombre.

La capacitación y el adiestramiento, como una forma del trabajo esta implícita en la evolución del género humano, pues este en la medida en que se transforma de un estado primitivo apenas de sobrevivencia, de un estado semi-salvaje en donde dependía apenas de la caza, la pesca y de la recolección de frutos silvestres, pasa a una etapa actual de alta tecnificación de la industria y del campo, a métodos y formas científicas de elaboración de alimentos, de origen vegetal y animal, alto grado de tecnología en las comunicaciones, etc., lo anterior

y mucho más es y ha sido producto de la capacidad del ser humano para el trabajo.

Cuando decimos capacidad, necesariamente a este término lo vamos a asociar a la capacitación y el adiestramiento, pues la capacidad innata del ser humano hacia el trabajo, se ha visto perfeccionada con los instintos naturales del individuo de hacer cada vez más y mejor las cosas; y son precisamente la capacitación y el adiestramiento, una manera de encauzar esos instintos de perfeccionamiento.

Lo anterior nos trae a la mente por la relación que tiene con nuestro trabajo, el título de una obra de un alemán brillante estudioso de la conducta del hombre, nos referimos a "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre", de Federico Engels.

Relacionando dicha obra con el objeto del presente trabajo consideramos que la capacitación y el adiestramiento ha sido metafóricamente hablando, la escalera que permitió al hombre primitivo bajarse del árbol, plantearse erguido en el suelo, para emprender la tarea de transformar a la naturaleza y ponerla a su servicio.

En ese mismo sentido consideramos al pensamiento de Federico Engels, como fuente de referencia e inspiración siempre que tengamos que tocar el tema de la naturaleza humana de la capacitación y el adiestramiento.

Para concluir, diremos entonces que el hombre ha buscado trascender su entorno, modificar y perfeccionar sus formas de vida tanto políticas, económicas, sociales, etc., y que una de las herramientas que ha usado para dichos fines ha sido desde luego la capacitación y el adiestramiento, y es precisamente en esos fines donde encontramos su naturaleza.

DESTINATARIOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Son los trabajadores, como sujetos y actores del trabajo, a quienes está destinada la capacitación y el adiestramiento, pues se considera que esta es inherente al trabajador, pues este, existe sin la capacitación y el adiestramiento, pero esta no tiene razón de ser sin aquel.

Además de estar destinada a los trabajadores, la ley la considera de interés social promover y vigilar el que se capacite y adiestre a los trabajadores, art. tercero ley federal del trabajo.

"...asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores"(15)

Al respecto queremos comentar lo siguiente: Esta declaración de la ley reglamentaria del artículo 123, apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, pone de manifiesto la importancia de la capacitación y el adiestramiento a

(15) *Op. Cit.*

los cuales considera de mayor interés, inclusive sobre aspectos importantes destinados a los trabajadores relacionados con la seguridad social, como por ejemplo, la habitación, el salario, la asistencia médica, la jornada de trabajo, etc.

OBLIGACION DE PROPORCIONAR CAPACITACION Y
ADiestRAMIENTO

Es obligatorio del patrón proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores. Así podemos resumir lo que la ley dice al respecto, queda claro entonces que son los patrones los obligados a proporcionarla tal como se desprende del artículo 123, apartado "A", fracción XIII de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

"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". (16)

(16) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentada por Braulio Ramirez, R. Instituto de Investigaciones Juridicas, U.N.A.M. 1980, pág. 300.

Es dable apuntar que la anterior fracción es producto de la reforma al artículo 123, publicada el 9 de enero de 1978, que se tradujo en la modificación de la fracción XII, y que incluye una vieja aspiración obrera en el sentido de capacitar y adiestrar a la gran masa trabajadora del país.

La forma de cumplimiento de la anterior fracción y el procedimiento lo encontramos en la Ley Federal del Trabajo, título cuarto, capítulo III-Bis.

Queda claro entonces que el mandato constitucional obliga a toda empresa, y en consecuencia a todo patrón, cualesquiera que sean sus actividades o fines a los que se dedique, a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

En cuanto al cumplimiento de dicha obligación, a la aplicación de la ley en el campo laboral es algo de lo que más adelante nos ocuparemos, ahora iremos más adelante, creemos que no solo se debe cumplir con lo establecido en la ley respecto a la capacitación y el adiestramiento, sino como dice el Maestro Leoncio Lara Sáenz.

"Será fundamental el continuar promoviendo por la vía contractual, de reivindicación, o legislativa, de tutela, diversas medidas, fundamentalmente socio-económicas, que permitan mantener las condiciones de dignidad y de justicia para el trabajador, por ejemplo, la seguridad social, la vivienda, la protección al consumo, la capacitación...". (17)

Al respecto de lo anterior nosotros haremos el siguiente comentario: La Universidad Nacional Autónoma de México configurada como patrón, tiene la obligación de capacitar y adiestrar a sus trabajadores en los términos y fundamentos de ley antes mencionados, pero como apunta el Doctor Lara Sáenz, será fundamental seguir promoviendo la capacitación y el adiestramiento por la vía contractual, esto significa que tanto los trabajadores como los patrones deberán siempre, tratar de mejorar la seguridad social plasmada en los contratos colectivos de trabajo, en lugar de fomentar la mutilación de cláusulas de contenido social como actualmente sucede con los contratos colectivos más

(17) LARA SAENZ, LEONCIO. El derecho del trabajo ante el siglo XXI. Conferencias magistrales en homenaje al Maestro Mozart Victor Russamuro, editorial U.N.A.M., México 1989, pág. 112.

importantes del país, pues no debe pasarse por alto que de esa manera se está borrando de manera apresurada lo que tanto esfuerzo y sacrificio le ha costado a la clase trabajadora lograr.

Asimismo el estado mexicano por la vía legislativa deberá seguir promoviendo aquellas leyes que permitan mantener esas condiciones de dignidad de las cuales habla el maestro Leoncio Lara Sáenz, aunque cabría preguntarnos si estas existen o será tiempo de luchar por su establecimiento, apenas en ese sentido, la Universidad está obligada moralmente con sus trabajadores a mantener con estos, y estos con aquella, una relación con dignidad y justicia, a la cual se puede acceder por medio de la capacidad y adiestramiento.

Para concluir con este punto, y para efectos de ley y de nuestro trabajo, diremos que la Universidad Nacional Autónoma de México tiene la obligación constitucional de capacitar y adiestrar a sus trabajadores, en los términos que establece la Ley Federal del Trabajo, y de acuerdo a lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo firmado entre los representantes de la Universidad y los representantes sindicales de los trabajadores administrativos, y

ratificado por el Consejo Universitario de la propia casa de estudios.

CAPITULO II

ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

1. UNA VISION GENERAL DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL

- A. INGLATERRA
- B. FRANCIA
- C. ALEMANIA

2. LA HISTORIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN MEXICO

- A. LA DOMINACION ESPAÑOLA
- B. EL PORFIRIATO
- C. EL MEXICO MODERNO

3. FORMAS DE ASOCIACION LABORAL EN LA U.N.A.M.

- A. LOS AÑOS SETENTAS, SINDICALISMO EN LAS
UNIVERSIDADES PUBLICAS
- B. LAS RELACIONES LABORALES EN LA U.N.A.M.
DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL
- C. LOS TRABAJADORES DE LA U.N.A.M. DENTRO DE
LA FRACCION VIII ARTICULO TERCERO
CONSTITUCIONAL

UNA VISION GENERAL DE LA REVOLUCION INDUSTRIAL

Al abordar los antecedentes de la capacitación tendremos que remontarnos a ese suceso extraordinario que cambió para siempre la vida de las sociedades en todo el mundo, que transformó las formas de producción tradicionales por la producción en serie y mecanizada, nos referimos a la revolución industrial.

Antes de seguir adelante debemos mirar en retrospectiva brevemente las condiciones generales de la clase trabajadora anterior al periodo de industrialización.

Dichas condiciones no tenían desde luego nada que ver con el derecho al trabajo o a la capacitación y el adiestramiento, ya que en la etapa inmediata anterior al periodo que nos ocupa, los trabajadores venían apenas de salir de esa etapa oscura que fue la época medieval y que entre otras muchas cosas significó para la clase trabajadora el degradante y humillante papel de sierva, de gente sin derechos ni defensa, y que la sumió a la condición más baja que el hombre en su

condición de humano puede tener, una condición parecida a la de esclavo producto de la época feudal.

Así podremos explicarnos entonces el hecho que la revolución industrial no trajo aparejados consigo beneficios para la clase trabajadora. más bien, fue sobre la espalda de esta en donde descansó el progreso y adelanto de las técnicas emergentes de la época.

Ya sea que la servidumbre a que se vió sometido durante largo tiempo, o por que carecían los trabajadores de la más elemental noticia de sus derechos, o, porque estos no existían en las leyes simplemente, lo cierto es que los trabajadores pasaban de una condición de subordinación, a otra que no se diferenciaba mucho de la anterior.

En ese sentido, tendríamos que decidir que los trabajadores absorbidos por el proceso de industrialización tenían diversos orígenes. quizás entonces podríamos explicarnos en parte el estado de indefensión en que se encontraban.

Así vemos que por un lado el mayor de trabajadores procedían del campo, y por el otro, artesanos desplazados por la naciente industria, generadora e inventora de la máquina de vapor. Esta

diversidad en origen los hicieron vulnerables y sujetos de una increíble injusticia por parte de los dueños de los medios de producción.

Lo anterior tiene que ver desde luego con nuestro tema de la capacitación y el adiestramiento, sin embargo quienes se han dedicado al estudio de las relaciones entre los trabajadores y el gran capital de esa época, muestran poco interés por la capacitación y el adiestramiento y se abocan a ilustrarnos sobre otras injusticias que conllevó la revolución industrial para los trabajadores, por ejemplo, la carencia de una vivienda digna, jornadas excesivas de trabajo de 14 y 16 horas diarias; el trabajo de las mujeres y los menores de edad sin reglamentación, factorias y condiciones de trabajo insalubres, sin hacer mención de la capacitación y el adiestramiento.

La falta de preceptos legales en el siglo XVIII respecto a la capacitación y el adiestramiento no debe sorprendernos, recordemos tan solo, que en nuestro país es hasta fechas actuales cuando constitucionalmente las empresas quedan obligadas a proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Encontramos que en Londres cuna de la revolución industrial, es donde se originan las primeras asociaciones de trabajadores, las cuales aún con un programa y reivindicaciones muy limitadas para sus agremiados, son el germen donde podemos encontrar los inicios de lo que actualmente se ha legislado sobre capacitación y adiestramiento.

Al respecto encontramos en la obra Historia General del Trabajo lo siguiente:

"Las leyes actuales que deberían proteger a los obreros contra la opresión, son holladas sin contemplación, por lo que estos han decidido prestarse apoyo recíproco para la reivindicación de sus derechos según la equidad y según la ley, y dirigirse a los legisladores para obtener de ellos las medidas que, según su juicio, les parezcan pertinentes, después que hayan conocido la situación real en que se encuentra la industria."(18)

(18) HISTORIA GENERAL DEL TRABAJO. La Era de las Revoluciones (1760-1914) Editorial Grijalbo S.A., Barcelona España 1965, pág. 136.

Respecto a lo anterior comentaremos lo siguiente:
Los trabajadores se dan cuenta que solo por medio de la organización y creando un frente común podrán hacer frente a la ofensiva patronal que les vicia y hace nugatorios sus derechos. Por otro lado consideran que además de la ayuda recíproca que entre ellos se pueden dar, requieren de la intervención del legislador para que este conozca las condiciones laborales y el desarrollo de la industria, y en consecuencia y de acuerdo a su criterio, puedan determinar las medidas que permitan al trabajador la reivindicación de sus derechos de manera justa y equitativa.

INGLATERRA.

Por lo que respecta al Reino Unido abordaremos el tema de la capacitación y el adiestramiento que en este país se denomina formación profesional y que tiene sus antecedentes en el estatuto de los artifices que fue expedido en el año de 1563 durante el reinado de Isabel Tudor.

Pero es hasta 1964 cuando se establece la (industrial training act) la ley de entrenamiento industrial la cual adquiere un punto de vista distinto y que marca un rompimiento con el estatuto de los artifices pues este consideraba que las cuestiones relativas a la formación profesional eran responsabilidad exclusiva de los dos factores de la producción empresa-trabajadores.

El objetivo de la industrial training act de 1964 fue el de incrementar la calidad y cantidad del entrenamiento distribuir los costos del mismo de manera equitativa entre los factores de la producción por ella favorecidos.

Para tal efecto dicha ley estableció que el estado por medio del secretario de estado para el empleo, la formación profesional fuera competencia del mismo, contado con la asesoría permanente de un cuerpo colegiado, al que se le denominó central training council (consejo central de entrenamiento).

Se destaca el hecho de que la formación profesional hace sobre una clasificación por rama de actividad industrial o económica, para lo cual se establecieron órganos tripartitas con representantes de los empleadores, de los trabajadores y de las instituciones educativas cuyo objetivo era proporcionar mano de obra calificada en la respectiva industria o actividad económica de manera oportuna de acuerdo a la demanda por la natural expansión progresiva.

"...tales órganos recibieron, por disposición expresa de la ley que se comenta, el nombre de juntas de entrenamiento industrial, (industrial training boards), su amplio campo de acción orilla a calificarlas como entidades semiautónomas y la facultad de fijar y recaudar un tributo o gravamen sobre el monto de los salarios pagados

por las empresas comprendidas dentro de la jurisdicción". (19)

Los gravámenes de formación que establecieron las diversas juntas de entrenamiento industrial variaban del 1% al 2.5% del total de los salarios pagados en cada empresa, estos sistemas de recaudación se complementaban por mecanismos diseñados por el otorgamiento de subvenciones.

Dichas subvenciones se podían otorgar a los patrones cuando estas las solicitaran en razón de las características del entrenamiento o del número de trabajadores que enviaran para su formación a los centros de entrenamiento y consistían en la devolución de part o de la totalidad de los gravámenes pagados por dichos patrones.

Esta figura de las subvenciones que existe en Inglaterra constituye sin duda una manera de alentar a las empresas para capacitar a sus trabajadores. sin embargo durante los años que este sistema tiene funcionando se ha demostrado que aunque las empresas cotizan normalmente, muchas no se preocupan por

(19) BEYER ESPARZA, JORGE EDUARDO. Capacitación y Adiestramiento en el Trabajo. Ensayos para la consolidación de un sistema, editorial Empires. S.A. de C.V. México, D.F 1982, pag. 50.

mejorar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores y prefieren aportar las cantidades a las juntas de entrenamiento industrial simplemente como una forma de impuesto que les impone el aparato oficial.

El gobierno de la Gran Bretaña percatándose de lo anterior, en marzo de 1973 publicó el "White Paper" que no es otra cosa que la ley de empleo y entrenamiento (Employment and Training Act) que tuvo la virtud de contemplar por vez primera en la legislación las cuestiones de la relación existente entre el empleo y la formación profesional.

La situación citada representa uno de los mayores avances en la búsqueda de una política integral de mano de obra a nivel nacional lo que vino a ser un cambio radical en los sistemas de financiamiento pues provee de los mecanismos para fijar un límite a la parte destinada para la recaudación de los fondos de financiamiento la cual queda en un mínimo de 1%.

"Por otro lado la citada ley de 1973 estableció una exención para todas aquellas empresas que ocupen un mínimo de 25 trabajadores, y puntualiza el hecho de que la capacitación debe darse en la

misma planta o empresa y de una manera extensiva durante periodos de tiempo cortos de acuerdo a las conclusiones de los estudios realizados al respecto". (20)

Merece destacar lo anterior pues la citada ley basa sus imperativos en necesidades reales detectadas en base a investigaciones serias que dan a luz precisamente, cómo y a quien capacitar.

Una característica de la capacitación y el adiestramiento en Inglaterra y que tiene plena vigencia y la cual nosotros planteamos como parte indispensable en la formación de los trabajadores es el hecho que los instructores sean personas ampliamente capacitadas en el ramo y cuya capacidad sea reconocida por la autoridad competente.

Para finalizar hemos dejado a proposito un punto diferente de capacitación y que en Inglaterra es una realidad, nos referimos a la capacitación y adiestramiento plurifuncional, que su flexibilidad brinda mayores beneficios tanto a trabajadores como a las empresas, aspecto que abordaremos con mas amplitud en el capítulo correspondiente de nuestro trabajo.

(20) *Ibidem.*

FRANCIA

Al abordar el tema de la capacitación y el adiestramiento de este país, trataremos el aspecto de la formación profesional que es una formación permanente de los trabajadores Franceses, pues al igual que en la mayoría de los países industrializados la "formación inicial" está dentro de la esfera de los sistemas educativos tradicionales.

Francia ha adquirido un sistema de formación profesional muy avanzado, gracias a la interacción públicos, los empleadores, y las organizaciones sindicales de los trabajadores, esto significa que los instrumentos normativos de la formación profesional tienen su fuente formal tanto en el proceso legislativo como en los actos contractuales.

Mencionaremos en primer lugar las disposiciones legislativas y enseguida las de orden contractual.

"La ley del 13 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional permanente:

Ley del 17 de julio de 1978 conforme a la cual se crea un sistema generalizado de licencia pagada por la formación:

Acuerdo nacional interprofesional del 9 de julio de 1970, por cuya ejecución se introdujo un sistema de formación profesional parcialmente remunerado:

Acuerdo del 9 de julio de 1976 mediante el cual se desarrollaron los mecanismos de remuneración en el otorgamiento de las licencias de formación profesional". (21)

Un análisis cronológico de los textos citados pone de manifiesto la congruencia y relación de los mismos, y sobre todo, nos dá una idea cabal de lo importante que resulta entonces la participación de todas las fuerzas involucradas en el ámbito de la capacitación y el adiestramiento.

En la página siguiente ilustramos con un organigrama la estructura del sistema Frances profesional en el nivel central.

Vemos entonces que la formación profesional depende del ministerio de trabajo, que es el que promueve.

(21) *Ibidem.*

MINISTERIO
DEL
TRABAJO

SECRETARIA DE
EDD. PARA LA
FORMACION
PROFESIONAL

SECRETARIA
DE
EDUCACION
DUAL
DE
LA
INDUSTRIA
Y
COMERCIO
DE
LA
CONSTRUCCION
DE
LA
AGRICULTURA
Y
GANADERIA
DE
LA
INDUSTRIA
DE
LA
CONSTRUCCION
DE
LA
AGRICULTURA
Y
GANADERIA

SECRETARIA
GENERAL

DELEGACION
REGIONAL

INSTITUTO
NACIONAL
DE
ESTADISTICA
Y
CENSOS
SOCIALES

COMISION
NACIONAL
DE
EVALUACION
DE
LA
FORMACION
PROFESIONAL

CONSEJO
DE
GESTION
DEL
FONDO

coordina y superviza por medio de y a través de un estado para la formación profesional.

Esta secretaría de estado para la formación profesional cuenta con dos organismos o niveles denominados de apoyo colegiado para determinar las políticas generales: Uno que se encarga de la concertación con los empleados y con trabajadores y el otro, del enlace interministerial dentro de la administración Francesa.

Estos a su vez quedan concretados mediante la existencia del Consejo Nacional de Formación Profesional, Promoción Social y Empleo, y la del Comité Interministerial de Formación Promocional, Promoción Social y Empleo.

Estos órganos que son los que encabezan los niveles de apoyo de la Secretaría para la Formación Profesional solo se reúnen de manera excepcional por la jerarquía de sus integrantes y también por el alto número de ellos.

"...el consejo nacional de formación profesional, promoción social y empleo está compuesto desde 1974 de 100 miembros que representan a empleadores, sindicatos

y personas de alto prestigio en la materia, quienes remiten opiniones acerca de la orientación que debe recibir la formación profesional en el país". (22)

Nosotros consideramos muy importante este tipo de asesoramiento por medio de expertos en la materia, pues esta manera de hacerse representar tanto de las empresas como de los sindicatos por personas que ni son patronos ni son trabajadores, de alguna manera garantizan que el asesoramiento en cuanto a la formación profesional, estará hasta cierto punto a salvo de intereses particulares que puedan en un momento determinado desvirtuar su naturaleza.

Consideramos que dichas personas efectivamente, pueden dar una mejor orientación de lo que debe ser la formación profesional, dado que su independencia tanto de la empresa como de los trabajadores, les permite emitir una opinión desde una perspectiva más amplia y con imparcialidad.

(22) *Ibidem.*

ALEMANIA

La República Federal Alemana considerada actualmente como el país más industrializado del orbe, tampoco ha escapado a situaciones donde la capacitación y el adiestramiento se ha dejado en segundos términos y se le ha relegado al papel enseñanza necesaria, pero sin atractivo alguno.

La República Federal de Alemania ha desarrollado un sistema DUAL o MIXTO de formación profesional que data del siglo XIV. esto es un sistema de enseñanza aprendizaje basado en los conocimientos de los artesanos, los cuales eran encargados de transmitir sus conocimientos de los artesanos. los cuales eran encargados de transmitir sus conocimientos de manera directa, lo que daba un carácter a la enseñanza de aprendizaje eminentemente gremial.

Esta situación sufre un cambio importante a partir de 1869, año desde el cual la formación profesional puede ser impartida integralmente y en el que también marca la aparición de escuela auxiliares

destinadas a la atención de actividades que hasta entonces se consideraban en plano secundario.

Sin embargo fue hasta 1938 cuando este sistema toma de manera formal el carácter de DUAL o MIXTO, al establecerse la obligación de que los jóvenes que han obtenido un contrato de formación profesional con alguna empresa, asistan hasta por dos días a la semana -doce horas en promedio- a una escuela de formación profesional de enseñanza teórica. Mientras que la fase práctica se lleva a cabo en la misma empresa.

Cabe resaltar que la formación profesional en la República Federal de Alemania en lo que respecta al régimen jurisdiccional participan los organismos gubernamentales, estatales o locales. La formación dentro de las empresas, está sujeta a la legislación federal y que el funcionamiento de las BERUFSSCHULES -escuelas de formación profesional- es supervisado localmente.

Son tres leyes las que regulan la formación profesional en Alemania:

"Ley sobre formación profesional
(BERUFSBILDUNGSGESETZ), Ley sobre la
promoción de empleo

(*Arbeitsförderungsgezetz*) y *Ley sobre la promoción de la oferta de puestos de formación profesional (AUSBILDUNGSPLATZFÖRDERUNGSGESETZ)*" (23)

La República Federal de Alemania tiene como órgano básico de administración para la formación profesional, al Instituto Federal de Formación Profesional el cual cuenta con las siguientes atribuciones fundamentales:

"Asegurar la organización de cursos cualitativa y cuantitativamente suficientes en todas las regiones de la R.F.A.

Preparar un informe anual sobre la formación profesional para su publicación por parte del ministerio de educación y ciencia.

Procurar una sana relación oferta-demanda en materia de cursos de formación profesional". (24)

Un aspecto que reviste particular importancia porque rompe con esquemas de conducta de las empresas

(23) *Op. Cit.*

(24) *Ibidem.*

las cuales regularmente no participan económicamente para los programas de capacitación y adiestramiento, lo constituye el hecho de que las empresas alemanas, participan no solo en la planeación, administración y ejecución de la formación profesional, sino que lo hacen a través de un impuesto denominado de formación, el cual pagan de manera adelantada equivalente al 0.25% de la nómina de pagos anuales.

Queremos destacar que lo anterior es sin duda relevante en tanto que, de esa manera se garantiza que las empresas participen, y lo que es mejor, se responsabilicen de la ejecución y definición de los niveles de calidad de la formación profesional.

En el cumplimiento del proceso de formación, las empresas deben asegurar que:

"Los capacitados reciban una formación que les permita aprobar los exámenes correspondientes en los plazos y términos por el Instituto Federal de Formación Profesional.

Los capacitados solo realicen tareas o trabajos de producción cuando ello resulte indispensable para alcanzar los

objetivos de la formación que se les está impartiendo.

Los capacitados reciben una certificación de lo que hayan aprendido a la conclusión del proceso.

Quede salvaguardada la integridad física y moral de los capacitados durante su permanencia en la empresa;

Las herramientas queden gratuitamente a disposición de los capacitados.

Los capacitados reciben una "retribución" creciente, según el avance del programa de formación" (25)

Del sistema mixto de formación profesional egresan cada año las dos terceras partes de los jóvenes que pasan a la condición de trabajadores plenamente calificados, es entonces un sistema de capacitación inicial para el trabajo.

Simultáneamente del sistema DUAL o MIXTO de formación profesional en la R.F.A., existe un sistema de formación complementaria destinado a incorporar a la vida laboral plena, a las mujeres y a los trabajadores de edad avanzada.

(25) *Ibidem.*

Comentario al margen merece este sistema que permite la reintegración de mujeres y de los trabajadores que por su edad pudieran estar vacantes, algo igual desde luego, lo que en nuestro país estamos necesitando, pues el sistema mexicano de empleo es altamente discriminatorio tanto por cuestiones de sexo, como por determinada edad en los empleados.

LA HISTORIA DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN MEXICO.

La historia de la capacitación y el adiestramiento en nuestro país, está íntimamente relacionada con el contrato de aprendizaje del cual tenemos referencia en el código civil de 1884, en cuyos artículos referentes a dicho contrato quedan plasmadas las condiciones de desventaja para el aprendiz, pues aunque establece que en el contrato deberán constar la época o las circunstancias que se juzguen necesarias para que el aprendiz comience a tener retribución, este se considerará compensada con la enseñanza.

Siguiendo con el contrato de aprendizaje, lo encontramos reglamentado en fechas más recientes en la Ley Federal del Trabajo de 1931, que viene a ser el antecedente y esbozo de lo que actualmente es nuestra legislación respecto al tema de la capacitación y el adiestramiento.

Así tenemos que la Ley Federal del Trabajo de 1931 en el artículo 218 dice:

"Contrato de aprendizaje es aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a la otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y retribución convenida". (26)

La redacción anterior es injusta para el aprendiz veamos porque:

El aprendiz se compromete a prestar sus servicios personales a otra persona y a cambio recibirá enseñanza en un arte u oficio y retribución convenida. desde luego esto se prestaba a tantas interpretaciones como patronos hubiera, siempre en beneficio de estos y en lógico detrimento de su contraparte.

Ejemplo: cuando el artículo 218 habla de la retribución convenida, deja al libre arbitrio del patrono fijar el monto de tal retribucion pues la ley no fija el monto de aquella.

En cambio si sujeta el aprendiz a una jornada de trabajo:

(26) LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931, Talleres Gráficos de la Nación, México 1931, pag. 36.

"Artículo 222, la jornada de aprendiz se sujetará a las disposiciones relativas al trabajo en general y al de los menores en su caso" (27)

Como vemos respecto a la jornada de trabajo, aquí no hay distintigos para el aprendiz en cuanto al resto de los trabajadores, situación que si encontramos en lo relativo a las retribuciones que de ninguna manera son iguales entre trabajadores y el aprendiz.

Si relacionamos el contrato de aprendizaje con la capacitación y el adiestramiento veremos entonces, que estos siempre han tenido una orientación encaminada a lograr los objetivos de producción y ganancia para las empresas, cosa naturalmente válidas y entendibles, pero sin una corresponsabilidad paralela hacia los requerimientos de los trabajadores de desarrollo y justicia social para los mismos.

Nuestro punto de vista pareciera estar prejudicado en contra de una de las partes del contrato de aprendizaje, pero el análisis del mismo por sí solo nos dá los elementos necesarios para

(27) *Ibidem.*

afirmar su carácter discriminatorio para los trabajadores, ejemplo:

"Artículo 221. Es obligatorio para patrones y trabajadores, admitir en cada empresa, aprendices en número no menor de cinco por ciento de la totalidad de los trabajadores de cada profesión u oficio que en ella presten sus servicios"(28)

Desde cualquier punto de vista de este artículo 221 era una aberración jurídica, ya que en su pretendida y expresa declaración de obligatoriedad para los patrones de admitir aprendices en número no menor de cinco por ciento respecto al total de trabajadores de la empresa, lo que realmente propiciaba era que los patrones no solamente pudieran tener un número ilimitado de aprendices con el natural beneficio para sus intereses, sino que la ley misma les otorgaba el derecho a un mínimo de aprendices, y lo que parecía ser una obligación para los patrones verdaderamente se traduce en una conclusión que los dueños del capital supieron explotar a su favor.

Sin haber hecho un análisis exhaustivo del contrato de aprendizaje, si podemos concluir que dicho (28) *Ibidem.*

contrato fue una institución para su tiempo y condiciones laborables, pero que en virtud de la modernización de los talleres y de las industrias, y por el establecimiento de un salario mínimo legal fue desapareciendo, y es hasta 1978 con la modificación a la fracción XIII del artículo 123 constitucional apartado A, cuando se termina realmente con el injusto y abusivo contrato de aprendizaje, pasando entonces a otra forma y modos de capacitar y adiestrar a los trabajadores, pero sobre todo obligando a las empresas a otorgarla, ahora sí como obligación constitucional.

LA DOMINACION ESPAÑOLA

Durante los siglos XVI, XVII y XVIII que corresponden a la época de la dominación española en México, podemos afirmar que es la parte más oscura por lo que ha transitado los trabajadores mexicanos, a los cuales ni siquiera se les reconocía esa, pues eran considerados como "Gañanes" que significa mozo, patán.

Si actualmente observamos que los anteriores adjetivos se usan para denostar a quienes realizan trabajos no calificados en el caso de los mozos, y que cuando a alguien se le califica de patán se está haciendo referencia a una persona grosera, tosca, que carece de buenos modales y maneras, entendemos entonces cual era para los españoles en ese tiempo la condición del mexicano trabajador.

Obviamente que la capacitación y el adiestramiento durante esos siglos tuvieron que pasar prácticamente desapercibidos por los conquistadores, sin embargo estos descubren que existen trabajadores con cierto grado de capacidad para desarrollar tareas específicas, y que por lo tanto es menester

aprovecharlos en la actividad en que sobresalen por sus habilidades naturales o adquiridas a consecuencia del trabajo del mismo.

Como una forma de proteger y aprovechar a quienes se tienen como capaces y muy diestros en sus actividades o trabajo, los virreyes: Juan de Cuba, Don Luis de Velasco y Don Alvaro Manrique, emitieron entre los años 1560 a 1584 una serie de ordenanzas consistentes en un conjunto de disposiciones respecto a una materia en este caso destinadas a evitar que los "Gañanes" que se habían distinguido en el ejercicio de una actividad fuesen destinados por las autoridades locales a tareas distintas a aquellas en las cuales eran capaces y diestros.

"...por cuanto de pedimento de los labores cuyo tenor es como se sigue: Nos el presidente y oidores de la Audiencia real de esta Nueva España etc., por cuanto de los labradores de los partidos de tlanepantla tultitlan y topocolilan nos fue hecha relación de que los dichos pueblos y sus sujetos hay muchos indios naturales que su principal oficio es sembrar, arar y segar, y así están en servicio era de tanta importancia que sin

ellos no se podían sustentar las labores y esta república padecía". (29)

Encontramos entonces que las ordenanzas antes citadas vienen a ser el antecedente más claro de lo que siglos más tarde serían las leyes que actualmente rigen la capacitación y el adiestramiento en nuestro país.

Una reflexión nos merece el hecho de que han sido las necesidades de las empresas, del capital, de los patrones las que históricamente han determinado cuándo y cómo se deben capacitar los trabajadores, prueba de ellos es que en la época colonial el planteamiento que se hace de la importancia que ciertos trabajadores tienen y de que sin ellos no se podían sustentar las labores, y en consecuencia el padecimiento de la república, no tiene otro fin que facilitar las labores en beneficio del patrón y nunca se hace un reconocimiento expreso del trabajador, y para muestra basta el siguiente botón:

"...mandamos a los dichos gobernadores, alcaldes y principales de los dichos

(29) ZAVALA, SILVIO. *Seleccionador. Ordenanzas del Trabajo en los XVI y XVII* Centro de Estudios Históricos del Movimiento Obrero Mexicano. México 1980, pág. 108.

pueblos, que de aquí en adelante, hasta que otra cosa se provea y mande, no puedan ocupar ni ocupen a los dichos gañanes que acostumbrar servir en dicho beneficio de las labores y sementeras de los labradores que están en terminos de los dichos pueblos en los tiempos que sean necesarios para la labor y beneficio de las dichas sus sementeras en otros tequios ni servicios fuera de los susdichos ni los envíen por tameses a ninguna parte so pena que haciendo lo contrario serán castigados."(30)

(30) *Ibidem.*

EL PORFIRIATO.

En esta época conocida como el porfiriato, el país entra a una etapa de industrialización, o de incorporación al proceso de industrialización iniciado un siglo antes en Europa.

Queremos destacar en este espacio dos situaciones que intrínsecamente tienen que ver con la capacitación y el adiestramiento, o mejor dicho, situaciones que de manera casi natural se presentan cuando las empresas soslayan este aspecto.

Nos referimos a las consecuencias de los riesgos de trabajo y desempleo que causa la ausencia de capacitación y adiestramiento.

Con respecto al índice de riesgos de trabajo que con frecuencia sufrirán los obreros durante la época a lo que nos referimos, son de verdad inaceptables vistos aun en retrospectiva.

"Según el Mexican Mining Journal, en una mina de Pachuca ocurrieron más de 600 accidentes, la cuarta parte de los cuales

tuvieron resultados fatales. En Coahuila murieron en las minas de carbón, entre 1906 y 1910, unos 500 mineros en diversos desastres. Una explosión en las minas Palau en 1910 dejó un saldo de 75 mineros muertos y dos años antes, otra catástrofe había tenido un resultado de más de 430 vidas perdidas. Un ingeniero estadounidense atribuyó estos accidentes a la negligencia de las empresas mineras" (31)

Hemos subrayado a propósito la palabra negligencia para ampliar su significado que todo diccionario equipara a: abandono, descuido, omisión, falta de aplicación o exactitud.

A reserva de ahondar en el tema digase sino esa negligencia tiene que ver con la falta de capacitación y adiestramiento para el trabajo.

En cuanto al desempleo de la época es de hacerse mención que este flagelo de los trabajadores en todas las épocas, tiene sus orígenes en aspectos económicos-

(31) COLMENARES M. ISMAEL. (et al): Cien años de lucha de clase en México (1870-1970) tomo I, editorial Quinto Sol, S.A., México 1985, pag. 93.

sociales que no trata nuestro tema pero del que tampoco está divorciado, veamos porque.

Actualmente los países altamente industrializados manejan una situación que debe ser tomada en cuenta por empresas trabajadores y gobierno, nos referimos al trabajo capacitación y adiestramiento MULTIFORME, como una opción, sino para terminar con el desempleo, si hacer que este tenga un efecto menos drástico sobre los trabajadores.

Veamos un ejemplo del desempleo en la época porfirista:

"...hacia fines de 1907 muchas minas de Oaxaca, Hidalgo, Durango y Sonora, entre ellas la de Cananea, habían despedido a cientos de trabajadores, y al terminar el año el puerto sonorense de Guavmas, fue invadido por una ola humana de mineros desempleados que se convirtieron en población flotante, muchos otros, a pesar de estar sin trabajo permanecieron en Cananea con la esperanza de que las minas reiniciarán sus actividades". (32)

(32) *Ibidem.*

Veamos entonces que el trabajador cautivo en una sola profesión u oficio, estará siempre sujeto a los vaivenes de las políticas de la oferta y la demanda, tanto en lo que se refiere a lo que produce, como a la competencia de otros trabajadores que realizan la misma actividad.

Por eso la forma de trabajo, capacitación y adiestramiento MULTIFORME adquiere importancia a medida que las relaciones entre el trabajador y el capital se vuelven más complejas.

En su momento analizaremos con más detalle la multiformidad de las profesiones y oficios, y su aplicabilidad en nuestro medio.

EL MEXICO MODERNO

Convertidos la capacitación y el adiestramiento en factores del desarrollo y en objetivo de sí mismo, el estado moderno ha promovido reformas tanto al texto constitucional como a la Ley Federal del Trabajo, con el objeto de dar respuesta a los requerimientos actuales de los diversos sectores sociales, en lo que a capacitación y adiestramiento requieren nuestros tiempos.

"Junto con la ciencia, la tecnología y el financiamiento, es cada vez más claro el destacado papel que corresponde a la capacitación y al adiestramiento para el alcance de los grandes objetivos económicos y sociales del país. (33)

Vease entonces la manera de resaltar la importancia de la capacitación y el adiestramiento por parte del estado mexicano, el cual le confiere igual

(33) CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, promulgación de disposiciones legales, Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, Subsecretaría de la Industria Paraestatal, México, D.F., 1985, pag. 7.

jerarquía que a la ciencia y a la tecnología y al financiamiento, cuando se trata del desarrollo del país.

En ese sentido nos referiremos enseguida a las fracciones XIII y XXXI del artículo 123 Constitucional apartado "A".

En cuanto a la fracción XIII, la cual será la base del trabajo que desarrollaremos en los capítulos subsecuentes, pues esta fracción producto de la reforma al artículo 123 publicada el 9 de enero de 1978 en el diario oficial de la Federación, contiene los rasgos fundamentales de lo que debe ser la capacitación y el adiestramiento en nuestro país, ya que en ella encontramos establecidas las obligaciones del patrón respecto al tema que nos ocupa.

En cuanto a la fracción XXXI, se refiere a que será competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos que se refieran a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, dicha fracción fue producto del decreto publicado el 13 de enero de 1978.

Las fracciones XIII y XXXI antes referidas del artículo 123 constitucional apartado "A", están reglamentadas en el capítulo III bis, título cuarto de la Ley Federal del Trabajo, fundamentalmente en el artículo 132 y 133-A al 133-X, los cuales determinan las obligaciones patronales, el derecho de los trabajadores, los procedimientos para proporcionar la capacitación y el adiestramiento, formulación de cursos y programas, objeto de los mismos, integración y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, las sanciones por incumplimiento de planes y programas, y en general todo aquello que tenga que ver con el procedimiento para proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.

Igualmente la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha emitido una serie de reglamentos y bases para coadyuvar al logro y objetivos que el gobierno, los patrones y los trabajadores se han fijado en materia de capacitación y adiestramiento.

"...asimismo durante los años 1973, 1975, 1980 y 1981, en una serie de oficios se determinan los criterios para la formación y operación de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento

en todas las empresas del país (diario oficial 4-IX-1978)". (34)

Dichos oficios contienen los criterios mediante los cuales las oficinas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, deberán proceder en materia de presentación de planes y programas de capacitación y adiestramiento, revocación y cancelación de autorización y registro de instructores, etc.

Con la enumeración anterior respecto a las modificaciones realizadas al artículo 123 de la carta magna, las reformas a la Ley Federal del Trabajo, y los diferentes reglamentos, bases y oficios establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tenemos entonces el marco legal adecuado que habre un inmenso abanico de posibilidades de implementar y llevar a cabo programas de formación profesional que vayan más allá del papel tradicional de la capacitación y el adiestramiento.

Consideramos que existen las formas jurídicas y administrativas que permitirán trascender en cuanto a la implementación de cursos, planes y programas respectivos, y que estos deberán ser acordados el momento político, económico y social que vive nuestro

(34) *Ibidem.*

país, es imperativo que la modernidad incorpore a la misma este rubro tan importante para el desarrollo de México moderno.

A grandes rasgos este es el panorama en que actualmente se desenvuelve la capacitación y el adiestramiento en nuestra sociedad. como vemos, la historia de la misma, consideramos nosotros, no es pródiga en testimonios que pudieramos considerar para decir que los trabajadores mexicanos han gozado de una política destinada a su formación laboral, al contrario han carecido de atención por parte del patrón y del estado, aunque con las reformas de 1978 ese olvido parece ser comienza a ser subsanado.

FORMAS DE ASOCIACION LABORAL EN LA U.N.A.M.

Con la obtención de la autonomía en el año de 1929, la U.N.A.M., ve nacer de manera casi paralela a aquella, las formas de asociación de sus trabajadores.

Así en el mismo año de 1929 se constituyeron el Sindicato unico de empleados de la Universidad Nacional Autónoma (SUEUNA) siendo esta última con la que las autoridades universitarias suscribieron el primer contrato colectivo en la historia de nuestra Universidad, hecho que aconteció en el año de 1932, la siguiente firma de un contrato colectivo se dió hasta 1972.

En noviembre de 1932 se formó el Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma (STUNA).

En 1933 se constituye el Sindicato de empleados obreros de la Universidad Autónoma de México (SEOUAM) tres días antes de que se promulgara la ley organica de 1933, y solicitando su registro ante la junta central de conciliación y arbitraje del Distrito

Federal, y obteniendo su registro de dicha autoridad el 2 de noviembre de 1933, siendo este registro que se dió a los sindicatos universitarios el unico desde la fecha mencionada hasta la década de los setentas, sin en cambio la junta central de conciliación y arbitraje canceló dicho registro el 3 de octubre de 1949.

En 1938 a instancias de las autoridades universitarias se crea el Sindicato de trabajadores de la imprenta universitaria (STIU), al cual la junta central de conciliación y arbitraje le negó el registro solicitado.

En 1949 los trabajadores universitarios constituyeron el "Sindicato de trabajadores de la imprenta universitaria" (S.T.I.U.), al cual la junta central de Conciliacion y Arbitraje le negó el registro solicitado.

En 1949 los trabajadores universitarios constituyeron el "Sindicato de la Universidad Nacional Autónoma de México" (S.T.U.N.A.M.) solicitando su registro ante la Secretaría del Trabajo y Prevision Social, dicho registro fue negado por el Departamento de Registro de Asociaciones.

En 1963 los trabajadores constituyen el "Sindicato de empleados y obreros de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.E.O.U.N.A.M.), siéndole negado el registro por la autoridad del ramo.

En 1965 con la aprobación de parte del Consejo Universitario, del estatuto de personal administrativo, se crea la "Asociación de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de México", (A.T.A.U.N.A.M.).

En 1971 los trabajadores constituyen el "Sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México" (S.T.E.U.N.A.M.), al cual nuevamente se le negó el registro, ante lo cual los dirigentes recurrieron a la protección de la justicia federal, y el 30 de marzo de 1973 el juez segundo del distrito en materia administrativa del Distrito Federal les concedió el amparo.

Ante esta resolución la U.N.A.M. interpuso recurso de revisión en su carácter de tercero perjudicado, y con fecha de 11 de septiembre de 1974 el Tribunal colegiado en materia laboral del primer circuito revocó el amparo que el juez había otorgado a los miembros del S.T.E.U.N.A.M.

En 1977 producto de la fusión del Sindicato de personal académico de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.P.A.U.N.A.M.) y del Sindicato de trabajadores y empleados de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.E.U.N.A.M.), surge el actual sindicato de trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México (S.T.U.N.A.M.). Registrado en la S.T.P.S., con el No. 4920 el 21 de octubre de 1980 por lo que está dotado de plena personalidad y capacidad jurídica.

Hasta aquí damos por terminado el recuento cronológico de las formas de asociación laboral en la U.N.A.M., haciendo mención que los trabajadores universitarios siempre buscaron agruparse ya fuera en asociaciones o en sindicatos pero siempre dentro de los límites de la ley, y que siempre se enfrentaron a una serie de vicisitudes políticas, sociales, económicas y administrativas, que les impidieron el legítimo derecho a sindicalizarse para actuar en defensa de sus intereses, vaya lo anterior como antecedente del atraso en la materia de capacitación y el adiestramiento en nuestra institución.

LOS AÑOS SETENTAS, SINDICALISMO EN LAS UNIVERSIDADES PUBLICAS

Los años setenta son testigos de la insurgencia de los trabajadores de las universidades públicas de nuestro país, prueba de lo anterior lo constituye el hecho de que durante esos años se constituyeron diferentes sindicatos en las principales universidades de los estados de la república.

Con motivo de la existencia de diferentes sindicatos y asociaciones de trabajadores al servicio de universidades públicas se crea en marzo de 1972, una organización nacional para los trabajadores universitarios: La Federación de asociaciones y sindicatos de trabajadores al servicio de las universidades o institutos de enseñanza superior de la república mexicana (F.A.S.T.S.U.I.E.S.R.M.).

La dinámica que siguieron los sindicatos universitarios los llevó a buscar nuevas y mejores formas de organización por lo cual crean en 1975 la federación de sindicatos de trabajadores (F.T.S.U.) la

cual llegó a tener entre sus afiliados a 32 agrupaciones de trabajadores universitarios.

Sin en cambio, tampoco la F.T.S.U. tampoco logró los objetivos para lo cual fue creada por lo que se plantearon al seno de sus agrupaciones, alcances que tuvieran mayores repercusiones a nivel nacional.

"En el año de 1978 el V congreso de la F.T.S.U. concluyó que era necesario un sindicato único nacional de trabajadores universitarios, reconociendo que la F.T.S.U. no había logrado superar los problemas que aquejaban a los trabajadores del país" (35)

Con la creación del Sindicato único de trabajadores universitarios (S.U.N.T.U.) se proponía lograr la sindicalización de los trabajadores de cada universidad tanto académicos como administrativos, que sus relaciones de trabajo rigieran por un contrato colectivo de trabajo, uniformidad de fechas de

(35) LEGADO SINDICAL, órgano informativo del Centro de Investigaciones Históricas del Sindicalismo Universitario 1929-1979, 50 años del Sindicalismo Universitario, editorial S.T.U.N.A.M., pag. 7.

revisión del mismo y todas de acuerdo al apartado "A" del artículo 163 constitucional.

"...en cuanto a los sindicatos universitarios que se pretendieron crear a nivel nacional, cabe aludir a los denominados sindicato nacional de trabajadores universitarios los cuales se constituyeron y solicitaron su registro ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social durante el mes de octubre de 1979 habiéndose declarado dicha dependencia -el 14 y el 17 de diciembre de 1979 respectivamente- incompetente para otorgar el registro solicitado". (36)

Finalmente diremos que en 1979 el ejecutivo federal envió al congreso de la unión una iniciativa de ley para añadir la fracción VIII del artículo tercero constitucional, con el objeto de encontrar el equilibrio entre los derechos de los trabajadores universitarios y la naturaleza y fines de las instituciones públicas autónomas de educación superior.

(36) ORDIZCO ENRIQUEZ, JOSE DE JESUS. Equilibrio de Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas Autónomas. U.N.A.M., México, 1984, pag. 74.

"Se estableció que las relaciones laborales tanto del personal académico como del personal administrativo se normarán por el apartado "A" del artículo 123 constitucional, en los términos y con las modalidades previstas en la Ley Federal del Trabajo". (37)

La relación que guardan las consideraciones anteriores con nuestro trabajo es la siguiente: En la medida que a los trabajadores universitarios se les obstaculiza en la formación de sus organizaciones, en esa misma medida tampoco tienen acceso a la capacitación y el adiestramiento, las consecuencias son de todas conocidas.

(37) *Ibidem.*

LAS RELACIONES LABORALES EN LA UNAM DENTRO DE LA LEGISLACION ACTUAL

Actualmente superadas las indefiniciones jurídicas entre los fines de la universidad y los derechos de sus trabajadores, las relaciones entre ambas partes transitan por el camino de la ley, lo que desde luego a venido a beneficiar en primera instancia, a la comunidad universitaria y al país en general.

El hecho de que tanto a nivel constitucional, fracción XIII del apartado "A" del artículo 123 constitucional, como dentro del título sexto, capítulo XII, artículo 353-j y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, haya sido definitivo para la solución de los problemas laborales en las universidades públicas autónomas, es prueba de que los universitarios podemos y tenemos la obligación de regir nuestras relaciones, apegados siempre a la letra y al espíritu de las leyes, pues no olvidemos que las mismas son producto de una larga y penosa lucha de todos aquellos que buscaron siempre la consecución de un marco jurídico para las relaciones U.N.A.M.-trabajadores.

No sería válido decir que lo anterior es obra particular de personas, organizaciones gremiales, o de algún sector universitario, creemos si, que es producto del interés de la sociedad en conjunto, en tanto que es esta la que finalmente se ve afectada o beneficiada en los conflictos o logros de los universitarios.

Fruto de lo anterior es el saludable acercamiento que se ha dado entre las autoridades universitarias y las organizaciones gremiales del personal académico y administrativo.

En ese contexto pensamos, será más fácil abordar problemas que subyacen en espera de ser atendidos con un claro espíritu de cooperación, claro uno de ellos es desde luego el objeto de nuestro trabajo, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.

De esa manera vemos que actualmente en el Contrato colectivo de Trabajo del Personal Administrativo de Base de la Universidad Nacional Autónoma de México, se establecen las bases para la organización y el funcionamiento de cursos, y

programas de capacitación y adiestramiento tal y como lo establecen las leyes.

El cumplimiento o incumplimiento de lo anterior será motivo de análisis en el capítulo correspondiente, por lo pronto diremos para concluir, que las bases jurídicas para llevar a buen término la capacitación y el adiestramiento entre la Universidad y sus trabajadores están dadas, su cumplimiento corresponde a los interesados en la misma.

**LOS TRABAJADORES DE LA U.N.A.M. DENTRO DE LA FRACCIÓN
VIII DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL**

La normatividad jurídica entre los universidad y sus trabajadores académicos y administrativos está íntimamente ligada con la garantía constitucional a la autonomía universitaria.

En efecto, la iniciativa presidencial sobre la garantía constitucional a la autonomía universitaria fue recibida el 16 de octubre de 1979 en la Cámara de Diputados, dicha iniciativa, en cuanto al régimen laboral en las instituciones públicas de educación superior autónomas prescribió:

"...el ejercicio de los derechos laborales tanto del personal académico como del personal administrativo, se realizará de acuerdo a las modalidades necesarias para hacerlo compatible con la autonomía y con la libertad de cátedra y de investigación." (38)

(38) CÁMARA DE DIPUTADOS DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Diario de los Debates, LI

De la anterior iniciativa no se desprende por ningún lado a que apartado del artículo 123 deberían pertenecer los trabajadores universitarios. la Cámara de Diputados al examinar dicha iniciativa introdujo una modificación de la siguiente manera:

"Las relaciones laborales tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta constitución de tal manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere". (39)

Tomando en cuenta que dicha modificación por parte de la cámara de diputados podría interpretarse en el sentido de que a su promulgación se aplicaría según los términos del apartado "A" y por consiguiente de su ley reglamentaria lo cual generaría problemas en la forma de interpretarse, la Cámara de Senadores

*Legislatura, año I, tomo I, número 29. 16 de octubre de 1979, página 6.
(39) Idem, página 39.*

nuevamente introdujo una modificación en los siguientes términos:

"Las relaciones laborales tanto de personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere". (40)

De regreso a la Cámara de Diputados, estos la aprobaron en los anteriores términos, acto seguido se siguió el procedimiento consistente en que la iniciativa debe ser aprobada también por los congresos locales, satisfecho lo anterior el ejecutivo federal sancionó y publicó la reforma constitucional, y así por decreto del 6 de junio de 1980 y publicado en el

(40) CAMARA DE SENADORES DEL CONGRESO DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Diario de los Debates "LI" legislatura, año I, tomo I, número 51, 13 de diciembre de 1979, páginas 3, 4 y 11.

diario oficial el 9 de junio del mismo año, se adició la fracción VIII al artículo tercero de la constitución política de los Estados Unidos Mexicanos para quedar como sigue:

"Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la responsabilidad de gobernarse a sí mismas, realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investigación y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y sus programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico y administrarán su patrimonio. las relaciones laborales tanto del personal académico como administrativo, se normarán por el apartado "A" del artículo 123 de esta constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la

autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere". (41)

En cuanto a la ley reglamentaria la fracción VIII del artículo tercero constitucional, correspondió al ejecutivo federal formular la iniciativa de ley por medio de la cual se adicionó al título sexto de la Ley Federal del Trabajo, el capítulo XVII, publicado en el diario oficial el 20 de octubre de 1980.

Dicho capítulo solo es aplicable a las relaciones de trabajo entre los trabajadores académicos y administrativos, y las universidades e instituciones de educación superior autónomas por ley.

(41) CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, comentado por Orozco Enriquez, José de Jesús, Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1985.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO CONTRACTUAL.

Por ser este capítulo y el siguiente en el que constantemente nos veremos obligados a referirnos a la Universidad Nacional Autónoma de México, en adelante nos referiremos a ella como U.N.A.M., por lo consiguiente también por el mismo motivo cuando hablemos del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México lo haremos con las siguientes siglas, S.T.U.N.A.M.

Comenzaremos por mencionar que la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M., tienen pactado un sistema de capacitación y adiestramiento en el Contrato Colectivo de Trabajo, tal y como lo especifica el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo el cual dice:

*"Todo contrato colectivo contendrá...
fracción VII. Las cláusulas relativas a
la capacitación o adiestramiento de los
trabajadores en la empresa o
establecimiento que corresponda.*

CAPITULO III

CONDICIONES ACTUALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.

1. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO CONTRACTUAL
 - A. S.T.U.N.A.M. TITULAR DE LA CONTRATACION
COLECTIVA
 - B. COMISION MIXTA DE PERMANENTE DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO
 - C. PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO
2. LOS TRABAJADORES ANTE LA CAPACITACION Y EL
ADIESTRAMIENTO
 - A. AVANCES Y RETROCESOS
 - B. IDONEIDAD Y OBSOLECENCIA
3. LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO PARTE
FUNDAMENTAL DE LA RELACION U.N.A.M.
TRABAJADORES
 - A. LA DIFUSION DE LA CAPACITACION Y EL
ADIESTRAMIENTO
 - B. LOS TRABAJADORES ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE
LA U.N.A.M.
 - C. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA DEFENSA
DE FUENTES DE TRABAJO

*Fracción X . Las demás estipulaciones
que convengan a las partes. (42)*

En ese sentido el contrato colectivo de trabajo firmado en la U.N.A.M. y sus trabajadores contiene las cláusulas a que se refiere la fracción VII del artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo, dichas cláusulas son las 46 y 47, que se refieren al sistema de capacitación y adiestramiento para los trabajadores de la U.N.A.M. y que tiene entre sus fines, el que estos eliminen deficiencias en el desempeño de su trabajo, crear mejores condiciones de trabajo, preparar al trabajador a efecto de que este pueda tener acceso a los ascensos escalafonarios, en resumen, que los trabajadores universitarios eleven su nivel educativo en general.

La cláusula 46, establece que la institución proporcionará, en todas sus dependencias, y de manera central, locales adecuados y recursos suficientes para la aenseñanza de la capacitación y el adiestramiento, lo anterior vendría siendo el cumplimiento de lo que establece la fracción X, del artículo antes citado.

La cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo referido contiene los lineamientos del proceso de
(42) *Ibidem.*

capacitación y adiestramiento, los cuales estarán normados por:

"...a) lo dispuesto por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123 apartado "A";

La Ley Federal del Trabajo, reglamentaria del apartado "A" del artículo 123 constitucional;

Las disposiciones aplicables de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

El presente contrato colectivo de trabajo;

El convenio U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M. - I.N.E.A.;

El reglamento de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento;

La estrategia general de capacitación y adiestramiento para el personal administrativo de base, suscrita por las partes el 25 de marzo de 1985;

Los acuerdos emanados de la Comisión Mixta permanente de Capacitación y Adiestramiento;

Los acuerdos y disposiciones establecidos y que se establezcan en el futuro en materia de capacitación y adiestramiento en el marco jurídico de los incisos anteriores. (43)

Vemos entonces que el contrato colectivo de trabajo de la U.N.A.M., cumple por una parte con lo que se refiere a las cláusulas que debe contener respecto a la capacitación y adiestramiento y por otra parte cumple también con el marco jurídico al que todo curso, plan o programa de capacitación y adiestramiento debe ajustarse.

En cuanto a quiénes intervendrán en el proceso de capacitación y adiestramiento, el artículo 47 del contrato colectivo de trabajo establece que por parte de la U.N.A.M., participarán el Secretario Administrativo y el Coordinador General de Asuntos Laborales.

Por otra parte del S.T.U.N.A.M., participarán el Secretario General y el Secretario de Cultura y Educación.

(43) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO U.N.A.M.-
S.T.U.N.A.M. 1990-1992, México 1992, pag. 20.

Participa la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, órgano e instancia bilateral e institucional de funcionamiento regular.

Participan las instancias competentes bilaterales de las dependencias que participen en proyectos y programas.

Cabe aclarar que tanto las anteriores instancias, como la Subdirección de Capacitación y Desarrollo de la Coordinación General de Asuntos Laborales participarán conforme a los lineamientos de la Comisión Mixta y bajo la supervisión de esta, pues esta la instancia responsable de la coordinación de los esfuerzos que se realicen en proceso de capacitación y adiestramiento.

En el punto 6 de la cláusula 47 del contrato colectivo de trabajo se refiere a que el proceso de capacitación y adiestramiento se sujetará a cumplir con los artículos 153-A al 153-X de la Ley Federal del Trabajo y con lo acordado bilateralmente.

Hasta aquí, se cumple con los requisitos de la ley respecto al contenido que debe tener el Contrato Colectivo de Trabajo en materia de capacitación y

adiestramiento, más adelante veremos si se cumple con la integración y funcionamiento de la misma.

STUNAM TITULAR DE LA CONTRATACION COLECTIVA

El S.T.U.N.A.M. como titular de la contratación colectiva del personal administrativo de base al servicio de la U.N.A.M., y representante legal del mismo, es la instancia encargada de acordar con la misma todo lo relacionado con la capacitación y el adiestramiento de dichos trabajadores.

En ese sentido la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M., elaboraron y firmaron de manera conjunta "La estrategia general de capacitación y adiestramiento para el personal administrativo de base de la U.N.A.M.", acordando adoptar como base legal del proceso de capacitación y adiestramiento, la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo, las definiciones expedidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, así como los acuerdos y convenios firmados en lo conducente.

En dicha estrategia las partes acuerdan:

"Ambas partes manifiestan su conformidad en mantener firme la bilateralidad en las acciones necesarias para realizar la

capacitación, el adiestramiento y el desarrollo de la U.N.A.M." (44)

Dicha declaración conjunta implicaría precisamente bilateralidad en lo que se refiere a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos al servicio de la U.N.A.M., sin embargo, consideramos que el S.T.U.N.A.M., no participa en la implementación de la capacitación y el adiestramiento de manera que pudieramos decir bilateral o conjunta.

En ese orden de ideas la representación sindical de los trabajadores, a través de las subcomisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de las dependencias universitarias, así como de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, debería participar más en el proceso de implementación y operación de los cursos, planes y programas de capacitación y adiestramiento en la U.N.A.M., sin embargo no sucede así al no existir bilateralidad.

Con respecto a la estrategia general de capacitación y adiestramiento para el personal administrativo de base de la U.N.A.M. esta fue

(44) ACUERDO U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M., Ciudad Universitaria, Mexico, D.F., 1985, pagina 3.

registrada el 8 de abril d.e 1983 en la Subsecretaría "B" de la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con el número 310.3.E/S-39, y que modifica la anterior estrategia registrada con el número UN4-290722-001-00-I-01.

En fechas recientes según datos de esa misma dirección, no se han vuelto a registrar cursos, planes o programas de capacitación y adiestramiento.

Toda vez que es facultad de la autoridad aceptar, modificar o rechazar planes y programas de capacitación y adiestramiento que se pongan a su consideración, no podemos saber si dicha estrategia general ha sido modificada o actualizada, y si en su caso se sigue trabajando con los criterios antes descritos.

Finalmente diremos que el S.T.U.N.A.M., como legítimo representante de los trabajadores administrativos en la U.N.A.M., deberá buscar los mecanismos idóneos para hacer llegar a sus afiliados un sistema de capacitación y adiestramiento que sea atractivo, eficaz y confiable, en cuya implementación encuentre el trabajador una manera de ascender a puestos de mayor nivel, o que lo lleven a ocupar

puestos de nueva creación, lo anterior no está reñido con los principios del sindicato, pues estos buscan el bienestar social y económico de sus agremiados, al contrario, es una congruencia con dichos postulados.

No debe el S.T.U.N.A.M., pasar por alto su corresponsabilidad en todo lo que se haga o deje de hacer en el ámbito de la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M.

COMISION MIXTA PERMANENTE DE CAPACITACION Y
ADIESTRAMIENTO

En este punto al que particularmente consideramos importante trataremos de plantear la problemática en que se desenvuelven las relaciones entre la U.N.A.M., y sus trabajadores, con respecto a la capacitación y el adiestramiento en la cual la Comisión Mixta Permanente, juega un importante papel.

La Ley Federal del Trabajo en el artículo 153-1, habla de la integración y funciones.

"En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patron, 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 sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las

necesidades de los trabajadores y de las empresas." (45)

Como vemos la función de dichas comisiones reviste primordial importancia pues tiene a su cargo la vigilancia, la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos de capacitación y adiestramiento, además según la ley, sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos.

L. U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M. tienen pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo en la cláusula 101, la integración y funcionamiento de dicha comisión.

"Esta comisión tendrá las siguientes funciones: formular, aprobar, convenir y vigilar la instrumentación de los sistemas y procedimientos que se implanten para la capacitación, adiestramiento y especialización de los trabajadores y sus hijos, conforme a las necesidades de la institución y los trabajadores." (46)

(45) Op. cit.

(46) Op. cit.

En un análisis comparativo del artículo 153-1 de la Ley Federal del Trabajo, que trata de la integración y funciones de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, y el contenido de la cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo U.N.A.M.-S.T.U.N.A.M., encontramos que las funciones de la Comisión Mixta permanente de Capacitación y Adiestramiento de la U.N.A.M.-S.T.U.N.A.M. rebasan las contempladas en la ley.

Aclaremos, la Ley establece que dicha comisión vigilarán la instrumentación y operación de los sistemas, los procedimientos y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, bien, la Comisión Mixta U.N.A.M.-S.T.U.N.A.M., tiene además de las funciones enmarcadas en la ley, las de formular, probar y convenir la instrumentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se implanten.

Adviertase el papel protagónico de la Comisión Mixta permanente de Capacitación y Adiestramiento, pues dentro de sus funciones prácticamente acapara todo lo que el tema se refiere, pues es la encargada de formular planes y programas; esto es de ella depende la puesta en marcha de todo lo que se refiere a capacitación y adiestramiento.

También dentro de sus atribuciones está la de aprobar dichos planes y programas, lo anterior es una muestra de la importancia de la comisión pues está facultada, si así lo considera, a rechazar o aprobar de acuerdo lo que a su criterio lo que considere más conveniente.

Dentro de sus facultades está también convenir la instrumentación de la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M.

Significa lo anterior que la comisión mixta puede y debe marcar los tiempos y las formas en que deban desarrollarse los cursos, planes y programas antes referidos, así como determinar el orden en que los trabajadores serán capacitados o adiestrados.

Sin embargo dicha comisión, no realiza esas funciones, no maneja siquiera la información respectiva, pues cuantas veces requerimos información se nos remitió a la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, dependiente de la Coordinación General de Asuntos Laborales de la U.N.A.M., la cual es la encargada de instrumentar todo lo referente a la capacitación y adiestramiento.

Por lo que toca a la representación sindical en la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento en quince ocasiones, en un lapso de cuatro meses no fue posible localizar a ninguno de sus integrantes en el local que para el efecto ocupan en Ciudad Universitaria, ni en las instalaciones sindicales.

Ante la ausencia de los miembros de dicha comisión y la consiguiente falta de información, nos abocamos entonces a buscarla en la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, esta sí tiene la información sobre la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M., según nos informó personalmente su titular.

Solo que ahí es no solo mas difícil sino que prácticamente imposible tener acceso a dicha información, pues de septiembre de 1991 a junio de 1992 concertamos nueve citas y ninguna se llevó a cabo por negativas de la persona encargada de esta oficina.

Es importante dejar aclarado que las nueve citas fueron concertadas y fechadas con esta funcionaria personalmente y que aunque siempre argumentamos la importancia que tenía nuestro trabajo en relación con las actividades de la subdirección de capacitación y

desarrollo a su cargo, no fue posible se nos atendiera argumentando siempre exceso de trabajo por los programas de capacitación y adiestramiento.

Al parecer dicha subdirección concentra y controla toda la información respectiva, pues según palabras del Secretario de Cultura y Capacitación, miembro del Comité Ejecutivo del S.T.U.N.A.M. esa oficina tiene toda la información "pero de ahí no sale nada".

De alguna manera lo anterior contraviene las funciones de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento pues es esta la responsable directa de todo lo que en materia de capacitación y adiestramiento se realice en la U.N.A.M., pues basta con revisar las funciones de la Comisión y encontraremos en ellas el sustento de lo que afirmamos.

Existe además un acuerdo entre la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M. en ese sentido.

"...conforme a lo ya pactado la Subdirección gana capacitación y desarrollo de la Dirección General de Personal se sujetará en todo lo

relacionado al proceso de capacitación, a los acuerdos de la comisión mixta respectiva". (47)

Por lo anterior consideramos que dicha subdirección debe ajustarse al anterior acuerdo, o en todo caso la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento debe retomar sus atribuciones de ser ella la que dictamine los cánones respecto a la materia.

Por otro lado la representación sindical de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento debiera, según el titular de la Secretaría de Capacitación y Cultura del S.T.U.N.A.M., informar a esta cada seis meses de sus actividades, pero nunca lo hace, según la misma secretaria.

Encontramos entonces que no existen muchas veces los criterios claros de quien es en última instancia responsable de la capacitación y adiestramiento de la U.N.A.M., al menos esa impresión nos queda luego de obtener de manera tan limitada la información requerida, la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, por lo anteriormente

(47) ACUERDO U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M., Ciudad Universitaria, México, D.F., 1985 página 9.

citado, no es la responsable aunque debiera serlo como lo fundamenta la ley.

PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

La U.N.A.M. y sus trabajadores tienen pactado en la cláusula 101 del Contrato Colectivo de Trabajo, firmado el primero de noviembre de 1992, poner en funcionamiento por medio de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, un plan general de capacitación para que todas las categorías existentes en el catálogo de puestos administrativos de base, conforme a las necesidades de la institución y de los trabajadores.

"En un plazo que no exceda de 60 días contados a partir de la firma del presente contrato la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M. discutirán, convendrán y pondrán en funcionamiento el plan general de capacitación para que los trabajadores puedan aspirar a plazas de mayor nivel salarial, tomando en cuenta el agrupamiento, las categorías del catálogo de puestos administrativos de base que la

*U.N.A.M. y el sindicato lo
convengan." (48)*

Podemos decir que esta cláusula suscrita entre la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M. en noviembre de 1990 solo parcialmente se ha cumplido, o si cumplió totalmente no existe información al respecto, dado que la oficina de la Subdirección de Capacitación y Adiestramiento y Desarrollo a la cual ya hicimos referencia no proporciona información al respecto, ni siquiera a los propios trabajadores universitarios.

Decíamos líneas antes, que la U.N.A.M. solo parcialmente ha cumplido. Cuando decíamos parcialmente entonces aceptaremos que en efecto algo se ha hecho, y al respecto la Secretaría de Cultura, Contrato Colectivo de Trabajo U.N.A.M.-S.T.U.N.A.M., 1990-1992 y educación del S.T.U.N.A.M. nos proporcionó la siguiente información:

Se ha llevado y actualmente lleven a cabo cursos para bibliotecarios de capacitación y adiestramiento aplicados en tres fases.

De igual manera actualmente se lleve a cabo un curso de actualización para laboratoristas.

(48) *Op. Cit.*

En esa misma oficina tuvimos acceso a documentación sobre cursos destinados actualmente a promover a los trabajadores a los siguientes puestos, de nivel salarial mayor a los que actualmente ocupan y que son los siguientes:

- Oficial administrativo.
- Oficial de servicios escolares.
- Secretaria.
- Auxiliar de enfermeria.
- Bibliotecario.
- Auxiliar de laboratorio.

Sin embargo esta informacion carece de datos cualitativos y cuantitativos, fechas de inicios de cursos, numero de trabajadores a que estan destinados, que dependencias participan, y posibilidades reales de promocion, esto es si existe posibilidad de la creacion de vacantes en los puestos para los que se capacitan o adiestran.

Asimismo en cumplimiento del convenio U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M. - I.N.E.G. se imparten cursos de alfabetizacion, primaria y secundaria.

En cooperación con el I.S.S.S.T.E., se imparten clases de preparatoria abierta para los trabajadores e hijos, durante cuatro horas a la semana. Tampoco se lograron encontrar más datos de cuantos trabajadores están inscritos, de que dependencias y cuantos han terminado dichos estudios.

Hasta ahí la información, pensamos que puede existir algo más de lo aquí expuesto, pero repetimos la falta de información de los funcionarios encargados del ramo y del sindicato dificulta el acceso a cifras más reales, de existir estas, de lo que a capacitación y adiestramiento se refiere.

Buscando más información al respecto, encontramos en la GACETA U.N.A.M. del mes de mayo de 1972, que en las instalaciones de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlan, recién acaba de concluir un curso de promoción para 33 auxiliares de intendencia el cual tuvo como finalidad

"proporcionar los elementos necesarios para que los trabajadores puedan ocupar plazas de oficiales administrativos cuando se habra alguna vacante." (49)

(49) GACETA U.N.A.M., número 2652, México, D.F., 14 de mayo de 1972, página 17.

Es desde luego alentador de alguna manera enterarnos de la existencia de determinados cursos que los encargados de la capacitación y adiestramiento de la U.N.A.M., llevan a cabo, sin embargo notamos que en los puestos de mas alta especialización, estos cursos no se llevan a cabo, al menos hasta donde tenemos información, al respecto diremos que el curso antes descrito estuvo destinado al personal que ocupa la categoría mas baja dentro de los 107 puestos que existen en la U.N.A.M., del personal administrativo, aunque debemos decir tambien por otro lado, que dicha categoría de auxiliar de intendencia es la que tiene mayor número de personal.

En un recorrido por las dependencias universitarias en busca de información, encontramos que en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 1992, se lleva a cabo un curso para bibliotecarios, en la Dirección General de Bibliotecas, denominado, curso para bibliotecarios nivel I, II, III y IV, con una duración en promedio de 40 horas por nivel.

Dichos cursos están a cargo de la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, dependiente de la Coordinación de asuntos laborales, la primera, es la misma oficina que no proporciona información sobre la

capacitacion y el adiestramiento de los trabajadores
universitarios.

LOS TRABAJADORES ANTE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

Conocer de viva voz la opinion de los trabajadores respecto a la capacitacion y el adiestramiento en la U.N.A.M. fue un objetivo que nos planteamos al inicio de este trabajo, para tal efecto y con el fin de obtener informacion que nos recordara un poco a conocer su punto de vista, realizamos una encuesta escrita entre 100 trabajadores de los puestos más representativos -cuantitativamente- del escalafón de los puestos de base del personal administrativo al servicio de la U.N.A.M.

Las categorías encuestadas son las siguientes: auxiliar de intendencia, oficial administrativo, secretaria, jefe de oficina, jefe de sección, jefe de servicios, vigilante, bibliotecario, laboratorista, jardinero, chofer, oficial de imprenta.

El resultado es el siguiente:

A pregunta de que si sabían que en el contrato colectivo de trabajo existen cláusulas que se refieren

a la capacitación y al adiestramiento; 92% contestaron si saberlo; el 8% confiesa no saberlo.

Pregunta, ¿alguna vez ha recibido capacitación o adiestramiento? del total de los entrevistados el 42% contestó en sentido afirmativo, y el 58% restante lo hizo en sentido negativo.

De entre los que fueron capacitados alguna vez, 66.5% opinó que dicha capacitación o adiestramiento le sirvió para actualizar sus conocimientos; a un 25% le sirvió para lograr un ascenso en el trabajo; el 8.5% restante opinó que la capacitación y el adiestramiento le sirvió como una forma de ampliar sus conocimientos y saber más.

De entre aquellos que nunca recibieron capacitación y adiestramiento al preguntar que cuales pudieron ser las causas: 44% contestaron que por falta de información; 16% consideran que a la U.N.A.M., no le interesa capacitar o adiestrar a sus trabajadores; 8% dijeron que personalmente no están interesados; el 32% restante no contestó.

Sobre la fecha de la capacitación y el adiestramiento entre los que aceptaron haberla recibido:

8% hace 10 años

20% hace 5 años

20% hace 2 años

4% hace 1 año

24% actualmente

24% no contestó

Respecto al hecho de que si la capacitación y el adiestramiento ayudaría a mejorar las relaciones laborales entre la U.N.A.M. y sus trabajadores, el 100%, contestó en sentido afirmativo, igualmente el 100% contestó si, a pregunta de que si la capacitación y el adiestramiento ayudarían a mejorar la situación económica del trabajador.

De acuerdo a los resultados que se obtuvieron, queremos comentar lo siguiente:

El 24% de nuestros entrevistados contestaron en el sentido de que actualmente reciben capacitación y adiestramiento, bien, si tomamos en cuenta que ese 24% resulta de entre el 42% de aquellos que aceptaron haberla recibido, tenemos entonces que el 14% de los trabajadores encuestados reciben actualmente cursos de capacitación o adiestramiento.

Tambien merece una reflexion, el hecho de que el 100% de los trabajadores que contestaron la encuesta escrita, están de acuerdo en que la capacitacion y el adiestramiento, pueden ayudar a mejorar sus condiciones economicas, asi como a mejorar las relaciones de trabajo.

Lo anterior significa que existe disponibilidad de parte de los trabajadores para superar los problemas que actualmente se derivan de la falta de capacitacion y adiestramiento.

En terminos generales esa es la posicion de los trabajadores ante la cuestion referida, queda por plantearse la problematica en terminos estadisticos, a la cual plantearemos posibles soluciones en el capitulo IV de nuestro trabajo.

AVANCES Y RETROCEBOS

Cabe mencionar que dentro de lo limitado que ha sido la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M., he habido ciertos logros / frutos que se ha cosechado y que se materializan en el sentido de que aquellos trabajadores que la han adquirido tienen actualmente otra categoría superior en el escalafón de puestos administrativos.

Dentro de los avances volvemos hacer mención de los cursos que actualmente se imparten en la U.N.A.M., y que tienen como finalidad que los trabajadores puedan ascender a otros puestos o para actualizar y perfeccionar sus conocimientos, dichos cursos es importante repetirlos son los siguientes: para oficial administrativo; para secretario; para auxiliar de laboratorio; para bibliotecario; para auxiliar de enfermería; para oficial de servicios escolares.

Con lo anterior seguramente no se agota lo que actualmente se está haciendo en la U.N.A.M. al respecto, pero repetimos esos son los únicos datos proporcionados por la Secretaría de Cultura y

Educación de la U.N.A.M., pues su contraparte la Subdirección de Capacitación y Desarrollo simplemente no proporciona información por lo cual hemos tenido que ajustarnos a lo que otras fuentes nos proporcionan aunque sea de manera limitada.

En cuanto a los retrocesos son consecuencia misma de la falta de continuidad de planes y programas de pasadas administraciones las cuales tampoco al parecer estaban muy interesadas en cumplir con los objetivos intrínsecos de la capacitación y el adiestramiento.

Así tenemos por ejemplo en años anteriores la Secretaría General Administrativo, la Dirección General de Personal y la Subdirección de Capacitación y Desarrollo, actual encargada del rubro de la capacitación y adiestramiento en la U.N.A.M., implementaron un ambicioso plan de capacitación y adiestramiento para los trabajadores administrativos de base de la U.N.A.M., conocido como plan CADE, cuyas metas a decir del propio plan estaban orientadas hacia el desarrollo integral de los trabajadores universitarios.

Esas materias eran:

Inducción.

Actualización.

Promoción y ascenso.

Higiene y seguridad.

Desarrollo.

Sin duda como dijimos antes era un programa muy ambicioso que contemplaba de manera muy precisa toda la problemática de la capacitación y el adiestramiento, planteaba entre otras cosas que para que esta pudiera cumplir con sus objetivos era necesario contar con instructores que se identifiquen con la realidad universitaria, que para elaborar los contenidos de los cursos, la Subdirección de Capacitación y Desarrollo acudiría a los trabajadores realizando entrevistas en las que estos expresen sus necesidades de capacitación y adiestramiento.

Respecto a la información se planteaba lo siguiente:

"...la participación no es un proceso que se de espontáneamente; para que cada uno de nosotros participe en un proceso, es requisito indispensable que esté informado. Cuando un individuo se informa, recibe datos acerca de la realidad que le permiten ajustarse a

su medio y vivir de manera efectiva dentro de el, vivir de manera efectiva significa poseer la información adecuada". (50)

Dicha declaración contrasta con la actual política de información de la Subdirección de capacitación, adiestramiento y desarrollo; sirve el anterior comentario para ilustrar lo que dicha subdirección tiene como criterio en cuanto a la información.

Pues bien, el plan CADE fue abandonado, olvidado, o como siempre ocurre en el mejor de los casos, postergado.

(50) PLAN DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO. CADE. Secretaría General Administrativa de la U.N.A.M., agosto de 1984, pagina 24e.

IDONEIDAD Y OMBOLGENCIA

La palabra idoneidad, según el diccionario significa "aptitud para hacer algo; Adecuado para actuar".

Si lo anterior lo aplicamos al campo de la capacitación y el adiestramiento, entonces diremos que esta debería tener la aptitud de mejorar las condiciones generales de las partes que se involucran en ella, y que desde luego, sirva para lo fines para los que fue creada.

Lo idóneo, desde nuestro punto de vista no está reñida con lo "atractivo" y como atractivo consideramos aquello que le permita al trabajador, como dice Nestor de Buen,

"...encontrar en la capacitación y el adiestramiento un factor de preferencia para ocupar las vacantes o puestos de nueva creación, sin embargo no es así, ya que el trabajador más antiguo no requiere

ser capaz, sino solamente capaz para lograr estos puestos..."(51)

Con tales criterios de la ley, no podemos decir que la capacitación y el adiestramiento resulten atractivos para todos los trabajadores, y desde luego tampoco para el patrón o empleador. Toda vez que aquellos por el concepto de antigüedad pueden ver frenadas sus aspiraciones a ocupar un puesto vacante o de nueva creación aunque sean más aptos que el trabajador más antiguo, y los patrones en su caso se verán privados de mano de obra mejor calificada, por un proceso legal que en ese sentido, es ya obsoleto.

Obsolescencia: Sinónimo de antiguo, anticuado, en desuso. Queremos en nuestro trabajo referirnos a un aspecto un poco olvidado que tiene que ver con la enseñanza-aprendizaje, sin un criterio académico sino meramente empírico.

Dentro de los puestos de base de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M., existen 10 categorías que dan una cifra próxima de 1100 trabajadores, que significan un 5% del total de los mismos al servicio de la institución.

(51) *Op. Cit.*

Dichos puestos tienen funciones de mando y supervisión lo cual hace que por esas circunstancias adquieran relevancia e importancia particular.

Lo anterior está vinculado necesariamente con la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores universitarios, veamos de que manera.

Resultado que en muchas ocasiones las personas que ocupan los puestos antes referidos, no tienen la técnica, por no estar capacitados o adiestrados, para transmitir los conocimientos, cuando los tienen, pues inclusive muchos de ellos carecen de los mismos. En consecuencia aunque la mayoría acumula años de experiencia eso no garantiza que puedan ser quienes formen a los nuevos trabajadores, los cuales en su mayoría, al ser de nuevo ingreso son por lo general jóvenes lo que los hace más vulnerable cuando la enseñanza que adquieren está mal impartida.

De esa manera sucede que aquellas personas que en teoría son las que debieran formar a las nuevas generaciones de trabajadores, no siempre cumplen, pues en ocasiones lo único que logran es transmitirles conocimientos de manera distorsionada y limitada.

Entonces necesitamos dejar a un lado métodos de enseñanza-aprendizaje obsoletos que en otras épocas pudieron haber funcionado, pero que actualmente están en desuso y optar por una verdadera capacitación y adiestramiento, lo cual en dichos puestos de mando y supervisión, adquiere singular importancia.

En conclusión ese número importante de trabajadores que cumplen funciones de mando y supervisión deben, de manera prioritaria, ser capacitados y adiestrados de tal manera que puedan encauzar el trabajo de aquellos que por primera vez ingresan a laborar en la U.N.A.M., con el fin de evitar que en estos trabajadores se reproduzcan las mismas conductas de trabajo, que como ya dijimos antes, pueden ya no ser las adecuadas a la época actual.

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO PARTE FUNDAMENTAL
DE LA RELACION U.N.A.M. - TRABAJADORES

Atendiendo a la naturaleza de la capacitación y el adiestramiento nos damos cuenta de que esta siempre estará presente en los contratos colectivos de trabajo tal como lo establece el artículo 391 de la Ley Federal del Trabajo.

De esa manera el Contrato Colectivo de Trabajo entre la U.N.A.M. y sus trabajadores administrativos, plasma en sus cláusulas 46 y 47, el sistema y los lineamientos del proceso de capacitación y adiestramiento, lo anterior lo apuntamos como parte de una reflexión que queremos hacer de acuerdo al título de este punto.

Las relaciones entre los trabajadores y los representantes de la U.N.A.M., que cumplen con funciones de administración y dirección, ha sido como en todo lugar donde existen relaciones de trabajo de gran diversidad, que van desde excelentes hasta situaciones de plena confrontación.

El problema será explicarse el origen y causas de dicha confrontación, toda vez que son estas situaciones las que dañan tanto a la institución como al trabajador.

La experiencia nos lleva a opinar que muchas veces cuando surgen dichos problemas y son imputables al trabajador, esa conducta algunas veces deriva como una manera de demostrar, de manifestar un estado de ánimo que el trabajador rutinario, carente de interés realiza el trabajador.

Numerosos ejemplos tenemos de trabajadores que llegando el momento de su jubilación se encuentran en la situación de no haber escalado durante muchos años de servicio -los mejores años de su vida- un solo peldaño en la escala de puestos y oficios.

Si a lo anterior le agregamos que la admisión en la U.N.A.M., cuando se ingresa a laborar por primera vez se da en los últimos puestos, ya que los mejores son ocupados por los trabajadores de base, entonces tendremos muchos casos en que un trabajador habiendo ingresado a trabajar en el último puesto, sea en sí mismo en el que se jubile o pensione.

Lo anterior muchas veces es producto de la falta de un sistema adecuado de capacitación y adiestramiento, pues cuando el trabajador se dá cuenta de lo anterior entra en conflicto consigo mismo, dado lo difícil que le será ascender a otro puesto por otro medio que no sea el de la capacitación y el adiestramiento.

Para resaltar la importancia de la capacitación y el adiestramiento en las relaciones entre la Universidad y sus trabajadores mencionaremos algunas conductas de estos con respecto al tema.

Muchos trabajadores al no poder ascender optan por buscar su cambio d adscripción, esto es cambio de dependencia, cuando no lo consiguen. buscan entonces con una conducta inadecuada presionar tanto a las autoridades universitarias, como al sindicato a que les busquen una reubicación más acorde a sus pretensiones de ascenso.

En casos más graves el trabajador se hace acreedor a la rescisión de contrato de trabajo, buscando con esto poder reingresar posteriormente a la U.N.A.M., desde luego en otra dependencia, podríamos enumerar hasta el infinito los problemas suscitados de la mala relación entre las partes citadas, y que de

alguna manera podríamos relacionarlas con la falta de capacitación y adiestramiento, sin embargo queremos decir que la existencia de cursos, planes y programas, sin ser una varita mágica, para resolver esos problemas, si es parte importante si se quiere reducir los índices de conflictos entre la U.N.A.M. y sus trabajadores.

Resumiendo, un trabajador con un objetivo definido respecto a su futuro laboral y con posibilidades de alcanzar metas más elevadas, será siempre alguien que aportará más y mejores servicios a la institución, como mejores serán sus relaciones con los representantes patronales, una forma de lograr lo anterior, es desde luego por el camino de la capacitación y el adiestramiento.

LA DIFUSION DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

En encuesta realizada entre los trabajadores de las 15 categorías más representativas cuantitativamente, pudimos establecer ciertos datos que ilustran el sentir respecto a lo que la U.N.A.M. ha hecho o hace en el campo de la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores.

Del total de entrevistados, el 60% opinó que la U.N.A.M., no está interesada en capacitar y adiestrar a sus trabajadores, y que los programas, planes y cursos que existen solo con el aparente fin de cumplir con lo pactado.

Dichos datos nos dan una idea aunque sea muy general de lo que los trabajadores piensan respecto a lo que la Universidad hace respecto al tema de nuestro trabajo.

Por nuestra parte queremos destacar el hecho de que según nuestra encuesta, el 8% de 25 000 trabajadores no saben siquiera que existen cláusulas en el Contrato Colectivo de Trabajo que se refieren a

la capacitación y el adiestramiento para ellos mismos. lo anterior significa que aproximadamente 1 840 trabajadores no tiene, y si lo tiene, no lee el Contrato Colectivo de Trabajo.

Lo anterior en parte es atribuible a la U.N.A.M. en cuanto a la escasa difusión de que es objeto la capacitación y el adiestramiento, y desde luego existe corresponsabilidad con el sindicato, pero particularmente es responsabilidad de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, la cual es la encargada en la U.N.A.M. de:

"...a) realizar reuniones con los secretarios administrativos o jefes de unidad administrativa y los delegados sindicales, en las cuales se informará de la situación general del proceso de capacitación y de las perspectivas que se habren con la amplia participación de las dependencias.

La publicación de un boletín informativo conteniendo todo género de información pertinente."(52)

(52) ACUERDOS U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M., Ciudad Universitaria, México, D.F., 1986 página 53.

Lo anterior es solo una declaración en el papel, pues no existe información de tales reuniones si es que se efectuaron, no se conoce el boletín informativo, y menos se conoce a los miembros de la Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento.

Es precisamente la falta de información el principal problema al que se enfrenta todo aquel que esté interesado en nuestro tema, y mientras esto no se subsane la duda estará latente en cuanto si los órganos destinados a implementar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos al servicio de la U.N.A.M., cumplen con lo que tienen encomendado, o por si al contrario, deben ser relevados de dichas responsabilidades; o no informan porque no tienen que informar.

Diremos entonces para concluir que la U.N.A.M. deberá estar atenta a los requerimientos de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, de acuerdo desde luego a las necesidades que el trabajo mismo requiera, pues no podemos anteponer los intereses particulares o gremiales, a los objetivos de la institución, lo que si podemos hacer es que las necesidades de capacitación y adiestramiento de los

trabajadores sean acordes con las tareas que la casa de estudios tiene ecomendadas.

Además una política encaminada a informar a toda la comunidad universitaria sobre los principales aspectos de la capacitación y el adiestramiento, y sobre todo a informar a los destinatarios de la misma, revertirá seguramente las estadísticas apuntadas al principio de este punto.

LOS TRABAJADORES ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Al perfilar la capacitación y el adiestramiento como derecho de los trabajadores, el legislador puso a estos en una situación de ser ellos quienes en última instancia sean los que decidan si se capacitan, si aceptan inscribirse en cursos, actualizarse en el trabajo, etc., pues el cumplimiento del patrón a capacitar y adiestrar a sus trabajadores depende de la voluntad de estos a ejercitar el correspondiente derecho.

El maestro Néstor de Buen L. en una acertada crítica a la obra de los legisladores apunta:

"...de esa manera el legislador montó todo un aparato espectacular, un hermoso edificio de múltiples pisos, en una precaria columna, punto único de apoyo: la buena disposición del trabajador, inclusive a nivel individual, para

aceptar ser capacitado o adiestrado".

(53)

Luego entonces el trabajador tendrá que ponerse a la altura de las circunstancias actuales, de acuerdo a los requerimientos de la U.N.A.M., entender que las tareas de esta se diversifican y renuevan, a la vez que se vuelven más complejas, y que deberá ser testigo y actor de los nuevos tiempos que vive la máxima casa de estudios del país.

Cuan cierto es lo que el maestro Nestor De Buen apunta, pues lo trabajadores, en este caso los universitarios en ocasiones sabedores de que no se les puede obligar a capacitarse o a adiestrarse, adoptan actitudes que van desde la indiferencia hasta las de franco rechazo a todo lo que pueda significar cambios en la institución.

Dicha conducta cuando se traslada al campo de la capacitación y el adiestramiento -toda vez que el cumplimiento de la misma depende del trabajador- tenemos entonces un sombrío panorama que es necesario resolver, aclarando de que si el trabajador rechaza ser capacitado o adiestrado, esto no exime al patron de cumplir con sus obligaciones respectivas.

(53) *Op. Cit.*

Insistimos en el sentido de que de parte de los trabajadores debe haber una respuesta acorde a los requerimientos actuales de trabajo en la institución.

Los trabajadores universitarios por medio de su organización sindical, en grupos de trabajo, e incluso en forma individual deben plantear sus inquietudes, ideas, propuestas, etc., deben pugnar porque realmente el clausulado referente a la capacitación y el adiestramiento plasmado en el contrato colectivo de trabajo opere y funcione, la Universidad lo requiere, los trabajadores tienen la palabra.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA DEFENSA DE FUENTES DE TRABAJO

Existen actualmente cursos de capacitación y adiestramiento que la U.N.A.M., lleva a cabo entre su personal administrativo que aunque limitado u esporádicos cumplen con cierta función que deben ser tomada en cuenta por aquellos trabajadores que hasta la fecha no muestran interés por los mismos, para en consecuencia exigir que se cumpla en su totalidad todo lo pactado en el Contrato Colectivo de Trabajo respecto a la capacitación y adiestramiento.

Respecto a los cursos que actualmente llevan a cabo en una dependencia fuera de ciudad universitaria, la Secretaría de Cultura y Educación del S.T.U.N.A.M., en voz de su titular declara:

"...estos cursos son fundamentales porque son un número considerable de plazas vacantes las que se han generado en esta área, que difícilmente habrían podido cubrirse con anterioridad ya que las

alternativas de promoción eran mínimas." (54)

Al respecto nosotros consideramos que así como la capacitación y el adiestramiento sirve en última instancia para que un trabajador ocupe una vacante o puesto de nueva creación, de esa misma manera su promoción abre todo un proceso escalafonario que repercuta positivamente en otros trabajadores de los niveles inferiores.

Esto desde luego pone de manifiesto las bondades que la capacitación y el adiestramiento lleva implícita, pues como dijimos antes, al promoverse un trabajador automáticamente se abre la posibilidad para otro, el cual vendrá a suplir al que en primera instancia ascendió.

Queremos destacar el papel que cumple la capacitación y el adiestramiento en defensa de las fuentes de trabajo, pues cuando la U.N.A.M., requiere cubrir una vacante o puesto de nueva creación con cierto grado de especialización, muchas veces tiene que recurrir a la contratación de personas ajenas a la comunidad universitaria, como consecuencia de la falta

(54) *Op. Cit.*

de un trabajador universitario especializado con los conocimientos respectivos.

Entonces a medida que la U.N.A.M. diversifica y amplia sus necesidades, los trabajadores pueden ser desplazados en caso de no estar capacitados y adiestrados en un grado mayor del que en algunos puestos ya lo fueron.

Vease entonces como la capacitacion y el adiestramiento cumplen con funcion de ser defensoras de las fuentes de trabajo.

CAPITULO IV

LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.

1. LAS OBLIGACIONES BILATERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.
 - A. MECANISMOS PARA LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
 - B. EL OBJETIVO DEL ARTICULO 153-F DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO
2. MEJORAR EL TRABAJO ADMINISTRATIVO

LAS OBLIGACIONES BILATERALES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN LA U.N.A.M.

Para comenzar este capítulo, en el que plantearemos algunas soluciones a la problemática de la capacitación y el adiestramiento en la U.N.A.M., que mejor oportunidad que hagamos mención a las obligaciones que esta tiene por ley, y que de acuerdo con lo que hemos investigado y consultado no ha cumplido satisfactoriamente.

Por otro lado haremos también alusión a las obligaciones de los trabajadores que en la materia tienen, obligaciones, que si bien no están plasmadas en la ley en cuanto a la negativa de recibir capacitación y adiestramiento, si puntualiza en cambio algunas sanciones en el caso de que el trabajador incumpla dichas obligaciones cuando ya se inscribió, o está participando en algún curso o programa respectivo, planteado lo anterior estaremos de acuerdo entonces que en caso de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de base de la U.N.A.M., existen obligaciones bilaterales.

Vemos el primer caso, la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153-A, habla de:

"Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social."(55)

Este es un artículo que de entrada la U.N.A.M. no cumple toda vez que no tiene registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en los últimos tres años, ningún plan o programa de capacitación o adiestramiento, según consta en la oficina de registros de la citada dependencia gubernamental, pues dicho requisito es obligatorio de acuerdo al artículo 153-N, de la Ley Federal del Trabajo el cual nos vemos obligados a transcribir para fundamentar dicha obligación.

(55) *Op. Cit.*

"Dentro de los quince días siguientes a la celebración revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral." (55)

Obviamente al no registrar la U.N.A.M., planes y programas de capacitación o adiestramiento, tampoco la autoridad laboral tiene conocimiento de las modificaciones que aquella pueda hacer respecto a los mismos, lo que origina que en caso de existir dichos planes y programas, las modificaciones puedan ser al libre arbitrio de la institución, con el consiguiente menoscabo en cuanto a su continuidad y seguimiento, pues no podemos perder de vista que es la autoridad laboral la que aprueba, modifica o rechaza planes y programas en cuanto al tema que nos ocupa.

(55) *Ibidem.*

Además de registrar los planes y programas, estos deberán cumplir con los requisitos del artículo 153-Q, el cual establece:

" I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años;

Comprender todos los puestos y niveles existentes;

Precisar las etapas durante las cuales se

impartirán toda la capacitación y el

adiestramiento al total de los trabajadores de

la empresa;

Señalar el procedimiento de selección, a través

del cual se estableciera el orden en que serán

capacitados los trabajadores de un mismo

puesto o categoría..."(57)

Consideramos que este artículo debe ser en el futuro, si se tiene la disponibilidad de cumplir con la ley, al que debe apogarse la institución en cuanto

(57) *Ibidem.*

a la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, podrá así, exigir corresponsabilidad al trabajador.

En cuanto a las obligaciones que los trabajadores adquieren con respecto a la capacitación y el adiestramiento, solamente encontramos en la ley aquellas que se refieren a asistir puntualmente a los cursos respectivos, atender las indicaciones de quienes los imparten y presentar los exámenes de aptitud y conocimientos cuando se le requiera, pero sin establecer ninguna sanción para el caso de incumplimiento de dichas obligaciones, es más, el cumplimiento del patrón a capacitar o adiestrar a sus trabajadores está condicionado al hecho de que estos ejerciten su derecho correlativo, dicho en otras palabras, está sujeto a la buena disposición del trabajador.

Al respecto, el maestro Néstor De Buen, al referirse al hecho de que deba ser el trabajador el que decida si se capacita o no, dice:

"...es clara la intención del legislador de que a los trabajadores no se les cargue, sobre la tarea de trabajar la de

capacitarse, o adiestrarse de no aceptarlos ellos de manera voluntaria.

Pero es igualmente claro que no se va a ninguna parte con tales criterios; con ello se detiene el progreso de los trabajadores nuevos, obstaculiza la productividad y, en última instancia, le hace una pésima jugada a nuestro desarrollo económico." (58)

En ese sentido, con el fin de coadyuvar el establecimiento de un sistema de capacitación y adiestramiento en la U.N.A.M., que involucre tanto a la institución como a sus trabajadores de tal forma que no pueda fácilmente ser evadida por las partes, proponemos que todos los planes y programas de capacitación o adiestramiento que se pacten entre la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M., se eleven a la categoría de convenios, de otra manera los planes y programas que el patrón presente para su aprobación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por sí solos no garantizan el cumplimiento de las obligaciones del patrón, ni los trabajadores están comprometidos con los mismos.

(58) *Op. Cit.*

Los convenios que proponemos deberán constar de todos los elementos esenciales de validez respectivos, el común acuerdo del patrón y el sindicato representante, y desde luego con la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión social.

Los elementos esenciales que deberán contener dichos convenios son: Sujetos: La U.N.A.M., corporación pública-organismo descentralizado del estado-dotado de plena capacidad jurídica.

El S.T.U.N.A.M., registrado en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social con el número 4920 el 21 de octubre de 1980 por lo que cuenta con plena personalidad y capacidad jurídica.

Objeto posible: Dicho objeto será desde luego acordar todo lo necesario para implementar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de la U.N.A.M.

Capacidad: En este caso no existe regla especial para los convenios, por lo tanto la U.N.A.M., como el S.T.U.N.A.M., cumplen con ese requisito.

Ausencia de vicios del consentimiento: Significa que las partes actúan a su libre albedrío.

La licitud en el objeto: La licitud en el convenio está determinada en función de su objeto esencial.

La forma: De acuerdo a la ley que rige los contratos colectivos de trabajo y toda vez que los convenios forman parte de los mismos entonces la forma será escrita.

Creemos que lo anterior puede y debe formar parte en lo que se refiere a las obligaciones bilaterales de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.

En cuanto a la manera de hacer cumplir al patrón, en este caso la U.N.A.M., para que capacite o adiestre a sus trabajadores, el artículo 153-E, se refiere a las sanciones por incumplimiento de planes y programas:

"Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda ...o cuando presentados no

los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV, del artículo 994 de esta ley". (59)

El artículo 994 fracción IV, se refiere a que se impondrá multa por el equivalente de 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV del artículo 132, que a su vez habla de las obligaciones de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.

Al respecto, haremos un breve comentario: Creemos que no existe proporción entre la multa que establece el artículo 994 fracción IV, con la importancia de las violaciones motivo de la sanción, pues es fácilmente entendible que en su caso, el patrón preferirá pagar dicha multa, si esta lo exime de su responsabilidad de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, aunque esta le sea duplicada si no subsana la irregularidad en el plazo que la autoridad le concede tal como lo establece el mismo artículo misma fracción.

Vemos entonces que el artículo antes citado solo sanciona conductas de escasa trascendencia, pues es (59) *Ibidem.*

obvio que el incumplimiento de los patronos respecto de sus obligaciones de capacitar o adiestrar a sus trabajadores, precisa de mayor rigor en cuanto a las multas.

Las propuestas anteriores no agotan desde luego el tema que nos ocupa, sin embargo pensamos, pueden ayudar a resolver el problema que con motivo de la indiferencia de los trabajadores, y el incumplimiento de la parte patronal, se ha convertido la capacitacion y el adiestramiento en la U.N.A.M.

MECANISMOS PARA LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO

Cumplir lo dispuesto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 123, apartado "A", con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo; con las disposiciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo, respecto a la capacitación y el adiestramiento debe ser el objetivo principal de los órganos creados para realizar esas tareas.

Sin embargo, ¿existen los mecanismos confiables para que lo anterior se cumpla?, creemos que no. Bien, entonces debemos crear esos mecanismos que nos permitan por un lado, ejercer la vigilancia del cumplimiento irrestricto de la obligación patronal, y por el otro, involucrar al trabajador en los procesos respectivos.

En ese sentido nosotros proponemos un cambio entre los órganos encargados de la planeación e instrumentación de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de base de la U.N.A.M., y el

primero sería el de que sean las subcomisiones de capacitación y adiestramiento de cada una de las dependencias universitarias, las que se encarguen de decidir la clase y forma de capacitar o adiestrar a los trabajadores, y que sus criterios sean los que decidan que clase de capacitación requieren los trabajadores.

Creemos que esa sería una forma de descentralizar las funciones de la Comisión Mixta permanente de capacitación y adiestramiento, ante su evidente incapacidad para dar respuesta adecuada a las necesidades de todos los trabajadores en cuestiones de su competencia.

Por otro lado, son las subcomisiones las que de manera más cercana se encuentran los requerimientos de la dependencia universitaria, y de los trabajadores respecto a la capacitación y el adiestramiento, por lo tanto el control de estos debe quedar en manos tanto de los representantes patronales de cada dependencia universitaria, como de los trabajadores de las mismas dependencias.

De ser así, todas las tareas y atribuciones de la actual Comisión Mixta Permanente de Capacitación y Adiestramiento, pasarían a ser competencia de las

subcomisiones mixtas por dependencia, y aquella pasaría a formar parte o a ser el órgano encargado de la vigilancia y en su caso del asesoramiento de las citadas subcomisiones.

Otra forma sería el que la Comisión Permanente de Capacitación y Adiestramiento, ampliara el número de sus integrantes (actualmente es de tres miembros por cada una de las partes) para poder cumplir con funciones de vigilancia y coordinación de las subcomisiones, estas informarían a aquellas semestralmente de sus actividades y juntas emitirían un informe al total de la comunidad universitaria de las actividades realizadas por ambas.

Otra manera que puede contribuir a resolver los problemas que se presentan cuando el trabajador habiéndose inscrito en determinado curso o programa de capacitación o adiestramiento, no cumple con las obligaciones que estos le imponen, sería el que la ley ante este incumplimiento estableciera sanciones. Sin embargo la ley es omisa al respecto, entonces la pregunta es como resolver esa omisión del legislador, y obligar al trabajador a cumplir cuando adquiere el compromiso de capacitarse o adiestrarse.

Planteamos que la Ley Federal del Trabajo debe sancionar de manera expresa dicho incumplimiento por lo que nosotros proponemos: En el caso de la fracción I,

del artículo 153 de la ley referida que habla

"Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento". (60)

Proponemos en este caso que las inasistencias a dichos cursos y demás actividades plentodas, se equiparen a las inasistencias al trabajo, y los retardos de acuerdo al reglamento interior del trabajo que rija en el lugar de trabajo.

Respecto al supuesto de la fracción II del artículo 153-H que se refiere a:

"Atender las indicaciones de la personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos." (61)

(60) *Op. Cit.*

(61) *Idem.*

Para sancionar a quien incumpla la fracción anterior proponemos, que las desatenciones a los instructores, o no cumplir con el programa establecido, sea tomado como el equivalente a la desobediencia en el trabajo y a las faltas de probidad.

Respecto a la fracción III del citado artículo:

"Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sea requeridos." (62)

En cuanto a la sancion de presentarse la negativo del trabajador a presentar exámenes que se le requieran, dicha conducta deberá tener como consecuencia para el trabajador la perdida del derecho a los ascensos.

De llevarse a cabo lo anterior seria una manera de comenzar a dejar a un lado el excesivo tutelaje que los legisladores han propiciado para con los trabajadores, el paternalismo en el caso de la capacitación y el adiestramiento, lo unico que ha propiciado es que el trabajador se desatienda de ese aspecto tan importante del trabajo, se debió haber

(62) *Idem.*

previsto las consecuencias de no obligar por ley al trabajador a adiestrarse o a capacitarse.

EL OBJETIVO DEL ARTICULO 153 - F DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

El artículo 153-F, contiene ciertas características que conviene analizar detenidamente, y de manera particular en cada una de sus fracciones, para después dar paso a proponer algunas ideas que puedan, desde nuestro punto de vista, lograr los objetivos que dicho artículo plantea, comencemos entonces transcribiendo la fracción primera:

"Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella." (63)

De acuerdo a la redacción de la anterior fracción nos percatamos que esta habla del adiestramiento que debe recibir el trabajador, entendiendo como tal aquella enseñanza que ayuda a aumentar los conocimientos que el trabajador ya tiene en el desarrollo de su actividad cotidiana, el (63) *Ibidem.*

adiestramiento entonces incluye que el trabajador tiene el derecho de recibir información que le permita estar actualizado en cuanto a los avances de la ciencia y la tecnología van teniendo.

En la fracción segunda, hay una clara distinción con respecto de la primera, en cuanto que en aquella se habla de la capacitación, recordemos que el concepto de capacitación y nos daremos cuenta que coincide casi gradualmente con la redacción de la segunda fracción del artículo al que nos estamos refiriendo.

"Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación". (64)

Queda así establecida la diferencia entre adiestramiento y capacitación, el artículo 153-F, es claro en cuanto a dicha distinción entre ambos términos.

La fracción III, habla de:

"Prevenir riesgos de trabajo". (65)

(64) *Idem.*

(65) *Idem.*

Esta fracción que en el campo de la industria cobre un relevante importancia, creemos que en la U.N.A.M., se ha soslayado un poco en cuanto a la importancia que tiene desde el punto de vista de la seguridad ante los riesgos de trabajo.

Respecto a la fracción IV, esta se refiere a:

"Incrementar la producción". (66)

Esta fracción que de manera determinante incide en las relaciones obrero-patronales por su obvia importancia, parecería poco aplicable en el "campus universitario", sin embargo creemos que no debe ser así, más adelante en este mismo punto nos referiremos a la "productividad" en la U.N.A.M.

Por último en cuanto a la fracción V, que dice que la capacitación y el adiestramiento deben tener por objeto:

"En general mejorar las aptitudes del trabajador". (67)

(66) *Idem.*

(67) *Idem.*

Creemos que esta fracción, en la forma en que está redactada, poco o nada nos dice como la capacitación y el adiestramiento puede contribuir a mejorar las aptitudes del trabajador, por lo que más adelante propondremos la modificación a dicha fracción.

Enseguida nos referiremos a cada una de las fracciones del artículo 153-F, con el propósito de aportar algunas ideas que nos puedan ayudar de alguna manera a lograr los objetivos planteados en el título de este punto.

En referencia a la fracción I. del artículo 153 F, queremos hacer la siguiente proposición:

La Universidad debe establecer una campaña permanente destinada a actualizar, y en su caso perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus trabajadores administrativos de base, esto con el fin de disminuir los rezagos que en algunas áreas de trabajo se manifiestan, por ejemplo entre el personal administrativo de base que tiene trato directo con los estudiantes y con el público en general.

Igualmente se deberá proporcionar al trabajador toda aquella información nueva relacionada con su

trabajo, equipo, útiles, herramientas, así como el uso y manejo de las mismas, con el objeto de que el trabajador puede actualizarse en sus actividades respectivas.

Queremos hacer mención en el sentido de que en muchos rubros del quehacer académico universitario, ya se ha incorporado a dichas tareas los adelantos científicos y tecnológicos más actuales con el objeto de cumplir mejor con dichas tareas, particularmente en el campo de la investigación científica y humanista, y en la administración escolar por nombrar algunos.

Si bien para dicho efecto se ha dado capacitación o adiestramiento, en la mayoría de los casos esto ha sido al margen de los órganos encargados de proporcionarla, por lo que planteamos que para lograr el objetivo de la fracción que nos ocupa, deberá respetarse la bilateralidad pactada en el contrato colectivo de trabajo con respecto a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos de base al servicio de la U.N.A.M.

En cuanto a la fracción II, quisieramos hacer énfasis en el sentido de que todo curso, plan o programa de capacitación o adiestramiento que se implemente en la U.N.A.M., destinados a sus

trabajadores de base, deberán contemplar y tener como finalidad que estos puedan verdaderamente adquirir aquellos conocimientos que, además de ayudarlos en el mejoramiento de su trabajo, les sirva como un medio para acceder a puestos de más alto nivel o de nueva creación, según el caso, de otra manera no se estará cumpliendo el objetivo de esta fracción.

Desde luego que el hecho de participar en cursos de capacitación o adiestramiento, no necesariamente debe significar que todos aquellos participantes deben ascender automáticamente, o que por solo hecho la U.N.A.M., este obligada a proporcionar una reclasificación, desde luego que no. Es sin embargo muchas veces en el caso de que el trabajador apruebe los exámenes respectivos tendrá garantizado el ascenso, pues este estará siempre condicionado en función de las vacantes que existan y que hayan sido motivo del curso respectivo.

Con respecto a lo anteriormente planteado, pensamos que la capacitación y adiestramiento no puede darse de manera indiscriminada, pues aunque la ley habla de que debe ser para todos los trabajadores, también especifica en la fracción IV, del artículo 153-D, que los planes y programas de capacitación y

adiestramiento deberán cumplir con los siguientes requisitos:

"Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría". (68)

Está claro que se cumple con este requisito en los planes y programas, no se estarán creando falsas expectativas entre los trabajadores, pues es común, que estos, al término de un curso, y habiendo aprobado los exámenes, invoquen el derecho de reclasificados.

Entonces lo que se debiera hacer, es determinar de antemano cuales son las posibilidades en términos numéricos, de que los capacitados puedan ascender, esto es que se conozca el número de puestos que necesitan ser cubiertos, y en función de estos y de acuerdo a la fracción IV, del artículo antes referido, determinar quienes deberán tener la oportunidad en ese momento de capacitarse, en el entendimiento de que todos los trabajadores tienen el mismo derecho a recibir la capacitación y el adiestramiento, solo que no puede ser para todos a la vez. la ley es clara al respecto.

(68) Op. Cit.

Queremos destacar el hecho de que aquellos trabajadores que sean incluidos en determinados cursos de capacitación o adiestramiento, deberán cumplir al pie de la letra con los requisitos de escolaridad que los diferentes puestos vacantes o plazas de nueva creación contienen, pues se da el caso de que se admita a determinados trabajadores que no cumplen con los requisitos académicos estipulados en el catálogo de puestos del personal administrativo de base de la U.N.A.M., en perjuicio de aquellos que si cumplen con los requisitos planteados, además de crear desconfianza en lo que se refiere a la capacitación y adiestramiento.

Con referencia a la fracción III, del artículo 153-F, la cual tiene como objetivo lograr que la capacitación y el adiestramiento ayude a prevenir riesgos de trabajo, consideramos que aunque en la U.N.A.M., no es un lugar donde generalmente se produzca un índice alto de accidentes de trabajo dadas las características de sus actividades, existen sin embargo, lugares de trabajo en donde el manejo de sustancias tóxicas, inflamables, radiactivas, etc., hacen que quienes las manejan, requieran estar siempre actualizados y en su caso perfeccionar el conocimiento del trabajo que realizan.

En ese sentido proponemos que las comisiones y subcomisiones de capacitación y adiestramiento y de higiene y seguridad, deben establecer en sus reglamentos respectivos las vías y formas que se consideren adecuadas para coordinar información, experiencias y formas de trabajo en todo lo relacionado con el propósito y fin de prevenir riesgos de trabajo.

En cuanto a la relación que guardan las comisiones y subcomisiones antes citadas, por las características que revisten sus respectivas funciones y atribuciones, podemos decir que están estrechamente relacionadas y que cumplen una actividad sino igual al menos sí parecida, cuando menos en lo que se refiere al aspecto de prevenir riesgos de trabajo, el objetivo es el mismo, por eso decimos que debe existir un vínculo orgánico entre ambas, y para dar cumplimiento a ese vínculo proponemos que en el caso de la U.N.A.M., quede plasmado en el contrato colectivo de trabajo y en sus respectivos reglamentos.

La fracción IV, habla de incrementar la productividad como uno de los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, pensamos que ajustar dicho precepto de ley al ámbito de las relaciones

laborales entre la U.N.A.M., y sus trabajadores, reviste cierta dificultad en cuanto que el termino productividad dificilmente podemos aplicarlo a las actividades que realiza nuestra máxima casa de estudios.

Pero si bien es cierto que en rigor no podemos hablar de incrementar la producción en el trabajo universitario, si podemos en cambio, incrementar el grado de eficiencia al mismo, aunque productividad y eficiencia no sean sinónimos.

En ese sentido y con el ánimo de lograr el objetivo de la fracción IV, del artículo 153-F, consideramos que los cursos, planes y programas de capacitación destinados a los trabajadores administrativos de base al servicio de la U.N.A.M., deben contemplar de manera expresa el objetivo de alcanzar el mayor grado de eficiencia en las actividades respecto de las cuales se implementa la capacitación y el adiestramiento, el otro objetivo debe ser en el sentido de lograr que los trabajadores capacitados o adiestrados deben de estar en cuanto a conocimientos y aptitudes, por encima del nivel de aquellos otros trabajadores, que ocupando el mismo puesto no han sido capacitados o adiestrados.

Ese debe ser el espíritu que se le da a la capacitación y el adiestramiento respecto de la fracción IV. del artículo 153-F, pues no es posible que quien ha sido previamente sometido a determinada enseñanza, pueda repetir los vicios y deficiencias de aquellos que no lo fueron. Si no se cumple con lo anterior, estaremos repitiendo los mismos vicios de quienes nos antecedieron en el asunto de la capacitación y el adiestramiento.

Para finalizar diremos que el cumplimiento de la fracción antes citada no debe darse de manera parcial, tiene que ser integral. por ejemplo: Si se prepara al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, también se le debe preparar para lograr el mayor grado de eficiencia en las labores a desarrollar, eso es lo que propendríamos para lograr en la U.N.A.M., un incremento en la "productividad".

Por último en lo que corresponde a la fracción V. que habla de "mejorar las aptitudes del trabajador de manera general", propendremos que en lugar de la actual redacción, se adoptara la siguiente: "Proporcionar a los trabajadores todos los elementos necesarios que le permitan enfrentar con éxito los retos de competitividad que se le presenten en su actividad".

Lo anterior es con el objeto de irnos planteando los retos que en materia de producción y competitividad a los que necesariamente tendrán que enfrentarse los trabajadores del país, y ante lo cual los universitarios no pueden permanecer ajenos.

Nuestra propuesta esta fundada, en el hecho de que fechas proximas pasadas nuestro pais ha adoptado nuevas relaciones comerciales con nestros vecinos del norte, Estados Unidos y Canadá.

MEJORAR EL TRABAJO ADMINISTRATIVO EN LA U.N.A.M.

Sin duda este es un aspecto que no podemos pasar por alto, pues evidente que en algunos sectores del personal administrativo de base, la disciplina y la mística de trabajo hace mucho que dejaron de ser una constante en la conducta de dichos trabajadores.

Aunque no es parte de nuestro trabajo analizar dichas conductas, pero como testigos de las mismas, y sin afán de querer exculpar al trabajador con actitudes proteccionistas, creemos que dichas actitudes pueden estar relacionadas con la falta de interés con sus actividades cotidianas respecto a la ausencia de una capacitación o adiestramiento que motive y estimule al trabajador en sus labores, a la vez que lo prepara para acceder a metas más elevadas.

Por lo tanto el mejoramiento del trabajo administrativo tendrá que estar precedido por el cumplimiento cabal de lo que la ley establece al respecto, y que particularmente en el artículo 153-F fracción II. de la Ley Federal del Trabajo, que se

refiere a que los planes y programas de capacitación y adiestramiento deberán:

"Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa". (59)

Al respecto la U.N.A.M. deberá capacitar o adiestrar a todos sus trabajadores, observando desde luego lo establecido en el mismo artículo 153-0, fracción II, que se refiere al hecho de precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de una empresa, así como señalar el procedimiento de selección a través del cual se estableciera el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.

Por su parte, el trabajador deberá dejar a un lado la apatía e indiferencia, y participar en los cursos, programas y planes de capacitación o adiestramiento con espíritu y sentido de responsabilidad, de otra manera estará, desprotegido ante la competencia de otros trabajadores cada vez más y mejor preparados, y en muy poco y verdaderamente coadyuvará al mejoramiento del trabajo administrativo en la U.N.A.M.

(59) *Idem.*

Es dable mencionar que la U.N.A.M., y el S.T.U.N.A.M., tienen pactado como uno de los propósitos de la capacitación y el adiestramiento, en la cláusula 47, inciso g:

"Alentar el esfuerzo, sentido de responsabilidad y la dedicación de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores". (70)

Consideramos que existe entre las partes antes mencionadas o el conocimiento de lo importante que es alentar al trabajador en el cumplimiento de sus labores, y que la consecuencia de lo anterior no puede ser otra., que el mejoramiento de la situación del trabajador así como del trabajo administrativo.

Sin embargo, no hemos visto de que manera se alienta la dedicación y el sentido de responsabilidad al trabajo, pues así como existen indisciplina y desinterés entre algunos trabajadores, abundan los que están comprometidos con la institución y por ende con su trabajo mismo, que se dedican y se esfuerzan con

(70) CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M., Mexico 1962 página 20.

sus labores aun cuando muchas veces las condiciones de trabajo no sean las mejores.

Resumimos, el planteamiento en el sentido de declarar que la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores de la Universidad Nacional Autónoma de México, tiene como objetivo alentar el esfuerzo de los trabajadores, no garantiza nada, lo que puede lograr que estos se motiven y en consecuencia se pueda mejorar el trabajo administrativo, será, insistimos, la planeación e instrumentación de la capacitación y adiestramiento que resulte atractivo para quien se capacita, e idóneos para quien capacita.

CONCLUSIONES

A continuación, con el objeto de dar por concluido nuestro presente trabajo, se enumeran una serie de conclusiones a las que hemos llegado después de abordar el tema de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores administrativos de base al servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México.

PRIMERA. Que la capacitación y el adiestramiento tal y como actualmente está concebida en el Contrato Colectivo de trabajo en la U.N.A.M., debiera ser un medio para que el trabajador encontrara en ella una forma de superación laboral y personal, sin en cambio no resulta así.

SEGUNDA. Que la U.N.A.M., le queda mucho por hacer en ese aspecto, y por lo que es impostergable retomar el asunto de la capacitación y el adiestramiento, o se vera rebasada por la realidad y por los requerimientos de sus trabajadores y por los de la misma institución.

TERCERA. A su vez los trabajadores deben

interesarse, opinar, proponer y exigir, que en relación a la capacitación y el adiestramiento, se cumpla con lo pactado contractualmente y con lo que la ley establece al respecto.

CUARTA.

Que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ejerza un mayor control sobre lo que concierne a los cursos, planes y programas de capacitación y adiestramiento que la U.N.A.M., imparte a sus trabajadores.

QUINTA.

Los órganos encargados de la implementación y el funcionamiento de la capacitación y el adiestramiento, como la Comisión Mixta Permanente, deberán cumplir con su cometido e informar con veracidad, de otra manera deberán ser reemplazadas.

SEXTA.

La capacitación y el adiestramiento que la U.N.A.M., imparte a sus trabajadores administrativos de base, dista de ser la más adecuada, cuantitativa y cualitativamente, existe un rezago muy grande en este rubro.

SEPTIMA. La información respectiva es casi nula, contraviniendo lo pactado la U.N.A.M. y el S.T.U.N.A.M., no informan adecuadamente a la comunidad universitaria al respecto de la capacitación y el adiestramiento.

OCTAVA La burocracia universitaria y sindical son un obstáculo más en la promoción de la capacitación y el adiestramiento en la Universidad Nacional Autónoma de México.

NOVENA Que a los trabajadores se les obligue mediante la ley a capacitarse o adiestrarse, para lo cual planteamos la modificación del artículo 153-H, de La Ley Federal del Trabajo.

DECIMA Los patrones deberán ser sancionados con más rigor en caso de incumplimiento de sus obligaciones, respecto de la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores. Por lo que es necesario modificar la fracción IV del artículo 994 de la Ley Federal del trabajo.

DECIMO

PRIMERA El 16% de dichos trabajadores considera que la U.N.A.M. incumple con las normas relativas a la capacitación y el adiestramiento; asimismo el 8% de los entrevistados admiten el desconocimiento de dichas normas.

DECIMO

SEGUNDA Actualmente la U.N.A.M., incumple en gran medida la aplicabilidad de las normas de capacitación y adiestramiento establecidas por la ley federal del trabajo.

DECIMO

TERCERA Que los órganos encargados de la implementación de cursos, planes y programas, de la U.N.A.M., sean descentralizados.

DECIMO

CUARTA Para lograr el objetivo del artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo proponemos la modificación del actual texto de la fracción V de dicho artículo.

BIBLIOGRAFIA

1. Barbagelata, Héctor Hugo. La Legislación Mexicana sobre Capacitación y Adiestramiento desde la perspectiva del Derecho editorial popular de los trabajadores S.T.P.S. México, D.F. 1981.
2. Beyer Esparza, Jorge Edmundo. Capacitación y adiestramiento en el trabajo, ensayos para la consolidación de un sistema, editorial Empires. S.A. de C.V. México, D.F. 1982.
3. Capacitación y Adiestramiento, Frontuario de Disposiciones Legales, Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial, Subsecretaría de Industria Paraestatal, México, D.F. 1985.
4. Colmenares N., Ismael. (et al) Cien Años de Lucha de Clases en México (1876-1976) tomo I, editorial Quinto Sol, S.A., México 1985.
5. Dávalos Morales, José. Cuestiones Laborales Editorial U.N.A.M., México 1989.

6. De Buen L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, octava edición, editorial Porrúa, S.A. México 1990.

7. De la Cueva, Mario. El nuevo Derecho del Trabajo, tomo II, segunda edición, editorial Porrúa, S.A., México, 1990.

8. Historia General del Trabajo. La Era de las Revoluciones (1760-1914) editorial Grijalbo S.A. Barcelona España 1965.

9. Lara Saenz, Leoncio. El Derecho del Trabajo ante el siglo XXI, conferencias magistrales en homenaje al maestro Mozart Victor Russmund, editorial U.N.A.M. México 1989.

10. Orozco Enriquez, José de Jesús. Régimen de Relaciones Colectivas de Trabajo en las Universidades Públicas, Autonomas, U.N.A.M. México, 1984.

11. Reyes Heróles, Jesús. Ceremonia del Día del Maestro, cuadernos, S.E.P. México, 1983.

12. Zavala, Silvio. Seleccionador, Ordenanzas del Trabajo Siglos XVI y XVII, Centro de Estudios Historicos de Movimiento Obrero Mexicano México, 1980.

LEGISLACION

13. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Braulio Ramírez R. Instituto de Investigaciones Jurídicas U.N.A.M. 1985.*

14. *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, comentada por Orozco Enriquez, José de Jesús, Rectoría, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México 1985.*

15. *Ley Federal del Trabajo, comentada por Trueba U. Alberto (et al) edición 60. editorial Porrúa. S.A. México 1989.*

OTRAS FUENTES

16. *Ley Federal del Trabajo 1931, Talleres Gráficos de la Nación, México 1931.*

17. *Acuerdo U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M., Ciudad Universitaria México, D.F. 1985.*

18. *Camara de Diputados del Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, Diario de los Debates, Legislatura LI, año 1. Lomo 1, número 29, 16 de octubre de 1975.*

19. *Camara de Senadores del Congreso de los Estado Unidos Mexicanos, Diario de los Debates, Legislatura LI, año 1, tomo 1, número 31, 13 de diciembre de 1979.*

20. *Contrato Colectivo de Trabajo, U.N.A.M. - S.T.U.N.A.M., 1990-1992, México, 1992.*

21. *Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, vigésima edición, editorial Espasa Calpe, S.A. Madrid España 1984.*

22. *Gaceta U.N.A.M., número 2652, México D.F., 14 de mayo de 1992.*

23. *Legado Sindical, organo informativo del Centro de Investigaciones Históricas del sindicalismo universitario 1929-1979. 50 años del sindicalismo universitario, editorial S.T.U.N.A.M. México, 1990.*

24. *Plan de Capacitación Adiestramiento y Desarrollo CADE, Secretaría General Administrativa de la U.N.A.M., agosto de 1984.*

NOMBRE Jorge Enrique Padilla CATEGORIA Quilomero
REFERENCIA Unidad de Trabajo Social FECHA DE INGRESO 11/24/54
A LA U. S. A. S.

1. ¿Sabe usted que en el contrato relativo de trabajo existen ciertas obligaciones que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.S.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.

¿Cuándo, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato relativo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.S. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.S.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, cómo lo hace.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
REFERENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A LA U. S. A. S.

1. ¿Sabe usted que en el contrato relativo de trabajo existen ciertas obligaciones que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.S.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.

¿Cuándo, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato relativo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.S. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.S.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, cómo lo hace.

NOMBRE Maria Rosa Ceballos CATEGORIA Prof. Asistente
 REFERENCIA Cuando llegamos a trabajar FECHA DE INGRESO 1960
 A LA U. S. A. R. 1960

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.R. ?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si acordó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique como que pueda ser las razones?

- a) A la U.S.A.R. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.R. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si accedió SI a que crea que se debe

- a) La U.S.A.R. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si accedió NO a que crea que se debe?

- a) A la U.S.A.R. no le interesa cumplir con la obligación en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la mejor situación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.R. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.R.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

De ser capacitados, siempre en el trabajo, porque el trabajo es el que da la experiencia y el adiestramiento en el punto de vista de la relación económica.

NOMBRE Maria Rosa Ceballos CATEGORIA Prof. Asistente
 REFERENCIA Cuando llegamos a trabajar FECHA DE INGRESO 1960
 A LA U. S. A. R. 1960

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.R. ?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si acordó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique como que pueda ser las razones?

- a) A la U.S.A.R. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.R. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si accedió SI a que crea que se debe

- a) La U.S.A.R. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si accedió NO a que crea que se debe?

- a) A la U.S.A.R. no le interesa cumplir con la obligación en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la mejor situación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.R. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.R.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

De ser capacitados, siempre en el trabajo, porque el trabajo es el que da la experiencia y el adiestramiento en el punto de vista de la relación económica.

NOMBRE PEDRO RIVERA LÓPEZ CATEGORÍA DE TRABAJADOR
DEPENDENCIA FARP ZARAGOZA FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. U. D.C.U. 88

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó sí a que otro que no debe

- a) La U.S.A.M. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó no a que otro que no debe?

- a) La U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

*TRABAJADOR NO CAPACITADO.
PEDRO RIVERA LÓPEZ.*

NOMBRE PEDRO RIVERA LÓPEZ CATEGORÍA DE TRABAJADOR
DEPENDENCIA FARP ZARAGOZA FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. U. D.C.U. 88

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó sí a que otro que no debe

- a) La U.S.A.M. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó no a que otro que no debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

FORMA Enrique Muñoz Torres CIUDADANIA Paraguaya
 RESERVA L. L. H. Casales FECHA DE INGRESO A LA 1/1/61
 U.S.A.S.

1. Sabe usted que en el momento colectivo de trabajo existen ciertos aspectos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.S.?
 SI NO
2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
 SI NO
3. Si contestó SI, diga cuál fue el objetivo personal al que le gustaría un aumento en el trabajo.
 a) Aprender actualizarse sus conocimientos.
 b) Aprender para saber más.
4. Si alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser los motivos?
 a) A la U.S.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente usted se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.
5. Si recibe actualmente, ha recibido o desea recibir capacitación y adiestramiento porque cree que es el elemento más importante.
 a) Nunca en absoluto b) Solo diez años
 c) Desde diez años d) Desde veinte años
 e) Desde treinta años f) Nunca

4. Considera usted que la U.S.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
 SI NO
7. Si contestó SI a que cree que no debe
 a) La U.S.A.S. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la Ley.
8. Si contestó SI a que cree que no debe
 a) A la U.S.A.S. no le interesa cumplir con la Ley.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.S. cumpla con la Ley en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considera usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.S.
 SI NO

10. Si usted considerara que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué punto de vista, ¿cómo el tema?
 Resp. el trabajador puede hacer más cosas y puede recibir capacitación mejor

FORMA Enrique Muñoz Torres CIUDADANIA Paraguaya
 RESERVA L. L. H. Casales FECHA DE INGRESO A LA 1/1/61
 U.S.A.S.

1. Sabe usted que en el momento colectivo de trabajo existen ciertos aspectos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.S.?
 SI NO
2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
 SI NO
3. Si contestó SI, diga cuál fue el objetivo personal al que le gustaría un aumento en el trabajo.
 a) Aprender actualizarse sus conocimientos.
 b) Aprender para saber más.
4. Si alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser los motivos?
 a) A la U.S.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente usted se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.
5. Si recibe actualmente, ha recibido o desea recibir capacitación y adiestramiento porque cree que es el elemento más importante.
 a) Nunca en absoluto b) Solo diez años
 c) Desde diez años d) Desde veinte años
 e) Desde treinta años f) Nunca

4. Considera usted que la U.S.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
 SI NO
7. Si contestó SI a que cree que no debe
 a) La U.S.A.S. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la Ley.
8. Si contestó SI a que cree que no debe
 a) A la U.S.A.S. no le interesa cumplir con la Ley.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.S. cumpla con la Ley en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considera usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.S.
 SI NO

10. Si usted considerara que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué punto de vista, ¿cómo el tema?
 Resp. el trabajador puede hacer más cosas y puede recibir capacitación mejor

NOMBRE Mr. E. C. Perez Pardo CATEGORIA Operario
DEPARTAMENTO Sec. Nat. de Trabajo Soc. FECHA DE INGRESO 1/1/48
A LA U. S. A. M. 1/1/48

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el símbolo que corresponde.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente SI pero siempre antes
b) Nunca en absoluto SI hace diez años
c) Nunca dos años SI nunca

NOMBRE Mr. E. C. Perez Pardo CATEGORIA Operario
DEPARTAMENTO Sec. Nat. de Trabajo Soc. FECHA DE INGRESO 1/1/48
A LA U. S. A. M. 1/1/48

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el símbolo que corresponde.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente SI pero siempre antes
b) Nunca en absoluto SI hace diez años
c) Nunca dos años SI nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en la zona.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de cumplir con la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su familia en la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema:

*Para capacitarse mejor en el trabajo para mejorar su familia.
Pueden hacer para dejar mejor su vida.*

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores en la zona.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de cumplir con la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su familia en la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE CESAR RIVERA ARRIAS CATEGORIA Jefe de Servicio
 DEPENDENCIA D. G. R. C. FECHA DE INGRESO
 A LA U. S. A. N. 1-10-57

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas obligaciones administrativas de la U.S.A.N. y de los directores de la U.S.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si no está, ¿dice cuál fue el objetivo personal?

- a) Para lograr un sueldo en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿dice que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

NOMBRE Plinio P. Hernández CATEGORIA Administrador
 DEPENDENCIA En Personal de Trabajo Social FECHA DE INGRESO
 A LA U. S. A. N. 1-1-57

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas obligaciones administrativas de la U.S.A.N. y de los directores de la U.S.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si no está, ¿dice cuál fue el objetivo personal?

- a) Para lograr un sueldo en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿dice que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que sí, ¿dice que se debe?

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió SI a que sí, ¿dice que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con la obligación en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con la obligación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayuda a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista.

CONSIDERAR NECESARIO LA CAPACITACION PARA MEJORAR EL NIVEL DE VIDA A SUS TRABAJADORES

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que sí, ¿dice que se debe?

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió SI a que sí, ¿dice que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con la obligación en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con la obligación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayuda a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista.

Considero que todos los trabajadores universitarios son capacitados para poder desempeñar cualquier tipo de funciones y estar más preparados para cualquier tipo de trabajo

NOMBRE Jose Felipe Gonzalez Riquelme CATEGORIA Secretaria
DEPENDENCIA Secretaria de Salud FECHA DE LLENADO
A LA U. S. A. N. O. N. 12 Dic 1972

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se otorgan a la representación y administración de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que son las causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente el hace cinco años
b) Hace un año el hace diez años
c) Hace dos años el nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. El ejemplo SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. El ejemplo NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con la presión en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

Si considero que los trabajadores deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema. ¿que que producen desequilibrios en el mercado de trabajo y por lo tanto perjudican a los trabajadores universitarios?

NOMBRE Jose Felipe Lopez Diaz CATEGORIA Secretaria
DEPENDENCIA U.S.A. TENERIFE FECHA DE LLENADO
A LA U. S. A. N. O. N. 12 Dic 1972

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se otorgan a la representación y administración de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que son las causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente el hace cinco años
b) Hace un año el hace diez años
c) Hace dos años el nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. El ejemplo SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. El ejemplo NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con la presión en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

A.A. [Signature]

NOMBRE CATERINA / CATEGORIA 1
 IDENTIFICACION 1 FECHA DE INCURSO 1
 A LA U. S. A. M. 1

1. Sabo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si contestó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para cobrar más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles eran que pedían por los obreros?

- a) A la U.S.A.M. no le interesan capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente como no ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

- Recibe. No recibió capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente si tuvo cinco años
 b) Hace un año si hace diez años
 c) Hace dos años si nunca

NOMBRE CATERINA
 IDENTIFICACION 1 FECHA DE INCURSO 1
 A LA U. S. A. M. 1

1. Sabo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si contestó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para cobrar más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles eran que pedían por los obreros?

- a) A la U.S.A.M. no le interesan capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente como no ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

- Recibe. No recibió capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente si hace cinco años
 b) Hace un año si hace diez años
 c) Hace dos años si nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si contestó SI a que vive que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si contestó SI a que vive que no debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en el contrato y el adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente a punto de vista, cuál es la razón.

1. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

2. Si contestó SI a que vive que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

3. Si contestó SI a que vive que no debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en el contrato y el adiestramiento.

4. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente a punto de vista, cuál es la razón.

Antes que nada de la capacitación y adiestramiento por la Universidad por proporcionar para capacitación de los estudiantes para una mejoría por la situación económica por la capacitación para el trabajador en sus trabajos.

Nombre Walter C. Carter CATEGORÍA Profesor
DEPENDENCIA Escuela Central FECHA DE INCURSO 1964
A LA U. S. A. N.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos tipos de cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que serían sus causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Respondo, he recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si escogió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si escogió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con la obligación en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con la obligación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

Los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.
Los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

Nombre Walter C. Carter CATEGORÍA Profesor
DEPENDENCIA Escuela Central FECHA DE INCURSO 1964
A LA U. S. A. N.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos tipos de cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que serían sus causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Respondo, he recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si escogió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si escogió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con la obligación en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con la obligación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

Nombre Agustín García Higinio CATEGORÍA _____

DEPENDENCIA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN FECHA DE INGRESO 1962
A LA U. S. A. 1962

1. ¿Sabe usted que es el contrato colectivo de trabajo? ¿Cuáles ciertos días cada que se refieren a la representación y administración de los trabajadores administrativos de la U.S.A.S.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, ¿qué cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique cómo que puede ser las razones?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que dice que se debe

- a) La U.S.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo para cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que dice que se debe?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa cumplir con la parte del contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.S. cumpla con la parte del contrato de la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su familia que la U.S.A.S.

SI NO

10. Si usted considerara que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

Nombre David Pacheco Rosillo CATEGORÍA Administrativo

DEPENDENCIA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN FECHA DE INGRESO 1962
A LA U. S. A. 1962

1. ¿Sabe usted que es el contrato colectivo de trabajo? ¿Cuáles ciertos días cada que se refieren a la representación y administración de los trabajadores administrativos de la U.S.A.S.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, ¿qué cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique cómo que puede ser las razones?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que dice que se debe

- a) La U.S.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo para cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que dice que se debe?

- a) A la U.S.A.S. no le interesa cumplir con la parte del contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.S. cumpla con la parte del contrato de la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su familia que la U.S.A.S.

SI NO

10. Si usted considerara que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

Nombre Elisa Calvo Soto CATEGORÍA _____
EXPERIENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A la U. N. A. S.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas obligaciones que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la U.N.A.S.?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un sueldo en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?
- a) A la U.N.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponda.
- Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
- c) Hace un año d) Hace diez años
- e) Hace dos años f) Nunca

Nombre _____ CATEGORÍA _____
EXPERIENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A la U. N. A. S.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas obligaciones que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la U.N.A.S.?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un sueldo en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?
- a) A la U.N.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponda.
- Recibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
- c) Hace un año d) Hace diez años
- e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe
- a) La U.N.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.N.A.S. no le interesa cumplir con la parte del contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.N.A.S. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.S.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

6. Considere usted que la U.N.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe
- a) La U.N.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) La U.N.A.S. no le interesa cumplir con la parte del contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.N.A.S. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.S.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE Paul Alfaro Ruiz CATEGORIA CAPODORAL
DEPARTAMENTO ADMINISTRACION FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. 2-11-77

1. Sabo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos tipos de cláusulas que se refieren a la representación y administración de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

a) Si NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y administración?

a) Si NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y administración cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el administrarse.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que correspondiente.

- Recibir, de recibida capacitación y administración...
- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y administración a sus trabajadores?

a) Si NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) A la U.S.A.M. está interesado en la capacitación y administración de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y administración.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y administración.

9. Considere usted que la capacitación y administración ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

a) Si NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y administrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE TERESA GUILLERMO CATEGORIA YUNIMATER
DEPARTAMENTO ADM. G. G. FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. 2-11-77

1. Sabo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos tipos de cláusulas que se refieren a la representación y administración de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

a) Si NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y administración?

a) Si NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y administración cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el administrarse.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que correspondiente.

- Recibir, de recibida capacitación y administración...
- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y administración a sus trabajadores?

a) Si NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesado en la capacitación y administración de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y administración.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y administración.

9. Considere usted que la capacitación y administración ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

a) Si NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y administrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NUNCA CUMPLIR CON LO PACTADO EN T. C. O.

Nombre Gilberto Enrique Gilgado CATEGORIA Asesor de 1^o Nivel
DEFERENCIA TECUNIA NACIONAL DE TRABAJO DE INGRESO
en la U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Algunos vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si usted sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que mejor represente.

Nunca, no recibí capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

La capacitación y adiestramiento para los trabajadores universitarios es muy importante para la producción y para el nivel de la actividad.

Nombre Ortiz Escobar del Toro CATEGORIA Administrativo
DEFERENCIA Complementaria de Trabajo DE INGRESO en la U. S. A. M. 28-05-90

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Algunos vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si usted sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que mejor represente.

Nunca, no recibí capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

Se debe considerar y la capacitación debería ser para todos los trabajadores que están en el trabajo que se interesen en su formación o capacitación que la misma institución, o incluso que la misma institución, o incluso que la misma institución, pero que se debe hacer y de manera eficiente en todos.

NOMBRE CAROLINA ROSA BUSTI CATEGORÍA Prof. Enseñ.
 REFERENCIA D.9.C.C. FECHA DE INGRESO 22/11/89
 A LA U. N. A. M. 1989

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días sales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles eran que pedían ser las causas?
- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponda.
- Respecto de recibir capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
 c) Hace un año d) Hace diez años
 e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
- SI NO
7. Si respondió SI a que cree que se debe
- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cree que se debe?
- a) La U.N.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayuda a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.N.A.M.
- SI NO
10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE ROBERTO TORRES CATEGORÍA Prof. Enseñ.
 REFERENCIA Prof. de Enseñanza FECHA DE INGRESO 1989
 A LA U. N. A. M. 1989

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días sales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles eran que pedían ser las causas?
- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponda.
- Respecto de recibir capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
 c) Hace un año d) Hace diez años
 e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
- SI NO
7. Si respondió SI a que cree que se debe
- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cree que se debe?
- a) A la U.N.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayuda a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.N.A.M.
- SI NO
10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE San Juan Ute CATEGORIA As. F. 1.1
 ORGANIZACION FICSP 70400070 FECHA DE INGRESO 1988
 A LA U. S. A. U.

1. Sabo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.U.?

SI NO

2. Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal.

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.U. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.

Debido, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.U. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe a la U.S.A.U. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores?

- a) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.U. no le interesa cumplir con la parte de su contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.U. cumpla con la parte de su contrato a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento pueden o mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.U.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

En primera instancia se capacitan los alumnos de la universidad con algunas técnicas que son prácticas tecnológicas antes de la entrada al cual se dirige al labor.

En segundo se debe al ingreso de los trabajadores en nuevas áreas de capacitación que van en conocimiento prácticas o tecnológicos para el buen desarrollo.

NOMBRE Paul M. H. ... CATEGORIA ...
 ORGANIZACION ... FECHA DE INGRESO A LA ...
 U.S.A.U.

1. Sabo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos derechos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.U.?

SI NO

2. Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal.

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.U. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Si recibió actualmente, ha recibido o nunca recibió capacitación y adiestramiento marque con una X el círculo correspondiente.

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace veinte años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.U. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe a la U.S.A.U. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores?

- a) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.U. no le interesa cumplir con la parte de su contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.U. cumpla con la parte de su contrato a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento pueden o mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.U.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE Don Carlos G CATEGORIA Libre en Lib
 DIFERENCIA FECHA DE INGRESO
 a la U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el ámbito colectivo de trabajo existen ciertos límites que se refieren a la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?

SI NO

2. Algunos vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó el, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.

Respecto, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe al la U.S.A.M. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

- a) Por la presión de sus trabajadores.
- b) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió SI a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la legislación en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE CATEGORIA
 DIFERENCIA FECHA DE INGRESO
 a la U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el ámbito colectivo de trabajo existen ciertos límites que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?

SI NO

2. Algunos vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó el, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.

Respecto, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe al la U.S.A.M. está interesado en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

- a) Por la presión de sus trabajadores.
- b) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió SI a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la legislación en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE John J. ... CATEGORIA Administrativo
INFORMACION ... FECHA DE INGRESO ...
A LA U. S. A. N. ...

1. Solo usted que en el contrato colectivo de trabajo existe ciertas cosas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N. ?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, no recibí capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE John J. ... CATEGORIA Administrativo
INFORMACION ... FECHA DE INGRESO ...
A LA U. S. A. N. ...

1. Solo usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cosas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N. ?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, no recibí capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M. _____

1. Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcé sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique brevemente por qué no lo desea?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, su capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

NOMBRE _____ CATEGORIA Administrador
DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M. 1/1/63

1. Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcé sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique brevemente por qué no lo desea?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, su capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la prestación en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la prestación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.?

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué punto de vista sobre el tema.

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la prestación en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la prestación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.?

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué punto de vista sobre el tema.

La capacitación debe ser su obligación de parte de la U.S.A.M. para mejorar su capacidad de sus funcionarios.
Que los cursos sean por vacaciones para todos los puestos del tabulador.

FORMA Edie Marie Randall CATEGORIA de Trabajadora

REFERENCIA South National Tobacco FECHA DE INGRESO 12/22/1947
A LA U. S. A. 12/22/1947

1. ¿Está usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique brevemente las razones que posea por las razones?

- a) A la U.S.A. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente
- b) Hace un año
- c) Hace dos años
- d) Hace cinco años
- e) Hace diez años
- f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que error que se debe

- a) La U.S.A. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que error que se debe?

- a) A la U.S.A. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.?

SI NO

10. Si usted responde que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

FORMA Margaret Anderson CATEGORIA Trabajadora

REFERENCIA South National Tobacco FECHA DE INGRESO 12/22/1947
A LA U. S. A. 12/22/1947

1. ¿Está usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique brevemente las razones que posea por las razones?

- a) A la U.S.A. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente
- b) Hace un año
- c) Hace dos años
- d) Hace cinco años
- e) Hace diez años
- f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que error que se debe

- a) La U.S.A. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que error que se debe?

- a) A la U.S.A. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.?

SI NO

10. Si usted responde que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

NOMBRE Araceli Rey Rodriguez CATEDRATA Teoría

DEPARTAMENTO ... FECHA DE INGRESO ...
A LA U. N. A. S.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días o días que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.S.?

SI NO

2. Algunos van ha recibida capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal
a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si usted ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las razones?
a) A la U.N.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.
Nunca, ha recibida capacitación y adiestramiento...
a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe
a) La U.N.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?
a) A la U.N.A.S. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.S. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento tienden a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.S.
SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE ... CATEDRATA ...

DEPARTAMENTO ... FECHA DE INGRESO ...
A LA U. N. A. S.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días o días que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.S.?

SI NO

2. Algunos van ha recibida capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal
a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si usted ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las razones?
a) A la U.N.A.S. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.
Nunca, ha recibida capacitación y adiestramiento...
a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe
a) La U.N.A.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?
a) A la U.N.A.S. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.S. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento tienden a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.S.
SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE CATONAZA ST. J. Lopez 11/1
CATEGORIA ST. J. Lopez 11/1
EXPERIENCIA ST. J. Lopez 11/1
FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que es el propósito colectivo de trabajo existen ciertos objetivos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿podría decir que que podría ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

- Siempre ha recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
 - c) Hace un año d) Hace diez años
 - e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación contractual y moral de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. El ejemplo es a que tipo que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que tipo que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

The only way to improve the economic situation of the worker is to provide him with training and education.

NOMBRE CATONAZA ST. J. Lopez 11/1
CATEGORIA ST. J. Lopez 11/1
EXPERIENCIA ST. J. Lopez 11/1
FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que es el propósito colectivo de trabajo existen ciertos objetivos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿podría decir que que podría ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

- Siempre ha recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
 - c) Hace un año d) Hace diez años
 - e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación contractual y moral de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. El ejemplo es a que tipo que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que tipo que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

Nombre Francisco Torres CATEGORIA Secretario
Institución Unidad Ejecutiva FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que es el cometido colectivo de trabajo según el artículo 115 de la Ley Orgánica de los Trabajadores de la U.S.A.M.?

a) Sí No

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

a) Sí No

3. Si respondió sí, ¿dijo cuál fue el objetivo principal?

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles son los que pueden ser los causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Así mismo, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

a) Sí No

7. Si respondió sí a qué área que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a qué área que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación constitucional de sus trabajadores.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.?

a) Sí No

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué consiste el tema.

El tema consiste en capacitar y adiestrar a los trabajadores universitarios para que estén preparados para el trabajo, es decir, para que puedan desempeñar sus funciones con eficiencia y calidad.

Nombre Rolando Hernández Torres CATEGORIA Docente
Institución Unidad Ejecutiva FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M. 27/7/88

1. ¿Sabe usted que es el cometido colectivo de trabajo según el artículo 115 de la Ley Orgánica de los Trabajadores de la U.S.A.M.?

a) Sí No

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

a) Sí No

3. Si respondió sí, ¿dijo cuál fue el objetivo principal?

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles son los que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Así mismo, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

a) Sí No

7. Si respondió sí a qué área que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a qué área que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación constitucional de sus trabajadores.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.?

a) Sí No

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué consiste el tema.

Para poder cumplir con el trabajo, es necesario capacitar y adiestrar a los trabajadores universitarios para que estén preparados para el trabajo.

NOMBRE CATRODIA CATEGORIA DE TERCERA
REFERENCIA 11-1-77 FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. M. 11-1-77

1. Sobre usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días o días que se refieren a la capacitación y administrativos de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?
SI NO
2. Algunas vez ha recibido capacitación y administrativos?
SI NO
3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal
a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y administrativos cuáles cree que pueden ser los casos?
a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el administrativos.
c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponde.

Resido, No recibí capacitación y administrativos...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

NOMBRE ABRAHAM SISA CATEGORIA DE TERCERA
REFERENCIA 11-1-77 FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. M. 11-1-77

1. Sobre usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días o días que se refieren a la capacitación y administrativos de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?
SI NO
2. Algunas vez ha recibido capacitación y administrativos?
SI NO
3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal
a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y administrativos cuáles cree que pueden ser los casos?
a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Fundamentalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el administrativos.
c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponde.

Resido, No recibí capacitación y administrativos...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y administrativos a sus trabajadores?
SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe
a) A la U.S.A.M. está interesado en la capacitación y administrativos de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si marcó NO a que cree que se debe?
a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la presión en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y administrativos.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla --
con la presión en cumplir a la capacitación y administrativos.
9. Considere usted que la capacitación y administrativos ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.
SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y administrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y administrativos a sus trabajadores?
SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe
a) A la U.S.A.M. está interesado en la capacitación y administrativos de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si marcó NO a que cree que se debe?
a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la presión en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y administrativos.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla --
con la presión en cumplir a la capacitación y administrativos.
9. Considere usted que la capacitación y administrativos ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.
SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y administrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

SIN CONTRIBUCION.
DE ABRAHAM SISA.

NOMBRE José Cruz Pacheco CATEGORÍA Vehículo
REFERENCIA Unión Amibratona FORMA DE INCIDIR En el curso de
A LA U. S. A. M. U.S.A.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles eran los que pedían ser los recibiera?

- a) A la U.S.A.M. en lo referente a capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) La U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

Ayuda a mejorar la capacidad del trabajador

NOMBRE José Abel Sánchez CATEGORÍA Intelectual
REFERENCIA Unión Social FORMA DE INCIDIR En el curso de
A LA U. S. A. M. U.S.A.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles eran los que pedían ser los recibiera?

- a) A la U.S.A.M. en lo referente a capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

U

UNIVERSIDAD Salvador de la Cruz CATEDRÁTICO Roberto
INSTRUMENTO Taller Social FECHA DE INGRESO 12 de Mayo 1971
A LA U. S. A. M. 1971

1. Este cuestionario es el controlatorio del trabajo existen ciertas cosas que se refieren a la capacitación y administrativas de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?
- SI NO
2. Algunas vez ha recibido capacitación y administrativas?
- SI NO
3. Si marcó si, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y administrativas cuáles cree que pueden ser las causas?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el administrativos.
- c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponde.
- Respecto, ha recibido capacitación y administrativos...
- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y administrativas a sus trabajadores?
- SI NO
7. Si respondió SI a que cree que se debe
- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y administrativas de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cree que se debe?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y administrativas de sus trabajadores.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y administrativas.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y administrativas.
9. Considere usted que la capacitación y administrativas ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.
- SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y administrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

La capacitación es principal en el desarrollo. Tiene de hecho un valor para hacer más productiva y así como la capacitación de los trabajadores universitarios.

UNIVERSIDAD Comunidad Tepeyac CATEDRÁTICO
INSTRUMENTO FECHA DE INGRESO 12 de Mayo 1971
A LA U. S. A. M.

1. Este cuestionario es el controlatorio del trabajo existen ciertas cosas que se refieren a la capacitación y administrativas de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?
- SI NO
2. Algunas vez ha recibido capacitación y administrativas?
- SI NO
3. Si marcó si, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y administrativas cuáles cree que pueden ser las causas?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el administrativos.
- c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponde.
- Respecto, ha recibido capacitación y administrativos...
- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y administrativas a sus trabajadores?
- SI NO
7. Si respondió SI a que cree que se debe
- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y administrativas de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cree que se debe?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y administrativas de sus trabajadores.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y administrativas.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y administrativas.
9. Considere usted que la capacitación y administrativas ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.
- SI NO
10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y administrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE Quel delgado CATEGORIA Quel delgado
 REFERENCIA FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. N. 1-10-83

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la U.S.A.N.?
 SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
 SI NO

3. Si nació sí, diga cuál fue el objetivo personal
 a) Para lograr un aumento en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles eran que puedan ser los tales?
 a) A la U.S.A.N. me lo interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se me interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.
 Nunca, no recibí capacitación y adiestramiento...
 a) Actualmente b) Hace cinco años
 c) Hace un año d) Hace diez años
 e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación contractual y constitucional de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
 SI NO

7. Si accedió SI a que otro que se debe
 a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si accedió SI a que otro que se debe?
 a) A la U.S.A.N. me lo interesa cumplir con la paridad en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores se están interesando en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.S.A.N.
 SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en cuanto de tiempo, sobre el tema.

*Que todos los computadores en
 ingresen a las cursos de Capacitación.
 Cuando ellos para que algunos día
 fueran impartir a una categoría
 Mayor.*

NOMBRE David Ponce CATEGORIA Industria
 REFERENCIA FECHA DE INGRESO A LA U. S. A. N. 1-10-83

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores de la U.S.A.N.?
 SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
 SI NO

3. Si nació sí, diga cuál fue el objetivo personal
 a) Para lograr un aumento en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles eran que puedan ser los tales?
 a) A la U.S.A.N. me lo interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se me interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.
 Nunca, no recibí capacitación y adiestramiento...
 a) Actualmente b) Hace cinco años
 c) Hace un año d) Hace diez años
 e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación contractual y constitucional de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
 SI NO

7. Si accedió SI a que otro que se debe
 a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si accedió SI a que otro que se debe?
 a) A la U.S.A.N. me lo interesa cumplir con la paridad en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores se están interesando en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y se relaciona con la U.S.A.N.
 SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en cuanto de tiempo, sobre el tema.

*Que todos los computadores en
 ingresen a las cursos de Capacitación.
 Cuando ellos para que algunos día
 fueran impartir a una categoría
 Mayor.*

NOMBRE Jose Luis Sanchez Hernandez
 DEPENDENCIA ENEF 2000020 FECHA DE INCISO 20.11.72
 A LA U. S. A. N.

1. ¿Sabe usted que es el contrato colectivo de trabajo existen ciertos tipos tales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N. ?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si maró el, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique como que puede ser las causas?
- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.
- Resibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cosa que se debe
- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cosa que se debe?
- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con el pacto contenido en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.
- SI NO
10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
 DEPENDENCIA ENEF 2000020 FECHA DE INCISO 20.11.72
 A LA U. S. A. N.

1. ¿Sabe usted que es el contrato colectivo de trabajo existen ciertos tipos tales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.N. ?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si maró el, diga cuál fue el objetivo personal
- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento explique como que puede ser las causas?
- a) A la U.S.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.
5. Marque el círculo que corresponda.
- Resibe, ha recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente d) Hace cinco años
- b) Hace un año e) Hace diez años
- c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cosa que se debe
- a) La U.S.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cosa que se debe?
- a) A la U.S.A.N. no le interesa cumplir con el pacto contenido en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.N.
- SI NO
10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

CATEDRATICO
INFORMACION _____
FECHA DE ENTREGA
A LA U. N. A. M.

1. ¿Sabe usted que es el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si recorda el, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el símbolo que mejor se ajuste.

Analice, de recibida capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que es debido

- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que es debido?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

El trabajador universitario debe ser capacitado y adiestrado para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

CATEDRATICO
INFORMACION _____
FECHA DE ENTREGA
A LA U. N. A. M.

1. ¿Sabe usted que es el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si recorda el, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el símbolo que mejor se ajuste.

Analice, de recibida capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que es debido

- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que es debido?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A LA U. P. S. S. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.P.S.S.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueda ser las causas?

- a) A la U.P.S.S.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, de recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Solo cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.P.S.S.M. cumple con la obligación contractual y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe

- a) La U.P.S.S.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó SI a que cree que se debe?

- a) A la U.P.S.S.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.P.S.S.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.P.S.S.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores administrativos deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A LA U. P. S. S. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.P.S.S.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueda ser las causas?

- a) A la U.P.S.S.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Recibe, de recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Solo cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.P.S.S.M. cumple con la obligación contractual y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe

- a) La U.P.S.S.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó SI a que cree que se debe?

- a) A la U.P.S.S.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.P.S.S.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.P.S.S.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores administrativos deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

NOMBRE Sala Ortega I. CATEGORIA _____
REFERENCIA _____ FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M. _____

1. Solo usted que en el contrato colectivo de trabajo existe ciertos otros tipos de roles que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si acordó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca has recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

- Recibe, de recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considera usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considera usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE María P. Hernández CATEGORIA Of. de expedite
REFERENCIA Para que FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M. _____

1. Solo usted que en el contrato colectivo de trabajo existe ciertos otros tipos de roles que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M. ?

SI NO

2. Algunas vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si acordó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca has recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las razones?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y administrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

- Recibe, de recibido capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
c) Hace un año d) Hace diez años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considera usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considera usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

NOMBRE Delfina Torres Cortés CATEGORÍA Prof. Secundaria
 DEPENDENCIA E.E.B. Zumbaya FECHA DE INGRESO 14/1/1964
 A LA U. S. A. P.

1. ¿Sabe usted que es el cometido esencial de trabajo que tiene ejercido tanto aquí como en relación a la capacitación y adiestramiento de los trabajos de su administración de la U.S.A.M. ?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si respondió sí, ¿dijo cuál fue el objetivo personal?
- a) Para lograr un sueldo en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que son las causas?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.
- Respecto de recibir capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
- c) Hace un año d) Hace diez años
- e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe
- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

- El ser capacitados así podría ser conductores de servicio por mejor servicio.
 - El trabajo sería más eficiente y menos pesado.
 - Que se dieran más mejor entre nosotros nosotros y con la comunidad.
 - Se cobraría mejor en el trabajo.

NOMBRE _____ CATEGORÍA _____
 DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
 A LA U. S. A. P.

1. ¿Sabe usted que es el cometido esencial de trabajo que tiene ejercido tanto aquí como en relación a la capacitación y adiestramiento de los trabajos de su administración de la U.S.A.M. ?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si respondió sí, ¿dijo cuál fue el objetivo personal?
- a) Para lograr un sueldo en el trabajo.
- b) Para actualizar sus conocimientos.
- c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que son las causas?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
- b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
- c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponde.
- Respecto de recibir capacitación y adiestramiento...
- a) Actualmente b) Hace cinco años
- c) Hace un año d) Hace diez años
- e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe
- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
- b) Por la presión de sus trabajadores.
- c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?
- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
- b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
- c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista, sobre el tema.

3.
NOMBRE MANUEL YRGA PLOTO CATEGORIA DE GRADUADOS
DEPENDENCIA ENFO. TRABAJO FECHA DE INCISO A LA U. N. A. 22-04-77

1. Se sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días sales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M. ?

SI NO

2. Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que puedan ser los motivos?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

NOMBRE MANUEL YRGA PLOTO CATEGORIA DE GRADUADOS
DEPENDENCIA ENFO. TRABAJO FECHA DE INCISO A LA U. N. A. 22-04-77

1. Se sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos días sales que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M. ?

SI NO

2. Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que puedan ser los motivos?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Nunca ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que área que se debe

- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que área que se debe?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa cumplir con la prestación en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con la prestación en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.
Considero que es para la SUPERACION PERSONAL

Nombre ALBERTA VILLANO VARGAS CATEGORIA _____
DIRECCION _____ FECHA DE IMPRESO A LA _____
U.S.A.M. 1961

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas disposiciones que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal alfara lograr un aumento en el trabajo.
- Alfara actualizar sus conocimientos.
Alfara para saber más.
4. Si usted ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser los efectos?
- a) A la U.S.A.M. se le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente usted se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.
5. Si recibió actualmente, ha recibido o nunca recibió capacitación y adiestramiento marque con una X el círculo correspondiente.
- a) Actualmente SI Nunca
b) Hace un año SI Nunca
c) Hace dos años SI Nunca
d) Hace tres años SI Nunca
e) Hace cinco años SI Nunca

Nombre Alfonso Hernandez Espinoza CATEGORIA _____
DIRECCION _____ FECHA DE IMPRESO A LA _____
U.S.A.M. 1961

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas disposiciones que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?
- SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
- SI NO
3. Si marcó sí, diga cuál fue el objetivo personal alfara lograr un aumento en el trabajo.
- Alfara actualizar sus conocimientos.
Alfara para saber más.
4. Si usted ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser los efectos?
- a) A la U.S.A.M. se le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente usted se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.
5. Si recibió actualmente, ha recibido o nunca recibió capacitación y adiestramiento marque con una X el círculo correspondiente.
- a) Actualmente SI Nunca
b) Hace un año SI Nunca
c) Hace dos años SI Nunca
d) Hace tres años SI Nunca
e) Hace cinco años SI Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de cumplir con la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser depositados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

SI POR CONCEPTOS PUEDE DAR A BUEN ENTEN

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la obligación de cumplir con la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser depositados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista, sobre el tema.

SI POR CONCEPTOS PUEDE DAR A BUEN ENTEN

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A LA U. N. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Respecto de recibir capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. ¿Considera usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y convencional de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. ¿Considera usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.M.?

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

SI PARA DESARROLLAR MEJOR SU DESEMPEÑO EN EL LUGAR QUE LE TRABAJAN EN LA U.N.A.M.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A LA U. N. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Respecto de recibir capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. ¿Considera usted que la U.N.A.M. cumple con la obligación constitucional y convencional de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

- a) La U.N.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

- a) A la U.N.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. ¿Considera usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.M.?

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en punto de vista sobre el tema.

SI PARA DESARROLLAR MEJOR SU DESEMPEÑO EN EL LUGAR QUE LE TRABAJAN EN LA U.N.A.M.

NOMBRE JUAN DOMINGO SANCHEZ DE PAZ CATEGORIA INFE DE SERVICIOS
 ORGANIZACION D.C.P.C. FECHA DE INGRESO 23 de mayo de 1971
 A LA U.S.A.M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si acordó sí, diga cuál fue el objetivo personal

a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Actualmente, ha recibido capacitación y adiestramiento...

a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
 ORGANIZACION _____ FECHA DE INGRESO A LA U.S.A.M. _____

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si acordó sí, diga cuál fue el objetivo personal

a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Si recibe actualmente, ha recibido o nunca recibió capacitación y adiestramiento marque con una X el círculo correspondiente.

a) Actualmente b) Nunca
 c) Hace un año d) Hace veinte años
 e) Hace dos años f) Nunca
 g) Hace tres años
 h) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió sí a que cree que se debe

a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió no a que cree que se debe?

a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE Rafael García Gudiño CATEGORÍA Jefe de Sección
 EXPERIENCIA D.P.P. FECHA DE INGRESO A LA U.S.A.M. M. 1961

1. ¿Sabe usted que es el cometido selectivo de trabajo en estos sistemas de selección de personal de la U.S.A.M.?
 SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
 SI NO
3. Si no así, ¿diga cuál fue el objetivo personal?
 a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?
 a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.
5. Marque el símbolo que mejor responda.
 Decir, no recibió capacitación y adiestramiento...
 a) Definitivamente b) Hace algunos años
 c) Hace un año d) Hace diez años
 e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
 SI NO
7. Si respondió SI a que cree que se debe
 a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cree que se debe?
 a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.
 SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en pocas palabras el cómo.
Creo en la capacitación más capacitado puede surgir sus. También, de otra manera pero no es posible que se tenga interés por el labor que desempeña

NOMBRE José Muñoz CATEGORÍA Experto
 EXPERIENCIA 19 años de experiencia FECHA DE INGRESO A LA U.S.A.M. M. 1952

1. ¿Sabe usted que es el cometido selectivo de trabajo en estos sistemas de selección de personal de la U.S.A.M.?
 SI NO
2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?
 SI NO
3. Si no así, ¿diga cuál fue el objetivo personal?
 a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.
4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?
 a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.
5. Marque el símbolo que mejor responda.
 Decir, no recibió capacitación y adiestramiento...
 a) Definitivamente b) Hace algunos años
 c) Hace un año d) Hace diez años
 e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?
 SI NO
7. Si respondió SI a que cree que se debe
 a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.
8. Si respondió NO a que cree que se debe?
 a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.
9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudaría a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.
 SI NO
10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en pocas palabras el cómo.
30/1/72

Nombre Phyllis Riquelme Oliver CATEGORIA de trabajo
RESIDENCIA Guatemala FECHA DE INGRESO 1/1/68
A LA U. S. S. S. 1/1/68

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.S.S.?

SI NO

2. Algunos vos ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si maró sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si usted ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser los motivos?

- a) A la U.S.S.S. se le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente usted se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Resiba, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace unos años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

Nombre _____ CATEGORIA _____
RESIDENCIA _____ FECHA DE INGRESO _____
A LA U. S. S. S. _____

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertos artículos que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.S.S.S.?

SI NO

2. Algunos vos ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si maró sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si usted ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser los motivos?

- a) A la U.S.S.S. se le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente usted se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Resiba, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace unos años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.S.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe

- a) La U.S.S.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.S.S. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.S.S. cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.S.S.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

6. Considere usted que la U.S.S.S. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si marcó SI a que cree que se debe

- a) La U.S.S.S. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si marcó NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.S.S. no le interesa cumplir con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.S.S. cumpla con la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudan a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.S.S.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE IMPRESO _____
A La U. N. A. N.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue su objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. ¿Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles creen que pueden ser las causas?

- a) A la U.N.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Formalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Resalte, de cuántas capacitaciones y adiestramientos...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.N.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.N.A.N. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué punto de vista sobre el tema.

NOMBRE _____ CATEGORIA _____
DEPENDENCIA _____ FECHA DE IMPRESO _____
A La U. N. A. N.

1. ¿Sabe usted que en el contrato colectivo de trabajo existen ciertas cláusulas que se refieren a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores administrativos de la U.N.A.N.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue su objetivo personal

- a) Para lograr un aumento en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. ¿Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles creen que pueden ser las causas?

- a) A la U.N.A.N. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Formalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Resalte, de cuántas capacitaciones y adiestramientos...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
b) Hace un año e) Hace diez años
c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.N.A.N. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.N.A.N. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.N.A.N. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.N.A.N. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.N.A.N.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en qué punto de vista sobre el tema.

NOMBRE Jose Francisco Lopez A CATEGORIA Secretaria
 DEPARTAMENTO Finanzas y Puntos FECHA DE INGRESO 2-VII-1972
 a la U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato selectivo de trabajo existen ciertas obligaciones con respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajos administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que correspondiera.

Asíno, no recibió capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato selectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considerara que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

La capacitación y adiestramiento de los trabajadores universitarios debe ser específica para el trabajo que desempeñarán en el futuro.

NOMBRE Jose Roberto Garcia CATEGORIA Secretario
 DEPARTAMENTO Finanzas y Puntos FECHA DE INGRESO 19-VI-1972
 a la U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que en el contrato selectivo de trabajo existen ciertas obligaciones con respecto a la capacitación y adiestramiento de los trabajos administrativos de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si marcó SI, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
 b) Para actualizar sus conocimientos.
 c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
 b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
 c) Falta de información.

5. Marque el círculo que correspondiera.

Asíno, no recibió capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente d) Hace cinco años
 b) Hace un año e) Hace diez años
 c) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
 b) Por la presión de sus trabajadores.
 c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con lo pactado en el contrato selectivo de trabajo.
 b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
 c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con lo pactado en cuanto a la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considerara que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente su punto de vista sobre el tema.

Responder que los capacitados y adiestrados en el trabajo - en el nivel individual.

NOMBRE JUAN TRINIDAD CATEGORIA de maestro
REFERENCIA INFP 339472A FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M.

1. ¿Sabe usted que es el cometido colectivo de trabajo según el artículo 411 del contrato de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Asíno, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente b) Hace unos años
c) Hace un año d) Hace días años
e) Hace dos años f) Nunca

NOMBRE Julian P. Ortiz CATEGORIA Pintor
REFERENCIA INFP 339472A FECHA DE INGRESO
A LA U. S. A. M. 12-04-74

1. ¿Sabe usted que es el cometido colectivo de trabajo según el artículo 411 del contrato de la U.S.A.M.?

SI NO

2. ¿Alguna vez ha recibido capacitación y adiestramiento?

SI NO

3. Si respondió sí, diga cuál fue el objetivo personal

- a) Para lograr un ascenso en el trabajo.
b) Para actualizar sus conocimientos.
c) Solo para saber más.

4. Si nunca ha recibido capacitación y adiestramiento ¿cuáles cree que pueden ser las causas?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa capacitar y adiestrar a sus trabajadores.
b) Personalmente nunca se ha interesado en la capacitación y el adiestramiento.
c) Falta de información.

5. Marque el círculo que corresponda.

Asíno, ha recibido capacitación y adiestramiento...

- a) Actualmente b) Hace unos años
c) Hace un año d) Hace días años
e) Hace dos años f) Nunca

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación en el cometido colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la presión de cumplir con la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en puntos de vista sobre el tema.

SIN comentarios

6. Considere usted que la U.S.A.M. cumple con la obligación constitucional y contractual de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores?

SI NO

7. Si respondió SI a que cree que se debe

- a) La U.S.A.M. está interesada en la capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.
b) Por la presión de sus trabajadores.
c) Solo por cumplir con la ley.

8. Si respondió NO a que cree que se debe?

- a) A la U.S.A.M. no le interesa cumplir con la obligación en el cometido colectivo de trabajo.
b) Los trabajadores no están interesados en la capacitación y adiestramiento.
c) No hay manera de hacer que la U.S.A.M. cumpla con la presión de cumplir con la capacitación y adiestramiento.

9. Considere usted que la capacitación y adiestramiento ayudará a mejorar la situación económica del trabajador y su relación con la U.S.A.M.

SI NO

10. Si usted considera que los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, explique brevemente en puntos de vista sobre el tema.

En lo que concierne a adiestramiento y capacitación, los trabajadores universitarios deben ser capacitados y adiestrados para el trabajo, ya que esto les ayudará a mejorar su situación económica y su relación con la U.S.A.M.