

28
Lej



Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Filosofía y Letras

Colegio de Pedagogía

LAS POLITICAS DEL ESTADO MEXICANO PARA LA
PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA EN
MATERIA DE CAPACITACION
1978-1984

N° B°



V° B°

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA
COORDINACION

T E S I S A
Que para obtener el Grado de
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
Presenta
MA. EUGENIA GUEVARA FUENTES



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

	Pág.
INTRODUCCION	1
CAPITULO 1. RESEÑA HISTORICA DE LA CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD	2
1.1 1870-1931. "Contrato de Aprendiz"	5
1.2 1938. Expropiación Petrolera	6
1.3 1953. Creación del Centro Industrial de Productividad (CIP)	6
1.4 1965. Creación del Centro Nacional de Productividad (CFNAPRO)	7
1.5 1970. Movimiento Obrero y los Cambios Significativos en la Capacitación	7
1.6 1970-1977. Departamento de Vigilancia	7
1.7 1978. Creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCFCA)	10
1.8 1980. Comisión Nacional de Productividad	14
1.9 1982-1983. Creación y Disolución del Instituto Nacional de Productividad (INAPRO)	14
1.10 1983. Creación de la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) y el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento	15
1.11 1984. Criterios Administrativos Vigentes	16
CAPITULO 2. POLITICAS DEL ESTADO MEXICANO EN MATERIA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD	20
2.1 Proyecto Nacional del Pueblo de México	21
2.2 Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988	25
Objetivo de la Capacitación y la Productividad	25
Diagnóstico de Capacitación y Productividad	26

	Pág.
Propósitos	27
Lineamientos de la Capacitación	27
Lineamientos de la Productividad	29
2.3 Programa Nacional de Capacitación y Productividad en la Pequeña y Mediana Industria	30
CAPITULO 3. MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO	36
3.1 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	36
3.2 Ley Orgánica de la Administración Pública	36
3.3 Ley Federal del Trabajo	37
Principios Generales	37
Relaciones Individuales de Trabajo	37
Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones	38
Trabajo de los Menores	39
Relaciones Colectivas de Trabajo	39
Servicios del Empleo, Capacitación y Adiestramiento	40
Responsabilidades y Sanciones	42
3.4 Criterios Administrativos en Materia de Capacitación y Adiestramiento	43
Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento	44
Planes y Programas	45
Agentes Capacitadores	48
Constancia de Habilidades Laborales	50
Panorama Actual	51
CAPITULO 4. PROYECTO DE EXTENSIONISMO INDUSTRIAL	53
4.1 Marco de Referencia	53

	Pág.	
4.2	Extensionismo Industrial con Pasantes en Servicio Social.	56
4.3	Objetivo del Proyecto	56
4.4	Características de la Pequeña y Mediana Industria	57
4.5	Objetivos Específicos del Proyecto	57
4.6	Procedimientos que se Realizan para Llevar el Proyecto con los Pasantes	58
4.7	Actividades de los Asesores de Area	59
4.8	Actividades de los Prestadores del Servicio Social	61
4.9	Servicios que se Otorgan a los Industriales	62
CAPITULO 5. POLITICAS, PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA		64
CONCLUSION		67
BIBLIOGRAFIA		69
APENDICE "A", SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIFSTRAMIENTO		71
APENDICE "B". LINEAMIENTOS CONTEMPLADOS EN LA CAPACITACION Y EN LA PRODUCTIVIDAD		73
GLOSARIO		76

INTRODUCCION

La capacitación es uno de los factores importantes que podrán ayudar a que México logre mayores niveles de productividad. La productividad es un factor esencial que coadyuva a la economía nacional y a nuestra sociedad; a su vez propicia el mejoramiento de las unidades de producción de acuerdo al nivel de calidad, durabilidad y eficiencia; de la misma manera ayuda a obtener mayores incrementos de volumen de dichas unidades, facilitando la compra y venta de los artículos fabricados en las industrias; con ello el ingreso económico aumenta tanto para: el obrero, como para sus familias, para la empresa, como para los empresarios, y en consecuencia para nuestro país.

La capacitación y la productividad se encuentran estrechamente vinculadas y van a la par, ya que de la primera se obtienen conocimientos, adiestramiento, entrenamiento, desarrollo de las habilidades, y de la segunda se obtiene la utilización de todos los recursos disponibles en una empresa para lograr resultados óptimos en sus productos. La capacitación evita: mayor número de desperdicio de la materia prima, la mano de obra descalificada, horas hombre mal empleadas, accidentes de trabajo, etc., que propician bajo rendimiento en la producción de los artículos.

La capacitación y la productividad por la importancia que poseen para la economía nacional, han sido consideradas por las políticas del Estado Mexicano, el cual adoptó las medidas pertinentes que deben actuar directamente en la pequeña y mediana empresa. Las políticas que se analizarán van de acuerdo a los aspectos legales que en materia de capacitación

se mencionan en el Apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo, como función básica de la Dirección General de Capacitación y Productividad de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

El problema de la pequeña y mediana industria consiste en que no cumplen con la legislación al respecto y por ello se decreta lentamente la obligación patronal de dar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, de esta forma se incrementa otro problema diferente, y tal vez más serio; el desarrollar la capacitación y el adiestramiento de manera técnica y sistemática de tal forma que se obtengan ventajas al realizarlas tanto para el trabajador, el ejecutivo y la propia empresa. Estas políticas consisten en exigir que se cumpla con las disposiciones legales que se promulgan sobre la materia, cumpliendo así mismo con los criterios administrativos que sirven para llevar un control, las estadísticas sobre tal efecto, y verificar su cumplimiento.

El objetivo de este trabajo consiste básicamente en dar a conocer en forma sintética las políticas que se han venido desarrollando en los años de 1978-1984, en materia de capacitación para la pequeña y mediana industria, por parte de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para empresas que se inscriben dentro del Apartado "A" de la Ley Federal del Trabajo.

El contenido que aquí se presenta, en gran medida, ha sido tomado de los documentos internos que pertenecen a la Dirección General de Capacitación y Productividad, dichos documentos se han venido elaborando, modificando y perfeccionan-

do consecutivamente.

Dentro del primer capítulo se mencionan en forma sintética las bases históricas que han precedido a la capacitación y a la productividad, ya que se encuentran en estrecha vinculación, para lograr los beneficios que se persiguen. En 1978 la capacitación se eleva a rango constitucional cuando quedan integradas las bases generales de la obligación patronal de dar capacitación y adiestramiento a los trabajadores que laboran en su industria, para producir más y mejor.

El capítulo segundo contiene los valores y los fundamentos que son las bases históricas de las políticas que se originaron en el pueblo Mexicano, y que se constituyen como uno de los elementos que se fueron conformando para vincular a la capacitación y a la productividad en la pequeña y mediana industria.

En el capítulo tercero se contempla el marco jurídico que señala las disposiciones legales que se promulgan en materia de capacitación y que son las bases generales para ayudar, apoyar y orientar al Sistema Nacional de Capacitación en la pequeña y mediana industria. Además se enuncian los criterios administrativos que van dirigidos a los elementos básicos de la capacitación para su debido manejo.

En el capítulo cuarto se analiza el apoyo y el asesoramiento que el Gobierno ha brindado a la pequeña y mediana industria con el proyecto de extensionismo industrial, que tiene como finalidad lograr que en las empresas se obtenga un mayor incremento en su productividad, por medio de la capacitación y de la seguridad e higiene, en este caso sólo se enfatiza lo referente a la capacitación.

El capítulo quinto se enlaza con los capítulos anteriores y las perspectivas o tendencias que se están generando con estos programas, sin ser un análisis del resultado de la instrumentación de las políticas.

El Licenciado en Pedagogía y aquellos responsables de la capacitación en las empresas, deben conocer dichas políticas y las bases legales que constituyen a la capacitación.

1. RESEÑA HISTORICA DE LA CAPACITACION Y LA PRODUCTIVIDAD

Los antecedentes de la capacitación se remontan al origen mismo del hombre, a través de la transmisión de experiencias primitivas de subsistencia. A partir de ahí y en el desarrollo de cada etapa surgieron más necesidades de apoyo, de ayuda mutua, de nuevas adaptaciones y nuevos conocimientos que necesitaban adquirir los hombres a través de su convivencia continua, transmitiéndoselos a sus congéneres, ya que por la edad media se utilizaron técnicas más directas, enseñando se las tareas de sus oficios a uno o varios aprendices.

1.1 1870-1931. La capacitación y el adiestramiento fueron confundidos con la actividad que se denominaba "Contrato de Aprendiz", que más que procurar la formación de los trabajadores, se encaminó a la explotación de mujeres y hombres jóvenes, quienes por su necesidad de trabajar se veían impedidos de hacer valer sus derechos.

Nuestro país en particular, tiene antecedentes legales de la capacitación que se remontan al año de 1879, en México-Independiente, donde el código civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje, aquí se identificaba al aprendiz en forma comercial, más no laboral; este concepto fué utilizado desde el año de 1884. (1).

En el año de 1917, la capacitación y el adiestramiento se instauraron como parte de los derechos sociales, propo-

(1) GOMEZ, Víctor Manuel, Reflexiones sobre el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, p. 18

cionando garantías a los trabajadores en la Política Nacional. Estas garantías consistían en el Derecho del Trabajo y estabilidad del empleo (2).

En 1931 la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al "Contrato de Aprendiz" como relación laboral. Sin embargo, no daba consistencia sobre los derechos de los trabajadores, que sin modificación alguna seguía vigente en el año de 1970. Durante este período la figura del contrato sirvió más que para capacitar a las personas que ingresaban a la actividad productiva, para que la mano de obra fuera más barata y, así mismo, se diera la explotación del hombre, encubierta por la Ley misma (3).

1.2 1938. Lázaro Cárdenas establece la ley de Expropiación Petrolera cuando vio la necesidad de preparar al personal para que pudiera desempeñar su labor debidamente, sin embargo no se desarrolla ninguna iniciativa para implementar una ley en materia de capacitación y adiestramiento para los empleados y obreros.

1.3 1953. El Gobierno de la República promueve, de manera conjunta con el Sector Obrero y Empresarial, el establecimiento del Centro Industrial de Productividad (CIP), institución orientada básicamente al estudio y promoción de la productividad, la capacitación y el adiestramiento del país (4).

(2) RABASA, Emilio y CABALLERO, Gloria. Mexicano, ésta es tú Constitución, p. 238

(3) Op. cit.

(4) Plan Nacional de Capacitación y Productividad, p. 24

1.4 1965. Se crea el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), el cual retoma y amplía los objetivos y las funciones de su antecesor (CIP), y se desarrollan dos programas básicos, uno dirigido a la Productividad y el otro constituido por el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra de la industria-institucional (ARMO), que atendía a la capacitación en las empresas.

1.5 1970. El movimiento obrero para protestar ante el problema de cumplimiento de las garantías que en materia de capacitación se establecieron dentro del contrato de aprendizaje, deroga esta forma de contrato que estipulaba que el patrón diera capacitación, más no se daba un mecanismo de control para que se llevara a cabo. De 1970 a 1977 a raíz de la reforma administrativa se iniciaron estudios que llevaron a la capacitación y al adiestramiento a un proceso sistemático y a los antecedentes históricos que se exponen a continuación y que son los antecedentes de la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (UCECA) y a su vez de la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP), dependencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

1.6 1971. Se creó el Departamento de Vigilancia de la Capacitación en el trabajo; sus funciones consistían (5):

- Promover la aplicación de nuevas disposiciones en materia de capacitación.

(5) GOMEZ, Víctor Manuel. Op. cit.

- Vigilar que en los Centros de Trabajo se capacitara a los trabajadores.
- Establecer la correspondencia postal con los Centros de Trabajo a fin de que éstos reportaran la información y el desarrollo de sus programas de capacitación.

El 10 de Febrero de 1975 surge el Departamento de Vigilancia a cargo del cumplimiento de la capacitación, el cual quedó integrado dentro de la Dirección General de Organización y Métodos. Y en 1976 se considera como la Dirección General de Formación Profesional, que realizó una encuesta a nivel Nacional que le permitiera obtener (6):

- La detección de necesidades de capacitación de la mano de obra en las empresas.
- Investigación sobre los recursos humanos y tecnológicos que se destinaban a la capacitación.

Los resultados obtenidos fueron:

- La insuficiencia de los recursos humanos y tecnológicos del país.
- La falta de preparación por parte de los trabajadores de base y de confianza, ante las necesidades nacionales que demandaba el Sistema Productivo.

(6) Idem.

En Marzo de 1977 se fusionaron las instituciones anteriores y se creó la Dirección General del Empleo y Formación Profesional (antecedente inmediato de UCECA). A partir de los resultados obtenidos en esta dirección se planteó la creación de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento (SNCA). Este Sistema tendría que ser flexible para poder adecuarse a los cambios y a las diversas modalidades emergentes, pero conservando su estructura básica; así como, debería propiciar la participación de los sectores de la producción y del Estado para poder responder a los requerimientos específicos de nuestro país. Los elementos que configuran al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento que dieron plasmados en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo, partiendo de que la capacitación es un derecho social y legal, en donde el patrón tiene la obligación de otorgarla a sus trabajadores dentro de una relación laboral.

Las características básicas del Sistema son: su flexibilidad, su carácter participativo, su concepción de la capacitación como derecho social.

Las metas de esta Dirección fueron:

- Abordar la problemática de la capacitación de manera general.
- Formulación de políticas y programas adecuados para la capacitación y el adiestramiento, a fin de incrementar los niveles de la mano de obra calificada.
- Contribuir al desarrollo tecnológico del país.

- Comprobar y registrar las habilidades laborales.
- Fomentar la participación del personal desocupado y subemplearlo en actividades productivas.

Las Reformas Legales nacen el 1o. de Septiembre de 1977. El Presidente Constitucional de los Estados Unidos Mexicanos, en su primer informe de gobierno, menciona el proyecto de Iniciativas de Reformas al Artículo 123 Constitucional de la Ley Federal del Trabajo, apartado A Fracciones XIII y XXXI, a fin de que la Capacitación y el Adiestramiento adquirieran rango de Garantía Constitucional (7).

1.7 9 de Enero de 1978. En el gobierno del Lic. José López Portillo, se creó como organismo desconcentrado de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), que en materia de capacitación y adiestramiento llevó consigo una serie de funciones e iniciativas para darles auge y éstas fueron aprobadas y publicadas en el Diario Oficial del 28 de Abril de 1978 (GOMEZ, Victor Manuel. Reflexiones del Sistema Nacional de Capacitación, p. 15), en donde entra en vigor la Reforma de la Ley Reglamentaria "Título Cuarto", Capítulo III Bis (Artículos 153 A al 153 W). Las modificaciones básicas fueron la obligación de los patrones de capacitar a sus trabajadores y la exclusividad de las autoridades federales para aplicar las disposiciones de seguridad e higiene en el trabajo, y a su vez las modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. Todo ello consistía (hasta la fecha) en:

(7) RABASA, Emilio y CABALLERO, Gloria. Op. cit., p. 22

a) Establecimiento de registro y autorización:

- Estudiar y sugerir la formación de comités nacionales de capacitación y adiestramiento en aquellas ramas o actividades que se juzgue conveniente, para supervisar y apoyar la Constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento (C-A).
- Autorizar y registrar las instituciones y a las personas físicas que deseen impartir C-A a los trabajadores, y supervisar su desempeño.
- Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que capaciten o adiestren a los trabajadores por rama industrial, regiones u oficios.
- Aprobar, modificar o rechazar los planes o programas de capacitación que los patrones presenten.
- Aprobar o rechazar las constancias de habilidad laboral que se expidan en las empresas.
- Establecer mecanismos de coordinación con la Secretaría de Educación Pública (SEP) para implantar planes y programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados.

- B) En cuanto a la materia de las constancias de habilidad laboral:
- Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados dentro de cada una de las ramas industriales, actividades o empresas.
 - Una forma de acreditación otorgada por la STPS y la SEP, que no es equivalente a la de ningún nivel educativo, únicamente es reconocida por la empresa en la cual presta sus servicios el trabajador.
- c) Por lo que se refiere a Organos Auxiliares, la iniciativa constituye:
- Consejo Consultivo Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Organó Asesor de la STPS, integrada por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de trabajadores y de las organizaciones nacionales de patrones, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos, con sus respectivos suplentes. Sus funciones están referidas a asesorar a la STPS respecto a las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, lo referente a la aplicación de normas de trabajo para la capacitación y el adiestramiento.
 - Consejos Consultivos Estatales. Organos asesores que orientan las acciones de capacitación en cada estado, integrado por el Gobernador de la En

tividad Federativa correspondiente, quien los pre
sedira; por representantes de la STPS, la SEP y
el Instituto Mexicano del Seguro Social; así co
mo tres representantes de las organizaciones lo
cales de trabajadores y tres de las organizacio
nes patronales de la Entidad. Sus funciones con
sisten en asesorar a la STPS en la aplicación
de normas de trabajo para las acciones de capa
citación de la entidad; reportarle las violacio
nes que cometan los patrones en materia de Segu
ridad e Higiene y Capacitación, interviniendo
en la ejecución de las medidas que se adopten
para sancionar tales violaciones y para corre
gir las irregularidades en las empresas o esta
blecimientos sujetos a la jurisdicción local.

- La creación de Comités Nacionales de Capacita
ción y Adiestramiento por Rama Industrial, inte
grado por igual número de representantes propie
tarios y suplentes de las organizaciones obreras
y patronales. El sector obrero participa en aque
llas confederaciones cuyos sindicatos poseen la
titularidad de contratos colectivos de trabajo
dentro de la rama de actividad industrial, y el
sector patronal participa dentro de las organiza
ciones que hayan sido convocadas para la capaci
tación.

La finalidad de los comités nacionales es dar atención
de manera particular a las empresas, estableciendo sistemas,
métodos y procedimientos que coadyuven al cumplimiento de la
obligación patronal (capacitar y adiestrar a los trabajadores).
Por otra parte, constituye la más clara manifestación de par-

ticipación de los factores de la producción.

1.8 17 de Abril de 1980. Con el Lic. José López Portillo, con el Programa Nacional de Productividad, Capacitación y Adiestramiento, se formuló la Comisión Nacional de Productividad, con la representación de nueve representantes del sector obrero e igual número del sector empresarial, coordinada por el Secretario de la STPS y el auxilio de funcionarios o secretariado técnico (integrado por la Dirección General de Productividad y Asuntos Económicos de la STPS); cuyos objetivos fundamentales se encuentran en:

- Formular análisis y medidas de productividad sectorial, regional y nacional.
- La formulación de programas y de mecanismos de coordinación de acciones en materia de productividad.
- Desarrollar estrategias que propiciaran el incremento de la productividad a todos los niveles, adoptando políticas, diseñando mecanismos que fomentaran una equitativa distribución de los beneficios generados por el incremento de la productividad.
- Coordinar acciones en la materia de capacitación y productividad con instituciones públicas y privadas.

1.9 El 24 de Septiembre de 1982, el Gobierno Federal decretó en el Diario Oficial la creación del Instituto Nacional de Productividad (INAPRO), y consecuentemente la liquidación de CENAPRO.

INAPRO tenía como objetivo coordinar las acciones de capacitación y productividad, no pudo lograr su cometido por efecto de la crisis económica nacional que provocó restricciones surgidas por el desajuste económico, en marzo de 1983 se decretó la disolución del mismo.

1.10 1983. Aparece la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP), la cual retoma las funciones de INAPRO (8).

En Enero de 1984 UCFCA queda integrada a la DGCP, sin modificar sus actividades ni su funcionamiento.

" Las atribuciones conferidas a la DGCP tienen como finalidad: normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el adiestramiento; implantar programas de capacitación para y en el trabajo; realizar programas de investigación de la productividad; diseñar y proponer lineamientos de carácter nacional, regional y sectorial, para incrementar la productividad, así como para lograr la justa distribución de los beneficios que se obtengan". (9)

- De igual forma supervisar el desempeño de las instituciones que imparten la capacitación.
- Vigilar la constitución de las comisiones mixtas en las empresas.
- Aceptar o rechazar los planes y programas que regi

(8) GOMEZ, Víctor Manuel. Op. cit., p. 14

(9) Programa Nacional de Capacitación y Productividad 84-88, p. 24

rán en las empresas.

- ¹ Supervisar y asesorar que el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento (SNCA) efectúe su función lo más eficientemente posible.

1.11 1984. Aparecen los criterios administrativos vigentes como un planteamiento técnico. Estos criterios se desprenden de la función del Sistema Nacional de C-A.

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se encuentra constituido por niveles, entre ellos se encuentran (*):

- Comisiones Mixtas de C-A por empresas.
- Comités Nacionales de C-A por cada rama industrial o actividad económica (de las cuales actualmente existen 28, entre ellas la textil, azucarera, hulera, cementera, etc.)
- Consejos Consultivos estatales y el nacional.
- La Dirección General de Capacitación y Productividad como dependencia de la STPS.

El SNCA también está constituido por Elementos Básicos, los cuales son requisitos o condiciones legales y administrativas que se deben seguir para organizar y ejecutar

(*) Apéndice "A"

las actividades de la capacitación y adiestramiento; cada uno de estos elementos se encuentran integrados por una serie de lineamientos y cuentan con su correspondiente respaldo legal, plasmado en el Capítulo III Bis de la Ley Federal del Trabajo; entre ellos están (*):

- Comisiones Mixtas
- Planes y Programas
- Agentes Capacitadores
- Constancias de habilidad laboral.

En el diagrama 1 se traduce en forma somera los antecedentes presentados en este capítulo.

En forma de resumen: las Reformas Constitucionales realizadas en nuestro país en materia de capacitación y adiestramiento han venido a tomar forma desde el año de 1978, donde la capacitación es considerada como derecho constitucional, independientemente de ser contenida en la Ley Federal del Trabajo, logrando proporcionar mayores beneficios a los trabajadores, garantizándoles el derecho a su trabajo y la estabilidad de su empleo. Las bases que conforman a la Capacitación y el Adiestramiento dan énfasis al Sistema Nacional C-A, que hasta el año de 1985 ha seguido operando en nuestro país, y el cual se encuentra programado hasta el año de 1988.

(*) Se analizan en el Capítulo 3, inciso 4

Por otra parte, se mencionan aquellas instituciones que fueron dando auge a la capacitación y a la productividad, contemplando en forma global sus funciones y el logro de sus actividades, que dieron fundamento constitucional en materia de capacitación.

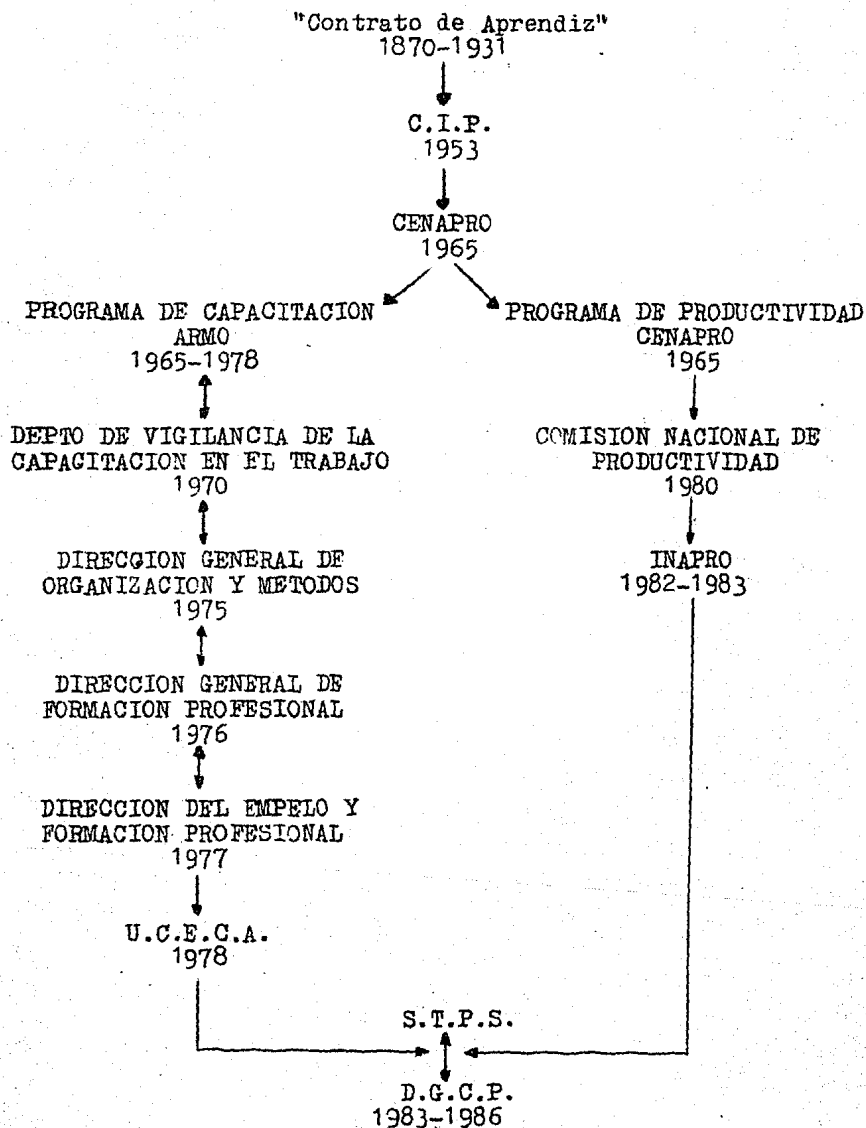


Diagrama No. 1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION

2. POLITICAS DEL ESTADO MEXICANO EN MATERIA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

"En el curso de los últimos años se ha intensificado el interés por la planificación para el desarrollo. Esto se debe principalmente al anhelo de los países, especialmente de los que se encuentran en proceso de desarrollo, de modificar su estructura económica y social con el fin de permitir el mejoramiento constante de las condiciones de vida de su población". (11)

La planificación es un proceso permanente dentro del cual, precisando objetivos, se elaboran planes y programas, se ejecutan las acciones y se evalúan los resultados en un período de tiempo dado.

"Entre los altos funcionarios gubernamentales de un país, como en la opinión pública informada, existe la convicción de que para acelerar el desarrollo económico y social, debe descartarse definitivamente toda improvisación y se debe acudir a las técnicas de la planificación, no sólo mediante la elaboración de planes que orienten la política gubernamental..."(12)

sino creando un sistema operativo de planificación acorde con la realidad nacional y con el inventario de recursos naturales y humanos, a fin de canalizarlos hacia las actividades productivas y el mejoramiento social, de esta forma las políticas del Estado Mexicano son acciones del gobierno que constituyen una respuesta a las aspiraciones y demandas implícitas en la Sociedad. Las políticas son definidas como: "las

(11) ESCALANTE Forton, Rosendo. Investigación, Organización y Desarrollo de la Comunidad, p. 88

(12) Idem

decisiones que definen conductas y establecen metas y cursos de acción; así como las medidas tomadas en su cumplimiento" (13). De esta forma:

"México es una Nación articulada por propósitos, normas, valores e instituciones que la conforman; sus fines se encuentran concentrados en la Constitución, la cual confía al Estado la organización de un Sistema Nacional de Planeación Democrática y ordena la formulación de un Plan Nacional de Desarrollo al que deben sujetarse los programas de Administración Pública Federal" (14)

Dentro de la Constitución se encuentra contenido el Proyecto Nacional del Pueblo de México. En él la Nación expresa sus decisiones fundamentales al afirmar su voluntad de conservar su identidad como comunidad, como cultura, como historia, al conjugar los principios políticos de la Independencia, la Reforma y la Revolución.

La formulación del Plan se encuentra basada en la Constitución y en la consulta popular. La consulta popular (Foro) confirma la voluntad nacional expresada electoralmente, nutre con informaciones precisas el ejercicio de la planeación y dota al Ejecutivo para cumplir la plataforma del Proyecto Nacional del Pueblo con mayor fidelidad.

2.1 Los principios del Proyecto Nacional del Pueblo son permanentes (contenido en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, pp. 35-45); dentro del Proyecto Nacional se evocan las Orientaciones de gobierno, reconocidas como la mejor PLATAFORMA para encauzar la reali-

(13) HERNANDEZ Velas, Edmundo. Diccionario de Política Internacional.

(14) Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, p. 35

dad del país, las cuales consisten en: El Nacionalismo Revolucionario, la Democratización Integral, la Sociedad Igualitaria, la Renovación Moral, la Descentralización de la Vida Nacional, el Desarrollo, el Empleo y el Combate de la Inflación, y por último la Planeación Democrática.

De esta forma, el NACIONALISMO REVOLUCIONARIO expresa el compromiso del pueblo con su Independencia, su vocación por la justicia, la igualdad, los derechos sociales, la justa distribución del ingreso y la riqueza, que permita el pleno ejercicio de la libertad, la dignidad de las personas y de los grupos sociales, cuya seguridad protege la propia Constitución. Su objetivo es la transformación social.

La DEMOCRATIZACION INTEGRAL significa el registro de opiniones para efectuar los cambios que procedan, a la formulación de propuestas que se traduzcan en el ensanchamiento político.

La SOCIEDAD IGUALITARIA busca la equidad en los procesos productivos y distributivos, el reconocimiento al valor fundamental del trabajo, premiando el esfuerzo, la solidaridad, la capacidad para organizar la economía; es aquí donde se conjugan a su vez los derechos sociales con los individuales, armonizando así la convivencia de las personas, de los grupos y la sociedad en su conjunto. De esta forma establece los derechos a: la educación, la justicia, al trabajo, a la capacitación, la salud, etc.

RENOVACION MORAL es un principio ético que implica una mayor conciencia cívica y supone la decisión de asumir cabalmente sus respectivos deberes y responsabilidades que da la moral republicana, democrática y revolucionaria.

La DESCENTRALIZACION DE LA VIDA NACIONAL consiste en perseguir metas igualitarias, combatiendo simultáneamente todas las concentraciones, descentralizando la toma de decisiones y reorientando geográficamente la distribución de las actividades productivas del bienestar social y de la población. Existe la convicción de fortalecer a los municipios y a las entidades federativas de la Nación, descentralizando los servicios de salud, de educación, de la capacitación, etc., que logran la mejor distribución de condiciones propicias al desarrollo.

El crecimiento con justicia, donde se puede fortalecer en especial al sector social, y en esta forma impulsar el desarrollo del sector privado.

La GENERACION DE EMPLEO es considerada como el derecho al trabajo y a la participación en la producción, para alcanzar el acceso de los mexicanos a una vida más digna.

Ante el desarrollo y el empleo que acceden a la igualdad de oportunidades se puede combatir la inflación, ya que así se forma un marco coherente que permite ordenar esfuerzos y recursos.

La PLANEACION DEMOCRATICA es considerada como un mecanismo que permite ordenar las demandas, establecer prioridades, fijar metas, asignar recursos, definir tiempos, articular y armonizar el esfuerzo colectivo en torno a los propósitos comunes. Por lo tanto es un sistema permanente de trabajo.

La plataforma que se ha expuesto contiene los valores y las bases de las políticas que orientan el diseño de las es

trategias y los programas que en todos los ámbitos se vinculan con un conjunto de acciones que fundamentan al Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, basado a su vez en los principios del Proyecto Nacional que se encuentra en la Constitución.

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 3º, apartado "A", menciona dentro del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988: "La educación que se imparte en el Estado-Federación, Estado-Municipios, tenderá a desarrollar armónicamente las facultades del ser humano..."

Fracción 1, inciso A: "...será democrática considerada como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo".

Fracción 1, inciso B: "...será nacional...atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia económica..."

En este artículo se involucra el proceso de enseñanza-aprendizaje del pueblo mexicano.

La Constitución expresa la voluntad del pueblo, sus decisiones fundamentales, al afirmar la voluntad de conservar su identidad como comunidad, como cultura, como historia; es, así mismo, la conjugación de los principios políticos de la Independencia, de la Reforma y la Revolución, recoge de ellos anhelos al establecer las bases que lo sustentan, las estructuras de un gobierno y a la vez propone las formas de relación entre el gobierno y la sociedad, que se encuentran cons

tituidas por la democracia, sólo así se garantiza la unidad de dirección, la eficacia en la acción pública y el perfeccionamiento de la participación política social.

El Proyecto Nacional del Pueblo, conjuntamente con la Constitución Política de los E. U. M., establecen un Plan Nacional de Desarrollo.

2.2 Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988

"La planificación, tanto en escala nacional y regional como local, señala lo que se debe hacer, por qué se debe hacer y cómo y cuándo se debe hacer. Tiene dos fases bien definidas en el proceso de desarrollo: la fase de elaboración de los planes y la etapa de la puesta en marcha y ejecución de los mismos"⁽¹⁵⁾

Esta última fase es la que aporta los verdaderos frutos, los que se encuentran en razón directa de la buena o ma la elaboración de los planes y de la capacidad o incapacidad de los encargados para ponerlos en marcha.

Dirigiéndose hacia la capacitación que nace de la Constitución, del Proyecto Nacional del Pueblo y se encuentra contenida a su vez en el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, se contempla en dicha materia:

a) Objetivo de la Capacitación y la Productividad.

El Plan Nacional menciona en materia de capacitación y de productividad:

"La política correspondiente persigue conjuntamente una utilización eficiente de los recur

(15) ESCALANTE, Rosendo. Investigación, Organización y Desarrollo de la Comunidad, p. 89.

sos, así como un aumento en los niveles de bienestar y movilidad social. Para ello se requiere lograr un mejor equilibrio entre la oferta y la demanda de personal calificado, mediante una mayor disponibilidad y nacionalidad de las oportunidades de capacitación y adiestramiento; elevar y orientar selectivamente la productividad, de acuerdo con... las empresas; y lograr un reparto más equitativo de los incrementos de la productividad entre los precios, las ganancias y los salarios, entre tamaños de empresa... para lograr transformar el crecimiento económico en el desarrollo social".(16)

b) Diagnóstico de la Capacitación y la Productividad.

"La productividad es un medio no sólo para producir más y fortalecer la competitividad, sino también para lograr un mejor reparto de la riqueza y así aumentar los niveles de bienestar social. Es importante que la productividad se distribuya con equidad para que los trabajadores y empresarios estén igualmente motivados en incrementarla".(17)

"Productividad es la capacidad de la sociedad para utilizar en forma racional y de manera óptima los recursos de que se dispone". (18)

La política de la capacitación está estrechamente vinculada a la productividad, porque además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en la ejecución de los productos realizados en las empresas, permite elevar el bienestar social de

(16) Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, p. 154

(17) Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, p. 82

(18) STPS. Productividad, 1984, p. 14

trabajador o mirar hacia otras perspectivas, los ingresos superiores dan movimiento social, mayor calificación de mano de obra y mejores sistemas de organización de trabajo, además fomenta el empleo pleno de las capacidades de la creación humana, reduce la enajenación de los trabajadores y mejora así la calidad de vida de los mexicanos.

c) Propósito.

El propósito general de la política de la capacitación y la productividad es obtener los mejores niveles de utilización en los recursos de la economía. (19)

• Para este objetivo se establece la siguiente prioridad dentro de la pequeña y mediana industria:

- Resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y la demanda de la mano de obra calificada, mediante una mayor disponibilidad, al darles la capacitación y el adiestramiento a todos los niveles de trabajo laboral, teniendo la disponibilidad al acceso de la población a los empleos productivos.

d) Lineamientos de la Capacitación.

En el marco jurídico se enuncian:

- Promover el cumplimiento de las disposiciones le

gales en materia de empleo y capacitación, en las pequeñas y medianas industrias.

- Crear sistemas de promoción y certificación que permita al capacitado tener mayor movilidad y seguridad en su correspondiente mercado de trabajo, y así garantizar sus derechos en el trabajo y en su empleo.
- Hacer efectivo el derecho a la capacitación y a la información sobre el mercado de trabajo y de servicio de capacitación para los trabajadores asalariados, y establecer los mecanismos para extender los programas de capacitación, conforme a los requisitos sectoriales de mano de obra y a expectativas del progreso de los trabajadores.

En el Desarrollo Científico y Tecnológico:

- Aprovechar la capacidad instalada para la educación científica y tecnológica, para acercar los esquemas educativos a los requerimientos a la planta productiva.
- Los programas de Capacitación y Adiestramiento deben ser acciones prioritarias refiriéndose a la incorporación de tecnología utilizada en el proceso de producción.
- Para coordinar acciones de los sectores Público, Privado y Social.

- Estructurar programas específicos de capacitación para la pequeña y mediana industria que, según se sugirió en el foro de consulta popular, permitan al trabajador disponer de medios de superación a través de diversas modalidades de formación, y a la empresa contar con mayores niveles de adiestramiento en sus cuadros técnicos y directivos.

- Concertar acciones con los sectores sociales y el privado para aprovechar las instalaciones de las unidades productoras como establecimiento de capacitación.

e) Lineamientos de la Productividad.

Se enuncian:

- Orientar el manejo de los instrumentos de las políticas de capacitación, para propiciar la completa utilización de los recursos escasos que son complementarios para el uso de la mano de obra calificada.

- Promover la mayor vinculación posible entre los niveles de productividad y el salario.

- Implementar programas de productividad en la empresa pública adecuándolos a sus requerimientos y promoviendo condiciones que favorezcan la di fusión del progreso tecnológico y de las ganancias de la productividad.

- Fomentar acciones que propicien un mayor índice

de eficiencia de la pequeña y mediana industria.

- Promover las modificaciones legales para que en las empresas se establezcan las obligaciones para constituir las comisiones mixtas de capacitación y productividad, se elaboren los planes y programas de capacitación y de seguridad e higiene para evitar los riesgos de trabajo.

2.3 Programa Nacional de Capacitación y Productividad en la Pequeña y Mediana Industria.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad fué elaborado con base al Plan Nacional de Desarrollo, sus objetivos obedecen a la voluntad popular y a las aspiraciones de los mexicanos; al conservar y fortalecer las instituciones democráticas, vencer la crisis, recuperar el proceso de crecimiento y modificar cualitativamente las estructuras económicas, políticas y sociales del país.

La capacitación, el adiestramiento y la productividad son las acciones esenciales que originan al programa, y que tienen como finalidad lograr un mejor reparto de la riqueza, así como incrementar los niveles de bienestar social.

La capacitación es reconocida por el Plan Nacional como parte medular de la productividad. De poco serviría una gran inversión, un gran equipo y una gran planta industrial, si ni empresarios ni trabajadores estuvieran plenamente capacitados para utilizarlos con eficiencia. La capacitación es garantía de los trabajadores y la obligación ineludible de la empresa. De esta forma el Programa propone medidas y acciones para "actualizar y perfeccionar los conocimientos y las aptitudes de cada uno de los trabajadores, tanto en la ocu-

pación que desempeñan como en la preparación oportuna de nuevos y mejores puestos, con las consecuencias lógicas que se obtienen al capacitar y adiestrar en forma idónea al trabajador, permite prevenir riesgos de trabajo e incremento en la productividad" (Plan Nacional de C.P., p. 18)

PROPOSITOS EN MATERIA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD.

Obtener mejores niveles de utilización de los recursos de la economía, para propiciar la solución de los problemas que presenta, tales como la desigualdad social y regional.

OBJETIVOS GENERALES.

- Orientar en forma selectiva los cambios de productividad.
- Disminuir los efectos negativos que puedan generarse entre los niveles de productividad y el empleo.
- Resolver los desequilibrios entre la oferta y la demanda de la mano de obra calificada, mediante una mejor capacitación y adiestramiento.
- Reducir las diferencias de productividad y de ingresos laborales, entre las Ramas de actividad y los estratos empresariales.

ESTRATEGIAS GENERALES.

- Consolidar la práctica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal en la materia.

- Vincular la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica a los requerimientos de la planta productiva, de tal forma que se limiten los efectos negativos entre mayores niveles de productividad y de empleo.
- Apoyar el proceso de desconcentración de la actividad económica y de los servicios sociales, a través de la descentralización de las acciones, proyectos y programas de capacitación y productividad al interior del país.

SUBPROGRAMA PARA EL SECTOR FORMAL Y SOCIAL.

- Es responsabilidad directa de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social incluir a los trabajadores y a las empresas cuya relación contractual dada en los términos del apartado "A" del Artículo 123 Constitucional... a las personas y agrupamientos sociales que realicen una función productiva (*).
- Objetivos Específicos del Subprograma.
 - I Promover el incremento de la productividad de los sectores industrial, comercial y de servicios, en todos sus niveles.
 - II Promover la investigación, desarrollo y adaptación de tecnologías.

(*)Ver en este tratado el capítulo 3º Marco Jurídico de C.A.

III Vigilar el cumplimiento de las responsabilidades legales de las empresas.

IV Lograr una utilización eficiente de los medios disponibles para la formación de recursos humanos.

- Estrategias Específicas.

I Fortalecer el marco jurídico administrativo de la capacitación y la productividad, promoviendo el cumplimiento de los ordenamientos vigentes.

II Fomentar y apoyar la capacitación y el adiestramiento en el trabajo, así como el incremento de la productividad de las empresas públicas y privadas.

III Vincular el desarrollo científico y tecnológico a los programas de capacitación y productividad.

IV Asociar la capacitación y la productividad a los esquemas de distribución del producto.

ACCIONES DE GASTO PÚBLICO EN EL SECTOR LABORAL. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.

El gasto público se encuentra consignado en el programa, y lo ejerce la Dirección General de Capacitación y Productividad, trece dependencias más y entidades de la administración pública.

- Proyectos de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. La cual propone la reglamentación de la capacitación en planta y establece los criterios que en términos de Ley deben normar los factores laborales que inciden en el incremento de la productividad.
- Servicio de apoyo técnico para la capacitación y el adiestramiento. Busca apoyar a 10 mil pequeñas y medianas empresas en la detección de necesidades, formulación de planes y programas, formación de instructores, elaboración de material didáctico y operación de cursos.
- Capacitación Gerencial. La cual pretende apoyar a 12 mil pequeñas y medianas empresas en sus necesidades de capacitación gerencial mediante la realización de 400 cursos.
- Extensionismo Industrial para el incremento de la productividad, que se ha venido desarrollando con pasantes en servicio social, el cual se estudiará en el capítulo 4.

FN RESUMEN:

Para dar a conocer las políticas del Estado Mexicano en materia de capacitación para la pequeña y mediana empresa, se realizó un análisis en forma prioritaria sobre las acciones de gobierno con carácter administrativo, que atienden a las necesidades del pueblo y del país en general, con la finalidad de reordenarlo económicamente.

Esta información es institucional, se basa principalmente en la plataforma constitucional y en el Proyecto Nacional del Pueblo, donde se manifiestan una serie de alternativas y pautas que dieron origen al Plan Nacional de Desarrollo; este Plan contiene una serie de estrategias, objetivos y lineamientos, que conforman a los programas nacionales, en este caso al Programa Nacional de Capacitación y Productividad que opera en la Dirección General de Capacitación y Productividad, dependencia de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

3. MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO.

3.1 Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se enuncian (20):

Artículo 3º, Apartado "A", Fracción IX

Fracción IX. "El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la federación, los estados, los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, los mismo que a todos aquellos que las infrinjan"

Artículo 123, Apartado "A", Fracción XIII y XXXI

Fracción 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 patrones deberán cumplir con dicha obligación".

Fracción XXXI. "Las autoridades federales auxiliares por las estatales, ayudarán en lo concerniente a la aplicación de las disposiciones legales, aunque en los Estados apliquen las leyes en su respectiva jurisdicción".

3.2 En la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, se menciona:

(20) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.p. 225

Artículo 40, Fracción I, V y VI

Fracción I. "Corresponde a la STyPS regular la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal, La Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos".

Fracción V. "Promover el incremento de la productividad del trabajo".

Fracción VI. "Promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar las investigaciones, como prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la S.E.P."

3.3 En la Ley Federal del Trabajo se enmarca:

Título Primero: Principios Generales.

Artículo 3º "Así mismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores" (21).

Título Segundo: Relaciones Individuales de Trabajo.

Artículo 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" (22).

(21) Ley Federal del Trabajo, p. 29

(22) Idem., p. 38

Título Cuarto: Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y de los Patrones.

Capítulo III Bis: de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores se enuncia (23):

Artículo 153-D. "Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada".

Artículo 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 o puesto de nueva creación; ...
- III Prevenir riesgos de trabajo;
- IV Incrementar la productividad; y
- V En general, mejorar las aptitudes del trabajador".

Artículo 153-Q. "Los planes y programas de que tratan los artículos al respecto, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I Referirse a períodos no mayores de cuatro 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 del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,
- VI Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del 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.

Artículo 153-R. "Dentro de los sesenta 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".

Título Quinto Bis: Trabajo de los Menores, indica (24):

Artículo 180. "Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a ...

Fracción IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta ley...

Título Séptimo: Relaciones Colectivas de Trabajo, enuncia (25):

(24) Ley Federal del Trabajo, p. 121

(25) Idem, pp. 198 y 199

Artículo 391. "El contrato colectivo contendrá...

Fracción VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimiento que comprenda;

Fracción VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

Fracción IX. Las bases sobre integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrar se de acuerdo con esta Ley..."

Artículo 412. "El contrato-ley contendrá: ... (26)

Fracción IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el Artículo 391. (Anteriormente mencionado)

Fracción V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la Capacitación y el Adiestramiento en la rama de la industria de que se trate..."

Capítulo IV: Del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, se encuentra contenido (27):

Artículo 537. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos; ...

Fracción III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y,

Fracción IV. Registrar las constancias de habilidades laborales".

Artículo 539. "El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social,

(26) Ley Federal del Trabajo, pp. 204 y 205

(27) Idem., p. 337

por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competen las funciones correspondientes, en los términos de su Reglamento Interior".

Artículo 539. "De conformidad con lo que dispone el Artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades:

III. En materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores (28):

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de capacitación y adiestramiento.
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente; así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos Comités;
- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del Comité Nacional de Capacitación y Adiestramiento que corresponda;
- d) Autorizar y registrar, en los términos del Artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido;
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten;
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de

sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el Artículo 153-B; de acuerdo al horario;

- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;
- h) Establecer coordinación con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo, en su caso, para la expedición de certificados, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;
- i) En general realizar todas aquellas acciones que las leyes y reglamentos encomienden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia;

IV. En materia de Registro de Constancias de habilidades laborales:

- a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades; y,
- b) En general, realizar todas aquellas acciones que las leyes y reglamentos confieren a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia".

Título Dieciseis: Responsabilidades y Sanciones, ind cada (29):

Artículo 992. "Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones".

"La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se cometa la violación".

Artículo 994. Se impronda multa, cuantificada en los términos del Artículo 992, por el equivalente a... Fracción IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la Fracción XV del Artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se concede para ello". (30)

3.4 Criterios Administrativos en Materia de Capacitación y Adiestramiento.

Los criterios son requisitos y condiciones legales y administrativas que deben seguirse para la organización, registro y ejecución de las actividades de capacitación y adiestramiento (C-D), esto es atendiendo a la Constitución Política, Artículo 123, Apartado "A", Fracción XIII,

Los criterios van dirigidos a los elementos básicos de la capacitación y adiestramiento, como son:

- Comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, que se integran en la pequeña y mediana industria.
- Planes y programas de C-A, que se elaboran dentro de las industrias.
- Agentes capacitadores, instructores e instituciones que imparten la capacitación en forma externa a la

industria.

- Constancias de Habilidad Laboral que se entrega al trabajador al término de su capacitación.

Las disposiciones legales y administrativas referentes a capacitación y adiestramiento tienen una estructura tal que permite dar agilidad a los trámites como el de sistematizar las acciones respectivas.

Los pedagogos o personas dedicadas a la capacitación deben conocer y realizar los trámites administrativos ante la Secretaría del Trabajo, por lo tanto requieren saber manejar los lineamientos legales y administrativos correspondientes. Con este fin se trataron brevemente estos aspectos.

La siguiente información respecto a los elementos básicos de la Capacitación han sido retomados con algunas modificaciones del curso de programadores impartido por la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, por la importancia de su contenido.

Es uno de los Documentos internos de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, el cual menciona:

COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En cuanto a la constitución y funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento se pueden enumerar los siguientes puntos básicos:

- Cada empresa debe constituir una o más comisiones mixtas de acuerdo al tamaño de la empresa.

- Sus funciones son vigilar la instrumentación y operación de todas las acciones relativas a la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores que deberán implantarse en cada centro de trabajo.
- Las comisiones mixtas deberán registrarse ante la STyPS en los primeros sesenta días de los años impares.
- El número de integrantes de la comisión mixta debe ser igual por parte del patrón y por parte de los trabajadores. A diferencia de las disposiciones anteriores, los integrantes de la comisión mixta pueden fungir como instructores internos.

PLAN Y PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

En cuanto al Plan y los Programas de Capacitación los programadores deben tomar en cuenta los lineamientos para la elección de las opciones de capacitación a seguir con sus correspondientes trámites administrativos:

En este sentido las alternativas que se tienen son básicamente tres:

- a) Sistema General: El sistema general está constituido por un conjunto de planes y programas generales de capacitación y adiestramiento sobre una rama industrial o actividad económica, los programas generales se componen a su vez por módulos que buscan cubrir todas las necesidades de los puestos de las empresas correspondientes a esa rama.

En esta opción una institución capacitadora registra sus programas generales que integran el sistema general y las empresas de esa rama pueden adherirse a los programas de acuerdo con sus necesidades particulares.

Así, por ejemplo, si el Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (ICIC), registra un sistema general, las empresas con actividades en esta rama pueden adoptar esta opción en aquellos programas generales que satisfagan sus necesidades de capacitación y cumplir así con su obligación en materia de capacitación.

- b) Plan Común de Capacitación y Adiestramiento: En esta modalidad dos o más empresas de la misma rama o actividad económica pueden unirse para presentar y llevar a cabo juntas los planes y programas que satisfagan sus necesidades de capacitación y adiestramiento.
- c) Programa Específico: Es el programa que puede elaborar cada empresa en forma particular, por supuesto de trabajo que se imparte utilizando recursos propios o externos. El conjunto de programas específicos integran el plan de capacitación y adiestramiento por empresa.

La forma como se va integrando cada modalidad sería la siguiente:

PROGRAMA
GENERAL

PROGRAMAS
CURSOS
MODALIDADES Y EVENTOS

De acuerdo con las alternativas presentadas, cada empresa adoptará aquella que se adapte a sus características y necesidades particulares, o bien haciendo una combinación de opciones de acuerdo con su detección de necesidades, políticas, giro de actividades, etc.; y que le permitan cumplir con su obligación de capacitar.

La estructura de los formatos para presentar Planes y Programas permite a los encargados de las acciones de capacitación haber cubierto una buena parte de la fase de planeación, lo que facilitará la siguiente fase de ejecución.

Resumiendo sobre los aspectos más importantes para formular los Planes y Programas de capacitación, se tienen los siguientes:

- Todos los trabajadores de la empresa así como todos los puestos deben estar incluidos en el plan de capacitación.
- Los planes y programas o sus modificaciones deberán registrarse en STyPS en los quince días siguientes a la revisión o prórroga del Contrato Colectivo de Trabajo.
- En caso de que haya otro tipo de contrato que no sea colectivo, los planes se presentarán durante los primeros 60 días de los años impares.
- La STyPS dispondrá de los 60 días siguientes a la presentación de los Planes y Programas para contestar sobre la aprobación o las modificaciones que considere necesarias hacer.

En caso de que no llegue ninguna notificación a las empresas, se considerarán aceptados los Planes y Programas. Las empresas pueden incluir en sus programas la alfabetización, primaria intensiva para adultos y secundaria abierta.

AGENTES CAPACITADORES.

Pasando ya a la Instrumentación de los Programas, se tiene el siguiente nivel de Agentes Capacitadores.

Por Agente Capacitador se entiende la institución o la persona física que imparte cursos de capacitación. Dentro de los agentes capacitadores se maneja la siguiente clasificación:

TIPOS DE AGENTES CAPACITADORES:

-* Instituciones Capacitadoras	- Instructor Interno
-* Instructores Externos Independientes	- Agentes Auxiliares de Capacitación
-* Instructor Externo de Institución Capacitadora	- Asesor de Educación Básica

-* Requieren registro ante la, - No necesitan registro
STyPS

La institución o escuela de capacitación y adiestramiento, se define como la entidad que cuenta con instalaciones, equipo, personal docente y programas de capacitación y adiestramiento, además tiene la autorización para impartir

capacitación y adiestramiento.

Los instructores se encuentran clasificados de la siguiente manera:

- a) Instructor Externo de Institución Capacitadora, es la persona que mediante contrato con una escuela o institución capacitadora imparte cursos de capacitación en su nombre; debe estar registrado ante la STyPS.
- b) Instructor Externo Independiente, es aquella persona física que se registra ante la STyPS, lo que le autoriza para impartir cursos de capacitación y adiestramiento en forma independiente.
- c) Instructor Interno, es aquella persona que independientemente del puesto que ocupe en una empresa, imparte cursos de capacitación dentro de su especialidad como función adicional a las actividades propias de su puesto de trabajo.
- d) Agentes Auxiliares de Capacitación, este tipo de instructores se consideran en tres situaciones especiales:

- El primer caso es cuando por la compra, venta o arrendamiento de bienes o servicios se requiere que se implementen programas de capacitación, cuya finalidad sea el enseñar su funcionamiento, mantenimiento, utilización, etc., de los bienes y servicios respectivos.

- El segundo caso es cuando se compran accesorios o refacciones sobre los bienes y/o servicios que se hayan comprado, vendido o rentado.
- El tercer caso se refiere a los trabajadores que son enviados al extranjero o bien los instructores extranjeros que vengan al país a dar capacitación como parte de las disposiciones legales sobre transferencia de tecnología.

e) Asesor de Educación Básica, es la persona que teniendo una escolaridad mínima de Secundaria se dedica a impartir alfabetización, primaria intensiva o secundaria abierta, como parte de los programas de capacitación de la empresa.

CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

La constancia de habilidades laborales es un documento que expide el agente capacitador y que acredita al trabajador haber llevado y aprobado uno o más cursos de capacitación.

En cuanto a sus características están que la constancia tiene carácter terminal, lo que significa que se expide una vez que se han cubierto, a través de uno o mas cursos y eventos, todos los requerimientos necesarios del puesto de trabajo correspondiente. En este sentido no significa que por cada curso que se imparta debe haber una constancia, sino que ésta se expide hasta que se haya finalizado el programa de capacitación referente a ese puesto de trabajo.

El objetivo que se persigue al establecer los crite-

rios referentes a constancias es principalmente avalar al trabajador para que tenga oportunidad tanto para ascender dentro de la empresa, como para su curriculum personal. En este respecto la constancia surtirá plenos efectos para ascenso, como se dispone en el Artículo 153-V, en el que se establece que en caso de que la constancia se relacione con diferentes puestos o niveles, el trabajador debe presentar un examen que determine la Comisión Mixta para que demuestre en cual puesto es más apto.

Con respecto a la expedición de las constancias se tienen que cumplir los siguientes requisitos:

- Debe estar firmada por el o los agentes capacitadores. Si son instructores internos deberán anotar su registro federal de contribuyentes; si son instructores externos o instituciones capacitadoras, anotar su registro ante la STyPS.
- En cuanto a la obligación legal, los patrones deben enviar a la Dirección de Capacitación una lista de los trabajadores a los cuales se les otorgó constancia, para conocimiento de las autoridades del trabajo. Esta lista tiene como finalidad principal que la Dirección de Capacitación lleve un control del cumplimiento de los programas que presenten las empresas.

PANORAMA ACTUAL

Al evaluar los resultados a 5 años de creado el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, las cifras estadísticas indican que a Febrero de 1984 se habían registrado 91,626 Comisiones Mixtas, de un universo de 3 millones

de trabajadores; 42,358 Planes y Programas de Capacitación; 1,356 Instructores Independientes; 1,234 Instituciones Capacitadoras y 145,877 Constancias de Habilidades Laborales.

Estos datos indican que un gran porcentaje de personas que debían cumplir con sus responsabilidades en capacitación, no lo hicieron, de lo cual se desprende que el Sistema presentó limitaciones; en cuanto al universo sujeto al apartado "A", las principales son: el excesivo burocratismo y centralización en la toma de decisiones, la problemática que enfrentan las pequeñas y medianas empresas para cumplir con las disposiciones legales y la falta de una política de apoyo a la capacitación y adiestramiento en el trabajo.

A manera de resumen: en este Capítulo se establecen los fundamentos legales en materia de capacitación; así como la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 123, establece la garantía social del trabajador de recibir capacitación y adiestramiento; así mismo la Ley Orgánica de la Administración Pública señala las atribuciones que en la materia tiene la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, siendo la Ley reglamentaria del citado precepto constitucional; la Ley Federal del Trabajo marca las disposiciones que se establecen como derechos y obligaciones a los patrones y trabajadores que laboran en una empresa.

En cuanto a los criterios administrativos son considerados como requisitos y condiciones legales y administrativas que deben seguirse para organizar, registrar y ejecutar las actividades que se desprenden de la capacitación dentro de las empresas. Su importancia y utilidad ayudan al empresario a facilitar sus trámites correspondientes a: Comisiones Mixtas, Agentes Capacitadores, Planes y Programas y Constancias de Habilidad Laboral.

4. PROYECTO DE EXTENSIONISMO INDUSTRIAL

La información contenida en este capítulo es una recopilación de acontecimientos que se han suscitado dentro de la Dirección General de Productividad en el Proyecto de Extensión Industrial que tiene a su cargo, la información nace de documentos de circulación interna a este Organismo.

4.1 Marco de Referencia.

En 1978 el Gobierno Federal, a través de Nacional Financiera, creó el Programa de Apoyo Integral a la Industria Pequeña y Mediana (PAI), con el propósito de fortalecer y promover el desarrollo de dicho grupo productivo.

El PAI se constituyó como programa específico, ya que se consideró que por la naturaleza y la importancia de la Industria Pequeña y Mediana (IPM), se hacía necesario que existiera un organismo que apoyara en forma especial y especializada a este sub-sector de la industria.

Se le dió el carácter de integral con el fin de que el pequeño y mediano empresario tuviera la posibilidad de tener acceso por un sólo conducto y al mismo tiempo al conjunto de apoyos y estímulos que el Gobierno Federal tiene establecidos a través de sus distintas dependencias.

Una de las dependencias es la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, bajo la Dirección General de Capacitación y Productividad realizó una investigación en la que destacó: que la pequeña y mediana industria ha enfrentado una problemática de desconocimiento para cumplir los ordenamientos de Ley en materia de capacitación para incrementar la

productividad en su empresa.

Dicha investigación dió como resultado dentro de la capacitación: la carencia de elementos técnicos del personal de las empresas que limita la realización de diagnóstico de necesidades debidamente formuladas y en consecuencia la inexistencia de planes y programas que sean consistentes. En éste mismo sentido se limita la capacitación en planta por no existir la formación de instructores internos y el material didáctico que se precisa. Circunstancia similar se presenta a nivel de ramas industriales, por lo que se dificulta la consolidación o, en su caso, el establecimiento de Centros de Capacitación por rama industrial. Además se dá lugar a la dispersión de esfuerzos, al no lograrse la integración de Sistemas Generales de Capacitación que respondan particularmente a las necesidades de Capacitación a nivel operativo.

En cuanto a productividad, se manifiesta la problemática de ausencia de estudios que detecten limitantes en los diferentes procesos productivos, para encontrar elementos de planeación adecuados para la utilización de recursos y capacidades instaladas que redunden en un incremento de productividad.

A nivel de rama industrial se carece de diagnósticos de productividad e indicadores que orienten acciones y políticas de carácter general o referidas al interior de las unidades productivas.

De acuerdo al marco referencial anteriormente señalado, se plantea como solución a la capacitación:

Promover el apoyo técnico para el adecuado funciona-

miento de los Comités Nacionales, siendo órganos de consulta y vinculación con las Unidades Productivas, mediante un programa para la detección de necesidades a nivel de unidades productivas y posteriormente la conformación de programas integrales a nivel de rama industrial, apoyando el diseño de sistemas generales y material didáctico.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad persigue entre sus objetivos, orientar la productividad así como resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y la demanda de la mano de obra calificada, mediante una disponibilidad de oportunidades de capacitación y adiestramiento a todos los niveles requeridos en una empresa, con el fin de ampliar el acceso de la población a los empleos productivos, de ahí que el Extensionismo Industrial es un apoyo que otorga el Gobierno Federal a los industriales para incrementar la productividad en sus empresas.

PRINCIPALES ACTIVIDADES DEL PROYECTO EXTENSIONISMO INDUSTRIAL EN EL EJERCICIO DE 1983.

- Instituciones que la apoyan:

En atención al Programa de la Defensa de la Planta Productiva y el Empleo, se formuló el Proyecto Extensionismo Industrial que en Marzo de 1982 comenzó a accionar conjuntamente con la Comisión Coordinadora del Servicio Social de los Estudiantes de los Institutos de Enseñanza Superior (COSSIES), la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, con algunas Direcciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, tales como: Dirección General de Medicina y Seguridad en el Trabajo, Di-

rección General de Delegaciones del Trabajo, Dirección General de Inspección Federal del Trabajo y con la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

4.2 Extensionismo Industrial con Pasantes en Servicio Social.

En relación al Proyecto de Extensionismo Industrial, se busca la ampliación de pasantes que participen en él como de las áreas en las que se proporcione apoyo a la industria, procurando llegar a todo el país promoviendo acciones tendientes a que las empresas mejoren su desempeño en dos campos de acción que se consideran básicos para el incremento de la Productividad: la capacitación y la seguridad e higiene.

Así mismo, se pretende que para 1984 este Proyecto alcance una cobertura nacional, para lo cual se incorporarán 3,589 prestadores de servicio social. Durante 1982 los extensionistas cubrieron 13,120 empresas, de las cuales 7,872 eran pequeñas y 5,248 medianas, a las que les proporcionaron servicios de orientación, diagnóstico industrial, información tecnológica, capacitación y entrenamiento de personal técnico y directivo, apoyaron en la consecución de recursos financieros y en general, orientaron sobre los instrumentos y organismos de apoyo y fomento económico (Plan Nacional de C.P., p. 38).

4.3 Objetivo General.

El Proyecto contempló, como objetivo principal, promover acciones de Productividad dentro de las empresas que se consideraran objeto del Programa para la Defensa de la

Planta Productiva y el Empleo, consideradas dentro del marco de carácter social y las pequeñas y medianas empresas con elevada utilización de mano de obra, las de elevado potencial de exportación y las que se consideran bienes de consumo popular.

Con el objeto de asignar acciones de Productividad dentro de las empresas para desarrollar más ampliamente su desempeño, se activaron dos lineamientos básicos: la capacitación y seguridad e higiene.

4.4 Características de la Pequeña y Mediana Industria.

- Unidades productivas dentro del Sector Industrial.
- Que posean un carácter social, al ser consideradas: Pequeñas de uno a 19 trabajadores y Medianas de 20 a 99 trabajadores.
- Que utilicen la mano de obra como fundamento de su productividad.
- Que produzcan bienes de consumo popular.

4.5 Objetivos Específicos del Proyecto.

- La constitución y registro de Comisión Mixta de Capacitación y la capacitación de sus integrantes para el buen funcionamiento de la comisión creada.
- Realizar la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento, por cada uno de los miembros que laboran en una industria, de acuerdo a la rama industrial a la que pertenezca.

- La elaboración de planes y programas de capacitación de acuerdo con la detección de necesidades realizada con anterioridad, así como su registro.
- La formación de instructores internos y la elaboración de cursos de acuerdo a lo anteriormente señalado.

4.6 Procedimientos que se Realizaran para llevar a Efecto el Proyecto con los Pasantes.

- Reclutamiento y selección de estudiantes.
- Cursos de capacitación para lograr los objetivos específicos del proyecto.
- Criterios y acciones que norman el programa, las responsabilidades y las metas que se persiguen para trabajar como asesores de grupo en brigadas que tienen como función colaborar para dar apoyo a los problemas que se suscitan en las empresas que visitan los pasantes.
- Formación de las brigadas de estudiantes, que se integran de dos pasantes con conocimientos de capacitación y dos con conocimientos de seguridad industrial.
- Establecer convenio con los industriales concertando citas, para que permitan darles el apoyo que se requiera en materia de capacitación y adquirir información sobre sus necesidades o bien la aportación que se requiera.

- Fase operativa. Se opera el proyecto según el objeto, las actividades y funciones de cada instancia que se propician en las industrias.
- Los pasantes procesan la información y analizan los resultados establecidos con los asesores, las prioridades que en apoyo se da a cada empresa visitada, de esta forma se controlan las actividades realizadas en el Valle de México.
- Vincular a las empresas con aquellos organismos que otorgan apoyos específicos en materia de capacitación.
- Evaluación del desempeño de los pasantes.
- Evaluación del programa en su conjunto, con el propósito de establecer nuevas normas de mayor eficiencia en el proyecto.
- Retroalimentación permanente según las experiencias adquiridas.
- Informar a las autoridades correspondientes sobre el desempeño del proyecto.

4.7 Actividades de los Asesores de Area.

- Participar en reuniones de trabajo para la precisión de información, operatividad y metas que han de efectuarse.
- Intervenir en la capacitación que reciben los Pres

tadores de Servicio Social en las actividades que desempeñan.

- Asesorar a los Prestadores de Servicio Social en el Trabajo de Extensionismo que realizan en las empresas.
- Evaluar el desempeño de los Prestadores de Servicio Social en su labor de Extensionismo, su asistencia, responsabilidad y eficiencia.
- Revisar y avalar los reportes finales que los Prestadores de Servicio Social presentarán a la empresa, para evitar errores o problemas posteriores.
- Definir los apoyos de consultoría que el Prestador de Servicio Social pueda proporcionar a la empresa.
- Apoyar a los prestadores de Servicio Social en la definición de vínculos entre las empresas y consultores especializados en caso de requerirse, dentro de la elaboración de los plenes y programas que se solicitan.
- Llevar la relación de empresas atendidas por los Prestadores de Servicio Social que asesoraron para efectuar mensualmente las estadísticas de las empresas atendidas.
- Informar al coordinador general y coordinador de pasantes sobre las actividades realizadas.
- Retroalimentar el Proyecto en base al desempeño en

terior y las disposiciones existentes.

4.8 Actividades de los Prestadores del Servicio Social.

- Recibir un curso de homogenización de conocimientos en las áreas de capacitación o seguridad e higiene, según la profesión de cada sujeto.
- Visitar las empresas que se le asignen para realizar la labor de extensionismo industrial.
- Recibir la asesoría correspondiente para la preparación del reporte a las empresas.
- Aplicar los cuestionarios, guías y conocimientos necesarios para la atención de las empresas en las materias de capacitación.
- Preparar un reporte de consultoria a la empresa que se visite.
- Discutir y entregar el reporte al coordinador de pasantes antes de entregarlo a la empresa.
- Presentar y explicar al empresario los resultados de la labor de extensionismo (reporte).
- Redactar los informes para la institución superior en que estudia y presentarlo al coordinador de pasantes para que lo avale.
- Reportar cualquier problema o sugerencia al coordinador de pasantes.

4.9 Servicios que se Otorgan a los Industriales.

Los servicios que otorga el extensionista industrial en materia de capacitación consisten:

- Orientación
- Diagnóstico
- Información
- Capacitación
- Apoyo

Estos servicios están dirigidos principalmente al lleno de las formas administrativas relativas a cada uno de los elementos que componen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, al cumplir con las disposiciones legales que exige el Gobierno Federal; desglosando su llenado se encuentran:

- Forma DC-1 - Sobre la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Forma DC-1A - Para actualización de datos referentes a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Forma DC-2 - Para la presentación resumida del Plan y los Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- Forma DC-2A - Sobre modificaciones al Plan y los Programas de Capacitación y Adiestramiento.
- Forma DC-3A - Para autorización y registro de instituciones o escuelas de capacitación.
- Forma DC-3B - Para autorización y registro de Instructores Externos Independientes.

- Forma DC-3C - Para registro de programas generales.
- Forma DC-4 - Para el registro de la constancia de habilidades laborales.
- Forma DC-5 - Para registrar las listas de constancias de habilidades laborales.

A manera de conclusión:

Dentro del Proyecto de Extensionismo Industrial se manifiesta el apoyo que en materia de capacitación se otorga a la pequeña y mediana industria, para que apoye y oriente al empresario en el cumplimiento patronal de otorgar la capacitación a sus trabajadores, cumpliendo con los trámites administrativos correspondientes a la Ley Federal del Trabajo.

De esta forma se indica el procedimiento que se lleva a cabo dentro del Proyecto de Extensionismo Industrial, que funciona gracias a la ayuda de los estudiantes, aunque estos mismos deben colaborar en forma eficiente y eficaz, ya que en ocasiones sólo cumplen por el requisito de entregar el Servicio Social en su Escuela y no con el deseo de ayudar al desarrollo de nuestro país.

5. POLITICAS, PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA.

Es importante considerar que la Dirección General de Capacitación y Productividad es un órgano gubernamental de la STyPS, encargado de aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones relativas a la obligación patronal de adiestrar y capacitar a los trabajadores; son varios los programas que se han venido efectuando en dicha institución, como "Los Cursos Modulares", dirigidos a los directores y gerentes de las pequeñas y medianas empresas, a nivel nacional, y son los instructores de la STyPS los encargados de impartir los módulos; entre los que se encuentran: Administración Gerencial, Finanzas, Productividad, etc.; otro es "El Programa de Becas", dirigido a gente desempleada y cuya finalidad es capacitarlos; proporcionándoles una beca por seis meses; otro programa, "Sistemas Generales", dirigido a los trabajadores de las pequeñas y medianas industrias, se lleva a cabo por los Comités Nacionales de cada una de las ramas industriales o actividad económica, como son: la automotriz, la vidriera, de radio y televisión, la metal-mecánica, de construcción, de vestido y calzado, la petroquímica, etc., presididas por el Comité Nacional o Cámara Nacional; el programa de "Agentes Capacitadores", dirigido a los instructores, a nivel nacional; y el programa al cual se dirige esta tesina, el programa de extensionismo industrial que apoya, orienta y dirige a la pequeña y mediana industria a cumplir con la obligación patronal, son los pasantes del servicio social que colaboran a realizar la detección de necesidades de capacitación y en ocasiones efectúan los trámites correspondientes al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Estos y otros programas no mencionados tienen como objetivo mejorar al hombre, a la sociedad y a la economía de nuestra población.

Los planes y programas son instrumentos del Estado Mexicano en materia de capacitación, porque nacen del pueblo y son para el pueblo; como los objetivos que persigue la plataforma del Proyecto Nacional del Pueblo y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Las políticas son las acciones que el Estado considera pertinentes para organizar, sistematizar y efectuar los procedimientos necesarios para crear la mayor estabilidad de México.

El Programa Nacional de Capacitación y Productividad responde a las necesidades manifiestas entre nuestra población industrial y social, y aunque es un programa de gran envergadura Nacional se ha topado con barreras como son: la insuficiencia de recursos humanos y económicos, programas que se escolarizan y dan flexibilidad operativa que prepara la mano de obra calificada que precisa la planta productiva; la burocratización de los trámites administrativos; la infraestructura del Gobierno Federal para el trabajo no es adecuada para atender la demanda de la población que aspira a capacitarse y alcanzar mayores niveles de bienestar.

En cuanto al proyecto de extensionismo industrial, principalmente se ven dos problemas:

- 1º El industrial se encuentra receloso ante la ayuda que le proporciona la STyPS, y los prestadores del servicio social; en ocasiones proporcionan datos incompletos o mienten ante otros, para evitarse problemas posteriores con el gobierno; ha sucedido que niegan la entrada a los pasantes, etc., y
- 2º Los pasantes no llevan una idea clara de lo que efectuarán dentro de las empresas, o van con la

idea de que esta actividad les facilitará el encontrar trabajo en las mismas, o bien dan muestras de irresponsabilidad ante sus funciones, sin embargo pienso que este proyecto es el que más alcances ha tenido dentro de los propósitos que persigue la capacitación.

CONCLUSION.

Este trabajo ha tenido como finalidad recopilar la información oficial que sobre la materia de capacitación existe. Realizando un breve análisis sobre las políticas del Estado Mexicano para la pequeña y mediana empresa en los años comprendidos en 1978 a 1984. El análisis realizado abarca un panorama general de las acciones que se han venido generando, y la reglamentación jurídica que en materia de capacitación llega a nuestros días.

El Estado ha prevenido el crecimiento de nuestra economía a través de lograr una mejor producción por su calidad, que reeditaría en la conquista de los mercados extranjeros; consecuencia que dá el logro de divisas que poco a poco traería el progreso para todo nuestro país, y ésto se conseguiría al preparar a los trabajadores por medio de la capacitación, pero preparándolos en una forma realista, razonada y responsable, sólo en esta forma el trabajador mejoraría sus conocimientos y sería considerado como la mano de obra calificada que daría margen a mayor utilidad de las empresas que los tienen contratados y es por esto que toda la "iniciativa privada" y aquellas personas relacionadas con la capacitación, deberían cooperar con ella y realizarla con el mayor interés posible, solo así México dejaría de ser un país subdesarrollado.

Es importante aclarar que los fundamentos, acciones y lineamientos que se han generado para dar mayor énfasis a la capacitación es teoría que abarca la extensión de una serie de necesidades implícitas en nuestra sociedad, sin embargo la práctica se ve obstruida por la organización, la falta de concientización del trabajador, del gobierno, de los empre

sarios, de las escuelas y del mismo sistema socio-político en general y de la ideología de nuestro pueblo. Ahora, en 1986, se ve la necesidad de producir con alto grado de calidad en la producción para poder competir con el extranjero.

BIBLIOGRAFIA

- FSCALANTE Forton, Rosendo Investigación, Organización y Desarrollo de la Comunicad; S. F.P.; México; 1969
- FORO DE CONSULTA POPULAR Capacitación, Productividad y Empleo; Compilado por la S.T.y P.S.; México; 1983
- GFESTEM GOMEZ, Víctor Manuel; "Reflexiones sobre el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento en México"; México; CREFAL; 1982
- GOBIERNO FEDERAL La Nueva Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; Libros Económicos; México; 1983
- GOMEZ, Víctor Manuel Reflexiones sobre el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento; D.G.C.P.; México; 1983
- HERNANDEZ Velas, Edmundo Diccionario de Política Internacional; U.N.A.H.; México; 1983
- PIMIENTA, Ma. Eugenia Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento; ARMO, México; 1980
- PODER EJECUTIVO FEDERAL Plan Nacional de Desarrollo, 1983-1988; S.T.yP.S.; México; 1983
- RABASA, Emilio y CABALLERO, Gloria Mexicano ésta es tú Constitución; Cámara de Diputados; México; 1982
- REZA Trocino, Carlos "Hacia un Concepto Integral de Formación Profesional"; UCFCA; México; Octubre 1979
- SILICFO, Alfonso Capacitación y Desarrollo de Personal; Limusa; México; 1976
- S.T.yP.S., SUBSECRETARIA "B" "Avances del Subprograma de Capacitación y Productividad y el Empleo"; D.G.C.P.; México; Avance 1984
- S.T.yP.S. SUBSECRETARIA "B" Productividad; Gerentes Generales; D.G.C.P.; México; 1984 (Serie Técnica) 125 p.

- S.T.yP.S., SUBSECRETARIA "B" "Folleto" sobre Administración del Trabajo (Proyecto); D.G.C.P.; México; Abril 1980
- S.T.yP.S., D.G.C.P. Programa para la Defensa de la Planta Productiva y el Empleo; Talleres Gráficos del PAI; México; 1983
- S.T.yP.S. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988; Poder Ejecutivo Federal; S.T.y P.S.; México; 1984
- S.T.yP.S., SUBSECRETARIA "B" Manual de Capacitación; D.G.C.P.; México; 1983; 178 p.
- S.T.yP.S., SUBSECRETARIA "B" Subprograma de Capacitación y Productividad para la Planta Productiva y el Empleo; D.G.C.P.; México; 1984
- UCECA Glosario de Términos Empleados en la Capacitación y el Adiestramiento; Ed. Popular de los Trabajadores; México; 1981; 111 p.

APENDICE "A"

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Se encuentra conformado por los órganos administrativos de la siguiente forma (de acuerdo a la Dirección General de Capacitación):

- a) Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, que tienen como función:
- Vigilar que se lleven a cabo los planes y programas de capacitación en las empresas.
 - Autenticar las constancias de habilidad laboral de los trabajadores.
- b) Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, su función es la de:
- Investigar y proponer requerimientos de capacitación y adiestramiento por rama industrial o actividad económica.
 - Proponer criterios generales de capacitación y adiestramiento.
 - Medir el efecto de la capacitación en los procesos productivos.
- c) Consejos consultivos Estatales, constituidos por el Secretario del Trabajo y Previsión Social, los gobernadores de las entidades federativas; su función consiste en:
- Apoyar directamente a la Dirección General de Capacitación y Productividad.
 - Orientar sobre las necesidades de capacitación en cada Estado a nivel Nacional.

d) Dirección Nacional de Capacitación y Productividad, tiene como función:

- Normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.
- Sectores Integrantes que son: Sector Público, Sector Obrero y el Sector Patronal.

APENDICE "B"

LINEAMIENTOS CONTEMPLADOS EN LA CAPACITACION Y EN LA PRODUCTIVIDAD.

Dentro del Programa Nacional de capacitación y productividad 1984-1988, se encuentran los conceptos de:

CAPACITACION: "Se entiende como el proceso mediante el cual el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un contenido y procedimiento teórico-práctico, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr un determinado puesto de trabajo". (1)

ADIESTRAMIENTO: "Es el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de las destrezas psicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos elementales, que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo". (2)

Como nota adicional de referencia se define:

ENTRENAMIENTO: "Es todo el proceso de adquisición de habilidades de tipo motriz a través de conocimientos prácticos para la ejecución de un puesto de trabajo". (3)

Considerando la modalidad operativa y tomando en cuenta la población a la que se dirige la capacitación y el adiestramiento, éstas adquieren dos modalidades: la capacitación y el adiestramiento EN y PARA el trabajo.

PARA: el trabajo; está definido como la habilitación de una persona que no tiene una ocupación mediante el desarrollo de sus capacidades para el desempeño de una labor a la que eventualmente pueda tener acceso. En estos casos el Gobierno tiene establecido un plan de becas a través del programa para de empleados.

EN: el trabajo; se refiere a la habilitación o mejoramiento de un trabajador sujeto a una relación laboral. Lo que debe ser proporcionado por el empresario para que los trabajado-

(1) Programa Nacional de Capacitación y Productividad; p. 29

(2) Ibid; p. 29

(3) Ibid; p. 30

lo reciban y se incremente la productividad y mejore el bien estar de ambos.

En cuanto a los conceptos que implica la productividad, se encuentran en documentos internos de la Dirección de Productividad.

PRODUCTIVIDAD: "Es la capacidad de la Sociedad para utilizar en forma racional y de manera óptima los recursos de que se dispone, humanos, naturales, financieros, científicos y tecnológicos, logrando con ello que los factores que intervienen en la producción reciban una participación justa y equitativa". (4)

La productividad pretende dentro de la fuerza de trabajo: fomentar el empleo pleno de las capacidades de la creación humana; reduce la enajenación de los trabajadores y mejora así la calidad de vida de todos los mexicanos.

Fórmula de la Productividad (5):

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{PRODUCTO}}{\text{INSUMO}}$$

PRODUCTO: Es sinónimo de cantidad de satisfactores que se producen a fin de discernirla del valor de la producción.

INSUMO:

- a) Materias primas; materiales semi-elaborados y auxiliares, energía y combustible, servicios comprados de fuerza (v. g. reparación de maquinaria, transporte).
- b) El uso de mano de obra, directa e indirectamente empleada en el proceso de producción.
- c) Capital en sus distintas acepciones, como el invertirlo en instalaciones, maquinaria y equipo; empleado en existencias de materia prima y productos terminados, los efectivos que sirven para facilitar los logros de las empresas.
- d) Espíritu y motor de la empresa, como es el "insumo gerencial", que consiste en la habilidad de la gerencia para determinar metas, obtener fondos, organizar las operaciones y su buen juicio en escoger al personal, en otras palabras: es la capacidad de los responsables de la empresa en combinar los insumos de manera adecuada para los fines de la actividad económica que realiza la industria. Este

(4) Productividad 1984; p. 14

(5) Documento de Circulación Interna en la Dirección General de Productividad; 1984

índice no encaja en los cálculos de índices de la productividad o en el análisis económico en general, sin embargo la evaluación de este insumo sirve para orientar y demostrar el ritmo que se logra en los progresos técnicos con base objetiva de autocrítica.

PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA: Dentro de las características su geridas en la Dirección General de Capacitación y Productividad, la forma de medir el tamaño de la empresa depende de: el personal ocupado, el capital contable, los activos totales, los activos fijos, y el volumen de ventas, esto se refiere en cuanto a los rasgos cuantitativos; en los cualitativos se enumeran las funciones operativas y administrativas más relevantes.

Sin embargo, para tener la oportunidad de recibir el apoyo que otorga la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por parte del Sector Gobierno, para la pequeña y mediana industria se considera cuantitativamente de acuerdo al personal ocupado (6):

De uno a 19 trabajadores: PEQUEÑA
De 20 a 99 trabajadores: MEDIANA

GLOSARIO

Capital Contable	Es la diferencia entre el activo y el pasivo de una empresa para empezar a trabajar, contando con las instalaciones de una industria como son inmuebles y muebles.
Activos Totales	Es toda aquella inversión representada por bienes y derechos que dispone la empresa para llevar a cabo sus objetivos, como muebles, equipos, maquinaria, instalaciones, etc.
Activo Circulante	Es la parte de bienes y derechos que fácilmente se convierte en efectivo, como por ejemplo el dinero en la caja o el banco, las cuentas por cobrar, las mercancías, etc.
Activos Fijos	Son las inversiones en bienes que la empresa va a usar en forma permanente para llevar a cabo sus actividades, tales como la maquinaria, equipos, construcciones, vehículos y transportes, etc.
Volúmen de Ventas	Son las unidades productivas que a través de una operación de enajenamiento, convertimos en una cuenta por cobrar o en efectivo, dentro de un plazo fijado.
Funciones Operativas	Son las acciones emanadas por los ejecutivos en el cumplimiento de un programa elaborado.
Funciones Administrativas	Es la organización, la planeación, la integración, dirección y control de las actividades de una empresa.
Industria	Unidad de producción económica, productora de bienes y servicios