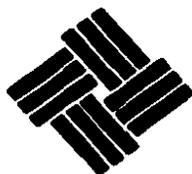


88/202

19
rej



UNIVERSIDAD ANAHUAC
VINCE IN BONO MALUM

ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA TEXTIL

SEMINARIO DE INVESTIGACION

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A

EVARISTO SEGUNDO SALOME IGA

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

MEXICO

1988



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

PROLOGO	1
INTRODUCCION	3
CAPITULO I. DISEÑO DE LA INVESTIGACION	5
1.1 Objetivos	6
1.1.1 General	6
1.1.2 Especifico	6
1.2 Planteamiento del Problema	6
1.3 Diseño de la Prueba	6
1.3.1 Investigación Documental	7
1.3.2 Investigación de Campo	7
1.3.2.1 Diseño de la Muestra	7
1.3.2.2 Instrumento de la Prueba.	9
CAPITULO II. GENERALIDADES DE LA CAPACITACION EN MEXICO	10
2.1 Definiciones: capacitación, adiestramien- to, entrenamiento y desarrollo	11

2.2	Necesidades e importancia de la capacitación	13
2.3	Beneficios y ventajas de la capacitación	17
2.4	Aspecto Legal	19
 CAPITULO III. CAPACITACION DE LA INDUSTRIA TEXTIL		21
3.1	Creación del Centro de Capacitación y --- Adiestramiento Textil	22
3.1.1	Asesoría	23
3.1.2	Cursos Impartidos	24
3.1.3	Elaboración de Cursos	25
3.1.4	Promoción y Cursos	26
3.2	Estadísticas de Servicios de Capacitación ofrecidas por el CATEX en 1980-1983	29
3.3	Causas posibles que originan los proble-- mas y harán necesaria la existencia de la capacitación en la industria textil	30
 CAPITULO IV. INVESTIGACION DE CAMPO		34
4.1	Cuestionario	35
4.2	Gráficas e Interpretación	42

CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	92
BIBLIOGRAFIA	93

P R O L O G O

El presente estudio se lleva a cabo después de percatarse lo necesaria que es la capacitación en la indus--
tria textil así como del problema que implica la falta de
capacitación en dicha industria.

Los tiempos actuales exigen que día a día el indi-
viduo tenga la posibilidad de elevarse al más alto nivel -
social, cultural y económico compatible con sus capacida--
des. El individuo no solo debe tener la oportunidad de ad
quirir los conocimientos técnicos, teóricos y prácticos --
que ha de necesitar su empleo, sino también la educación y
la cultura de carácter general que al combinarse dé origen
a un individuo plenamente integrado en la comunidad en que
vive.

El objetivo de este estudio es el de mostrar que -
tan necesaria es la capacitación así como de dar a conocer
cuales son las causas por las que debe haber capacitación
en las industrias textiles. Por otra parte ver en que gra
do llevan a cabo las empresas la capacitación y como se po
dría aumentar este grado de aplicación de la capacitación
en las empresas.

Es oportuno agradecer a todas aquellas empresas, -
instituciones y personas que nos prestaron su amable cola-
boración para la realización de la presente investigación.

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

Para el hombre la capacitación en las empresas es un recurso indispensable. Para que una empresa sea eficiente, también lo deberá ser el hombre. El hombre por naturaleza no tiene esta cualidad por lo cual surge la necesidad de capacitar o adiestrar al individuo, para que este desarrolle sus habilidades y pueda lograr tanto sus objetivos como los de la empresa.

La capacitación viene a ser una respuesta a todos aquellos conflictos o problemas que hacen a una empresa -- productiva, ineficiente, inestable y con pocas probabilidades de supervivencia.

La capacitación es la función educativa de una empresa; por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras de nivel, habilidad y destreza de los recursos humanos.

La investigación realizada se extiende a lo largo de seis capítulos.

El capítulo I presenta los lineamientos que establecieron la pauta a seguir en la investigación documental

y de campo.

El capítulo II se dan a conocer las generalidades de la capacitación en México.

En forma ya específica encontramos la capacitación en la industria textil en el capítulo III.

En el capítulo IV está la investigación de campo, su tabulación, análisis y su interpretación.

Conclusiones, Recomendaciones y Bibliografía finalizan el presente estudio.

C A P I T U L O I

DISEÑO DE LA INVESTIGACION

1.1. OBJETIVOS

1.1.1 GENERAL

Conocer en qué grado las industrias textiles llevan la capacitación a cabo para atender a sus necesidades. Así mismo, conocer cómo se podría aumentar el grado de aplicación de las técnicas de capacitación.

1.1.2 ESPECÍFICO

Conocer cuál es el grado de capacitación con que cuentan las industrias textiles, esto relacionado al tamaño que tenga cada empresa.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las formas de capacitación que hacen las industrias textiles y qué características tienen éstas?

1.3 DISEÑO DE LA PRUEBA

Para la realización de esta tesis se recurrirá a -

una investigación documental e investigación de campo.

1.3.1 INVESTIGACION DOCUMENTAL

Para la investigación documental se recurrirá a --
las siguientes fuentes de información:

- a) Biblioteca de la Universidad Anáhuac
- b) Biblioteca de la Universidad Iberoamericana
- c) Biblioteca del ITAM
- d) Biblioteca Benjamín Franklin
- e) Biblioteca de la Universidad del Valle de México
- f) Cámara de la Industria Textil
- g) Centro de Capacitación y Adiestramiento de la -
Industria Textil.

1.3.2 INVESTIGACION DE CAMPO

1.3.2.1 Diseño de la Muestra:

La muestra para esta investigación se determina --
clasificando a las empresas en empresas grandes, medianas
y pequeñas. Dentro de la industria textil se considera em
presas pequeñas aquellas que tienen un personal no mayor a
ciento cincuenta trabajadores. Empresas medianas las que

tienen entre ciento cincuenta y cuatrocientos trabajadores y grandes aquellas que su personal es mayor a cuatrocientos trabajadores.

Dentro de cada una de las divisiones se escogieron veinte empresas, que se dividen de la siguiente manera:

PEQUEÑAS:

Textiles de Occidente, S.A.

Río Bravo, S.A.

Petrotel, S.A. de C.V.

Terciopelos Selectos, S.A.

Fábricas El Carmen, S.A.

Cía. Industrial Gama, S.A.

MEDIANAS:

Hidandera de Torreón, S.A.

Industrias Textiles San Andres, S.A. de C.V.

Acabados Textiles Modernos, S.A.

Acabados y Tejidos, S.A.

Textiles Kn, S.A. de C.V.

GRANDES:

Industrias Ocotlán, S.A. de C.V.
Hilados Morelos, S.A.
Hilazas Mercerizadas, S.A. de C.V.
Acabados Textiles San Francisco, S.A. de C.V.
Nueva Nacional Textil del Salto, S.A.
Productos El Volcán, S.A.
Cfa. Industrial Kindy, S.A.
Acabados Perfectum, S.A.
Industrias El Trebol, S.A.

Se escogieron estas empresas debido a la facilidad para entrevistarse con los directores y son representativas del grupo.

1.3.2.2 Instrumento de Prueba:

En esta investigación se usará como instrumento de prueba un cuestionario que se aplicará a los directivos generales de las industrias seleccionadas.

C A P I T U L O I I

GENERALIDADES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

3.1 DEFINICIONES DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO, ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO

Es imposible negar que en el transcurso del tiempo llegan los cambios; cambios en la sociedad, en su cultura, en sus valores, cambios que originan el desarrollo de las ciencias y la creación de nuevas técnicas, cambios que obligan al hombre a prepararse, a renovarse, a buscar nuevos valores y por consiguiente, una nueva educación, que sea capaz de ayudarlo a sobrevivir en éste nuevo mundo.

Es de ésta forma como el hombre y las organizaciones buscan crecer, adaptarse y prepararse para el futuro, para obtener y ser, parte del cambio. Es así como en la ciencia de la administración surge la capacitación para ayudar al hombre y a la empresa a conseguir esa preparación, esa nueva educación.

A) CONCEPTOS DE CAPACITACION:

1. "La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador". (1)

(1) Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Lima, 1978, pág. 20.

B) CONCEPTO DE ADIESTRAMIENTO:

"Es desarrollar la habilidad del trabajador en el empleo de técnicas y prácticas de trabajo. También se puede definir como una prolongación detallada del programa -- educativo de una organización aplicado a ocupaciones, tareas, procesos y actividades específicas". (2)

C) CONCEPTO DE ENTRENAMIENTO:

"El entrenamiento es ayudar al empleado a aumentar sus habilidades o conocimientos en tareas que están íntimamente relacionadas, ya sea con el trabajo al cual se ha dedicado o con el trabajo al cual se va a dedicar, permitiendo que el empleado pueda hacerse más efectivo en su trabajo, a través de la ayuda de un proceso para aumentar su -- competencia". (3)

D) CONCEPTO DE DESARROLLO:

"El desarrollo comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, -

(2) Blake, Roland P., Seguridad Industrial, Diana, pág. 322 y 324.

(3) Sherwood, Frank P. / Best, Wallace H., Métodos de Supervisión en la Administración Municipal, CECSA, pág. 343.

educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir". (4)

2.2 NECESIDADES E IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION

Para poder hablar de las necesidades e importancia de la capacitación, es conveniente analizar conceptos como son: el desarrollo, los sistemas educativos, ambiental y ocupacional entre otros, y al citar éstos conceptos hablamos del hombre como integrante de grupos sociales, que conforman la fuerza de trabajo de un país y que pueden ser sujetos a capacitación.

El concepto moderno del desarrollo se explica en función de un constante proceso de transformaciones de las relaciones sociales, políticas y de producción, que combinadas en forma adecuada, determinan la estructura social.

Entre los problemas más comunes que se presentan en los países subdesarrollados con tendencia capitalista -

(4) Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillas, pág. 320.

están: los altos niveles de desempleo, procesos inflacionarios y rigidez de la oferta productiva.

Es por esto que se requiere actuar sobre los factores de la política de desarrollo. Es aquí donde se destaca la importante actuación del hombre, considerado como medio y fin de los esfuerzos orientados a combatir el subdesarrollo. Por tanto, se observa la necesidad de encontrar métodos e instrumentos eficaces para mejorar las condiciones de vida del hombre.

Ahora bien, podemos entender por desarrollo la tendencia a mejorar las condiciones de vida de los habitantes de un país en los aspectos político, económico, social, cultural y educativo. De éste breve análisis del desarrollo, se desprende que la asignación de recursos humanos en función de las necesidades del sistema productivo, supone el estudio de los problemas que plantea el uso suficiente de los recursos que se destinan a realizar programas de enseñanza y capacitación, así como los programas de los recursos debidamente capacitados, considerados como elementos dinámicos de un proceso de desarrollo humano e integral.

En lo referente al problema del subdesarrollo, la capacitación de la fuerza de trabajo, tiene un papel impor

tanto ya que contribuye a incrementar los niveles de empleo y por tanto la productividad.

Otros aspectos que se analizan son: los sistemas educativos, ambiental y ocupacional.

El sistema educativo tiende a satisfacer la demanda de servicios personales calificados que requiere el sin tema de producción, de esto se deriva su importancia.

Las relaciones existentes entre los sistemas educativos y ocupacional, forman un alto porcentaje del problema que representa la capacitación del recurso humano en México. En este aspecto, también influye en forma considerable el sistema ambiental o informal, que comprende las influencias que ejercen los medios masivos de comunicación (televisión, radio, cine, prensa, etc.), sobre los individuos así como las experiencias derivadas de participación en centros culturales, recreativos, sociales, deportivos y de las relaciones familiares.

Pese a esto, los sistemas educativos y ambientales, no han respondido satisfactoriamente a las demandas del -- sistema productivo.

El problema de la falta de capacitación para el -- trabajo repercute en los individuos y sobre el sistema ocupacional y el trabajador debe superar esta posición desventajosa en su mismo puesto de trabajo; el sistema productivo debe preocuparse por subsanar el problema de los recursos humanos mediante la capacitación, aunque generalmente estos programas de capacitación resultan caros, complejos técnicamente y deficientes a su manejo administrativo.

Actualmente la capacitación cobra mayor importancia e interés, dado que la cantidad de personal con escolaridad media y superior es mínimo, es decir, el número de profesionistas, bachilleres y personal capacitado y especializado en algunas áreas es, definitivamente, desconsonante. (5)

En nuestro país, la función educacional tanto en el sector público como en el privado, no ha tenido hasta el momento, un desarrollo como el que debería tener ya que son contadas las empresas que han establecido programas permanentes de educación para sus empleados.

(5) Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal, -- pág.

En México existe una demanda excesiva de personal calificado, que las universidades y diferentes instituciones de enseñanza no están en posibilidades de ofrecer, por lo cual es necesario que tanto las organizaciones públicas como las empresas privadas establezcan programas periódicos de educación brindando así, el tipo de enseñanza necesaria para que se realice el trabajo con mayor eficacia, - además de que el primer beneficio de la capacitación es el propio estudiante.

2.3 BENEFICIOS Y VENTAJAS DE LA CAPACITACION

El llevar a cabo programas de capacitación dentro de la empresa, beneficia directamente a ésta como al trabajador.

Las ventajas para el trabajador, tal como lo indica Schaeffer, son principalmente "el favorecer la eficacia y la moral de éste" (6). Otras ventajas que se hacen relevantes para el trabajador son las siguientes:

(6) Schaeffer Vernon. Job Instruction, pág. 23.

1. El trabajador desarrolla sus habilidades naturales en destrezas superiores.
2. Sus ingresos aumentan a medida que se incrementa su destreza.
3. Incrementa su seguridad en el trabajo, evita desarrollar malos hábitos.
4. Se incrementa la sistematización en el trabajo.
5. Aumentó la satisfacción en el trabajo.
6. La capacitación ayuda para que el individuo en

2.4 ASPECTO LEGAL

En ésta época, de rápidos cambios y avances tecnológicos e industriales muy significativos, no escapa a su influencia ninguna organización, ni siquiera aquellas que se consideran las más actuales y modernas tanto en su estructura como en sus sistemas operativos y en general, es el cambio, siempre el cambio, el que modifica actitudes, - valores, normas, desempeño, etc., que hace que lo que hoy es nuevo y eficiente, mañana sea obsoleto y anticuado". (7)

Esto es más importante si se toma en cuenta el impacto que produce en el sistema educativo de un país si no es actualizado de acuerdo al avance tecnológico y a las -- nuevas realidades que plantea el cambio.

Al hablar de capacitación, se habla de cambio, ya que éste involucra todos los órdenes del conocimiento del hombre". (8)

(7) Bennis, Desarrollo Organizacional, Tomo I, 1973, pág.

(8) Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal. Limusa, 1978, pág.

Por ello, se considera fundamental todo arreglo --
tendiente a actualizar y mejorar el comportamiento del hom-
bre en la empresa y en su medio, donde se desarrolla como
elemento transformador.

En México, a partir de 1978, se empezó, -aunque de-
bió ser antes- a tomar en cuenta, desde un punto de vista
legal, la importancia que tiene la educación y capacita-
ción dentro de la empresa para hacer a ésta más productiva
y eficiente, a través del entrenamiento ordenado y adecua-
do del personal que ocupa, buscand- desarrollarlo.

La Ley Federal del Trabajo, en el Capítulo III Bis
Artículo 153-A, expresa: (9)

"Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón
le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo
que le permita elevar su nivel de vida y productividad con-
forme a los planes y programas formulados, de común acuer-
do, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y apro-
bados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social".

(9) Trueba Urbina / Trueba B. Jorge. Nueva Ley Federal del Tra-
bajo Reformada, México, 1978.

C A P I T U L O I I I

CAPACITACION EN LA INDUSTRIA TEXTIL

**3.1 CREACION DEL CENTRO DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIEN
TO DE LA INDUSTRIA TEXTIL (CATEX)**

Con fecha del miércoles 10. de agosto de 1979 se -
publicó en el Diario Oficial el apéndice de los estatutos
de la Cámara Nacional de la Industria Textil que expresa -
lo siguiente:

La Cámara Nacional de la Industria Textil como In
stitución Pública autónoma, con personalidad jurídica cons-
tituida para los fines que la ley de las Cámaras de Comer-
cio y de las de Industria establece y como representante -
de los intereses generales de la industria, constituye el
Centro de Adiestramiento Textil (CATEX) como persona (ente
jurídico) con el carácter de personalidad legal de Institu
ciones desconcentradas, dependiente de dicha Cámara, para
el efecto de prestar a los industriales textiles, servi---
ción en materia de capacitación, adiestramiento y forma---
ción profesional, en forma permanente en los términos de -
los Estatutos aprobados por la Asamblea General Extraordi-
naria del propio organismo. (10)

(10) Diario Oficial. Miércoles 10. de agosto de 1979

3.1.1 ASESORIA

Las actividades desarrolladas en esta área, se orientaron a brindar apoyo a las empresas, para la implantación de sus sistemas de capacitación y con ello lograr la preparación adecuada de su personal, así como el cumplimiento de las disposiciones legales contempladas en la Ley Federal del Trabajo.

Dentro de éstas reviste singular importancia el servicio denominado Manejo de Planes, que consiste en dar asesoría permanente a las empresas con el objeto de que se elaboren, se impartan y evalúen los cursos programados en los Planes aceptados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los resultados alcanzados a través de este servicio son:

* Integración y/o actualización de comisión mixta de capacitación y adiestramiento	85
* Elaboración del plan y programas de capacitación	110
* Cursos elaborados en el interior de la empresa	153

• Cursos impartidos por instructores internos habilitados	197
• Horas - curso	4887
• Constancias de habilidades laborales otorgadas	1445 (11)

3.1.2 CURSOS IMPARTIDOS

En el año de 1986 se impartieron sesenta y un cursos, que representan un incremento del 24% en relación a 1985 y de los cuales cuarenta y nueve fueron de carácter general y los doce restantes técnicos.

Esta diferencia de que el CATEX imparta un mayor número de cursos de carácter general, se debe a que gran parte de éstos está dirigida a la formación de instructores internos, quienes aprovechando su experiencia técnica imparten cursos técnicos en sus empresas, con lo cual se logra un efecto multiplicador de la capacitación.

Dentro de este renglón cabe señalar que el CATEX, durante 1987 tratará de incrementar la impartición de cur-

(11) Datos proporcionados por CATEX.

... sos técnicos, ya que estamos conscientes de la falta de -
instructores especializados en las diferentes áreas que -
conforman la industria textil. (12)

3.1.3 ELABORACION DE CURSOS

Durante este período se elaboraron diez cursos --
nuevos dirigidos a las diferentes áreas de la industria,
lo que significa un incremento del 21% en relación a los
que se tenían hasta 1983.

CURSOS NUEVOS POR AREAS:

HILATURA

- * Oficial de continuas de hilar
- * Oficial de continuas de hilar con sistema de --
falsa

TEJIDO

- * Oficial de máquinas raschel

ACABADO

- * Oficial de rama

(12) Datos proporcionados por CATEX

- * Oficial de estampadoras de mall* rotativa

PASAMANERIA

- * Trenzadoras de encaje

CONFECCION

- * Operador de máquina ojaladora

CARACTER GENERAL

- * Motivación, seguridad e higiene
- * Motivación relaciones humanas
- * La personalidad de la secretaria

Con estos cursos actualmente se cuentan con un total de cincuenta y siete, cuyos títulos se anexan al final de este informe. (13)

3.1.4 PROMOCION Y CURSOS

A través de este departamento, se dan a conocer - los diferentes servicios que proporciona nuestro Centro a la industria textil en materia de capacitación, con lo --

(13) Datos proporcionados por CATEX.

que se logra una mayor orientación hacia los industriales para que con ello tomen el camino más adecuado, en función de sus necesidades de capacitación, así como de sus recursos humanos y económicos.

Para cubrir dichas necesidades el CATEX ha creado una serie de servicios, como son:

- * Determinación de necesidades de capacitación.
- * Integración y registro de comisiones mixtas - de capacitación y adiestramiento
- * Integración y registro de comisiones de seguridad e higiene
- * Elaboración y registro del plan y programas - de capacitación y adiestramiento.
- * Manejo del plan y programas de capacitación y adiestramiento.
- * Supervisión de la capacitación.
- * Elaboración de cursos específicos a petición de las empresas.
- * Cursos CATEX.
- * Venta de paquetes didácticos.
- * Asesoría legal en materia de capacitación.
- * Servicios sobre medios audiovisuales.

Los servicios anteriores fueron promovidos por -- los siguientes medios:

- Entrevistas con directivos de las empresas
- Boletín de la CANAINTEX
- Catálogo de cursos CATEX
- Envío de presupuestos
- Directorio de la Cámara Americana de Comercio de México, S.A.
- Gamar Guía de Capacitación
- Seminarios gratuitos (Actualización Fiscal)
- Conferencias (14)

(14) Datos obtenidos de CATEX.

3.2 ESTADÍSTICA DE SERVICIOS DE CAPACITACION OFRECIDOS POR EL CATEX EN 1980-1983. (15)

	1980	1981	1982	1983
1. Número de empresas atendidas	110	350	133	143
2. Cursos impartidos	20	60	102	49
3. Número de trabajadores capacitados	248*	728	1,429	656
4. Horas-curso	609	2,206	2,289	1,284
5. Número de cursos diferentes, ofrecidos	8	17	38	51
6. Servicio de Asesoría:				
6.1 Integración y registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	13*	77	10**	11
6.2 Elaboración de planes y programas de adiestramiento y capacitación	17	164	36**	13
* Cursos incluidos en los planes elaborados	305	2,135	380	135
* Número de trabajadores por capacitar	998	11,655	2,328	670
* Horas-curso por impartir	5,815	107,709	14,554	4,115
6.3 Manejo de planes y programas de adiestramiento y capacitación de empresas	---	30	58	98
6.4 Detección integral de necesidades de capacitación	1	3	1	---
6.5 Cursos elaborados a petición de empresas	---	4	6	2
7. Elaboración de programas de estudios para el CONALEP	---	---	10	---
8. Veritaje sobre grado de riesgo de accidentes	---	---	1	---
9. Elaboración del cuadro básico de antigüedad	---	---	---	1
10. Asesoría legal en Materia de Capacitación (audiencias ante la S.T. y P.S.)	---	---	---	3

* No se incluye 600 participantes ni las Comisiones Mixtas registradas como resultado del evento del 10 de enero de 1980

** Dentro de estas cifras se incluyen 6 Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento y 14 Planes y Programas elaborados dentro del servicio de manejo de planes.

(15) Estadísticas obtenidas de CATEX.

3.3 CAUSAS POSIBLES QUE ORIGINAN LOS PROBLEMAS Y HACEN NECESARIA LA EXISTENCIA DE LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA TEXTIL.

1.- Rotación del jefe del departamento, debido a:

- a) Mala organización
- b) No hay descripción de los puestos
- c) Desconocimiento de aspectos técnicos del trabajo
- d) Desconocimiento de responsabilidades
- e) Falta de comunicación
- f) Falta de motivación

2.- Mala selección de personal, en base a que:

- a) La línea escalafonaria es mala, ya que no permite selección; al contrario, se envía a personas que inclusive no desean pertenecer a dicho departamento.
- b) Falta de comunicación con el departamento que va a dar. (Jefe Inmediato)

3.- Mala calidad, debido a:

- a) Falta de conocimientos y habilidades para la realización del trabajo
- b) Falta de condiciones adecuadas
- c) Falta de herramientas o utensilios y equipo necesarios

d) Poca disponibilidad del equipo a reparar.

4.- Bajo rendimiento de obreros, gerentes, jefes, etc.
pues:

- a) No hay adiestramiento
- b) El equipo de trabajo no es adecuado
- c) Falta de motivación hacia el trabajo
- d) Hay desconocimiento del equipo de trabajo

5.- Mala organización del departamento, oficina, área,
sección, etc.:

- a) Falta de normas y procedimientos
- b) Falta de conocimientos y habilidades del personal en organización
- c) Falta de programación
- d) Reglamento inadecuado
- e) Falta de descripción de puestos (manual de organización)
- f) Falta de coordinación entre los diferentes sectores para el desempeño del puesto
- g) No se respeta la planeación del departamento, -- oficina, etc.

6.- Falta de comunicación:

- a) Desconocimiento de responsabilidades

- b) Falta de interés
- c) Falta de conocimiento administrativo (desconocimiento de formas y canales de comunicación)

7.- Supervisión deficiente:

- a) Falta de descripción del puesto
- b) Falta de motivación (incentivos)
- c) Por no tener personal capacitado
- d) Falta de autoridad
- e) Desconocimiento de responsabilidades
- f) Falta de programas de trabajo
- g) Cargas de trabajo desiguales
- h) Falta de planeación y coordinación

8.- Ausentismo en incremento:

- a) No se aplican las cláusulas del reglamento interior de trabajo
- b) Supervisión deficiente
- c) Irresponsabilidad de trabajadores
- d) Falta de local adecuado

9.- Costos elevados:

- a) Falta de capacitación a los trabajadores
- b) Mala selección de los trabajadores

- c) Falta de lugares apropiados para realizar el trabajo
- d) Fallas en el almacén
- e) Falta de criterio en el supervisor

10.- Falta de motivación:

- a) Falta de conocimiento del supervisor administrativo
- b) Falta de autoridad de los supervisores en el aspecto administrativo
- c) Falta de comunicación
- d) Falta de incentivos a los supervisores
- e) Falta de normas sistemáticas de motivación

11.- Mala operación del equipo de trabajo:

- a) Irresponsabilidad del operador
- b) Falta de conocimientos y habilidades del operador
- c) Falta de supervisión
- d) Falta de motivación
- e) Mala selección del operador
- f) Falta de disciplina
- g) Falta de cooperación de jefes de departamento

C A P I T U L O I V

INVESTIGACION DE CAMPO

4.1 CUESTIONARIO

UNIVERSIDAD ANAHUAC
ESCUELA DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

DATOS DEL ENTREVISTADO:

NOMBRE: _____

PUESTO: _____

ANTIGUEDAD EN EL PUESTO: _____

TELEFONO: _____

NOMBRE DEL ENTREVISTADOR: _____

FECHA DE LA ENTREVISTA: _____

1.- ¿Se otorga capacitación y adiestramiento al personal de su empresa?

SI ()

NO ()

2.- ¿Existe Departamento de Capacitación y Adiestramiento?

SI ()

NO ()

3.- ¿La empresa motiva a su personal para que se capacite?

a) Siempre

c) Rara vez

b) Casi siempre

d) Nunca

4.- ¿Por qué otorga Capacitación y Adiestramiento?

___ Por aumentar producción

___ Por tener mejor preparados a sus trabajadores

___ Por cumplir con la ley

___ Por elevar la moral del grupo

___ Por encontrar deficiencias en sus trabajadores

___ Por qué lo obliga el Sindicato

5.- ¿Tiene programas establecidos de Capacitación y Adiestramiento?

SI ()

NO ()

6.- Si la respuesta es NO, ¿cómo se imparte Capacitación y Adiestramiento? _____

- 7.- ¿A qué necesidades responde la Capacitación que ha recibido?
- a) A las necesidades de la empresa
 - b) A las necesidades de su trabajo
 - c) A ninguna (a la necesidad de la empresa de cumplir con una obligación legal)
- 8.- ¿En qué se basó para la elección de cursos a impartir?
- ___ Los que pensó usted que eran necesario para el puesto
 - ___ Los preguntó a los interesados que cursos necesitaban que se les impartiera
 - ___ Dar cursos generales para todo tipo de personal
 - ___ Pensó que lo más importante era el aspecto técnico y así lo escogió
 - ___ Pensó que lo más importante era el aspecto humano y así lo designó.
 - ___ Realizó: entrevistas, observación directa, relevé, índices de productividad, análisis de puesto ... para detectar los necesarios
 - ___ Lo decidió usted conjuntamente con los jefes de otras áreas
- 9.- ¿Quiénes imparten cursos de Capacitación y Adiestramiento al personal de la Empresa?
- ___ Instructores internos
 - ___ Instructores externos
 - ___ Instructores por servicio complementario
 - ___ Instituciones Capacitadoras

10.- ¿Evalúa usted a los instructores o a las Instituciones capacitadoras?

SI () NO ()

11.- ¿Están registrados ante el CATEX (Capacitación y -- Adiestramiento de la Industria Textil).

SI () NO ()

12.- ¿Evalúa usted el aprovechamiento del personal que - participa en los cursos?

SI () NO ()

13.- En caso de contestar SI, ¿cómo lo hace?

14.- ¿Cuál es el beneficio obtenido de impartir capacitación y adiestramiento al personal?

- ___ Incrementar utilidades
- ___ Mayor productividad
- ___ Mejores índices de control de calidad
- ___ Mejoramiento en los conocimientos y habilidades de personal
- ___ Incremento de ventas
- ___ Mejora de la moral del personal
- ___ Aumento en la producción

15.- ¿De los cursos que se imparten en la empresa qué -- porcentaje considera usted que es completamente necesario para la realización de las actividades del puesto?

100% ____ 75% ____ 50% ____ 25% ____

16.- ¿Cómo influye en el personal el haber recibido Capacitación y Adiestramiento?

____ Aumento de salario
____ Promociones
____ Bono anual por mérito
____ Como motivación personal
____ Otras, mencione: _____

17.- ¿Qué parte del presupuesto total de la empresa dedican a la Capacitación?

Menos del 5% ()
Del 5 al 10% ()
Del 10 al 20% ()
Más del 20% ()

18.- ¿Después de haber impartido capacitación y adiestramiento lleva un seguimiento para comprobar la aplicación de los conocimientos y habilidades recibidos?

SI () NO ()

19.- En caso de contestar SI, ¿cómo lo hace?

20.- ¿Cuándo considera que termina la capacitación y --
adiestramiento del personal?

4.2 RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO

GRAFICAS E INTERPRETACION

RESPUESTAS DE LAS PREGUNTAS ABIERTAS

6.- ¿Si no hay programas de capacitación y adiestramiento como se imparten cursos?

- Conforme se van necesitando
- Hace un programa el encargado y coordina que se - lleve a cabo
- De hecho existen pero sin ser registrados ante CA TEX

13.- ¿Cómo evalua el aprovechamiento del personal que -- participa en cursos?

- Por comentarios
- Revisa indices de productividad
- De acuerdo a los objetivos logrados
- Conforme a su desarrollo
- Practico exámenes

19.- ¿Se comprueba la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridas a partir de los cursos de ca pacitación y adiestramiento? Se comprueba de la si guiente manera:

- Checando trabajos realizados
- Revisando indices de productividad
- Por control de calidad

- Mejor toma de decisiones
- Por observación directa

20.- ¿Cuándo se considera que termina la capacitación y adiestramiento de personal?

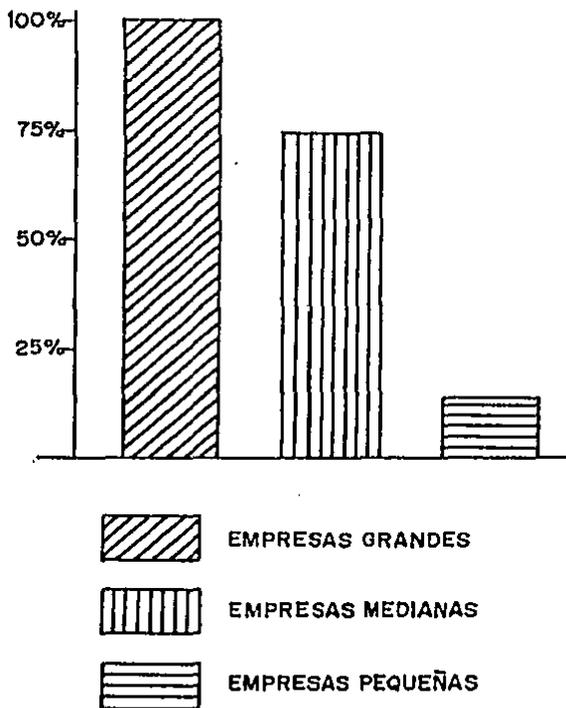
- a) Cuando termina el programa
- b) Después de cuatro años
- c) Nunca

RESPUESTAS DE PREGUNTAS CERRADAS

1.- ¿Se otorga capacitación y adiestramiento al personal de la empresa?

Las empresas grandes otorgan capacitación en su totalidad, las medianas empresas la aplican en una -- gran mayoría mientras que la pequeña empresa esta - muy atrasada o casi es nula a lo que a capacitación se refiere.

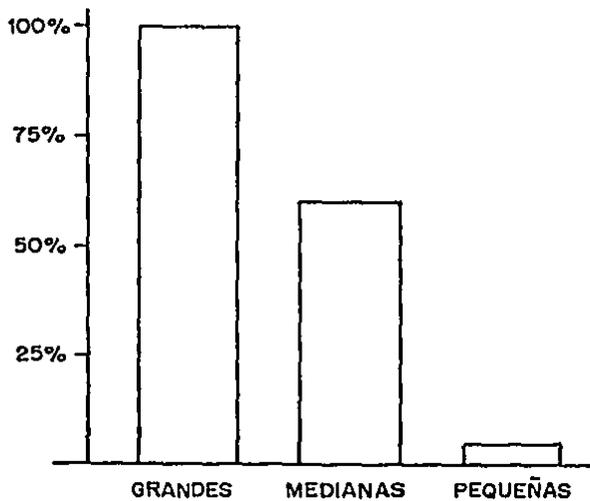
1) ¿Se otorga Capacitación y Adiestramiento al personal de la Empresa ?



2.- Existe departamento de capacitación y adiestramiento?

Lo que se refiere a empresas grandes todas cuentan con su Departamento de Capacitación de personal, -- las empresas medianas cuentan solo algunas con dicho Departamento pero lo tienen en una gran mayoría y las empresas pequeñas muy pocas cuentan con dicho Departamento.

2) ¿ Existe Departamento de Capacitación y Adiestramiento?

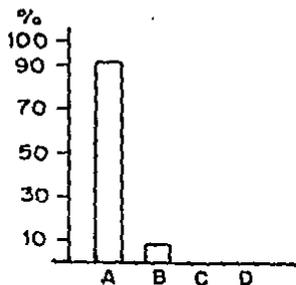


3.- ¿La empresa motiva a su personal para que se capacite?

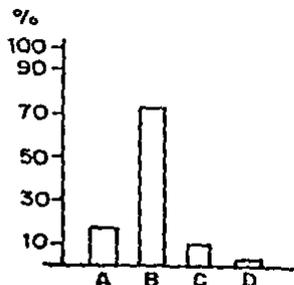
Dentro de una empresa grande la capacitación del personal es casi de 100% ya que pretende alcanzar su máximo rendimiento, mientras que en la mediana la capacitación es no menor del 70% pero no mayor de un 85% por la estructura de la misma empresa mediana. Las empresas pequeñas rara vez tienen capacitación ya que se encuentra por debajo de los objetivos para ser una empresa mediana o grande.

3) ¿La Empresa motiva a su personal para que se capacite?

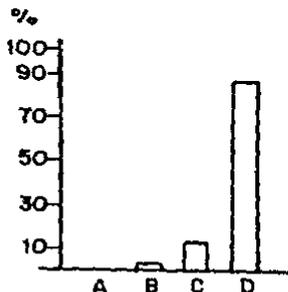
GRANDES	
A) SIEMPRE	92%
B) CASI SIEMPRE	8%
C) RARA VEZ	-
D) NUNCA	-
	<hr/>
	100%



MEDIANAS	
A) SIEMPRE	17%
B) CASI SIEMPRE	72%
C) RARA VEZ	8%
D) NUNCA	3%
	<hr/>
	100%



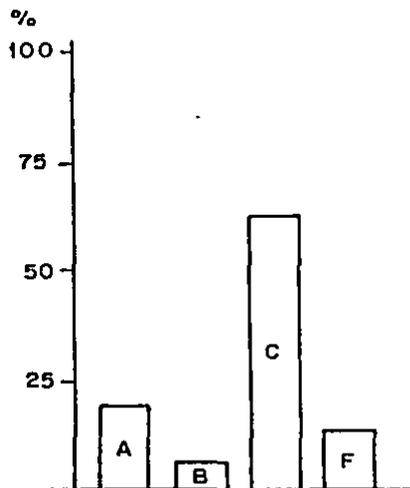
PEQUEÑAS	
A) SIEMPRE	-
B) CASI SIEMPRE	3%
C) RARA VEZ	12%
D) NUNCA	85%
	<hr/>
	100%



4.- ¿Por qué otorga Capacitación y Adiestramiento?

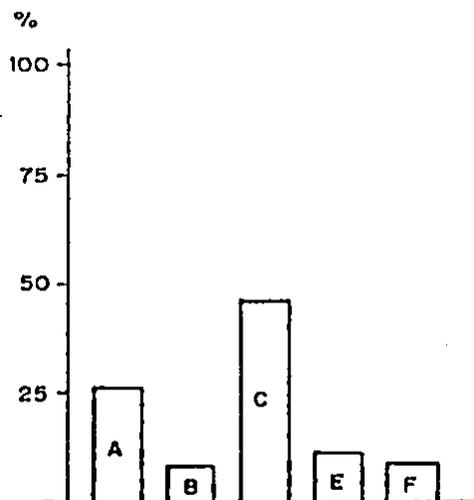
En las empresas grandes la mayor preocupación de impartir capacitación es para poder tener una mayor -- producción y una mayor eficiencia. En las medianas -- aplican capacitación solamente por cumplir con la -- ley preocupándole en menor proporción los demás as-- pectos al igual que la pequeña empresa que le preocu -- pa cumplir con la ley y dejando los demás aspectos -- como prioridades secundarias.

4) ¿Porqué otorgan Capacitación y Adiestramiento las Empresas Pequeñas ?



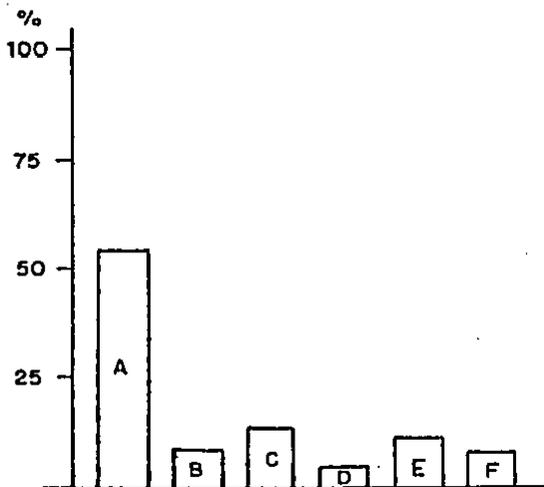
- A - POR AUMENTAR PRODUCCION
- B - POR TENER MEJOR PREPARADOS A LOS TRABAJADORES
- C - POR CUMPLIR CON LA LEY
- D - POR ELEVAR LA MORAL DEL GRUPO
- E - POR ENCONTRAR DEFICIENCIAS EN SUS TRABAJADORES
- F - PORQUE LO OBLIGA EL SINDICATO

4) ¿Porqué otorgan Capacitación y Adiestramiento las Empresas Medianas ?



- A - POR AUMENTAR PRODUCCION
- B - POR TENER MEJOR PREPARADOS A LOS TRABAJADORES
- C - POR CUMPLIR CON LA LEY
- D - POR ELEVAR LA MORAL DEL GRUPO
- E - POR ENCONTRAR DEFICIENCIAS EN SUS TRABAJADORES
- F - PORQUE LO OBLIGA EL SINDICATO

4) ¿Porqué otorgan Capacitación y Adiestramiento las Empresas Grandes?



A - POR AUMENTAR PRODUCCION

B - POR TENER MEJOR PREPARADOS A LOS TRABAJADORES

C - POR CUMPLIR CON LA LEY

D - POR ELEVAR LA MORAL DEL GRUPO

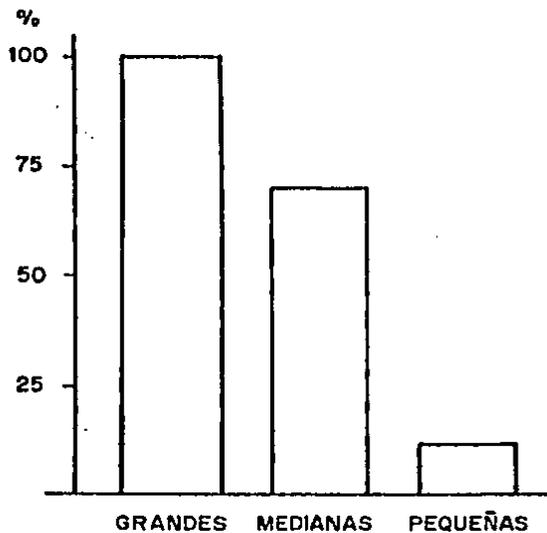
E - POR ENCONTRAR DEFICIENCIAS EN SUS TRABAJADORES

F - PORQUE LO OBLIGA EL SINDICATO.

5.- ¿Tienen programas establecidos de capacitación y --
adiestramiento?

En las empresas grandes ya cuentan con programas es-
tablecidos y que ya han sido probados varios años,
la empresa mediana cuentan con algunos programas es-
tablecidos pero también cuentan con programas even-
tuales que son obtenidos por medio de instructores
externos las empresas pequeñas por lo general no --
tienen programas establecidos y cuando requieren al-
guno de estos lo obtienen por asesoría externa.

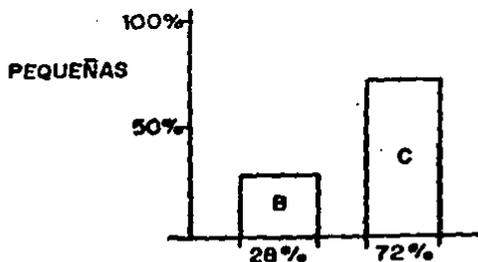
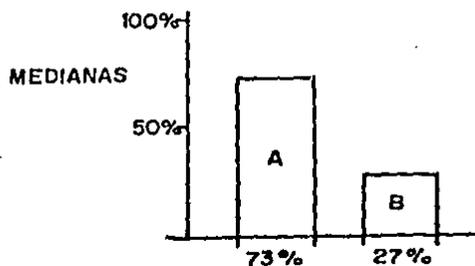
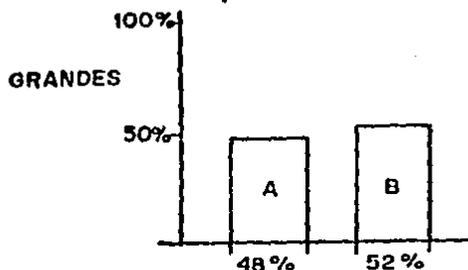
5) ¿Tiene Programas establecidos de Capacitación y adiestramiento?



7.- ¿A qué necesidades responde la capacitación que ha recibido?

La empresa grande responde a la capacitación de --- acuerdo a las necesidades de la misma y de su trabajo. La empresa mediana responde más bien a las necesidades de la empresa misma y después las del trabajo en tanto que las pequeñas entra dentro de las necesidades de trabajo por subsistencia y una necesidad de obligación legal.

7) ¿A qué necesidades responde la Capacitación que ha recibido ?



- A) A las necesidades de la empresa
- B) A las necesidades de su trabajo
- C) A ninguna (a la necesidad de la empresa de cumplir con una obligación legal).

8.- ¿En que se basó para la elección del curso a impartir?

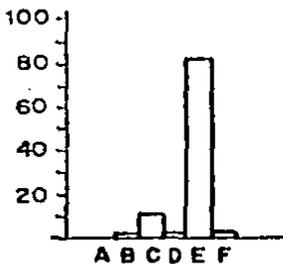
Para impartir los cursos de Capacitación y Adiestramiento las empresas grandes se basan para impartir sus cursos principalmente, en la observación directa y entrevistas a los empleados para poder detectar las necesidades de la misma, por otra parte se dan cursos a nivel general para llevar a cabo los programas establecidos llevándolos en una forma formal.

En las empresas medianas se llevan a cabo igualmente que las empresas grandes pero en una forma menos formal, y más bien imparten cursos de capacitación a personas que los jefes de área crean convenientes a determinadas personas según sus necesidades.

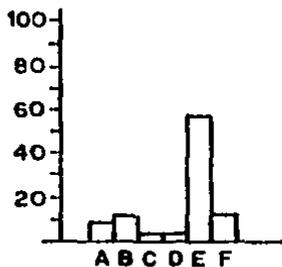
En las empresas pequeñas, los jefes o dueños son los que mandan a capacitar a su personal dependiendo de sus necesidades tomando en cuenta las peticiones de sus empleados, en muy pocos casos.

8) ¿En qué se basó para la elección de cursos a impartir?

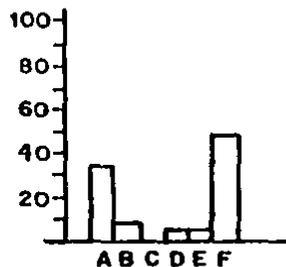
GRANDES	MEDIANAS	PEQUEÑAS	
	8	34	A) Los que pensó usted que eran necesarios para el puesto.
3	13	9	B) Les preguntó a los interesados qué cursos necesitaban que se les impartiera.
10	5	5	C) Da cursos generales para todo tipo de personal.
2	4	5	D) Pensó que lo más importante era el aspecto técnico y así lo escogió.
82	58	5	E) Realizó entrevistas, observación directa, revisó índices de productividad, análisis de puesto, para detectar los necesarios.
<u>3</u>	<u>12</u>	<u>47</u>	F) Lo decidió usted conjuntamente con los jefes de otras áreas.
100	100	100	



GRANDES



MEDIANAS

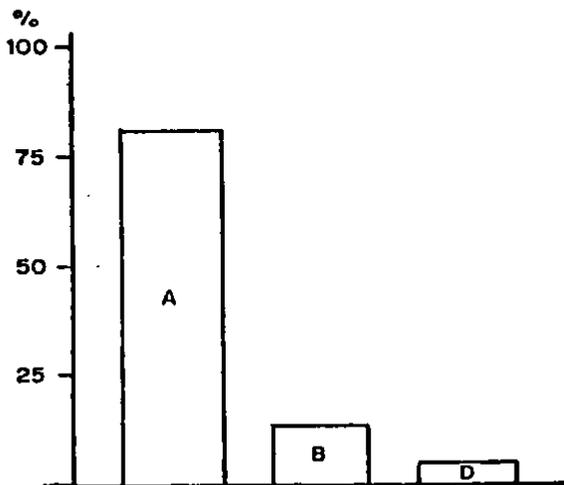


PEQUEÑAS

9.- ¿Quiénes imparten cursos de capacitación y adiestramiento al personal de la empresa?

Por lo general las empresas grandes cuentan con instructores internos que son los que imparten la capacitación en la empresa. Las empresas medianas algunas cuentan con instructores internos pero también tienen instructores externos y las pequeñas empresas la mayoría de éstas contratan a instructores externos ya que los instructores internos con los que cuentan son por lo general los mismos directores.

9) Quienes imparten cursos de capacitación y adiestramiento al personal en las Empresas Grandes.



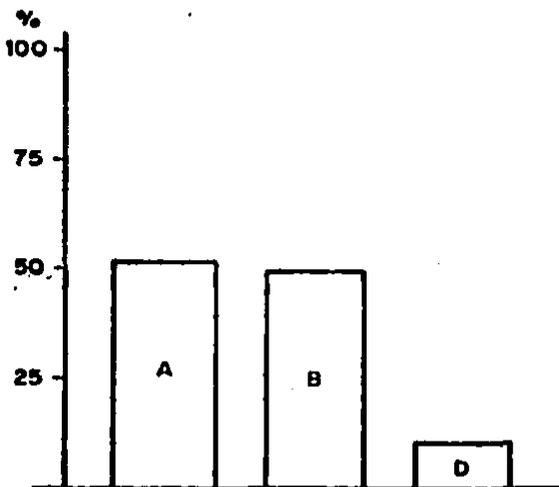
A- Instructores internos

B- Instructores externos

C- Instructores por servicio complementario

D- Instituciones capacitadoras.

9) Quienes imparten cursos de capacitación y adiestramiento al personal en las Empresas medianas.



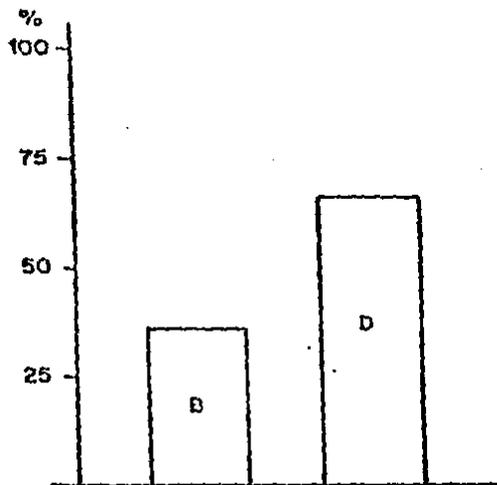
A - Instructores internos

B - Instructores externos

C - Instructores por servicio complementario

D - Instituciones capacitadoras.

9) Quienes imparten cursos de capacitación y adiestramiento al personal en las Empresas pequeñas.



A - Instructores Internos

B - Instructores externos

C - Instructores por servicio complementario

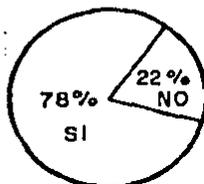
D - Instituciones capacitadoras.

10.- ¿Evalúa usted a los instructores o a las instituciones capacitadoras?

En las empresas grandes los instructores tanto internos como externos juegan un papel muy importante ya que su porcentaje de evaluación es muy alto para la capacitación siendo en menor grado el porcentaje en las medianas y casi nulo para las empresas pequeñas teniendo que recurrir a las instituciones capacitadoras.

10) ¿ Evalúa usted a los instructores o a las Instituciones Capacitadoras ?

GRANDES



MEDIANAS



PEQUEÑAS

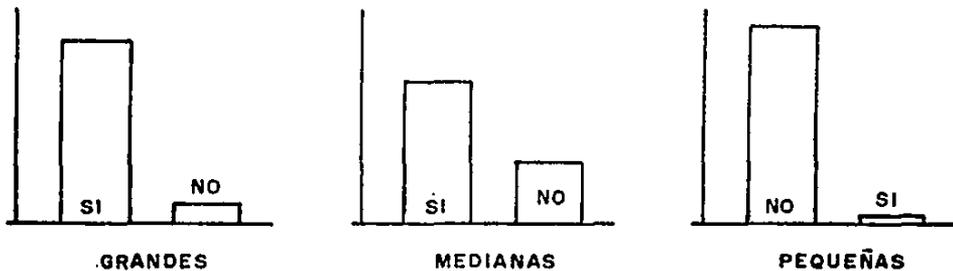


11.- ¿Están registrados ante el CATEX (Capacitación y --
Adiestramiento de la Industria Textil)?

El CATEX es un centro de capacitación que es relati
vamente nuevo en donde en su gran mayoría tienen re
gistradas a empresas grandes y algunas medianas sin
contar a pequeñas que es casi nulo su registro en -
esta institución.

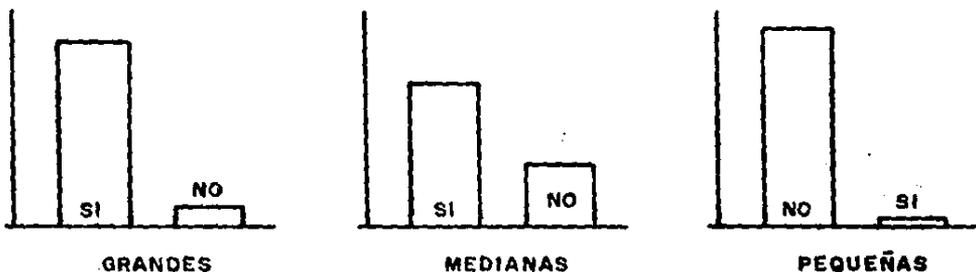
11) Están registrados ante el Catex (Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil)

69



11) Están registrados ante el Catex (Capacitación y Adiestramiento de la Industria Textil)

20

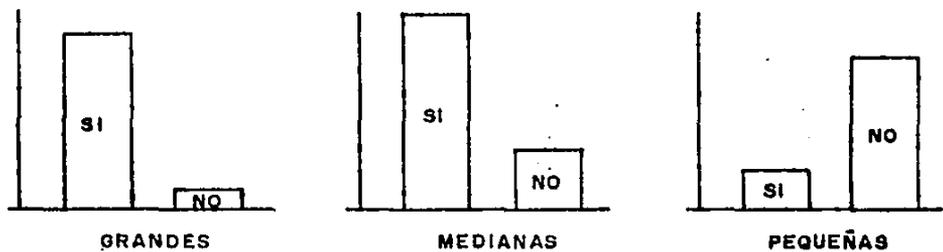


12.- Aprovechamiento del personal que participa en los cursos.

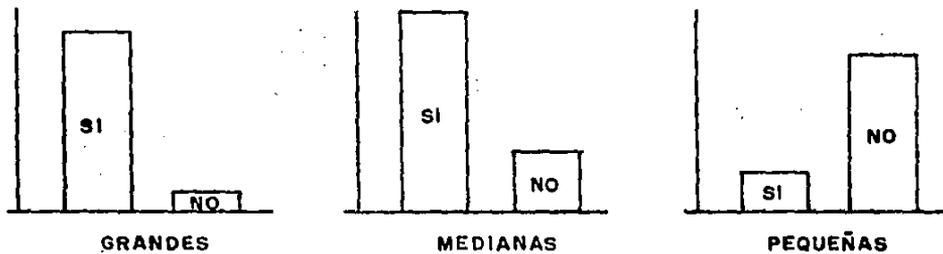
El aprovechamiento del personal que participa en los cursos dentro de una empresa grande alcanza los máximos rendimientos y se pretende establecer su máximo desarrollo. Dentro de la empresa mediana el aprovechamiento de los cursos es en menor grado por su desarrollo mismo, en cuanto que en las pequeñas debido a su estructura y su rendimiento es de un mínimo aprovechamiento del personal que participa en los cursos.

12) ¿Evalúa usted el aprovechamiento del personal que participa en los cursos?

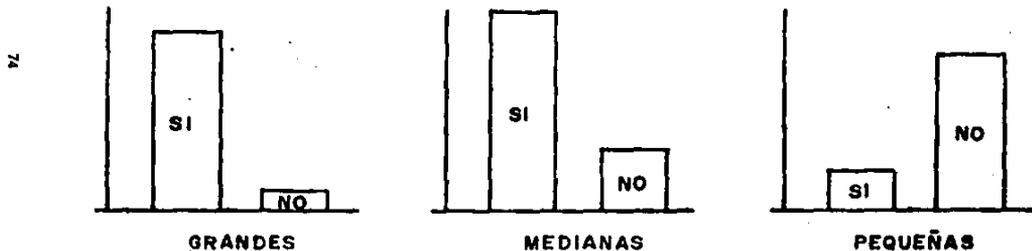
72



12) ¿Evalúa usted el aprovechamiento del personal que participa en los cursos?



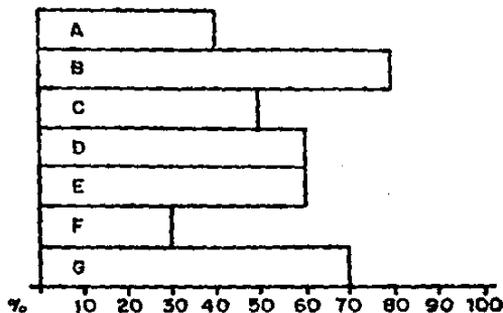
12) ¿Evalúa usted el aprovechamiento del personal que participa en los cursos?



14.- ¿Cuál es el beneficio obtenido de impartir capacitación y adiestramiento al personal?

El beneficio principal es que la amenaza va a ser más productiva por lo tanto la producción va a aumentar, utilizando sus mismos recursos.

14) ¿Cuál es el beneficio obtenido de impartir capacitación y adiestramiento al personal ?

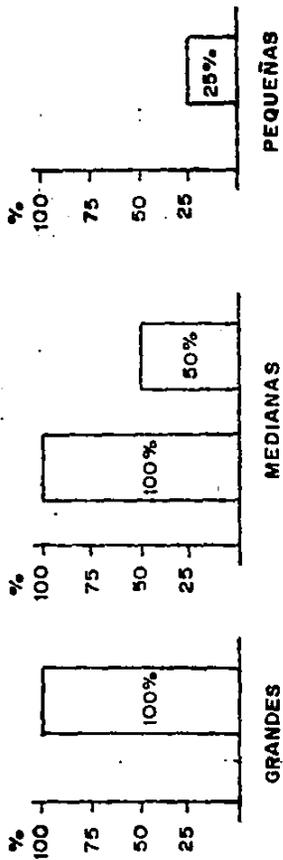


- A) Incrementar utilidades
- B) Mayor productividad
- C) Mejores índices de control de calidad
- D) Mejoramiento en los conocimientos y habilidades de personal
- E) Incremento de ventas
- F) Mejora de la moral del personal
- G) Aumento en la producción.

15.- ¿De los cursos que se imparten en la empresa que --
porcentaje considera usted que es completamente ne-
cesario para la realización de las actividades del
puesto?

La empresa grande considera en su gran mayoría que
la capacitación tiene un beneficio en un 100% por--
que esta empresa al aplicar cualquier programa ya -
sabe el fin que necesita. La empresa mediana en al
gunas de estas empresas ya se empieza a ver en la -
necesidad de aplicar programas de capacitación de -
acuerdo a sus fines y algunas consideran que el be-
neficio es del 100% mientras otras lo consideran en
un 50% ya que estas empresas están en vías de desa-
rrollo y las empresas pequeñas consideran que el be
neficio es de un 25% ya que la empresa todavía no -
necesita de un trabajo especializado.

15) ¿De los cursos que se imparten en la Empresa, qué porcentaje considera usted que es completamente necesario para la realización de las actividades del puesto?



ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

16.- ¿Cómo influye en el personal el haber recibido capacitación y adiestramiento?

El personal capacitado y/o adiestrado y al saber y sentirse seguro de lo que esta realizando empieza a exigir a la empresa principalmente aumento de salario, para sentir que su trabajo ha influido en el mejoramiento de la misma. Tanto en las empresas -- grandes como medianas y pequeñas un gran número de personas más que el salario piden que se les promueva de puesto, así mismo en las empresas grandes a -- niveles altos más bien lo reciben como beneficio -- personal, para ser más productivo su trabajo.

16) ¿Como influye en el personal el haber recibido Capacitación y Adiestramiento?

GRANDES MEDIANAS PEQUEÑAS

32

72

87

A) Aumento de salario

47

8

12

B) Promociones

-

-

-

C) Bono anual por mérito

20

12

-

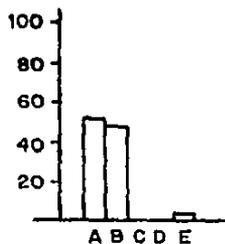
D) Como motivación personal

1

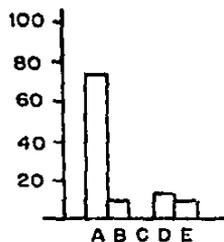
8

1

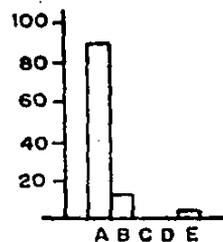
E) Otras.



GRANDES



MEDIANAS

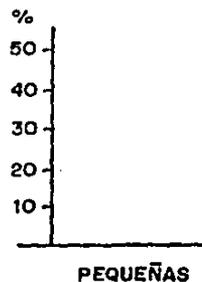
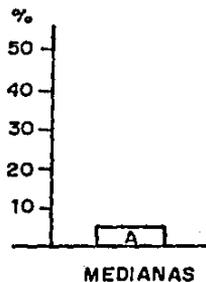
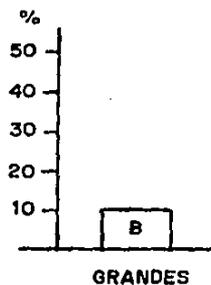


PEQUEÑAS

17.- ¿Qué parte del presupuesto total de la empresa dedican a la capacitación?

Las empresas grandes y medianas principalmente son las que proyectan parte de su presupuesto para la capacitación y adiestramiento a sus empleados, las empresas pequeñas solo si lo necesitan hacen el gasto pero no lo tienen contemplado dentro de sus presupuestos.

17) ¿Que parte del presupuesto total de la Empresa dedican a la Capacitación ?

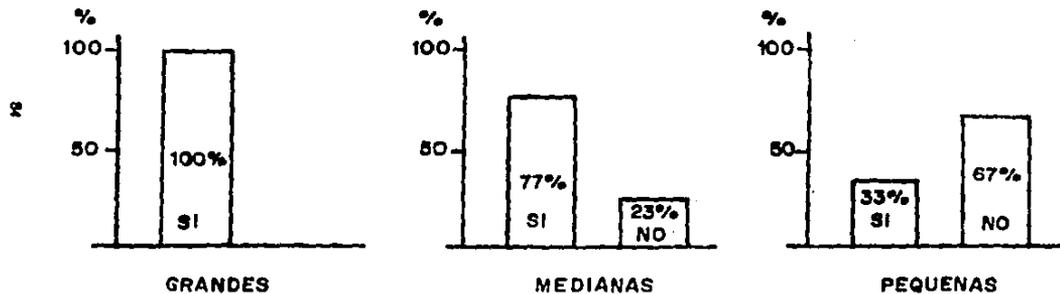


- A - Menos del 5 %
- B - Del 5 al 10 %
- C - Del 10 al 20 %
- D - Más del 20 %

18.- ¿Después de haber impartido capacitación y adiestra-
miento lleva un seguimiento para comprobar la apli-
cación de los conocimientos y habilidades recibi-
das?

La comprobación de los conocimientos obtenidos se -
lleva con mayor efectividad en la grande y mediana
empresa,,pues por lo general cuentan con programas
ya establecidos y con estadísticas anteriores. Siem-
pre esta comprobación casi nula en la pequeña empre-
sa.

18) ¿ Después de haber impartido Capacitación y Adiestramiento, lleva un seguimiento para comprobar la aplicación de los conocimientos y habilidades recibidos ?



C O N C L U S I O N E S

A través de esta investigación realizada sobre la -
capacitación en la industria textil nos podemos percatar -
que es realmente alarmante la situación que presenta con -
respecto a la capacitación que se hace pues es casi nula,
solamente un pequeño porcentaje es quien lo lleva a cabo.

En la aplicación de cuestionario nos podemos perca-
tar que este pequeño porcentaje que lleva capacitación no
es por interés propio sino por cumplir con una obligación
que le exige la ley.

La capacitación se lleva a cabo en esta industria -
de una forma empírica, es decir que los conocimientos los
han ido obteniendo de trabajador en trabajador sin la inn-
trucción de una persona capacitada en este ramo por lo que
la capacitación que obtienen estas personas no es muy espe-
cializada sino que todos los procedimientos que usan para
realizar su trabajo son obsoletos.

Por otra parte los dueños de estas empresas son per-
sonas que ya han estado varios años en el ramo que además
tienen una ideología muy diferente a la de hoy en día y --
que para ellos no es necesaria la capacitación pues para -

ellos les funciona muy bien.

Estando en un error pues por la falta de capacita--
ción su eficiencia no es muy buena y además no hacen con--
ciencia de que los trabajadores necesitan desarrollarse pa--
ra alcanzar la superación.

En una entrevista realizada en CATEX la Lic. Elvia
Elena Cañizares nos dijo que CATEX ha estado realizando --
constantas promociones para sus cursos pero hasta ahora no
eran muy satisfactorios los resultados ya que sólo una mí--
nima parte son los que realmente les interesa la capacita--
ción, más bien cree que este proceso es a largo plazo ya -
que las empresas que existen poco a poco tendrán que ir --
cambiando de dueño ya sea porque los dueños las venderán o
las pasaron de generación en generación, y esta nueva admi--
nistración ya tiene otra ideología donde se dan cuenta que
la capacitación es necesaria y es la forma en que pueden -
ser más competitivos.

Esta carencia de capacitación pone en una situación
de desventaja a esta industria y al país ya que no es sufi--
cientemente competitiva en el mercado internacional por lo
que este problema se le debe poner más atención a fin de -
lograr aumentar la eficiencia en esta industria.

Se ve claramente que en las empresas chicas la capacitación no la ejercen y no les preocupa en su gran mayoría empezar a aplicarla, esto es preocupante ya que una -- gran parte de la industria textil la forman pequeñas y medianas y no se les ve interés porque la gente se capacite.

Se podría decir que en la empresa mediana hay un interés por la capacitación en aquellas empresas que sus miras es crecer para la cual preparan a su gente para lograr este crecimiento. Por otra parte nos podemos percatar de que solamente las empresas grandes son quienes tienen un departamento de capacitación y esto también se puede ver -- en algunas de tamaño mediano.

En los empleados de las industrias textiles grandes encontramos un gran interés por superarse tomando ellos -- por su propia cuenta un interés por capacitarse para lograr tener un mejor punto esto es lógico que no suceda en las -- empresas medianas y chicas, ya que en dichas empresas no -- existe una amplia gama de niveles y el campo de acción es menor.

Por otra parte las empresas pequeñas que en algunos casos dan capacitación y porque la obliga la ley tomando -- parte de esto, algunas empresas medianas pero también se -- encuentran en estas empresas por interés propio de la empres

sa como sucede en las grandes empresas. En algunas empresas se encontro que la capacitación la ejercen a través de programas ya establecidos y esto es bueno ya que la empresa podra fijar metas si alguno de sus departamentos le faltaba eficiencia. Otras se basaban en observaciones directas, o porque el jefe del área decidió que cierta persona le faltaba capacitación lo que también es muy efectivo ya que de esta manera se corrigan las deficiencias que se tengan, encontramos también que las personas que imparten los cursos de capacitación son instructores internos con los que cuenta la empresa y esto es bastante efectivo ya que conocen muy bien los mecanismos de la empresa y pueden lograr mayor efectividad en la capacitación, otros lo hacen a través de instructores externos, que son personas que se dedican a la capacitación de gente o instituciones como el mismo CATEX que su función es la capacitación de todas las industrias textiles.

Se satisface más la idea de tener instructor interno porque ya estan adaptados a la estructura de la empresa y en un momento dado pueden saber que es lo que más conviene a la empresa. También tiene que ver mucho que los instructores con los que cuenta la empresa, no es lo mismo -- una empresa que comienza a contratar instructores con una que ya ha tenido experiencia con instructores anteriores a

la que me refiero es a la evaluación que una empresa pueda tener de los instructores y sobre esta calidad de instructor siempre llevan ventajas los grandes de las medianas y pequeñas ya que estas dos últimas la experiencia que han tenido son menores mientras que las grandes ya han experimentado con varia gente y en un momento dado podrán elegir a los instructores más aptos para desempeñar la capacitación poniendo en una desventaja a las empresas pequeñas y medianas ya que no podrán lograr con la misma eficiencia y calidad los trabajos de los cursos que se impartan.

Las empresas grandes y algunas medianas ya saben -- que aprovechamiento o beneficio van a tener estos cursos -- ya sea por experiencias anteriores o porque la empresa necesita la capacitación en una cierta área específica. Por otra parte la gente que participa en estos cursos de capacitación se siente más motivada y luchan para que sean promovidas a mejores puestos lo que logra una mayor eficiencia en algunas empresas por la competencia de empleados el beneficio que puede obtener una empresa al impartir capacitación es que dicha empresa va a tener más eficiencia utilizando sus mismos recursos y por lo tanto mayor productividad.

Después de impartidos los cursos la verificación -- que llevan las empresas es muy necesario ya que por medio

de estos se puede apreciar hasta donde fue útil el impartir dicho curso de capacitación. Esta verificación es muy notoria en las empresas grandes y medianas siendo casi nula en las pequeñas, por lo mismo de su ineficiencia para impartir cursos de capacitación. El presupuesto que muchas empresas dedican a la capacitación es muy notorio en las empresas grandes y en algunas medianas en donde se contempla una preocupación por la capacitación y por lo consiguiente tienen un presupuesto ya establecido, donde no se contempla un presupuesto es en las empresas pequeñas para tener poco capital y por razones ya explicadas con anterioridad que son consecuencia de lo mismo.

Los tiempos actuales por los que pasa México no son fáciles, el no preocuparnos por la capacitación, no nada más en la industria textil sino en todos los sectores y todos los aspectos México no podrá desarrollarse con eficiencia, como consecuencia de esto no podremos ser competitivos en mercados internacionales. Nuestro país tiene una ventaja que es tener una mano de obra relativamente barata, pero de nada sirve vender barato si nuestra calidad no es competitiva, es necesario que hagamos conciencia de lo importante que es tener una capacitación eficiente, el día que se logre tener una buena calidad en nuestros productos podremos lograr un México que se desarrolle con fuerza y -

como consecuencia de esto podremos lograr un nivel más alto de vida del pueblo en México.

R E C O M E N D A C I O N E S

La industria textil deberá tomar con mayor conciencia el problema que significa la falta de capacitación y los beneficios que pudieran obtener por medio de la capacitación.

Además en los tiempos actuales cada día se va viendo la necesidad de que las empresas textiles tengan mejor preparada a sus empleados para que estas empresas sean más competitivas tanto nacionalmente como internacionalmente y de esta manera formar parte importante de los ingresos de nuestro país.

Por otra parte se entiende que CATEX es una institución relativamente nueva pero esta debe movilizarse más para que todas las empresas que no tengan capacitación la empiecen a practicar especialmente las pequeñas ya que son la mayoría y lleguen a formar algún día una de las principales plantas productoras del país.

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

SILICEO ALFONSO
CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL
3a. REIMPRESION
EDITORIAL LIMUSA
MEXICO, 1978

BASS B.M. Y VAUGAUM, J.A.
EL ENTRENAMIENTO EN LA INDUSTRIA
ED. CECSA
MEXICO, 1973

CHAIG ROBERT L. Y LESTER R. BITTEL
MANUAL DEL ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL
4a. EDICION
ED. DIANA
MEXICO, 1975

ARIAS GALICIA, FERNANDO
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
2a. EDICION
EDITORIAL TRILLAS
MEXICO, 1979

CANONICT ALDO Y RINCON LUCIANO
ADIESTRAMIENTO Y FORMACION DE PERSONAL
1a. EDICION
EDITORIAL DEUSTO
BILBAO ESPAÑA, 1973

SCHAEFFER VERNON C.
JOB INSTRUCTION
1a. EDICION
EDITORIAL MC GRAW HILL BOOK CO.
INC. NUEVA YORK
EE.UU., 1963

SMITH CAMERON C.
GUIAS PARA SUPERVISORES
1a. EDICION
EDITORIAL TRILLAS
MEXICO, 1972

TRUEBA URBINA I. / TUREBA BARRERA J.
NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA
EDITORIAL PORRUA
MEXICO, 1978

SHERWOOD FRANK P. / BEST WALLACE H.
METODOS DE SUPERVISION EN LA ADMINISTRACION MUNICIPAL
EDITORIAL CECOSA
MEXICO, 1976

JIMENEZ CASTO WILBURG
INTRODUCCION A LA TECNICA ADMINISTRATIVA
4a. EDICION
EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONOMICA
MEXICO, 1974

YODER, DALE
MANEJO DE PERSONAL Y RELACIONES INDUSTRIALES
EDITORIAL CECOSA
MEXICO, 1978

OFIENH, GABRIEL D.
INSTRUCCION PROGRAMADA
1a. EDICION
ED. CENTRO REGIONAL DE AYUDA TECNICA
MEXICO, 1973

BLAKE ROLANDA P.
SEGURIDAD INDUSTRIAL
EDITORIAL DIANA
MEXICO, D.F.

FIGORS, PAUL HYER CHARLES A.
ADMINISTRACION DE PERSONAL
EDITORIAL CECESA
MEXICO, 1978

BENNIS, WARREN G.
DESARROLLO ORGANIZACIONAL SU NATURALEZA, SUS ORIGENES
Y PERSPECTIVAS
FONDO EDUCATIVO INTERAMERICANO, S.A.
MEXICO, 1973

MEMORIAS ESTADISTICAS
CAMARA DE LA INDUSTRIA TEXTIL
MEXICO, 1984

FOLLETOS E INFORMACION PROPORCIONADA POR EL CENTRO
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA INDUSTRIA
TEXTIL
(CATEX)

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION
1o. AGOSTO DE 1979