

197
2500



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN
LAS EMPRESAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A :

EULALIO RIVERA DIAZ

DIRECTOR DEL SEMINARIO:

LIC. VICTOR MANUEL TERRONES LOPEZ

México, D. F.

1985



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.

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I	PAG.
PROBLEMATICA DE LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS	1
- MALA UBICACION DE LA EMPRESA	7
- SINTOMAS QUE PRONOSTICAN EL POSIBLE FRACASO DE UNA EMPRESA	8
- COMO EVITAR EL FRACASO	9
- CONCEPTOS Y DEFINICIONES	29
- LA CAPACITACION COMO MEDIO DE DESARROLLO	32

CAPITULO II

SITUACION DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN MEXICO	39
- IMPORTANCIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA	46
- IMPORTANCIA ECONOMICA	47
- IMPORTANCIA SOCIAL	51
- POLITICA DE FOMENTO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA	54
- FONDO NACIONAL DE ESTUDIOS DE PREINVERSION (FONEP)	56
- FONDO NACIONAL DE FOMENTO INDUSTRIAL (FOMIN)	57

CAPITULO III

DIVERSAS MODALIDADES SOBRE LA CAPACITACION EN MEXICO	69
- PROGRAMA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL DE LA EMPRESA MEDIANA Y PEQUEÑA	71
- PRINCIPALES PROBLEMAS	75
- DESCONCENTRACION Y SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA	78
- MEDIDAS A CORTO PLAZO	79

CAPITULO IV

LINEAMIENTOS Y CRITERIOS NORMATIVOS PARA CAPACITAR LOS RECURSOS HUMANOS	83
- NECESIDAD DE CAPACITAR LOS RECURSOS HUMANOS	87
- VENTAJAS	90

CAPITULO V

CONCLUSIONES	92
-------------------------------	-----------

BIBLIOGRAFIA

INTRODUCCION

Toda función del ser humano está encaminada a la satisfacción de necesidades, tanto económicamente como políticas y sociales que se van efectuando en el transcurso de su vida.

El aprendizaje es el punto primordial de la vida del hombre - ya que toda conducta del ser humano es resultado de tal proceso, de ahí vemos la importancia que tiene el capacitar al elemento humano, para que pueda desarrollar bien sus actividades.

Las organizaciones tienen en el factor humano su recurso más valioso; sin embargo, por las diferencias entre los individuos que las integran así como por el cambio característico de toda organización en desarrollo, es imprescindible adecuar las características y habilidades del elemento humano como los requisitos de las tareas que está desempeñando o con las que en lo futuro realizará, surgiendo de esta manera la necesidad de capacitar como una de las áreas de responsabilidad, para lograr la obtimización del elemento humano.

Frente a ésta exigencia, surge paralelamente la de lograr el desarrollo de ese elemento humano que se encuentra a su disposición, a fin de hacerlo más satisfactorio a sí mismo, a su organización y en la comunidad en la que vive, y esto solo es posible en la medida en que ese ser humano adquiera conocimientos y desarrolle sus capacidades, en cuyo caso la capacitación es el auxiliar más valioso.

La creciente industrialización de los países, así como el pronunciado crecimiento poblacional y la poca disponibilidad de recursos - técnicos y financieros nos obligan a buscar soluciones prácticas que nos permitan incrementar la producción y la productividad, generar fuentes - de trabajo y emplear la tecnología más adecuada a estas características.

Es por ello que considero importante el llevar a cabo la capa citación y adiestramiento que es un factor de suma importancia, ya que - al hacer esto se logra un mejor perfeccionamiento del personal y de sus recursos técnicos y financieros.

La apertura de una nueva empresa ocurre en la mayoría de los casos cuando el dueño potencial percibe una oportunidad. Al ver que ésta existe el empresario se lanza con los recursos de que dispone sin saber con exactitud el capital necesario para el desarrollo adecuado de esa empresa.

Específicamente podemos ver que el error de una inadecuada capitalización puede resumirse en las siguientes categorías:

a) Empresarios que habiendo hecho una inversión inicial suficiente invierten la mayor parte de sus recursos líquidos en el momento de abrir la empresa y se quedan sin reservas para hacerle frente a los futuros gastos inmediatos.

b) Dependencia masiva en capital prestado para iniciar la empresa.

Estas dos situaciones son casi siempre funestas para la empresa, porque en el mejor de los casos, suponiendo que la empresa comience a vender rápidamente su inventario inicial, éste tendrá que ser reemplazado para poder hacer frente al aumento de ventas y reponer la mercancía vendida. De inmediato se requerirá una conversión del capital líquido de reserva en inventario y, a falta de capital líquido de reserva, infusión de capital externo nuevo que puede ser adquirido únicamente pidiendo dinero prestado.

Un empresario que se encuentre en situaciones difíciles y que - - -

no disponga de capital líquido y que haya consumido todas las oportunidades de pedir dinero prestado verá como rápidamente el impulso inicial que la empresa había generado empieza a disminuir. Si es una empresa que vende al detalle, la falta de inventario disponible hará que el cliente que visite el establecimiento comercial salga de él sin haber compra alguna, y si se trata de una empresa manufacturera la parálisis ocurrirá, ya por falta de materia prima o por la imposibilidad de hacer frente a la plantilla de nómina semanal.

Es de vital importancia que el lector se dé cuenta de que el problema de falta de liquidez se origina porque no existe una adecuada sincronización entre el Ejecutivo que sabe de la empresa en forma de ventas a plazos ó a crédito y el que entra como resultado del cobro de las cuentas por cobrar. Usualmente existe un lapso de tiempo que varía según el tipo de empresa de que se trate entre el momento que la venta a plazos es hecha y el cobro por parte de la empresa de la cantidad adecuada. Durante ese período de tiempo, la empresa tiene que continuar cumpliendo con sus obligaciones de pago, tales como gastos de nómina, cuentas por pagar, impuestos, - - reemplazo de inventario, gastos generales, etc.

Un empresario inteligente es aquel que le hace frente a esta situación tomando en cuenta las siguientes medidas:

- 1.- No invertir todo el capital en inventario y activos fijos. Mantener una parte substancial del capital en estado líquido, el cual progresi-

vamente deberá ser inyectado a la empresa a medida que sea necesario.

2.- Nunca agotar inicialmente la totalidad del crédito disponible de la empresa, ya que siempre se debe de dejar un margen para ser utilizado cuando las circunstancias lo requieran.

No podemos dejar éste tema sin volver a enfatizar que cuanto más vende una empresa, cuanto más rápidamente penetra de un mercado y más aceptación tienen sus productos, es precisamente cuando la empresa requiere más capital adicional.

FALTA DE LIBROS ADECUADOS DE CONTABILIDAD

La existencia de libros adecuados de contabilidad facilitarán la acumulación, clasificación e interpretación de cierto tipo de información - información contable - que es absolutamente necesaria para el uso inteligente de los recursos de que una empresa dispone. Debido a que en una empresa la mayoría de los recursos son medidos en términos de dinero, tenemos - que el dinero sirve como denominador común para medir la labor diaria, las ventas, el material en bruto y hasta ciertos derechos que la empresa o el - empresario tienen sobre ciertos activos.

El empresario diariamente está tomando decisiones que afectan el futuro de la empresa, estas decisiones deben ser hechas basadas en informaciones contables que sean precisas, exactas, oportunas y pertinentes al pro

blema que se trate. Desgraciadamente la calidad de la información contable de que una empresa dispone estará en función del sistema de contabilidad existente y la capacidad del contador.

No es el propósito de detallar el sistema "ideal" de contabilidad que se debe de disponer en la empresa, primero porque el sistema varía según las necesidades de cada empresa y el tipo de información contable que se quiere generar, y segundo, porque debe de ser un Contador Público autorizado Titulado o Certificado el que después de estudiar la organización y sus recursos es el llamado a recomendar los libros que se deben de emplear.

No obstante lo expuesto arriba, quisiera brevemente hacer una breve relación de los libros que una empresa comercial o una manufacturera deber de emplear recordando siempre que debe de haber previo asesoramiento -- por parte de un contador público cuando se va a determinar los libros que se van a emplear, ya que éstos tienen que ajustarse a la contabilidad que se vaya a establecer.

En caso de una empresa de ventas al detalle, uno de los sistemas más simples es el compuesto por los siguientes seis "libros" .

- Diario de caja.- En el cuál solo se anotan las transacciones que afectan caja (efectivo).

- Diario de compras.- El cuál muestra lo que se le adeuda a los -

acreedores por las compras de mercancías a crédito.

- *Diario de ventas.*- Es aquél libro especial, en el que se anotan todas las ventas al crédito.

- *El Mayor General.*- Es el libro de contabilidad que contiene - todas las cuentas que se necesitan para preparar el estado de ingreso y el estado de situación.

- *El Registro de Nómina.*- Es donde se resumen los detalles de la nómina semanal de cada empleado.

- *El Talonario de cheques.*- El instrumento que se debe emplear - para todo desembolso.

Los libros mencionados excepto la chequera pueden estar constituidos por hojas sueltas los cuales vienen en diferentes tipos.

En adición a los libros expresos o mencionados, pueden ser necesarios los siguientes formularios:

-*Informe diario de ventas.*- Un sumario de las cuentas hechas durante el día.

-*Informe de efectivo recibido.*- Un sumario del efectivo recibido durante el día.

-*Registro de ingresos del empleado.*- Es un formulario que muestra todos los detalles de lo que se le paga a una persona que trabaja para la empresa.

-*Comprobantes de caja chica.*- Es un formulario que provee la autorización escrita para una transacción comercial.

En casos de una empresa manufacturera, los libros a utilizar son básicamente los mismos con una excepción. El número y tipos diarios y mayores dependerá primeramente del tipo y volúmen de transacciones con los clientes y segundo, del tipo y volúmen de transferencia de costos que son necesarias debido a la técnica manufacturera empleada.

MALA ADMINISTRACION DE LOS INVENTARIOS

Uno de los errores de percepción que encontramos en relación a los inventarios es la constante preocupación por parte del dueño de si tiene muy poco o demasiado "stok" o existencia de mercancías, o inventario. En realidad lo que debe de preocupar al dueño de la pequeña empresa es si lo que tiene en existencia es adecuado.

Por un inventario adecuado nos referimos a un inventario que satisfaga al público consumidor. Específicamente el stok en existencia debe reflejar los gastos y necesidades del consumidor. Es por esto que un buen empresario es aquel que sabe aquilatar el mercado que sirve y ofrece los productos que más se venden.

Como quiera que los recursos con que se cuenta son limitados, el dueño tendrá como primera decisión la de escoger entre ofrecerle al público un amplio y variado stok de mercancía o uno menos variado; pero más especializado. Idealmente el inventario debía tener ambas características, pero solamente aquellas empresas muy grandes que disponen de grandes recursos -

son los que pueden ofrecer ambas características.

Un inventario que no refleja el gusto o las necesidades del mercado que se trata de penetrar es un inventario que no se venderá y que tendrá que ser rebajado de precio drásticamente con la resultante pérdida económica para la empresa. De más está decir que representando el inventario una parte substancial de la inversión de capital, un error en su compra, posiblemente causará una pérdida de tal magnitud que en muchos casos la empresa no podrá recuperarse.

Otros aspectos de la correcta administración del inventario serán las medidas de seguridad de que éste dispone. Hay que asegurarse que el mismo este protegido contra robos, deterioro y obsolescencia y que este asegurado.

MALA UBICACION DE LA EMPRESA

Si el empresario no hace una evaluación objetiva del lugar donde planea establecer el negocio, es posible que cometa un error que en muchos casos es irreversible, ya que una vez que la empresa está establecida, le será muy difícil cambiarla de lugar.

Si el empresario por error selecciona un lugar que está en un área que está perdiendo población, decayendo económicamente o alejado del mercado que quiere servir, la empresa está condenada al fracaso de antemano.

no o, en el mejor de los casos, a sobrevivir, siempre en un plano secundario.

Esta situación también puede ocurrir si el tipo de empresa es muy especializada o si el servicio o los artículos que vende ya están siendo adecuadamente suministrados por otra empresa.

SINTOMAS QUE PRONOSTICAN EL POSIBLE FRACASO DE UNA EMPRESA.

Al analizar las posibles áreas vitales de una empresa y tratar de identificar en ellos síntomas que nos pudieran indicar con suficiente antelación el posible fracaso, debemos tener cuidado de no confundir los síntomas con las causas que lo originan. El propósito de identificar los síntomas es el poder poner en acción con suficiente tiempo algún tipo de medida con vista a la causa directa, que evite, o por lo menos posponga el fracaso de la empresa.

Tres aspectos deben de ser revisados en toda empresa. La liquidez, la solvencia y la capacidad de la empresa de realizar ingresos netos.

La capacidad que tiene una empresa en convertir sus activos en efectivo en un momento dado determina el grado de liquidez de ella. El mejor indicador del grado de liquidez de una empresa está dado por dos índices o razones contables que miden la liquidez.

El primer índice o razón corriente, es el que compara el activo corriente (numerador) con el pasivo corriente (denominador). Si esta rela

ción es de 2 a 1, se considera que es adecuada. La segunda razón es aquella que se obtiene comparando ciertos activos corrientes tales como efectivo y cuentas por cobrar con el pasivo corriente. Esta razón es conocida como prueba del ácido y si la relación es de 1 a 1, se considera adecuada. Estas dos razones dan una idea de la situación real del capital de trabajo de la empresa.

El analista antes de llegar a una decisión deberá estudiar y comparar ambas razones con la de una serie de períodos anteriores, observando si estos índices están mejorando o deteriorándose. Un progresivo deterioro de las razones es una segura manifestación de un posible fracaso de la empresa, porque lo expresado puede determinar una carencia de efectivo con que hacerle frente a los pagos de la empresa en el futuro.

COMO EVITAR EL FRACASO.

En la sección anterior identificamos algunos de los síntomas que nos permiten pronosticar el curso futuro descendente en la liquidez, solvencia y capacidad de la empresa de generar ingresos netos.

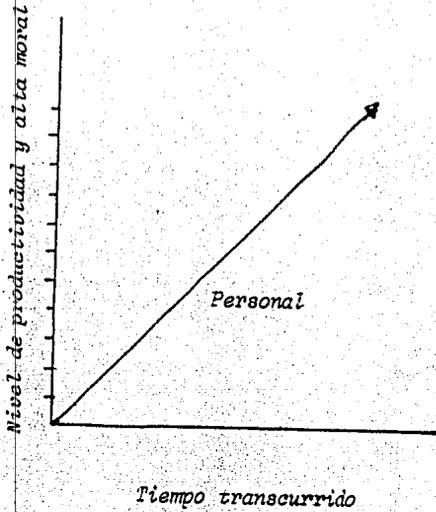
Ahora vamos a ofrecerle un grupo de sugerencias que si son aplicadas a tiempo y en forma acertada permitirán a la empresa sobrevivir.

En casos de falta de liquidez, el empresario debe intentar rápidamente obtener capital líquido de la siguiente manera:

- 1).- *Buscar capital de inversión adicional*
- 2).- *Retener las utilidades productivas en el negocio.*
- 3).- *Acelerar el cobro de las cuentas a cobrar.*
- 4).- *Disminuir los inventarios.*
- 5).- *Implantar una política de crédito más estricta*
- 6).- *Vender los activos fijos que no son necesarios en la operación del negocio.*
- 7).- *Obtener préstamos bancarios.*

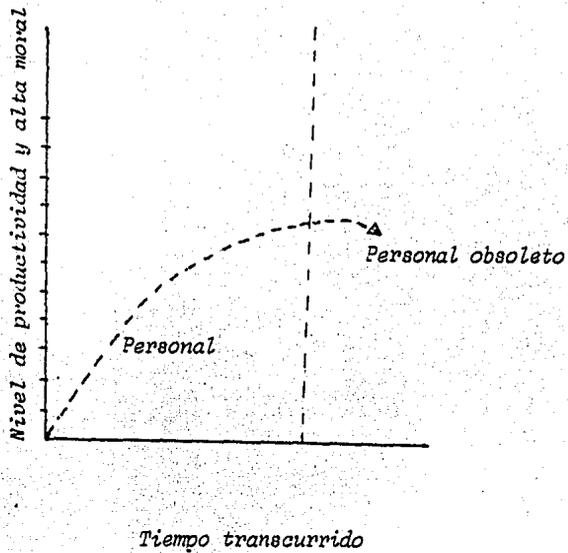
En muchas situaciones, la falta de liquidez es algo transitorio y la aplicación de una o varias de las medidas sugeridas le permitirá a la empresa salir airoso de la prueba.

La mejor manera de resolver casos en los que la falta de capital líquido es un problema para la empresa es la de poder anticipar o prever dichas situaciones. El estado de flujo de efectivo preparado con varios meses de anticipación le permitirá al dueño saber más o menos cuando es que se avecina la falta de efectivo. Dicho estado no es más que un estimado de la cantidad de efectivo que se espera que entre y del efectivo que se espera que salga en un período de tiempo.



*Empresa con planes de capacitación
permanente*

La gráfica se explica por sí sola, a través de un plan de capacitación permanente en la empresa, el personal irá en dirección ascendente, tanto por lo que se refiere a su preparación técnica para una alta productividad, como para mantener una elevada moral y una auténtica integración a la empresa.



Empresa sin capacitación

La gráfica señala que el personal de una empresa puede llegar a un grado óptimo de desempeño y moral, y si éste no es mantenido, enriquecido y complementado mediante una sana administración de personal que lo capacite y desarrolle, la obsolescencia se encargará de hacer decrecer su moral y productividad.

La capacitación y el adiestramiento para el trabajo, responden a una necesidad colectiva, que permite consolidar el desarrollo, - por esta razón, interesa e involucra los índices de instrucción y educación, aseguramos fuentes de empleo y se mejora el nivel de vida.

Un individuo capacitado, desempeña su trabajo con un mayor grado de eficiencia y en un ambiente de más estímulo.

Estos aspectos, referidos a las empresas, destacan la necesidad y conveniencia recíprocas, entre patrones y trabajadores, para establecer modalidades y procedimientos, con sistemas flexibles, que permitan incrementar la productividad. A pesar de las dificultades económicas, hemos mantenido las fuentes de trabajo, y en algunos renglones industriales requerimos, en forma permanente, mano de obra calificada..

El desarrollo industrial deriva de un proceso en el que intervienen factores internos y externos. Hasta la década de los 60, los modelos de crecimiento contemplan aspectos incipientes, limitados a la elaboración de algunos bienes para sustituir progresivamente importaciones, sin tomar en cuenta al elemento humano, como factor primordial de producción.

El talento y la unidad del sector empresarial fue un factor -

importante de la evolución industrial, ya que aprovechó las oportunidades del contexto económico mundial. Supo organizar los demás factores de la producción y los integró, con criterio nacionalista, a la dinámica que exigía un mercado interno en constante expansión.

Los desajustes económicos que ha sufrido el país, hacen evidente la necesidad de establecer, hoy, una estrategia de desarrollo industrial que mantenga los principios básicos de libre empresa y capacitación de recursos humanos en todos los niveles.

Las deficiencias existentes en capacitación y adiestramiento así como el uso de tecnologías y formas de organización inadecuadas, --han ocasionado gran desproporción en los niveles de productividad. El Programa Nacional de Capacitación y Productividad reconoce la carencia de una infraestructura adecuada ocupacional y regional que permita atender la demanda de capacitación y adiestramiento, así como la falta de vinculación de los sectores afectados, con los programas que se han implementado.

La dinámica de la productividad se puede cuantificar al dividir el producto interno bruto generado, entre la población ocupada. Esta relación nos da por resultado un 2.16% para la Productividad Nacional, durante el período 1975-1981. Para la industria manufacturera, un 2.99% para la industria de construcción un 0.54% y para el transporte, almace

namiento y comunicaciones, un 1.92%. Ello refuerza el argumento de desproporción entre los índices de eficiencia de los distintos sectores.

No obstante los defectos que presenta la capacitación, también tiene aciertos: El Sector público, de manera conjunta con trabajadores y empresarios, ha promovido el establecimiento de diversas instituciones, orientadas a mejorar la calidad del trabajo, a través de capacitación y adiestramiento.

En 1953, se fundó el "Centro Industrial de Productividad" - (CIP). Posteriormente se estableció el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO) y el Instituto Nacional de Productividad (INAPRO). Sin embargo, la difícil situación económica del país, obligó a reestructurar estrategias.

Las alternativas de capacitación se pueden enmarcar en dos rubros: la de trabajadores, y la destinada a la población económicamente activa, no integrada al proceso productivo.

Es necesario que a la población económicamente activa, no integrada aún a las labores productivas, se le instruya no sólo en áreas donde la industria nacional-pública y privada presenta demandas, sino para los distintos campos económicos.

La necesidad de adecuar estrategias acordes con los requeri-

mientos de los sectores productivos, ha dado lugar al "Programa Nacional de Capacitación y Productividad", documento que integra los objetivos, y lineamientos de la intención de capacitar nuestra fuerza de trabajo.

El "Plan Nacional de Desarrollo" señala que la finalidad de la capacitación y productividad es obtener mejores niveles de utilización de los recursos de la economía, para propiciar la solución de problemas estructurales, como desigualdad social y regional, e insuficiencia de ahorro de divisas. Para el logro de este propósito, el mismo plan establece las siguientes prioridades:

- Resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y demanda de mano de obra calificada, mediante una mayor disponibilidad de oportunidades de capacitación y adiestramiento a todos los niveles requeridos, con el fin de ampliar el acceso de la población a los empleos productivos, se pondrá especial cuidado en aquellos sectores intensivos mano de obra calificada.

- Garantizar que los mayores niveles de productividad así generados, se distribuyan más equitativamente entre los factores de la producción y entre las regiones, propiciando para ello una creciente vinculación de aquellas con el salario.

- Disminuir los efectos negativos que puedan generarse entre mayores niveles de productividad y de empleo.

- Orientar los cambios de la productividad en forma selectiva, considerando las características que la determinan y la dirección de la transformación estructural que se ha planteado en la estrategia de desarrollo.

- Reducir los diferenciales de productividad entre ramas de actividad, estratos empresariales y regiones del país, para disminuir - diferenciales de ingresos laborales entre los mismos.

En cuanto a los lineamientos de estrategia, hay dos vertientes de carácter general y simultánea; una que intenta resolver la problemática en torno a la capacitación y productividad, como consecuencia de cambios coyunturales, y otra que establece las bases para lograr mayores niveles de eficiencia, productividad y competitividad del aparato productivo y garantiza, para su desempeño futuro, contar con recursos humanos calificados en forma oportuna y suficiente.

Para dar viabilidad a estas estrategias, se ha conformado e - instrumentado una serie de lineamientos específicos, en función de los diversos factores que influyen en la capacitación y productividad: Fortalecer el marco jurídico; reforzar esquemas de financiamiento; vincular el desarrollo científico y tecnológico, y coordinar acciones de los sectores público, privado y social.

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación ha expre

sado, por diversos medios, su solidaridad activa en el propósito nacional de capacitar la fuerza de trabajo. La acción positiva de la institución, ha permitido realizar un programa para todos los niveles que ha redundado en mayores beneficios al sector industrial. Desde el 5 de mayo de 1980, Canacindra está acreditada como entidad capacitadora, y la gama de cursos que ha impartido cubren la mayor parte de las áreas que conforman la estructura industrial. Hemos notado incrementos en la demanda de nuestros cursos, especialmente en supervisión, ventas, capacitación técnica y secretarial.

El éxito logrado en la tarea, se consolida mediante la coordinación entre las distintas instituciones de capacitación y adiestramiento. Canacindra ha efectuado su labor tanto a nivel sectorial, como regional; para esto ha registrado un número creciente de instructores en las diversas delegaciones del país.

Dentro de estos esfuerzos, destaca la importancia que adquiere la capacitación para la pequeña y mediana empresa, núcleo industrial que desempeña un papel fundamental en el contexto económico, diversas circunstancias afectan su crecimiento y permanencia, y sólo pueden ser abatidas, mediante mejor organización y capacitación.

El pequeño y mediano industrial requiere orientación práctica para una toma de decisiones que responda a las exigencias de la situación.

económica actual y le permitan mantenerse dentro del proceso productivo coadyuvando a su desarrollo.

Estos aspectos han sido transmitidos a las autoridades responsables, y se tomaron en cuenta para la realización del programa nacional de capacitación y productividad. Consideramos que los empresarios, a través de sus organizaciones, pueden apoyar de manera determinante los avances en esta materia.

Las sugerencias y recomendaciones que hagamos, son imprescindibles para la conducción de la política de capacitación en nuestro país. La contribución empresarial se encamina a incrementar el nivel educativo de los trabajadores. ¡Lo que deseamos es ampliar las oportunidades para todos!

Aún cuando se puede hablar de un ordenamiento legal que nos obliga a cumplir en el adiestramiento a los trabajadores, nuestra solidaridad con este objetivo rebasa las disposiciones. El compromiso es con México, para enfrentar y superar los diversos retos que se plantean en todos los terrenos. Es necesario capacitarnos cada vez más y saber capacitar a quienes nos prestan servicios con su trabajo diario.

En Canacintra hemos integrado un grupo de trabajo Franco-Mexicano, que tiene como meta la formación de un cuerpo permanente de asesores industriales, para conocer a fondo la problemática de la pequeña y

mediana empresa, para ello, estamos preparando un proyecto de "Gestión Empresarial" a través del cual lograremos resolver un gran número de las dificultades que enfrenta este subsector.

Por otra parte, nuestra Cámara realiza esfuerzos para fortalecer la vinculación entre Educación y Producción, consideramos que se deben incorporar a los planes de estudios, prácticas obligatorias de los estudiantes en las empresas, con reconocimiento en grados escolares de las habilidades adquiridas, mediante la práctica en un puesto de trabajo.

Otro factor muy importante, se refiere a la necesidad de una política que fomente la capacitación de más y mejores empresarios que no sólo generen su propio empleo, sino también otros más. El número de personas dispuestas a trabajar por cuenta, lejos de aumentar ha disminuído.

Si tomamos el número de establecimientos industriales como dato aproximado para conocer la cantidad de empresarios en nuestro país, observamos cómo en 1965, se llegó al nivel máximo según los datos del censo industrial de ese año en 136 mil.

Cinco años después, éste número disminuyó a 123 mil, y en 1975 alcanzó sólo los 118 mil, desgraciadamente no se cuenta aún con los datos

del último censo, no obstante, las cifras anteriores demuestran una clara tendencia a no establecer más empresas.

Para revertir esta situación es indispensable instrumentar - - una política que contemple, cuando menos, los siguientes aspectos:

- 1.- Pronunciamiento por parte de las autoridades para apoyar - la creación de más empresas.
- 2.- Seguridad jurídica a quien decida establecer su propio negocio.
- 3.- Simplificación de trámites en la autorización para instalar una empresa.
- 4.- Promover y facilitar el trabajo por cuenta propia, incluido el financiamiento.
- 5.- Cambiar la prioridad que la educación y la capacitación dan en la actualidad, al trabajo subordinado sobre el independiente, incorporando en los planes de estudio, cursos elementales de formación empresarial.

El día 10 de agosto del año próximo pasado, se publicaron en el Diario Oficial las modificaciones respecto a los criterios y formatos admi-

nistrativos para el registro de comisiones mixtas, planes y programas de capacitación y adiestramiento, y de agentes capacitadores.

Indudablemente, esto responde a la petición nacional de simplificación de trámites gubernamentales, y permite mayor dinamismo en la tarea de capacitación y adiestramiento.

Son muchos los problemas que tiene que solventar las empresas en especial las pequeñas y medianas. A continuación enumeramos las más importantes:

- Falta de Capacitación empresarial.
 - Falta de capacitación del personal a nivel operativo y mandos
 - Estrechez del mercado interno.
 - Inadecuado trasplante de tecnología.
- Falta de capacitación empresarial. -

Los Directivos de las empresas medianas y pequeñas no poseen en su mayoría, una preparación adecuada como para administrar sus negocios; poseen conocimientos empíricos en base a la experiencia y es la iniciativa y su espíritu de riesgo, lo que les permite crecer.

Falta de capacitación del personal a nivel operativo y de Mandos.

El hecho de que no existan verdaderos directivos en las pequeñas y medianas empresas ha traído como consecuencia la resistencia de Gerentes y propietarios a capacitar su personal tanto operativo como de mandos medios.

En la actualidad, este panorama está cambiando debido al deseo de llevar adelante las empresas y el anhelo de superación existente tanto de empresarios como en trabajadores.

La baja rentabilidad es uno de los limitantes que impide que una empresa pequeña pueda reclutar personal calificado. Estos trabajadores son absorbidos por las grandes empresas que tiene cierto poderío económico y - puedan pagar sueldos remunerativos.

La baja productividad de las empresas se debe a los bajos niveles de instrucción y a la falta de preparación técnica en algunas especializaciones que requieren las pequeñas empresas. El problema principal se encuentra a nivel de supervisores, diseñadores, programadores, es decir, en los trabajadores responsables de la producción.

Estrechez del Mercado Interno.

Uno de los factores que ha impedido el crecimiento de las empresas es la estrechez del mercado interno.

Inadecuado Trasplante de Tecnología.

El hecho de que las empresas hayan adoptado técnicas de producción desarrolladas en los grandes centros industriales, sin ninguna consideración y sin analizar las varias alternativas tecnológicas de producción que se adapten mejor a su dotación de factores de producción, sobre todo - ocupación de mano de obra, materia prima y a la capacidad del mercado, ha traído como consecuencia la subutilización tanto de recursos humanos como de capital.

La tecnología elaborada por los países desarrollados no está de acuerdo con las condiciones reinantes en los países menos desarrollados. Los países desarrollados han intensificado el uso de capital; de ahí que sus tecnologías están diseñadas para economizar el esfuerzo humano. La situación de los países menos desarrollados es la inversa: el capital es escaso y la mano de obra abundante.

Por esto se hace necesario desarrollar tecnologías apropiadas a las condiciones de nuestro país.

Asesoría de Empresas como medio de Capacitación Gerencial.

El programa de asesoría es una acción de formación profesional - que busca el crecimiento de las empresas a través del desarrollo del elemento humano en término de sus aptitudes, habilidades y conocimientos, empezando con los niveles de dirección y de mando para llegar luego a todas las áreas y niveles de la organización.

Siendo la asesoría un proceso que, mediante acciones de formación profesional, promueve el desarrollo de los recursos humanos en la empresa, tiene los siguientes objetivos centrales:

- Crear en el medio empresarial las condiciones básicas para la - aceptación, implantación y desarrollo del sistema de formación profesional en sus diferentes modalidades.

- Contribuir por medio del desarrollo de los recursos humanos al - mejoramiento de la organización administrativa de las empresas y por ende al aumento de la productividad.

- Campos de Acción.

El programa nacional de asesoría a las empresas, cumple acciones en las grandes, medianas y pequeñas empresas.

- Grande y mediana empresa. Lleva a cabo acciones de creación e implementación de unidades de capacitación tendientes a la formación de -- los recursos humanos a todo nivel, con la utilización de los medios propios de la empresa, haciendo de la formación profesional una acción multiplicadora.

- Pequeña Empresa. Contribuye al desarrollo de los recursos humanos tanto a nivel de dirección como de mandos medios, mediante la capacitación en las distintas áreas de gestión empresarial, desplegando sus acciones ya sea en la empresa o en el Centro de Formación.

El Programa de Asesoría a las Empresas ha desarrollado las siguientes acciones.

- Asesoría en aprendizaje. Acción destinada a lograr que los empresarios patrocinen aprendices en las diferentes modalidades.

- Unidades de capacitación. Orientar y asesorar en la creación e implementación de unidades propias de la empresa para la capacitación de su personal.

- Asesoría individual. Proceso práctico de formación en el puesto de trabajo, con duración y metodología variable de acuerdo con el tamaño y a la problemática existente en la empresa.

- Formación de mandos. Cursos destinados a capacitar personal de -

mandos intermedios, y a complementar y/o perfeccionar conocimientos propios de un puesto de trabajo y técnicas de supervisión.

- *Cursos específicos.*- Acciones de corta duración destinadas a aumentar conocimientos y habilidades de los trabajadores, en campos específicos y de acuerdo con los requerimientos de las empresas.

- *Seminarios específicos.* Acciones de corta duración, destinada a complementar conocimientos en temas específicos y de actualidad.

- *Seminario de Desarrollo Empresarial.* Reunión de directivos para motivar el cambio y concientizar sobre problemas y posibilidades de solución. Es el paso previo para la iniciación de la asesoría de tipo individual.

- *Acciones complementarias.* Concebidas como medidas de apoyo para asegurar la efectividad de las acciones de asesoría y que contribuirán en cierta medida a resolver problemas de tipo técnico existentes en las empresas.

Las acciones de capacitación desplegadas por el Departamento de Asesoría a las empresas se realizan mediante la conformación de grupo homogéneos de quince a veinte personas, de directivos y/o mandos medios, en los siguientes campos:

- *Contabilidad básica y de costos.*

- *Dirección de empresas.*
- *Técnicas Administrativas.*
- *Administración de personal.*
- *Métodos de trabajo.*
- *Relaciones interpersonales.*
- *Control de calidad.*

Como acción inmediata al curso se realiza el seguimiento a todas y cada una de las empresas participantes, a fin de comprobar el grado de asimilación de los conocimientos impartidos.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Empresa. - Es toda organización formada por personas cuyas acciones están formadas, coordinadas y aplicadas a materiales, maquinaria, dinero y cualquier otro factor con el propósito de lograr un objetivo previamente definido.

Recursos Humanos. - La administración de los recursos humanos ha buscado la eficiencia por sí misma y ha concentrado su atención en el desarrollo de su potencial existente en el elemento humano. Es la necesidad de atraer al tipo adecuado de personas, mantener su interés y lealtad, -- procurando que estén adecuadamente preparados para realizar una labor óptima en el puesto que ocupan para ascender cuando se presente la oportunidad.

Adiestramiento. - Acción dirigida a crear o incrementar las habilidades y destrezas adquiridas para la ejecución de tareas específicas en el trabajo preponderantemente físico.

Desde nuestro punto de vista, el adiestramiento se imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de maquinaria y equipo.

Capacitación. - Acción permanente conciente y deliberada, siendo su objetivo principal el proporcionar y adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, sobre todo en los aspectos técnicos y administrativos.

Desarrollo.- Significa la superación íntegra y progresiva del individuo a partir del momento en que se ocupa un puesto determinado dentro de la organización, consiguientemente abarca la adquisición de conocimientos y habilidades, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter, que son características en el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas.

Educación.- Actividad por medio de la cual se imparte en el tiempo, conocimientos en forma continua, deliberada y sistematizada para que el individuo desarrolle y profundice su campo del saber. Tiene como función y finalidad la formación y el desarrollo de la capacidad creadora del hombre, involucra la amplia y compleja labor de hacer del hombre un trabajador responsable.

Inducción.- Dar toda la información necesaria al nuevo trabajador y realizar todas las actividades pertinentes para lograr su rápida incorporación a los grupos sociales que existan en su medio de trabajo, a fin de lograr una identificación entre el nuevo miembro y la organización y viceversa.

Selección.- Analizar las habilidades y capacidades de los solicitantes a fin de decidir, sobre bases objetivas, cuáles tienen mayor potencial para el desempeño de un puesto y posibilidades de un desarrollo futuro, tanto personal como de la organización.

Integración.- Asignar a los trabajadores a los puestos en que mejor utilicen sus capacidades.

Buscar su desarrollo integral y estar pendiente de aquellos movimientos que le permitan una mejor posición para su desarrollo, el de la organización y el de la colectividad.

El desarrollo de la pequeña y mediana empresa se expresa como las acciones totales para allegarse mejores y más adaptados empleados; perfeccionar al hombre en sus actividades, etc.; para que le permitan desarrollarse e integrarse a cualquier organismo.

La capacitación y el adiestramiento pugnan por la creciente - motivación del personal para solucionar mediante la adquisición de nuevos conocimientos los problemas referentes al desarrollo de su trabajo. La capacitación y el adiestramiento planea, ejecuta y desarrolla los - programas encaminados a proporcionar la orientación adecuada a las fun - ciones que desempeña el trabajador en cada una de las especialidades de la empresa.

La capacitación es también el mecanismo de desplazamiento del individuo dentro de la organización, para que éste vaya subiendo los pel - daños de la escala de ascensos, habilitado para ocupar puestos mejores y de mayor responsabilidad.

Esta es la función propia de toda educación en una sociedad - libre, permitir que el el individuo progrese en base de sus méritos y de sus aptitudes.

Actualmente, nuestro país tiene el reto de producir más y mejor para una población en constante aumento y buscar, un incremento en la - producción que tenga como base el mejor y mas racional aprovechamiento de

sus recursos.

Se debe contar con el potencial humano calificado y preparado para dar como resultado una productividad eficaz y eficiente en el país.

Tomando en cuenta la problemática y necesidad que presenta nuestro país; en cuanto al mecanismo de desarrollo, consiste en el establecimiento de comités, los cuales son responsables de los proyectos que se llevan a cabo en la producción.

El capacitar y adiestrar a los trabajadores es una actividad que se ha desarrollado en muchas ocasiones, de manera informal, ha hecho falta contemplar una serie de aspectos indispensables para considerarse como tal, ya que, en la actualidad, no solamente consiste en transmitirle conocimientos o desarrollarle una habilidad a un aprendiz, sino implica todo un proceso administrativo institucional para alcanzar los resultados esperados.

Es decir, la capacitación y el adiestramiento son procesos de instrucción que necesitan instrumentos y criterios uniformes que ayuden a organizar funcionalmente cualquier acción que se realice en la materia.

En caso contrario, ocurre un desperdicio de recursos y esfuerzos porque no existe una administración adecuada de todos los elementos que intervienen en su desarrollo, provocando pocos beneficios en relación a la --

inversión que implica cualquier actividad en ella.

Por lo tanto, es importantes establecer procedimientos que ayuden a organizar y desarrollar eventos de instrucción en las empresas. Uno de estos procedimientos es formular el plan y los programas de capacitación y adiestramiento para capacitar a los trabajadores.

Haciendo hincapié en su finalidad, ya que, es donde radica su importancia, la formulación de los planes y programas no deben ser considerados como un trámite administrativo que ayude a cumplir con la ley; sino que su diseño y operación deben estar enfocados a estructurar y organizar todas las actividades de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de cubrir las necesidades de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de la empresa.

De conformidad con lo que dispone la Ley Federal del Trabajo en los artículos 153-N, 132-0, 153-0, fracción VI, y 153-R, compete a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social aprobar o disponer que se hagan las modificaciones pertinentes a los planes y programas de capacitación y adiestramiento que los patrones del País pretendan establecer para cumplir con la obligación que les señala el artículo 132 fracción XV, de la propia Ley Federal del Trabajo.

De acuerdo con lo anterior y para facilitar la elaboración y presentación de dichos planes y programas, así como para uniformar los trámites administrativos que efectúe la Dirección a su cargo, he estimado -conveniente expedir los siguientes Criterios.

1.- En la elaboración de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de que trata el Capítulo III Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo, se entenderá por:

a) PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.- el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de actividades, para presentar una visión integral de los programas que lo componen.

b) PROGRAMA.- la parte de un plan de capacitación y adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de una manera por

pondientes figueren en el catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

ART. 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de conciliación y arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación ó adiestramiento impuesta en éste capítulo.

des y condiciones que forman una unidad de trabajo específica susceptible de ser desempeñada por una persona.

2.- Para la presentación de los planes y programas de capacitación y adiestramiento ante la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se empleará la Forma UCECA-2 impresa, según el modelo anexo, en hojas de 28 centímetros por 21.5 centímetros.

Se autoriza a los particulares la libre impresión de la Forma cuyo uso se implanta, siempre y cuando se ajusten a las dimensiones y a los formatos que se publican.

3.- El manejo de la Forma UCECA-2 se ajustará a los siguientes lineamientos:

a) Se llenará por cuadruplicado, usando invariablemente caracteres de los conocidos como de imprenta; llevará como anexos la documentación -- inherente a cada uno de los programas que integren el plan de capacitación y adiestramiento de la empresa y copia de las cláusulas del contrato colectivo relativas a capacitación y adiestramiento; y, se presentará ante la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, directamente o por conducto de las Delegaciones de esta Secretaría en el interior de la República.

b) En el caso de empresa con diversos establecimientos, varios de ellos podrán agruparse en un solo plan, siempre y cuando se trate de un mismo contrato colectivo de trabajo y los procesos de producción, los puestos

de trabajo y la organización de los establecimientos sean similares. En este evento, el módulo número 1 de la Forma UCECA-2 constará de tantas hojas como establecimientos comprende el Plan.

c) El Plan de Capacitación y Adiestramiento debe incluir a los trabajadores de confianza y a los de base, así como a aquellos contratados por obra o tiempo determinado.

Los criterios a que se contrae el presente oficio y su anexo, deberán hacerse del conocimiento de los particulares, mediante publicación en el Diario Oficial de la Federación y en los Periódicos Oficiales de las Entidades Federativas.

SITUACION DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA EN MEXICO

La sociedad no cumplirá su propósito si no se organiza para emplear todas las capacidades y capacitar todas las posibilidades. Por ello, al imperativo de nuestras instituciones no se detiene en el derecho del - trabajo, sino que trasciende y garantiza el derecho al trabajo y a la capacitación.

La empresa al encausar la capacitación y el adiestramiento proporciona oportunidades por igual a los recursos humanos con que cuenta, lo -- cuál motiva sus potenciales hacia una mejor realización social e individual.

El crecimiento de las grandes ciudades ha demostrado espectacular dinamismo que, hasta entonces el país había seguido un patrón de desarrollo fundamentado en el crecimiento de las actividades de producción; en ésta -- época de industrialización, surgen modificaciones estructurales de la situación nacional que afectará el orden político, económico, social y cultural ya que la expansión demográfica que se denota en ésta época, se sustenta en el principio de que el factor ocupacional no sea escaso para aquella persona que requiera trabajar.

El proceso de industrialización requiere, por un lado la mano de - obra y por otro la expansión de la demanda de productos industriales.

A la fecha, el rápido aumento poblacional ha provocada graves dese

quilíbrios económicos lo cual, guarda relación con el estado que presta la estructura social, económica y política del país, entre los que principalmente se encuentran:

- 1). El desempleo y el subempleo
- 2). La concentración urbano-industrial
- 3). La migración campo-ciudad y al exterior
- 4) Incremento de la demanda de servicios
- 5). Las desigualdades sociales.

En cuanto al incremento de la demanda social que se encuentra en los servicios, se requiere la adecuación general del individuo y su capacitación y adiestramiento para lograr un mejor desarrollo en el trabajo.

La educación y la capacitación en el trabajo se correlaciona con los niveles de ingresos, por tanto la capacitación y el adiestramiento en el puesto de trabajo está relacionada con el nivel de empleo.

Hemos demostrado y consideramos en esta investigación que las necesidades sociales de capacitación y adiestramiento se incrementarán en proporción similar al crecimiento demográfico existente en el país.

Actualmente se supone que los empresarios han desarrollado inquietudes para que su empresa no sufra por la falta de mano de obra capacitada

en cualquier rama que se vaya a desarrollar dentro de ésta; y partimos del supuesto de que esas inquietudes se han generado en una primera instancia por atender las disposiciones gubernamentales emitidas en materia de capacitación y en segundo lugar como un factor de administración y desarrollo del personal.

La industria pequeña y mediana presenta las características que la colocan como instrumento valioso para el desarrollo del país, tanto económico como socialmente, y en cuanto a la consolidación con los empleados existentes y la creación de nuevas plazas principalmente en zonas orfiticas, como con la producción suficiente y oportuna de los bienes de consumo básico cada cual con sus características, coadyuva el desarrollo industrial.

La industria pequeña y mediana no requiere de la sobre protección del estado, pero sí, de apoyo integral que coordine los esfuerzos aislados en diversos organismos, en materia de otorgamiento de crédito, de aportación de capital, de riesgo, asistencia médica y técnica, capacitación al empresario y de adiestramiento a la mano de obra.

El conjunto de medidas de asistencia y capacitación dirigidos hacia el sector de pequeñas y medianas empresas puede ser analizado desde dos puntos de vista: institucional y del empresario individual.

Desde el punto de vista institucional, las estrategias de ayuda y fomento deberían insertarse en programas de acción más amplios, ya que sus resultados no aparecen independientes de la ejecución, de otras medidas que, directa o indirectamente efectúan las pequeñas y medianas empresas.

En muchos países en vías de desarrollo, el proceso de sustitución de importaciones, fomentado a través de altos niveles de protección efectiva, trajo como consecuencia no deseada la aparición y permanencia de sectores manufactureros que resultan ineficientes de acuerdo a los niveles internacionales.

Esta ineficiencia puede manifestarse de dos formas: precios mayores que los prevalecientes en países industrializados, aún cuando el pago a los factores (sobre todo el factor trabajo) sea inferior, y productos de menor calidad que los elaborados en economías desarrolladas.

Es indudable que una forma de elevar la eficiencia promedio de una actividad consiste en disminuir la protección efectiva y, de esa forma, desplegar a los productores marginales. Esta recomendación, basada en la teoría económica clásica, supone implícitamente la existencia de pleno empleo y la posibilidad de que los factores liberados de las actividades ineficientes se

reacomoden en sectores que gozan de ventajas comparativas. Por otra parte, este enfoque es eminentemente estático y no puede sostenerse cuando se introducen consideraciones dinámicas y desequilibrios en los mercados.

La mejora en la calidad de los bienes es alcanzable por medio de la transferencia de las empresas de nuevos conocimientos técnicos. Es interesante observar que, en los países desarrollados, ésta transferencia puede eventualmente realizarse a través del mercado y que los empresarios que se atrasan en lo relativo al cambio técnico, son desplazados del mismo. En las economías en proceso de desarrollo este mismo mecanismo tendría como resultado un volumen de desempleo, que a su vez implicaría que los mayores beneficios derivados del incremento de la eficiencia, fueran superados por los costos sociales de la desocupación.

De todo esto surge la racionalidad económica de las organizaciones dedicadas a la asistencia y a la capacitación de las pequeñas y medianas empresas, sobre todo en países en vías de desarrollo. Idealmente, a través de éstos mecanismos se lograrían aumentos en la producción, sin incrementos en los precios, y aún con disminución de éstos.

Por otra parte, se obtendrían niveles de calidad que satisficieran los modernos requerimientos industriales.

Estas acciones hacia la pequeña y mediana empresa pueden sintetizarse en los siguientes aspectos.

- 1).- *Asistencia financiera*
- 2).- *Asistencia técnica (en sentido amplio)*
- 3).- *Asistencia comercial*
- 4).- *Capacitación.*

Las dificultades para centralizar todas éstas dimensiones en un sólo organismo llevan a la aparición de instituciones especializadas, lo que necesariamente requiere la existencia de un mínimo de coordinación entre las mismas. En la teoría económica existe un mecanismo casi perfecto de coordinación de las decisiones de los agentes individuales: El mercado.

El tipo de actividades analizadas no se relaciona a través del mecanismo de los precios, por lo que es necesaria, una forma de coordinación que tenga carácter administrativo. Tal vez el modo más tradicional sería una estrategia explícita para el sector industrial, y en particular para las pequeñas y medianas empresas, que pudiera ser considerada como marco de referencia para la toma de decisiones por parte de los organismos relacionados con la asistencia y la capacitación de las pequeñas y medianas empresas.

Otro conjunto de consideraciones lleva también a la necesidad de un marco de referencia general.

Las instituciones relacionadas con las pequeñas y medianas empresas (en asistencia y capacitación) enfrentan dos tipos de demanda para sus servicios.

Por otra parte, las demandas que provienen de los interesados directos,

o sea los empresarios individuales. Por otra parte existen demandas sociales que son las que en último término justifican su existencia. Es necesario tener en cuenta que los organismos actuarían como receptores de ambas y, manteniendo un equilibrio, diseñarían sus acciones.

Hay un aspecto crucial que no debe ser olvidado: las demandas sociales de asistencia y capacitación no están necesariamente en armonía con los privados. Un ejemplo serviría para aclarar este punto: en relación con una cierta actividad el deseo de la sociedad puede ser mejorar la calidad del producto (supongamos que sea un bien alimenticio), mientras que, desde la óptica individual, el mayor énfasis se puede centrar en la disminución de costos, para de esa manera aumentar los beneficios. Probablemente, la solución a la cual arribaría una institución de asistencia técnica sería la de promover el uso de alguna tecnología que lograría una disminución de los costos, a la vez de mejorar la calidad del bien. En el caso presentado, surge con claridad que no siempre los deseos de los individuos están de acuerdo con los requerimientos sociales y que, por lo tanto, las instituciones que solo se guían por las demandas de sus clientes, no necesariamente maximizar el bienestar social.

En la medida en que este sea el objetivo, los responsables de las instituciones deben tener un medio para identificar las demandas sociales.

Este marco de referencia podría ser adecuadamente provisto por una estrategia industrial y, en especial, por una estrategia hacia las pequeñas y medianas empresas.

En la mayoría de las economías en desarrollo no se han explicitado políticas sectoriales de largo plazo. Aún en los casos en que esto se ha realizado, la inestabilidad política ha tenido a menudo como consecuencia la revisión total de objetivos y medios, lo que necesariamente anula la factibilidad de tomar esas políticas como marco de referencia. Ante esta situación las organizaciones de ayuda al sector han carecido de un indicador de las demandas sociales.

En forma general, se puede plantear que los funcionarios de las instituciones son concientes de que las demandas privadas, no necesariamente coinciden con las sociales y tendrían por lo tanto, una tendencia a explicitar ellos mismos los deseos de la sociedad.

IMPORTANCIA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

La pequeña y mediana empresa desempeñan un papel importante en el desarrollo, debido a que representan una proporción muy grande de las empresas manufactureras y una participación considerable del empleo industrial y del valor de la producción total del país. Sin embargo las empresas pequeñas y medianas plantean problemas evidentes de desarrollo debido a la necesidad de adoptar medidas especiales de promoción y asistencia, para neutralizar la debilidad estructural y las desventajas debidas a su reducido tamaño y a su limitada escala de operaciones, dadas de escasez de recursos financieros y por las dificultades para obtener créditos, conocimientos tecnológicos y administrativos insuficientes, falta de competencia de los obreros, equipo anticuado

y a veces primitivo, locales y condiciones de trabajo poco satisfactoria, - utilización de materias primas de escasa calidad, falta de información sobre los mercados.

Las grandes empresas pueden reducir o evitar estos inconvenientes mediante sus recursos propios y con colaboración o asistencia extranjera.

Esta solución es menos esequible a las pequeñas y medianas empresas cuyo desarrollo depende casi totalmente de los empresarios locales, dado que por lo general estas empresas son propiedad de inversionistas nacionales.

En nuestro país la pequeña y mediana empresa juega un papel preponderantemente en los avances del sector industrial y la función que desarrolla tiene una importancia no sólo económica sino también social.

IMPORTANCIA ECONOMICA

La importancia económica de la pequeña y mediana empresa puede medirse por el número de establecimientos, el capital invertido, el valor de su producción, el valor agregado, por los empleos con que cuentan y por la capacidad de compra que dan a la población trabajadora a través de los sueldos y salarios.

Si bien es indiscutible que las pequeñas empresas se encuentran a menudo mal equipados y administrados, y fabrican artículos de mediana calidad, también hay que reconocer que la ineficacia no es un corolario necesario de

La pequeñez. Existen ejemplos de empresas pequeñas que utilizan equipos modernos, aplican métodos científicos de elaboración y administración y producen artículos de alta calidad, tanto complejos como sencillos.

La importancia económica también se deriva de que las empresas pequeñas y medianas contribuyen a fortalecer y diversificar la estructura industrial y acelerar la industrialización.

Cuando el volumen de demanda de un producto es limitado, éstos pueden producirse económicamente en pequeña escala y algunos pueden producirse más económicamente en reducidas cantidades, sobre todo cuando se trata de producciones en pequeña escala que permite sustituir importaciones de la zona, región o país; lo que a la vez facilita el proceso de integración económica. Las pequeñas y medianas empresas eficientes no sólo pueden competir o coexistir eficazmente con las grandes empresas, sino también establecer con ellas, con ciertos casos, relaciones complementarias para fabricar diversas piezas y componentes o realizar determinados procesos y operaciones de acabado que son económicamente posibles sólo en pequeña escala. En esta forma se contribuye a reforzar y estabilizar las empresas tanto grandes como pequeñas.

Por otra parte, muchas empresas pequeñas y medianas se prestan por la utilización de métodos intensivos en el uso de mano de obra; es decir, técnicas que se caracterizan por un coeficiente capital-trabajo poco elevado, factor importante en nuestro medio donde escasea el capital y abunda la mano de obra.

En la mayoría de los establecimientos pueden usarse algunas de estas técnicas al mismo tiempo que procesos altamente mecanizados.

Lo anterior no impide que una empresa pequeña pueda utilizar una tecnología avanzada, con lo cual el coeficiente capital-trabajo será llevado; sin embargo, el monto absoluto del capital necesario es reducido y puede obtenerse de fuentes privadas internas, sin necesidad de recurrir a inversiones extranjeras.

La producción en pequeña escala representa con frecuencia el único medio de atender a la demanda cuando la venta de un artículo es limitada.

Esto sucede con los mercados locales relativamente aislados, como los de localidades pequeñas y zonas rurales o también cuando se trabaja por maquila para las grandes empresas ubicadas en centros urbanos alejados. En consecuencia la pequeña empresa desempeña un papel útil en los programas de descentralización industrial efectiva. También puede contribuir a la exportación de manufacturas, cuya promoción es una necesidad para financiar sus importaciones de bienes de capital y otros.

A propósito de importaciones de bienes de capital, se puede señalar que por los rasgos mismos de sus procesos de producción, la pequeña y mediana empresa participan escasamente en la importación de maquinaria y tecnología, lo que sin duda es uno de los aspectos benéficos al país al no contribuir en medida importante (como lo hacen las grandes empresas) a agravar el problema

de la balanza de pagos desfavorables.

Por otra parte la pequeña empresa permite aprovechar recursos que de otra manera quedarían sin utilizar, inclusive de espíritu empresarial, capital, mano de obra, y materias primas, al atraer a quienes, por falta de conocimientos tecnológicos y administrativos, y por ignorar las posibilidades que ofrece la industria, seguirían con sus ocupaciones actuales o se dedicarían a otras actividades que se suponen menos arriesgadas, como el comercio o la especulación de terrenos. La pequeña empresa puede movilizar ahorro familiares y de otra índole que de lo contrario permanecerían inactivos, serían invertidos en actividades no productivas o se gastarían en artículos de lujo.

La importancia de la pequeña y mediana empresa no es sólo de carácter económico sino también de orden social, por las siguientes razones:

La pequeña y mediana empresa al incorporar fuerza de trabajo al sector manufacturero, procedente del agro-mexicano contribuye, por un lado a elevar a un rango social distinto a este sector de desocupados o semiocupados, debido a la capacidad de compra que les proporciona la industria, a través de sus salarios y por los bienes que adquieren con él. Además la pequeña empresa es buena escuela para formar personal de gestión y mano de obra.

Técnicos calificados, capaces y obreros se sienten animados a instalar sus propias empresas y a menudo son capaces de hacerlo.

En términos más generales, y esto es particularmente importante, la pequeña empresa constituye el medio más promisorio para estimular el espíritu empresarial, es decir, inducir a personas de diferentes clases con recursos financieros limitados y escasa experiencia técnica y administrativa a participar en la industrialización.

Sin embargo, es responsabilidad social de la pequeña y mediana empresa reducir sus costos y mejorar su capacidad de manera insoslayable, para que contribuya con más efectividad a propiciar y desarrollar el mercado. Es decir, en nuestro país existen aún considerables sectores marginados del uso y consumo no sólo de artículos industriales procedentes del calzado, el vestido,

la alimentación y el alojamiento, sino de bienes industriales, intermedios y duraderos.

La pequeña y mediana empresa contribuye a elevar los niveles de ingresos de la población, al constituir un mecanismo redistributivo de la propiedad entre parientes y amigos que son quienes forjan una idea e inician una actividad industrial en pequeña escala. De esta manera, la pequeña y mediana empresa son un mecanismo de captación de pequeños ahorros que de otro modo permanecerían ociosos o se malgastarían. Y son además un factor de estímulo al espíritu empresarial nacional, por el hecho de que la participación de la población nacional en la gestión de empresas pequeñas y medianas es mucho mayor que en la de las grandes.

También las industrias mencionadas logran la tecnificación de la industria, al hacer que los artesanos tradicionales mejoren sus técnicas de producción y comercialización de artículos artísticos mejor adaptados a las necesidades de la economía moderna.

Las empresas medianas y pequeñas contribuyen en forma sustantiva a la creación de empleos al ser comúnmente intensivos en mano de obra; además por su calidad de poder encontrarse dispersas, ofrecen oportunidades de empleo en muchas regiones, pudiendo así reducir la afluencia de mano de obra desempleada a las grandes ciudades.

De lo anterior se deduce que la empresa mediana y pequeña no es sólo

de vital significación por su número, sino por su dinamismo . Por su gran - capacidad de generación de empleos en términos de capital por trabajador, por su flexibilidad o adaptación ante la crisis, por su capacidad de desplazamiento de los centros urbanos de las zonas sub'desarrolladas, y por que contribuyen áreas de inversión en pequeña escala para los ahorros modestos.

Estas son las empresas, aunque parezca paradójico, donde es más fácil reducir los costos de producción debido a que su organización es todavía sencilla, porque es y será el laboratorio de experimentación y desarrollo de técnicos industriales y de organización impartidas en escuelas superiores de enseñanza y de nivel medio; en fin, porque la pequeña y mediana empresa es un campo fértil para la experimentación y desarrollo de tecnologías propias y adaptación de los extranjeros con patentes vencidos, pero que sirvan a mercados locales, regionales o nacionales, sin necesidad de que el país cubra fuertes sumas al exterior por concepto de regalías y patentes, de una tecnología que a escala internacional ya resulta obsoleta.

Es por todo ello que un México, como en los demás países en proceso de desarrollo, donde existe una escasez notable de ahorro productivo, donde es urgente crear empleos para las nuevas generaciones que se incorporan a la población económicamente activa, donde existe una creciente demanda de bienes de consumo, se encuentra una respuesta genuina y un factor estratégico en la pequeña y mediana empresa.

Esto no quiere decir que se deba abandonar a la gran empresa y a los grandes proyectos industriales, pues éstos deben promoverse a nivel nacional y regional siempre y cuando sean económica y socialmente convenientes.

El papel de la pequeña y mediana empresa tiene importancia decisiva debido a que la estructura industrial en México está esencialmente constituida, por una parte con unas pocas empresas grandes y medianas, por lo general extranjeros, de propiedad del gobierno o de propiedad mixta, y por otra parte, por gran número de empresas tradicionales, como las domésticas y las artesanales. La falta de un grupo intermedio de empresas pequeñas modernas es no sólo un factor de desequilibrio en la estructura empresarial, sino de estancamiento para la economía en general. Por razones obvias, los inversionistas extranjeros no tienen interés en poseer y administrar establecimientos pequeños. Estimular a la pequeña empresa es fundamentalmente fomentar la empresa privada nacional. Así, donde existen pocas empresas pequeñas, su promoción constituye un medio para fortalecer y diversificar la economía y elevar el nivel de vida, y también para crear una nueva clase de empresas, para alcanzar importantes objetivos sociales y políticos.

POLITICA DE FOMENTO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

En la tarea de realizar los objetivos de la política económica actual, el papel que le corresponde desempeñar a la empresa mediana y pequeña es sumamente importante, ya que dentro de la estructura industrial del país, estos estratos no solamente son de vital significación por el número de establecimien-

tos que comprenden, sino por su dinamismo, por su capacidad potencial para generar empleos en términos de capital necesario por cada trabajador, por su capacidad de desplazamiento de los centros congestionados a las áreas subdesarrolladas, y porque constituyen posibilidades de inversión en pequeña escala al alcance de ahorradores modestos.

Este tipo de empresas merecen una especial atención y apoyo del marco de la política industrial del país, en virtud de que son más vulnerables a las fluctuaciones económicas y se corre el riesgo de que desaparezcan (como ha sucedido en muchos casos) estas fuentes de empleo, lo cual daña el interés nacional; además, porque sus propietarios son casi en su totalidad mexicanos y porque constituyen un instrumento eficaz para el desarrollo de la gran empresa y de pequeñas comunidades, proporcionando oportunidades de trabajo para los residentes y aprovechando las materias primas en su lugar de origen.

En términos generales puede señalarse que han sido las empresas grandes (transnacionales) y algunas de las medianas las que más han resultado beneficiadas con esta serie de estímulos, ayudas, facilidades y creación de la infraestructura especial razón por la cual el papel que han venido desempeñando estas políticas, no ha correspondido en muchos casos, a los fines que motivaron su creación, o bien sus efectos se han diluido en otros, frente a la magnitud de la problemática que presenta particularmente la pequeña y mediana empresa.

FONDO NACIONAL DE ESTUDIOS DE PREINVERSION (FONEP)

Este fondo tiene como objetivo cubrir la etapa de formulación de proyectos y estudios de factibilidad de manera que disminuyan los riesgos de la inversión, no solamente en el caso de la industria, sino en todo el ámbito económico y social.

Su papel es muy importante porque tiene a las primeras fases en la creación de las empresas y mediante los estudios conducentes permite obtener una seguridad razonable en el éxito de la empresa concebida, lo cual resulta de vital importancia sobre todo tratándose de pequeños inversionistas, a los que un fracaso afecta definitivamente.

Sin embargo, por informes publicados por las autoridades del fondo, la promoción de sus ventajas entre la iniciativa privada ha sido casi poco significativa, porque urge aumentarla.

Siendo indispensable la racionalidad de las inversiones, que en el caso de la pequeña y mediana empresa significan la seguridad del futuro de la empresa y las familias que dependen de ella, resulta conveniente la promoción del FONEP entre estos estratos de la estructura industrial, debiendo estar a cargo tanto de las autoridades del fondo como de Nacional Financiera (institución que lo maneja) y los organismos de agrupación empresarial.

Este instrumento tiene como fin proporcionar a los pequeños y medianas industriales, crédito suficiente y oportuno a tasa baja de interés y a plazos de amortización adecuados a las condiciones de cada empresa.

Apoya a los empresarios con tres clases de créditos: de habilitación o avío, refaccionarios, y para la consolidación de pasivos; operando a través de instituciones intermediarias.

FONDO NACIONAL DE FOMENTO INDUSTRIAL (FOMIN)

Este es un fideicomiso que apoya a las empresas mediante la participación temporal y parcial hasta por el 33% de su capital, vendiendo esa participación cuando la empresa alcanza un grado tal de desarrollo que le permite marchar por sí sola. Esas acciones las vende a los propios accionistas, a los empleados y trabajadores o al público en general.

Puede recurrirse a él tanto en el caso de creación de nuevas empresas, como para apoyar a industrias establecidas con dificultades en su estructura financiera.

En el caso de este importante instrumento de fomento, también hace falta una mayor promoción entre los industriales medianos y pequeños que son los que con mayor frecuencia se encuentran en situaciones financieras difíciles, así como entre los ahorradores modestos quienes son inversionistas potenciales y que

podrían contribuir a solucionar la problemática que el país presenta en numerosos renglones productivos.

DIVERSAS MODALIDADES SOBRE LA CAPACITACION

EN MEXICO

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ART. 123, APARTADO A, FRACCION XIII Y XXXI.

FRACCION XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo.

La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patronos deberán cumplir con dicha obligación.

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

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO: PRINCIPIOS GENERALES

ART. 3º.- Es de interés social promover y vigilar la capacitación y

el adiestramiento de los trabajadores.

ART. 7º.- El patrón y los trabajadores extranjeros, tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

TITULO SEGUNDO: RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.

ART. 25.- El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener . . . Fracción VIII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas - establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

TITULO CUARTO: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y DE LOS PATRONES.

ART. 132 .- Son obligaciones de los patrones . . . Fracción XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III BIS de éste título.

FRACCION XXVIII.- Participar en la integración y funcionamiento de las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo, de acuerdo - con lo establecido por ésta ley.

CAPITULO III BIS.- De la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

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

Art. 153-B.- Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con - los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa ó fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir - las cuotas respectivas.

ART. 153-C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ART. 153-E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su - jornada de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios,

patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ART.- 153-F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener - por objeto:

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

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

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la productividad y;

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

ART.- 153-G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desarrollar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales - de trabajo que rijan en la empresa ó a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

ART.- 153-H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás - actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos;

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

ART. 153-I.- En cada empresa se constituirán comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, integrados por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, los 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.

ART. 153-J.- Las autoridades laborales cuidarán que las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

ART. 153-K.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de

de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comites Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría a que se refiere ésta Ley.

Estos comites tendrán facultades para:

I.- Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II.- Colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes;

III.- Proponer sistemas de capacitación o adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V.- Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate; y,

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

ART. 153-L.- La Secretaría de Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

ART. 153-M.- En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

ART. 153-N.- Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prorroga 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.

ART. 153-O.- Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros 60 días de los años impares, los planes

y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

ART. 153-P.- El registro de que trata el art. 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad o adiestramiento; y,

III.- No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del Art. 3º. constitucional.

El registro de renovación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ART.-153-Q.- Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

I.- Referirse a períodos no mayores de 4 años;

- II.- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. - Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;
- V.- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría de Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

ART. 153-R.- Dentro de los 60 días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

ART.- 153-S Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social los planes y programas

de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda en los términos de los artículos 153-N y 153-O, ó cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 994 de ésta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

ART. 153-T Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a la falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría los registre y los tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

ART.- 153-U.- Cuando implantado un programa de capacitación un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y el inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

ART. 153-V.- La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante exámen que practique la comisión mixta de capacitación y adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellos es apto.

ART. 153-W.- Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal serán inscritos en, los registros de que trata el artículo 539, Fracción IV, cuando el puesto y categoría corres

pondientes figueren en el catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

ART. 153-X.- Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercer ante las juntas de conciliación y arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este capítulo.

Al poner en marcha el programa para el desarrollo integral de la mediana y pequeña empresa, se ha superado la visión paternalista, de que éstas empresas son el estadio infantil de las unidades productivas del país, manifestó el Secretario de Comercio y Fomento Industrial, Héctor Hernández Cervantes.

Agregó el funcionario que se inicia una nueva etapa política de fomento, con una nueva visión global e integrada en sus diversas fases. México se incorpora así al grupo de naciones que reconocen el valor y el vasto potencial de la industria mediana y pequeña y que adoptan programas integrales para favorecer su desenvolvimiento.

Nuestra intención, precisó el titular de la Secofin, ha sido consolidar los mecanismos exitosos, desechar los que han probado ser ineficaces e instrumentar aquellas medidas que garantizan un apoyo más efectivo e integral, en beneficio de las empresas pequeñas.

Expuso la seguridad de la administración pública, de que las pequeñas y mediana tienen un valor intrínseco y una capacidad propia de contribuir el desarrollo y al cambio estructural. Aún en las naciones constante, porque son parte indispensable del equilibrio económico y germen de la innovación.

Aunció una línea de crédito, por parte de Nacional Financiera de 25

mil millones de pesos, en lo que resta del año, que operaba en forma revolvente, significará un monto sustancial mayor.

Durante el acto, en que se puso en marcha dicho programa, se firmaron dos convenios, uno entre la Secofin y el Conacyt, que permitirá la aplicación de mil millones de pesos, que serán aplicados a proyectos específicos de desarrollo tecnológico bajo el esquema de riesgo compartido.

El otro convenio fue firmado entre Nafinsa y el Issste, con el cuál las pequeñas y medianas industriales proveedores de ese Instituto, tendrán mayor facilidad y rapidez en sus operaciones comerciales, lo cuál redundará en beneficio de la liquidez de las empresas.

En el acto estuvieron presentes los presidentes de la Canacindra y La Concamin, Carlos Mireles García y Silvestre Fernández Barajas.

Mireles García dijo que por fin se hace justicia al sector más marginado de la producción y que los industriales asumen su responsabilidad en el desarrollo de dicho subsector.

Fernández Barajas pidió acciones concretas para hacer posible la realización del programa dentro de una mayor automatización de las diferentes dependencias oficiales que en él participan .

El Director de Nafinsa Gustavo Petriccioli, indicó que el programa es una muestra clara de la coordinación entre las entidades del Sector Pú -

blío, es una muestra de la articulación de las acciones del gobierno para combatir el burocratismo, el exceso de regulación y, sobre todo, la centralización administrativa en todos los campos.

Anunció que por instrucciones del Secretario de Hacienda, Nacional Financiera, está estableciendo en todo el país ventanillas únicas, de tal manera que el pequeño industrial sólo tenga una oficina a donde ir y recibir en ella apoyo integral, llámese de financiamiento, de participación en capital de riesgo, de asistencia técnica, es decir todo el paquete financiero que debe dirigirse al fomento de la pequeña y mediana empresa.

La micro y pequeña empresa ya no están sujetas a prioridades, ellas mismas son prioritarias para el gobierno de la República, por eso se les apoyará con los nuevos instrumentos y con todo el paquete que el Gobierno les ofrece.

Por su parte, el Director del Conacyt, Héctor Mayagoitia Domínguez, dijo que el convenio suscrito ayer con la Secofin que los mil millones de pesos de apoyo a tal acuerdo se canalizarán directamente hacia acciones de innovación, asimilación y adaptación tecnológica a la pequeña y mediana empresa.

La secofin podría canalizar hasta 50 millones de pesos con el fin de identificar y promover la gestión de proyectos específicos, ya que es muy frecuente, especialmente en el caso en cuestión, el que no se logre pre

cisamente la articulación entre el sector investigación y el sector productivo, por falta de identificación concreta de los problemas tecnológicos - que la afectan.

Hernández Cervantes dijo que para la elaboración de tal programa se partió de un diagnóstico detallado que permitió caracterizar mejor a la pequeña y mediana empresa, identificar sus peculiaridades sectoriales y regionales; precisar su impacto real en la generación de empleos; en el abastecimiento de productos básicos; en el comercio exterior y el desarrollo regional.

En el país existen, según el censo de 1976, 90, 96 pequeñas y medianas empresas, lo cual representa el 80.8% del sector y daban empleo a 766.368 trabajadores, poco menos del 44% del personal ocupado. Pero datos más recientes señalan que existen poco más de 100 mil empresas pequeñas y medianas y dan empleo a cerca de un millón de trabajadores y producen poco más de cuatro billones del valor del producto interno bruto.

Hernández Cervantes dijo que las más destacadas medidas del programa reflejan la importancia de dicho sector en la producción de alimentos, muebles y accesorios, calzado, hule y plástico, maquinaria y equipo textil, productos minerales no metálicos, prendas de impresión y conexos, entre otros.

Finalmente Hernández Cervantes comentó que el esquema de adquisi-

ciones financiadas por Fogafn se hará extensivo a otras industrias del sector público, como Petrolés Mexicanos, la Comisión Federal de Electricidad, Diesel Nacional y muchas más.

Dentro del marco de la estrategia de cambio estructural, asentada en el Programa Nacional de Fomento Industrial y Comercio Exterior 1984-1988, cobra singular importancia la expedición de ésta disposición. Es la respuesta a los planteamientos recogidos en los foros de consulta popular, y constituye un conjunto de normas, criterios y lineamientos que conforman una política deliberada tendiente a promover el desarrollo de la industria mediana y pequeña, facilitar su acceso a los mercados, al financiamiento, a tecnologías modernas, a la capacitación y, en general, a la transformación de sus estructuras, con el propósito de elevar sus niveles de eficiencia y productividad.

PRINCIPALES PROBLEMAS

Las unidades del subsector enfrentan básicamente dos tipos de problemas: los que afectan su eficiencia operativa y aquellos que dificultan su acceso a los mercados.

Su eficiencia operativa se ve frecuentemente limitada, no sólo por diseconomías de escala, sino también por su reducida capacidad de gestión, organización y planeación; por tecnologías, equipos y métodos de produc --

ción inadecuados; insuficientes controles de calidad y normalización, y por un inestable y oneroso abastecimiento de insumos.

Posiblemente más acusados sean los obstáculos para acceder a los mercados, tanto del país como del exterior, obtener los recursos financieros para su operación y hacer uso de los apoyos gubernamentales. Entre ellos destaca: prácticas monopólicas y oligopólicas; desconocimiento de sus posibilidades de producción; limitada capacidad para la obtención de financiamiento; excesiva tramitación y reglamentación para la instalación, operación y obtención de incentivos y proveeduría al estado y dificultades para incrementar su participación en el comercio internacional.

En la actualidad se han agregado dificultades derivadas de la situación por la que atraviesa el país, las cuales se han manifestado en - contracción de la demanda y falta de liquidez para el desarrollo de sus operaciones.

EVALUACION DE LA POLITICA DE FOMENTO

A pesar de la importancia que se ha asignado a la empresa mediana y pequeña, los programas y los recursos destinados durante los últimos -- años han ido erosionándose en sus alcances, por la ausencia de una concepción estratégica que precise el papel que le corresponde desempeñar en

la economía, a diferencia de lo que ha acontecido en otros países.

En efecto, no obstante los esfuerzos realizados y los logros obtenidos se reconoce que no ha funcionado, como tal, una política integral para el desarrollo de la industria mediana y pequeña.

En primer lugar, la ausencia de una definición única de pequeña y mediana empresa ha conducido a considerar en una misma política y tratar con un mismo criterio a empresas de ramas, capacidades y recursos financieros, técnicos y humanos muy diversos.

Una segunda limitación, se refiere a que las acciones e instrumentos utilizados a la fecha han sido fundamentalmente de orden financiero y fiscal, y sólo marginalmente han incidido en el área de las asistencias técnicas, la formación de empresarios, la organización interempresarial y las compras del sector público.

Un tercer problema se deriva del marco institucional.

La multiplicidad de organismos involucrados en el fomento del subsector, su escasa coordinación, la falta de consistencia en los criterios utilizados para definirla y apoyarla y la ausencia de mecanismos efectivos y permanentes de evaluación, han restringido los alcances de los esfuerzos realizados.

Un cuarto problema, y tal vez el más subrayado por pequeños y medianas empresarios, se refiere a la complejidad de los trámites que afectan la instalación, operación y obtención de incentivos, así como la excesiva centralización y concentración de las decisiones.

Se considera empresa mediana y pequeña al conjunto de empresas del sector manufacturero, de capital mayoritariamente mexicano, que ocupen hasta 250 personas (obreros, técnicos y administrativos) y el valor de sus ventas netas no revase los 1,100 millones de pesos al año.

Para la aplicación de acciones de fomento, dentro del conjunto de industria mediana y pequeña se distinguen los siguientes estratos.

Micro-Industria.- hasta 15 personas y ventas netas anuales por \$ 30 millones.

Industria Mediana.- hasta 250 personas y ventas netas anuales por 1,100 millones.

Dichos indicadores podrán ajustarse periódicamente, tomando en cuenta los requerimientos de la economía del país.

DESCONCENTRACION Y SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

Se ha iniciado un amplio proceso de desconcentración y simplificación administrativa, otorgando facultades autónomas a las diversas repre-

sentaciones de las dependencias públicas, en estrecha consulta con los sectores privado y social locales.

Con ese propósito, se fortalecerán los mecanismos regionales de coordinación, buscando garantizar la operatividad y la permanente adecuación de este programa a las necesidades regionales, con el apoyo de los gobiernos estatales y municipales.

Como parte del proceso de desconcentración de trámites, las Delegaciones de la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial ya han sido facultadas, en una primera fase, para llevar a cabo, entre otras, las siguientes funciones:

1.) Dictaminar solicitudes para la obtención y certificados de promoción fiscal.

2.) Resolver solicitudes de industrias medianas y pequeñas, para obtener certificados relacionados con la obtención de créditos preferenciales.

3.) Tramitar y emitir resoluciones relacionadas con el fomento y organización de sociedades cooperativas.

MEDIDAS DE CORTO PLAZO

Se iniciará la ejecución de diversas medidas específicas para el

fomento de la industria mediana y pequeña.

Para coadyuvar al fortalecimiento financiero de las empresas del subsector y contribuir a que participen en mayor grado en las adquisiciones del Estado, se pondrán en marcha las siguientes acciones:

- Incorporación del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado y otras Instituciones de la misma naturaleza, al mecanismo de descuento automático de contrarecibos expedidos en favor de sus proveedores pequeños y medianos.

- Créditos para financiar los pedidos fincados en favor de proveedores pequeños y medianos de Petroles Mexicanos, Comisión Federal de Electricidad, Diesel Nacional, S. A. de C.V. y Azúcar, S.A. bajo éste esquema, se podrá anticipar una parte sustancial del monto total de los pedidos y el saldo se liquidará a la entrega de los contrarecibos correspondientes.

- Se ha asignado al Fogafn para el manejo de ambos programas una suma del orden de los 25 mil millones de pesos, operados en forma revolving, para ser descontados por las industrias pequeñas y medianas proveedoras de las entidades participantes.

- Nacional Financiera, S.A. expedirá en breve un programa especial de asistencia técnica y apoyo crediticio a la microindustria. Además

de las condiciones blandas de los términos de financiamiento (en tasas, períodos de amortización y garantías requeridas), se ha previsto una mecánica operativa sumamente sencilla para permitir a las industrias más pequeñas el acceso regular al crédito y a la asistencia técnica.

El aspecto primordial para favorecer el desarrollo de la industria mediana y pequeña es el apoyo tecnológico.

Por ello, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y Secofi han formalizado un convenio de colaboración por medio del cual se dispone de hasta mil millones de pesos en este año, para ser aplicados en proyectos específicos de desarrollo tecnológico bajo el esquema de riesgo compartido. En el marco de dicho convenio sobresalen los siguientes proyectos:

1).- Identificación de partes y componentes de importación demandados por la industria paraestatal, para ser fabricados de manera eficiente por industrias pequeñas y medianas del país, preferentemente en el sistema de bolsas de subcontratación.

2).- Atención inmediata a las demandas ya identificadas por el instrumento denominado "Bolsa de tecnologías transferibles" a fin de propiciar el desarrollo y aplicación inmediata por industrias medianas y pequeñas de ramas prioritarias.

3).- Los institutos y centros de investigación y desarrollo tecnológico de todo el país, intensificarán su actividad en materia de promoción de proyectos específicos para aplicarse en industrias medianas y pequeñas.

4).- Se propiciará la activa participación en las organizaciones empresariales para la relación e identificación de proyectos concretos - en éste campo.

CAPITULO IV**LINEAMIENTOS Y CRITERIOS NORMATIVOS PARA
CAPACITAR LOS RECURSOS HUMANOS**

De acuerdo a los lineamientos normativos establecidos por la misma empresa se deriva que todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación y adiestramiento (art.153 de la Ley Federal del Trabajo).

Ya que éste es un derecho que tiene todo empleado u obrero para que se lleven a cabo los programas de capacitación y adiestramiento por ser reglamento establecido por la Ley.

Considerando que el capacitar a los recursos humanos es una de las herramientas más importantes de la capacitación en la administración y desarrollo de los recursos humanos, ya que se tiene como objetivo principal: entrenar, desarrollar y adquirir conocimientos y ponerlos en práctica para el funcionamiento de la empresa, y es preciso determinar las necesidades de capacitar a los recursos humanos por las siguientes razones:

- 1).- Para que los elementos sean más eficientes al realizar sus labores y estén capacitados para el progreso de su empresa u organización.*
- 2).- Porque los recursos humanos necesitan adquirir conocimientos técnicos y prácticos para un mejor desarrollo y éxito en la organización.*

3).- Para que todo elemento de trabajo independientemente de su jerarquía pueda desarrollar un buen papel si se le presenta la oportunidad la cual se da en parte cuando la compañía prevee la necesidad de mejorar - conocimientos, habilidades o aptitudes de la persona.

4).- Porque los recursos humanos son partes integrantes de la composición de una empresa y éstos necesitan de capacitación para ponerla en marcha sus objetivos fijados.

5).- La organización puede beneficiarse porque va a obtener mejores servicios de sus miembros; a través de los conocimientos que poseen estos pueden obtener técnicas que le permitan alcanzar sus objetivos más eficazmente en tiempos más cortos con métodos más económicos.

Aún cuando se dedique mucho tiempo, dinero y esfuerzo para escoger a un empleado, su trabajo será inútil, salvo que complemente ese buen arranque con un programa de capacitación y adiestramiento continuo. La - capacitación y adiestramiento de empleados podría ser el factor más importante de sus operaciones.

La pésima imagen pública que muchos de los pequeños negocios tienen actualmente se debe en gran parte a la mala capacitación y adiestra -- miento de los empleado.

La actuación de los empleados puede mejorarse mediante la capaci-

tación y adiestramiento. Algunos dueños de negocios pequeños piensan que la capacitación y el adiestramiento es una pérdida de tiempo y de esfuerzo y tratan de minimizar su programa de capacitación y adiestramiento. Este es el enfoque de una visión muy estrecha y la evidencia existente muestra que la capacitación y el adiestramiento si produce buenos resultados.

Si bien algunos empleados aprenden más rápido que otros, en casi todos los casos el mejor de sus empleados habrá de resultar beneficiado con un buen programa de capacitación y adiestramiento.

Las necesidades de capacitación habrán de variar de acuerdo con sus circunstancias particulares, para satisfacer estas diversas necesidades, existen muchos diferentes enfoques a la capacitación y adiestramiento que -- pueden ser seguidos.

Su programa de capacitación y adiestramiento debe basarse en tres factores principales:

- a).- una disciplina del trabajo.
- b).- una descripción de las habilidades necesarias para el trabajo.
- c).- una medición de lo que cada empleado realmente conoce y puede hacer.

Para la mayoría de los negocios, el programa de capacitación y adiestramiento se tendrá "sobre la marcha". Generalmente, si no se tienen re-

cursos disponibles para un tipo de capacitación y adiestramiento más formal, los conocimientos y habilidades requeridos pueden ser fácilmente enseñados como parte del trabajo diario; la capacitación y el adiestramiento sobre la marcha podrá ser muy efectivo y ayudará al nuevo trabajador a convertirse en un activo muy valioso para su negocio si se siguen los siguientes pasos:

a) Primer paso.-

I.- Asegúrese de que el empleado esté completamente tranquilo, entusiasmado, familiarizado con los otros empleados y con su operación en general.

II.- Deberá hacerse un análisis de lo que el empleado ya conoce del trabajo y de los conocimientos y habilidades que posea en relación con aquellos que él necesitará.

III.- El empleado deberá comprender la importancia del trabajo que él desarrollará y deberá conocer exactamente como su posición y esfuerzo engrana en las operaciones generales del negocio.

b) Segundo paso.-

I.- Esté seguro de que el empleado comprenda su trabajo específico paso a paso.

II.- Explíquese en forma verbal los diversos pasos del proceso y luego diríjalo visualmente a través del proceso.

III.- Explíquese cada uno de los puntos principales separada e individualmente.

IV.- Haga que los empleados le expliquen a usted el proceso, y a medida que lo haga, comente sobre las áreas débiles.

c) Tercer paso.-

I.- Haga que el empleado realmente desarrolle las tareas requeridas.

II.- Felicítelo sobre todas las fases que se hagan correctamente; con todo tacto corrija los errores.

III.- Discuta cualquier duda o pregunta que tenga o haga el empleado.

d) Cuarto paso.-

I.- Compruebe su progreso después de que haya tenido un poco de experiencia.

II.- Discuta cualquier problema o áreas débiles.

III.- Indíquele a donde puede acudir para conseguir ayuda y consejo.

IV.- Gradualmente reduzca la cantidad de supervisión que necesite - el empleado.

NECESIDAD DE CAPACITAR LOS RECURSOS HUMANOS

La determinación de necesidades de adiestramiento y capacitación es una etapa obligada para emprender eventos tales como recursos, conferencias, instrucción programada, etc. y es un sistema que permite al adiestramiento, y a la capacitación que se realice como una función eficaz dentro de cualquier

tipo de empresa, o institución.

Para que una empresa cumpla con los distintos objetivos es necesario que cada departamento, área o persona que ocupa un puesto determinado, cumpla con las distintas tareas que debe realizar, para poder alcanzar los objetivos organizacionales; se espera entonces, que cada persona en el logro de sus funciones alcance los objetivos para los que fué creado el puesto.

Si los recursos humanos de una organización no alcanzan los objetivos en algunas ocasiones, es necesario, darles una solución mediante un proceso de instrucción, orientada a satisfacer las deficiencias detectadas, o sea, mediante el adiestramiento o la capacitación; la cual definiremos como: la diferencia cuantificable o medible, que existe entre los objetivos, de un puesto de trabajo y el de funciones y/o actividades de una persona.

Los objetivos de un puesto de trabajo establecerían lo que debería lograr en tanto que el desempeño de la persona nos informaría de lo que se realiza en el mismo.

Básicamente las necesidades, se definen averiguando lo que sucede y confrontándolo con lo que debería suceder ahora o en el futuro. Si existen diferencias, éstas nos dan la clave para planear el tipo y la intensidad de la capacitación o el adiestramiento.

En base a este sistema de capacitación y adiestramiento se llevan a

cabo los planes y programas como objetivo para que funcione adecuadamente la producción, tomando en cuenta que el elemento humano es un factor importante para la marcha de un organismo, como parte de un sistema que se interrelaciona para un objetivo.

El concepto de sistema en la organización es sumamente útil cuando se determinan las necesidades de adiestramiento y capacitación ya que el cambio de un elemento como subsistema puede causar cambios en otros elementos, lo que hace resaltar el hecho de que el incumplimiento de los objetivos de una área puede deberse a:

1.- Debilidades en los diversos sistemas o subsistemas de la organización.

2.- Factores externos tales como: avances tecnológicos y cambios y políticas que también pueden provocar la necesidad de adiestramiento y capacitación de personal.

La función de adiestramiento y capacitación a su vez también debe considerarse como subsistema o conjunto de factores relacionados que interactúan para coadyuvar al alcance de las necesidades de nuestro sistema global que es la organización.

Podemos considerar que la capacitación es una herramienta para enriquecer a los recursos humanos y no esclavizarlo, será preciso ver al hom-

bre en su dimensión productiva y en su dimensión trascendental.

V E N T A J A S

En todos Los empresarios es conocido el hecho de que algunas organizaciones solamente han usado el buen sentido común para determinar a qui nes proporcionar cursos de adiestramiento o capacitación, pero no llevan a cabo una adecuada selección de personal, por lo cual podemos redactar las siguientes razones del porque realizar la capacitación y adiestramiento:

1.- Se procurará asegurar que las actividades de adiestramiento y capacitación obedezcan a las necesidades reales de la organización, con lo cual le evitará a la empresa pérdidas en recursos materiales y humanos.

2.- En base a la capacitación, en la organización se obtendrá un incremento en su producción y se recuperará el capital humano, por lo cual la empresa tendrá menos deficiencias.

3.- La finalidad que se persigue es que con los sistemas de capacitación y adiestramiento se mantienen actualizados los planes y programas de capacitación ya que abarca todo lo que se relaciona con aranceles, materias primas y de equipo.

4.- Es importante que todo personal esté preparado para realizar sus actividades laborales, tanto físicas como intelectuales, ya que por me

dio de éstas motivaciones el individuo se siente que está participando dentro de la organización y puede realizar sus actividades más positivas llevándolas a la práctica.

Considerando éstos sistemas de capacitación y adiestramiento, objetivos eficientes para todo tipo de problema en la organización, como son: rotación de personal, ascensos, premios, incentivos, permisos y control de calidad.

El desarrollo del elemento humano, económico, social y cultural lo que hace satisfactorio así mismo, a su organización y en la comunidad en que vive, ésto es sólo posible en la medida en que el ser humano adquiera conocimientos e incremente su capacidad intelectual en cuyo caso el adiestramiento es el auxiliar más valioso.

Sin embargo la capacitación y el adiestramiento para lograr su eficacia debe ser sistemático y realizado en tiempo y circunstancias adecuadas para su buen resultado.

CONCLUSIONES

Después de haber desarrollado en el presente trabajo un sistema de capacitación en la pequeña y mediana empresa, se considera conveniente mencionar lo más significativo.

El proceso de desarrollo que está viviendo México, impone como requisitos básicos, la existencia de una población debidamente capacitada para incorporar al proceso productivo el progreso tecnológico necesario - para optimizar los recursos y obtener una productividad creciente.

La capacitación es una forma de progreso para el trabajo, persigue la finalidad de calificar al trabajador y la empresa como fuente de trabajo, debe considerarse como una escuela de los empleados.

Si se piensa que solo basta con enseñarle al trabajador la ejecución repetida de una tarea hasta que la domine, se caerá en el fastidio, monotonía y todos los vicios que implica la enajenación de una actividad repetida; el trabajador mal capacitado no se motivará para el ascenso, no conseguirá incrementar la productividad y tampoco prevendrá los riesgos de trabajo; además que se le dispone a no participar en un futuro evento de capacitación por bueno que éste sea.

Por el contrario la capacitación implica un conocimiento teórico y práctico que va más allá del ejercicio respectivo de una función par-

cial. Requiere dominio del proceso en toda su extensión, y por lo menos, en gran parte y además que participe activamente en la realización de su trabajo y producto.

Dicha capacitación debe cubrir todos los ámbitos o áreas de una empresa, así como todas las necesidades de seguridad personal en las áreas de trabajo.

Actualmente se debe exigir que la capacitación se proporcione - en base a la planificación, a la detención de necesidades, a la elaboración de planes y programas que respondan y satisfagan las necesidades reales de los trabajadores y de la empresa y a la evaluación continua de las actividades programadas.

Además la capacitación debe ser un medio para lograr el bienestar familiar y colectivo de los trabajadores, es también un proceso de su - peración y no meramente de perfeccionamiento profesional. Debe penetrar en la vida del individuo, no sólo en el proceso laboral sino mucho más allá.

El proceso de enriquecimiento humano que se deriva del proceso de capacitación debe perseguir una gran variedad de objetivos los cuales in volucran al factor humano a través de una serie de aspectos informativos bf sicos para que su vida se proyecte adecuadamente.

Así se llega a la conclusión de que el trabajo más productivo -

solo se genera cuando es debidamente remunerado, cuando se respeta a la persona como un trabajador y cuenta con el reconocimiento social y éste se siente orgulloso de participar en una sociedad nacional, progresista, dinámica, libre y equitativa.

Es decir cuando las supremas apetencias del hombre para los valores trascendentales se empiezan a sentir satisfechos. La conclusión necesaria es que se necesita una educación integral que apoye la capacitación para el trabajo.

En el orden de las ideas antes señaladas cabe establecer que la capacitación de los recursos humanos debe ser algo más que la preparación para el cambio tecnológico (modernización de las formas de trabajo y diversificación de los sistemas de producción).

Debe prepararse al hombre de manera integral, para que participe consciente y activamente en el progreso de cambio que vive la sociedad en desarrollo y sea realmente, no solo el motor que dinamice las transformaciones, sino que también el medio efectivo de los beneficios que ésta transformación produce.

BIBLIOGRAFIA

- * PLANIFICACION, ORGANIZACION Y DIRECCION DE LA PEQUEÑA
Y MEDIANA EMPRESA
LEONARDO RODRIGUEZ
V-45 1979
- * CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL
ALFONSO SILICEO
2a. EDICION
EDITORIAL LIMUSA
2a. EDICION 1980
- * EL EXITO EN LA ADMINISTRACION DE LAS EMPRESAS MEDIANAS
Y PEQUEÑAS
FRANKLIN J. DICKSON
EDITORIAL DIANA.
1979
- * REUNION SOBRE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA, DIAGNOSTICO
Y PERSPECTIVAS.
RODOLFO E. MANUELLI
JORGE H. MEIER.
1978
- * FONDO DE GARANTIA Y FOMENTO A LA INDUSTRIA MEDIANA Y
PEQUEÑA (FOGAIN)
NACIONAL FINANCIERA
MEXICO, D. F. 1984