



UNIVERSIDAD PANAMERICANA

ESCUELA DE ADMINISTRACION
CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

308902
2
2aj

CAPACITACION EN LA MICRO Y PEQUEÑA
EMPRESA DE LA INDUSTRIA DE
TRANSFORMACION

TRABAJO QUE COMO RESULTADO DEL SEMINARIO
DE INVESTIGACION PRESENTA COMO TESIS

IGNACIO STANLEY AGOYTIA GRESS

PARA OPTAR POR EL TITULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

LIC. ADOLFO HERNANDEZ MARTINEZ
Director de la tesis.

MEXICO, D.F. 1991



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	INTRODUCCION.	
1.	PROCESO DE CAPACITACION.	1
1.1.	Antecedentes de la Capacitación.	2
1.2.	Conceptos relativos a la Capacitación.	4
1.3.	Proceso de la Función de Capacitación.	7
1.3.1.	Detección de necesidades de Capacitación.	7
1.3.2.	Señalamiento de objetivos de la Capacitación.	15
1.3.3.	Definición de los contenidos de la Capacitación.	17
1.3.4.	Métodos de instrucción para Capacitación.	18
1.3.5.	Evaluación del programa de Capacitación.	24
1.3.6.	Seguimiento de la Capacitación.	25
	CITAS	26
2.	ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO.	28
2.1.	Antecedentes históricos.	28
2.2.	Antecedentes legales.	28
2.3.	La Capacitación durante el período 1984-1988.	33
2.3.1.	Cuarto Informe de Gobierno, Sexenio 1982-1988.	39
2.3.2.	Quinto Informe de Gobierno, Sexenio 1982-1988.	41
2.3.3.	Sexto Informe de Gobierno, Sexenio 1982-1988.	44
2.4.	La capacitación a partir de 1988.	49
2.4.1.	Programa "Capacitación industrial de la mano de obra."	49
2.4.2.	Primer Informe de Gobierno, Sexenio 1988-1994.	53

2.5.	Posibles cambios en la regulación relativa a Capacitación: La propuesta de COPARMEX.	55
	CITAS	61
3.	LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION MEXICANA.	64
3.1.	Situación Económica.	64
3.2.	Situación Social.	68
3.3.	El Sector Manufacturero.	70
3.3.1.	Micro, Pequeña y Mediana Industria del Sector Manufacturero.	75
3.3.1.1.	Importancia actual de la Micro y Pequeña Industria de Transformación.	79
3.4	La capacitación en la Industria de Transformación a micro y pequeñas empresas por medio de CANACINTRA	86
3.4.1.	Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa de CANACINTRA.	88
3.4.2	Antecedentes de estudios similares.	92
3.4.2.1.	Estudio sobre "Las actitudes de los Sectores Empresarial y Obrero frente a la Formación Profesional."	92
3.4.2.2.	Investigación acerca del adiestramiento y la capacitación en la pequeña y mediana empresa de transformación.	93
3.4.2.3.	Investigación de la capacitación en un grupo de organizaciones capacitadoras.	95
3.4.2.4.	La realidad de la capacitación y adiestramiento en México.	97

3.4.3.	Justificación del problema a investigar.	100
3.4.4.	Planteamiento del problema.	101
3.4.5.	Objetivos.	101
3.4.5.1	Objetivo general.	101
3.4.5.2.	Objetivos específicos.	102
3.4.6.	Identificación de variables.	103
3.4.7.	Muestra.	103
3.4.8.	Descripción general del cuestionario.	104
	CITAS	112
	CUADROS	114
4.	PROBLEMAS DE LA CAPACITACION EN LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION.	117
5.	SOLUCIONES Y RECOMENDACIONES.	124
	CONCLUSIONES.	
	BIBLIOGRAFIA.	

INTRODUCCION

La capacitación en México ha recorrido un gran camino, desde la época de la colonia, época en que se registran los primeros fenómenos de este proceso educativo, hasta nuestros días, en que se ha enfrentado con una serie de situaciones que dificultan su práctica, sobre todo problemas de educación que obstaculizan la valoración por parte de algunos trabajadores y empresarios de la importancia de la capacitación.

En este trabajo se intentará hacer un análisis de los antecedentes, actualidad y perspectivas de la capacitación, haciendo énfasis en las empresas de tamaño reducido como lo son la micro y pequeña industria de transformación.

Para adentrarse en el mundo de la capacitación, es necesario conocer el proceso de la misma, por lo que éste es descrito en el capítulo 1, así como algunos términos relativos a la capacitación.

El capítulo 2 describe los antecedentes, tanto históricos como legales, y los resultados expresados en los informes de gobierno de 1986 a 1989 relativos a la capacitación y los cuales provocan una serie de propuestas con el propósito de modificar la Ley Federal del Trabajo en lo referente a la capacitación.

En el capítulo 3 se describe la importancia de la micro y pequeña empresa de la Industria de Transformación, para posteriormente, en el capítulo 4 describir los resultados

obtenidos al realizar una encuesta a 31 micro y pequeñas empresas de las zonas postales 12, 18 y 19 que por su cercanía a las oficinas de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación, consideré importante conocer el grado de impartición de cursos de capacitación en la empresa y la utilización de cursos impartidos por CANACINTRA.

Posteriormente, en el capítulo 4, analizo los problemas con que se enfrentan las empresas de tamaño reducido de la Industria de Transformación y sus implicaciones con la impartición de capacitación en estas empresas.

Finalmente, y con el propósito de mejorar la situación de la capacitación en nuestro país, especialmente en las micro y pequeñas empresas de la Industria de Transformación, propongo una serie de soluciones de acuerdo a lo encontrado en la investigación.

1. PROCESO DE CAPACITACION.

Considero necesario iniciar mi trabajo citando al Lic Alfonso Siliceo Castillo, quien afirma que:

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

A la afirmación anterior quisiera añadir otra de importancia para el presente trabajo y es aquella que se refiere al contenido educativo de la capacitación, a saber:

"La capacitación es la función educativa de una empresa por la que se satisfacen necesidades presentes y se previenen las futuras, respecto de la preparación y habilidad de todas las personas que trabajan en una empresa." Así, según lo afirma el Lic. Alfonso Siliceo en su libro Capacitación y desarrollo de personal (2). A lo antes expuesto, el autor añade que "la capacitación ayuda a la resolución de dos grandes problemas:"

El primero de ellos es la ignorancia, entendiéndose por ella la falta total o parcial de conocimientos sobre cualquier aspecto o tema que mantiene al hombre en una relativa ceguera que lo aleja de la ubicación en el ámbito social y en el campo del conocimiento en que se desarrolla dicha persona.

El segundo problema que se puede combatir con ayuda de la capacitación es la obsolescencia que es el resultado de

poseer un conocimiento atrasado o inservible que se convierte en un conocimiento que no es posible orientar hacia buenos resultados que requiere una organización.

1.1. Antecedentes de la Capacitación.

Al parecer, el hombre se ha preocupado por transmitir sus conocimientos, según se puede desprender de datos históricos, desde el principio de su existencia hubieron manifestaciones de dicha transmisión, encontrándose por ejemplo al aprendiz, cuya existencia se remonta, según estudios antropológicos, a el año 2000 A.C. aproximadamente, de acuerdo a la citada obra del Lic. Siliceo.

Otra manifestación de transmisión de conocimientos la encontramos en la Edad Media, época en la que los artesanos, gremios y asociaciones se encargaban de enseñar a la gente una profesión u oficio. De esta manera, se podían observar varias categorías inferiores a la de maestro, según el nivel de conocimientos de el individuo.

La historia siguió su curso y debido al desarrollo de los gremios y las asociaciones, se comenzó a dar la división de trabajo y cada vez fue más importante producir en grandes cantidades; sobre todo, cuando llegaban a las poblaciones algunos comerciantes, que se dedicaban a transportar una gran cantidad de los más diversos productos a tierras muy lejanas, donde les pagaban buen dinero a cambio de las mismas. Por esta razón, de no conocer al destinatario final de los productos, los artesanos dejaron de crear artículos a la medida,

cambiando así la tendencia hacia producir artículos de varios tamaños en grandes cantidades.

Los gremios, obreros manuales y tejedores, así como los dueños de los talleres, de acuerdo al libro Historia del Mundo del autor Ernst J. Gorlich, interesados en incrementar la producción, en combinación con los avances en diferentes campos de la producción, lograron el desarrollo de diferentes tipos de máquinas y herramientas, surgiendo así, la Revolución Industrial; requiriéndose personal cada vez más especializado para operar eficientemente las máquinas y desarrollar el trabajo en un tiempo óptimo (lo más corto posible). Debido a las necesidades de la época, surgieron numerosas escuelas industriales para tratar de ayudar a las empresas a incrementar su producción.

Los métodos de enseñanza se fueron perfeccionando con el tiempo, fue así como en los primeros años de el siglo actual, en 1915, comenzó a utilizarse el llamado "Método de los cuatro pasos", el cual fué utilizado por los Estados Unidos de Norteamérica con fines de tipo militar, el cual constaba de los siguientes pasos: mostrar, decir, hacer y comprobar.

En 1940 se comprendió la importancia de la capacitación como una función sistematizada y organizada debido a la experiencia dejada por las guerras mundiales de este siglo, en que la necesidad de contar con gente capaz para desempeñar funciones bélicas, ocasionó el surgimiento y perfeccionamiento de nuevas técnicas y escuelas de capacitación; lo cual ha sido de gran

beneficio a la mayoría de las empresas actuales ya que han aprovechado y perfeccionado dichos conocimientos de capacitación para mejorar sus resultados.

1.2. Conceptos relativos a la Capacitación.

La capacitación constituye la función educativa de la empresa; por eso se debe conocer el concepto de educación, que según el Diccionario de la Lengua Española, significa: desarrollar o perfeccionar las facultades intelectuales y morales de una persona por medio de preceptos, ejercicios, ejemplos, etcétera.

La educación, según Jacques Maritain (3), debe ayudar a preparar a una persona a desempeñar el papel que le corresponde en una sociedad. O sea, que debe formar al hombre para que lleve una vida normal, útil y de servicio a la comunidad, guiando el desenvolvimiento de la persona en la esfera social, despertando y fortaleciendo el sentido de su libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

La educación es un medio para el bien del hombre, "la persona humana y su propia perfección y desarrollo es el objetivo primordial de la educación, ayudar a la persona brindándole conocimientos y desarrollando su personalidad para que la persona aprenda a Aprender para aprender a Ser y así aprenda a Hacer." (4).

Es importante que se entienda la necesidad y trascendencia de

la educación ya que si no es así, cualquier intento de educar o capacitar personal de alguna empresa, será un fracaso, por bueno que sea el aspecto técnico de la misma, pero siempre tomando en cuenta que "de ninguna manera se implica un detrimento de la eficacia. La mejor de las educaciones no suple el conocimiento y la habilidad que todo trabajo u oficio exigen"(5).

La educación se debe considerar como un proceso permanente que permita al trabajador desarrollarse en busca de su madurez que de acuerdo a la autora Aurora del Rincón, se puede considerar como "un proceso interminable: hay que ponerse en marcha continuamente. Podemos decir con exactitud que nadie es completamente maduro, pues el hombre - mientras no muera - se está haciendo constantemente para lo eterno: sólo ahí está su plenitud"(6).

El término Capacitación significa, según el Diccionario de la Lengua Española, acción y efecto de capacitar, que es hacer a uno apto, habilitarlo para alguna cosa.

El autor W. McGehee define en forma general a la capacitación como el "conjunto de procedimientos formales que una empresa utiliza para facilitar el aprendizaje de sus empleados, de forma que su conducta resultante contribuya a la consecución de los objetivos y fines de la empresa"(7).

Por su parte, la Secretaría del Trabajo y Previsión social en un folleto que explica la importancia de la capacitación, dice

que la misma es "la manera como aprendemos ordenadamente en qué consiste nuestro trabajo, cuál es su importancia, cómo podemos hacerlo cada vez mejor y qué cuidados debemos tener al realizarlo. También nos ayuda a aprender y aplicar nuevas formas de trabajo"(8).

El Licenciado Isaac Guzmán Valdivia afirma, en su libro Problemas de la Administración, que por adiestramiento, se entiende la habilidad o destreza adquirida, generalmente en el trabajo preponderantemente físico. Por su parte, la capacitación tiene un significado más amplio, ya que incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos sobre todo de carácter técnico relativo al trabajo. Es por ello que la capacitación se imparte a empleados, ejecutivos y funcionarios en general ya que su trabajo requiere de habilidades intelectuales fundamentalmente.

Otro término común al hablar de capacitación es el de Desarrollo que significa, según el último autor, "el progreso integral del hombre y, consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas"(9).

El término desarrollo se encuentra también en el Diccionario de la Lengua Española como, "la acción o efecto de desarrollar

que es acrecentar, dar incremento a una cosa del orden físico, intelectual o moral."

1.3. Proceso de la Función de Capacitación.

La capacitación, para poder cumplir con su fin, debe seguir ciertos pasos que se describirán a continuación, basándose en el libro sobre capacitación del Lic. Alfonso Siliceo, mismo que ya he mencionado.

1.3.1. Detección de necesidades de Capacitación.

Esta es la primera etapa del proceso de capacitación y es de mucha importancia porque sólo es justificada y saludable una actividad educativa cuando responde a una necesidad real, no se debe tratar de educar por educar. La empresa debe satisfacer necesidades presentes, así como prever las necesidades futuras, es por ello que en la empresa se deben determinar las necesidades de educación presentes y a corto plazo, así como las necesidades a mediano y largo plazo.

La capacitación en este aspecto tiene dos razones de ser; primeramente satisfacer las necesidades presentes de las empresas, con base en el mejoramiento o incremento de los conocimientos, así como en la modificación de las actitudes de los empleados a conveniencia de ellos mismos y de la organización o empresa. La segunda razón de ser es la prevención de situaciones que se puedan resolver con anticipación con ayuda de la capacitación.

La empresa desea que se imparta capacitación en la medida y dosis necesarias de cada caso, esto debe ser una norma de cualquier instructor, ya que la empresa no desea hacer gastos inútiles en cursos superfluos e innecesarios, sin embargo se debe remarcar que la capacitación debe tener cierta dosis de flexibilidad para cumplir con el objetivo primordial de la formación cultural e integral del empleado sin importar su nivel dentro de la empresa ya que esto ayudará, ya por demás comprobado, a que la capacitación tenga mayor éxito y mejores repercusiones en el futuro.

Desde este punto de vista, la capacitación es parte de lo que el Lic. Isaac Guzmán Valdivia llama dirección social, concibiendola como "un impulsar la vida de un grupo humano, lo cual quiere decir, poner en juego los medios por los que tal grupo pueda desenvolverse, desarrollarse, realizarse a sí mismo, haciendo que sus potencialidades dejen de serlo para convertirse en realidades positivas"(10).

Las necesidades de capacitación pueden clasificarse de varias maneras, atendiendo a varios criterios; una de las clasificaciones más completas, según el Lic. Siliceo, es la siguiente:

Las que tiene un individuo.

Las que tiene un grupo.

Las que requieren solución inmediata.

Las que demandan solución futura.

Las que piden actividades informales de entrenamiento.

Las que requieren actividades formales de entrenamiento.

Las que necesitan instrucción sobre la marcha.

Las que precisan instrucción fuera del trabajo.

Las que la empresa puede resolver por si misma.

Las que requieren que la empresa recurra a fuentes
externas de entrenamiento.

Las que un individuo puede resolver en grupo.

Las que un individuo puede o necesita resolver por si mismo.

Esta clasificación ayuda a conocer el tipo de necesidades que tiene un individuo o cualquier grupo o departamento de la empresa, pero se necesita saber lo que es una necesidad de capacitación que se puede decir que son aquellos temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo que sea colaborador o empleado de la empresa que se esté analizando.

Las necesidades se pueden conocer comparando el desempeño actual de un empleado o grupo de trabajo, con las necesidades presentes o reales de trabajo y con las necesidades futuras según los objetivos de la empresa. La diferencia resultante de dicha comparación son las necesidades de capacitación.

También podemos encontrar necesidades de capacitación cuando un empleado no puede desempeñar eficientemente su puesto de trabajo debido a carencias en los conocimientos o habilidades; que bloquean o impiden el desarrollo de las potencialidades de dicho individuo.

Estas necesidades de capacitación, pueden determinarse con ayuda de los datos proporcionados por diferentes actividades, entre las que se puede nombrar:

Análisis, descripción y evaluación de puestos.

Calificación de méritos, así como la evaluación del desempeño de los empleados de la empresa.

Nivel de rotación de personal, nuevas contrataciones y transferencias.

Promociones y ascensos de personal.

La información resultante de encuestas; cuestionarios o entrevistas diseñadas con el fin de determinar necesidades.

Indices de desperdicio y de costos de operación.

Niveles de seguridad e higiene industrial.

Quejas por parte de los jefes o de los mismos empleados.

Solicitud expresa de empleados o ejecutivos sobre capacitación, hechas de manera individual o grupal.

Evaluación de cursos y seminarios.

Expansión y crecimiento de la empresa.

Inspecciones y auditorías.

Reconocimientos oficiales.

La información obtenida anteriormente nos ayuda a determinar las necesidades de capacitación, pero se puede contar con algunas técnicas para obtener mayor información, entre las cuales se puede nombrar:

Entrevista individual.

Entrevista de grupo.

Aplicación de cuestionarios.

Aplicación de evaluaciones y pruebas.

Realizar un inventario de recursos humanos.

Uso de datos estadísticos.

Creación de comités para la determinación de necesidades de capacitación.

Informes y opiniones de consultores externos.

Según el autor W. McGehee, una buena determinación de necesidades implica el análisis de tres diferentes aspectos de la empresa, los cuales explico a continuación:

Análisis de la organización.

Análisis de las operaciones.

Análisis humano.

El análisis de la organización es impersonal, estudia a la empresa en forma general, como un todo, analiza el estado de los recursos en cuanto a su contribución al logro de los objetivos de la empresa, así como el análisis de estos últimos.

Este análisis considera a la empresa como una organización social, o sea como un grupo donde cada miembro tiene diferentes responsabilidades a cumplir en función del logro de dos objetivos muy vinculados: uno económico, externo que consiste en servir a la sociedad por proveerla de bienes y servicios útiles. Por otra parte tiene una "finalidad

económica interna que es servir a los hombres de dentro, sus inversionistas, directivos y trabajadores, mediante la obtención de un valor agregado que se debe distribuir en forma de utilidades a los primeros y de salarios, sueldos, prestaciones u otras remuneraciones a los segundos"(11).

El objetivo de la organización es un medio para la consecución de los objetivos personales. Por ello, se supone que son congruentes. Pero está demostrado, que muchas veces existe conflicto entre los dos últimos tipos de objetivos, el cual puede ser resultado de insuficiente habilidad, conocimiento e inapropiada actitud de los empleados. Casos en los cuales, la capacitación puede ayudar a disminuir los problemas o a remediarlos.

En el análisis de la organización, el responsable debe determinar si la capacitación ayuda ante determinado problema a la permanencia y prosperidad de la empresa, analizando los siguientes puntos:

1. Si los recursos humanos de la empresa son adecuados para sus operaciones presentes y futuras.
2. Revisar si en todos los niveles de la organización existe el mejor funcionamiento posible en la utilización de los recursos físicos, productividad del personal, calidad del producto, relaciones con los clientes, servicios, etcétera.
3. Verificar si el clima de la organización es favorable para que los empleados puedan realizar su trabajo en forma eficaz.

En la empresa se debe lograr establecer un ambiente de trabajo en el que "cada uno de sus miembros se sienta acogido por sí mismo, no utilizado"(12).

Este análisis se hace primero a nivel de las secciones celulares de la empresa, continuando por los departamentos, divisiones, etcétera, hasta llegar a tener un diagnóstico de la situación de la capacitación en la empresa. Es importante señalar que el análisis se debe hacer constantemente durante la vida de la empresa.

El análisis de las operaciones se refiere a la tarea, sin fijarse en la persona que la realiza. Este análisis incluye la determinación de lo que el empleado debe hacer, así como el comportamiento que se requiere para ello (análisis y descripción de puestos).

Por último el análisis humano se enfoca al hombre, que implica "la determinación de la habilidad, conocimientos y actitudes que tiene que desarrollar para llenar las exigencias de su cargo"(13).

El Lic. Alfonso Siliceo, para la determinación de necesidades de capacitación, propone la división de hechos y métodos, entendiéndose por los primeros la amplia gama de sucesos que se realizan en una empresa que permiten conocer de una manera u otra las necesidades de la empresa. Por métodos entenderemos las técnicas que con mayor o menor objetividad, ayudan a investigar y determinar las necesidades de educación.

Se pueden nombrar algunos de los principales hechos que ayudan a la determinación de necesidades de capacitación como los siguientes:

El tener empleados de nuevo ingreso.

La rotación y transferencia de personal.

Ascensos y promociones.

Ausentismo.

Evaluación del personal.

La solicitud expresa de un empleado o ejecutivo.

Resultado de exámenes.

El resultado de encuestas.

Datos estadísticos en general.

Las quejas según su frecuencia y grado.

El estado concreto que enfrenta la empresa en un momento determinado.

La expansión en la empresa.

Respecto a los métodos que nos pueden servir de ayuda para la investigación y determinación de las necesidades de capacitación en la empresa, podemos nombrar:

El método de discusión en grupos.

Consultores externos.

Utilización de un comité especial.

Encuesta.

Entrevista.

Es importante la involucración de los ejecutivos en el proceso

de determinación de necesidades de manera que realicen sesiones de trabajo en las que analicen, discutan y hagan recomendaciones sobre lo que la empresa debe hacer en materia de capacitación, para llegar a conclusiones que sirvan de base a los instructores como información directa de las necesidades de capacitación ya que la información que proporcionan los jefes tiene más realismo que la que podrían investigar los instructores, según se expresa el Lic. Siliceo.

Es importante dar a conocer al trabajador sus necesidades de capacitación, para que trate de poner de su parte para lograr los objetivos de la capacitación y disponer las acciones de forma que el empleado pueda satisfacer sus objetivos, de esto se encarga el instructor, además de conseguir que los empleados traten de cumplir sus objetivos de acuerdo con las acciones trazadas para la capacitación.

1.3.2. Señalamiento de objetivos de la capacitación.

El siguiente paso, una vez determinadas las necesidades de capacitación, es el señalamiento de objetivos de la misma, entendiéndose por esto la planeación de capacitación, o sea determinar hacia donde vamos, lo que queremos lograr, las metas a corto y largo plazo que se deben obtener, respecto al estudiante y a los cursos, así como al instructor. Se debe determinar qué, quién, cómo y dónde se dará el curso de capacitación.

Las principales metas a largo y mediano plazo de la capacitación son:

- Desarrollar un comportamiento individual conveniente a la empresa.
- Desarrollar una integración de equipo es decir, un comportamiento de grupo.

Por comportamiento individual se entiende, según el Lic. Siliceo, el grado de compromiso e integración que adquiere la persona como tal, respecto a su puesto a través de un programa permanente de formación; así, por comportamiento grupal entenderemos la madurez e integración que adquiere un grupo de trabajo para intentar alcanzar los objetivos de su área, departamento o unidad y los de la empresa. La madurez del equipo de trabajo sólo se puede lograr por medio de la acción coordinada de la función asesora y de la línea en funciones de capacitación, ya que ésta juega un papel importante en la determinación del contenido de la capacitación, entendiéndose por éste la materia del curso o el conocimiento que ha de impartirse; la habilidad y actitud que será motivo de tratamiento, etc. En otras palabras el contenido de un curso de capacitación es el conjunto de temas que han de impartirse.

El instructor debe buscar y recibir de los jefes de línea la información que le permita programar los cursos con la mayor objetividad y realismo posibles, además por su propia cuenta debe investigar y determinar las necesidades que tiene la empresa en materia de capacitación, tomando en cuenta que el instructor no es quien conoce, necesariamente o con la veracidad que se requiere, las necesidades ni los temas que se

deben programar, sino los mismos jefes de las unidades de trabajo, que en este aspecto, se puede decir que tienen más responsabilidades que los instructores.

1.3.3. Definición de los contenidos de capacitación.

Existen varios enfoques para determinar el contenido educacional de la capacitación, uno de ellos es dividirla en adiestramiento, capacitación y desarrollo; según el nivel de educación requerido. Otro enfoque para determinar el contenido de educación de acuerdo al Lic. Alfonso Siliceo es dividir el contenido de la siguiente manera:

- Conocimientos elementales de la empresa, sobre todo los que proporcionan una completa y efectiva inducción.
- Conocimientos y habilidades elementales para el puesto que se desempeña.
- Conocimientos de complementación profesional para el mejor desempeño del puesto, conocido también como desarrollo ejecutivo.
- Materias culturales y conocimientos universales, entendidas como orientaciones para mejores y más maduras actitudes de la persona.

Cada caso tiene diferentes necesidades de capacitación, por lo cual hay muchos temas o materias que se podrían nombrar como ejemplo, sin embargo se pueden señalar algunos que son básicos como los que presento a continuación:

Conocimientos de inducción a la empresa.

Relaciones humanas.
Elementos de administración.
Comunicación.
Organización del trabajo.
Trabajo en equipo.

Estos temas deben tomarse como elementales y los siguientes deben darse a nivel de capacitación y desarrollo:

Administración general.
Administración de personal.
Contabilidad.
Finanzas.
Mercadotecnia.
Toma de decisiones.
Sociología de la empresa.
Motivación.
Comunicación.

1.3.4. Métodos de instrucción para capacitación.

El aprendizaje de los individuos que se está capacitando puede depender de la motivación que sienta de parte del instructor, así como del medio físico que lo rodea y de los métodos utilizados con este fin, por ello es importante investigar cuales son los más convenientes según el caso, recordando que la pedagogía ha tenido avances que demuestran lo poco eficiente de los métodos tradicionales de enseñanza, sin olvidar que ésta debe estar centrada en el grupo y no en el

instructor.

Los métodos deben estar acordes con los objetivos de la capacitación, con el número de participantes del curso, con el tiempo de que se dispone, entre otras cosas. Es recomendable la utilización de varios métodos en un programa.

Los métodos se pueden clasificar de muchas maneras, entre las que se puede mencionar:

1. Según el grado de educación a impartir y los objetivos que se persiguen pueden ser:

Adiestramiento:

Métodos objetivos

Métodos audiovisuales

Métodos informativos.

Capacitación:

Métodos de participación grupal

Formación y

Métodos destinados a cambio y

Desarrollo.

orientación de actitudes.

2. Otra clasificación se puede hacer según la actividad realizada por el sujeto:

Labor individual y autoeducación.

Interacción y participación de grupo.

3. La tercera clasificación se hace atendiendo a la información de conocimientos, la cual tiene diferentes formas de manifestarse, como por ejemplo por labor individual o autoeducación, de la que podemos mencionar métodos como la lectura planeada, la autocrítica, la observación, etcétera. La

información de conocimientos también puede ser por labor de equipo o participación de grupo, donde podemos encontrar muchos métodos y técnicas de entre las cuales podemos mencionar:

Conferencia o clase formal: Es el método tradicional de transmisión de información, en la que un instructor presenta una información verbal a un grupo de personas a capacitar. Por su naturaleza unilateral, este método ha sido muy criticado debido a que hay poca interacción entre los estudiantes y el instructor. Dicho método es utilizado cuando es necesaria la adquisición de un conocimiento conceptual, aunque también puede utilizarse para preparar a individuos para el aprendizaje de habilidades motoras.

Conferencia con participación: Se utiliza para evitar las limitaciones de la clase formal, también hay una exposición unilateral pero se permite al grupo intervenir con preguntas, dudas, discusiones, etcétera, dependiendo del instructor, el cual puede pedir que sean al final de la exposición o puede alternar la exposición con la participación del grupo.

Seminario - Método de discusión y participación: El seminario es una actividad educativa en la que la participación del grupo y del instructor es la clave y forma básica. Esta técnica tiene varios objetivos que se pueden resumir de la siguiente manera: Desarrollar la integración y creatividad del grupo para analizar, discutir, seleccionar problemas, establecer proposiciones, etcétera.

Simulación, juego de negocios y representación: Es una técnica en la que se realizan ejercicios de simulación para que los individuos tengan la oportunidad de presentarse ante un problema bajo condiciones similares a las que tendría que enfrentarse en el trabajo real. Los juegos de representación están estructurados de tal manera que, sin variar las situaciones, los participantes puedan decidir sus propios cursos de acción, según los problemas presentados a través del juego.

Método de la charola de entrada: Es muy utilizado a niveles medio y alto. Consiste en proporcionar a los participantes diverso material y problemas que puedan representar una situación compleja de la realidad. Cada persona decide como manejar la situación, para posteriormente discutir con el grupo la solución y enfoque que se pueda dar al problema.

Congreso: Lo podemos considerar como una junta o reunión formal para deliberar sobre algún tema.

Simposio: Es un tipo de conferencia sobre un asunto determinado del cual se formulan varias opiniones, puede ser oral y escrito.

Foro: Es un evento que se realiza para tratar sobre un tema determinado contando con la participación de varios expositores.

Método de aprender haciendo: Es muy utilizado en la industria para la instrucción técnica y consta de los siguientes tres

pasos:

1. Dar información de cómo hacer un trabajo (lo puede hacer el instructor o el jefe).
2. Demostración trág ica de cómo hacer el trabajo.
3. Realización del trabajo por parte del alumno.

Método del caso: Es la presentación de un problema o caso a un grupo de personas para que lo analicen, discutan y apliquen sus conocimientos a esa situación específica. El caso, es una descripción del desenvolvimiento de una situación o problema dentro de la empresa y debe analizarse en cada momento que se requiera una decisión.

La aplicación de éste método tiene tres partes:

- Información del caso: Se da al grupo por medio de escritos, exposiciones o ayudas audiovisuales.
- Tratamiento del caso: En esta etapa se da el análisis, discusión y aplicación de conocimientos y habilidades por el grupo. El instructor debe actuar como líder motivador para favorecer la dinámica y discusión del grupo.
- Conclusiones generales: Esta etapa puede tener por objeto solucionar el problema o descubrir nuevos enfoques, sin llegar a una solución general aceptada por el grupo para que cada individuo pueda tomar de esta experiencia lo que más le interese o necesite.

El método del caso tiene desventajas, entre las que se puede

citar la conveniencia de realizar los casos de situaciones de la vida real ya que si es ficticio, la necesidad de información puede hacer que el grupo se de cuenta de que no es real y puede perderse la confianza en el instructor. Sin embargo este método ha dado excelentes resultados a instituciones educativas de prestigio, como por ejemplo la Escuela de Negocios de Harvard, según ha sido expresado en numerosas ocasiones por diferentes personas allegadas a esa institución.

Consejería o asesoría: Este método consiste en un diálogo entre jefe y colaborador en el que el primero trata de enseñar al segundo por medio del consejo y el asesoramiento.

Dramatización: Es una técnica que consiste en la actuación de los participantes en situaciones que se pueden dar en la vida normal de trabajo en la empresa, que por lo mismo pueden ser de situaciones sociales ajenas a la organización.

Para utilizar las técnicas mencionadas de una manera eficiente se pueden utilizar medios auxiliares de capacitación de los cuales se puede mencionar:

Pizarrón

Rotafolio

Franelógrafo (lienzo de madera para adherir piezas de cartón)

Gráficas

Proyectores de películas, de transparencias y de filminas.

Retroproyector

Circuito cerrado de televisión
Grabadoras y tocadiscos.

Una vez determinado el método de instrucción, así como los medios auxiliares a utilizar, es necesario revisar la situación física del local o aula donde se impartirá un curso de capacitación. Se deben cuidar detalles como la ventilación, la luminosidad del aula para una efectiva comunicación visual, limpieza del local así como la ubicación, dimensiones, distribución, conexiones eléctricas suficientes y finalmente revisar que cuente con el material y equipo necesario.

1.3.5. Evaluación del programa de capacitación.

Los cursos de capacitación se impartirán en forma efectiva en la medida que se seleccionen correctamente los contenidos de educación y los métodos de instrucción para tal efecto, el curso se debe evaluar por medio de una encuesta para medir su éxito y grado de asimilación del alumno y para ayudar a determinar posteriormente necesidades de capacitación. Por evaluación se puede entender según el Lic. Siliceo, " la forma en que se puede medir la eficacia y resultados de un programa educativo y de la labor de un instructor, para obtener información que permita mejorar habilidades y corregir eventuales errores".

La evaluación debe hacer un juicio o calificación tanto del curso de capacitación como del aprendizaje del alumno, esta evaluación deberá realizarse sobre cuatro aspectos

principalmente: Reacción del grupo y la reacción del alumno, el conocimiento adquirido, la conducta (relacionada con el cambio de actitud), por último sobre los resultados posteriores al curso que representan un cambio en el desempeño del puesto.

1.3.6. Seguimiento de la capacitación.

Este es el último paso del proceso de la capacitación, consiste en seguir la trayectoria de un colaborador egresado de un curso para ver los cambios en conocimientos, creatividad, ánimo, compromiso, etcétera. Esto se debe realizar a través de un sistema de comunicación que permita investigar si se han registrado cambios en la personalidad del colaborador. Los resultados obtenidos se deben considerar como retroalimentación para capacitaciones posteriores.

C I T A S

CAPITULO 1

- (1) SILICEO, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa. México, 1983. p. 20
- (2) IDEM
- (3) Op. Cit. p. 15
- (4) Op. Cit. p. 16.
- (5) ALVARADO HERROZ, Raúl Educar para servir: empresa posible. Revista Istmo, n. 186; México, enero - febrero, 1990. p.15.
- (6) DEL RINCON, Aurora. Madurez a secas. Revista Istmo, n. 175; México, marzo - abril, 1988. p. 33.
- (7) Capacitación, Qué es, para qué sirve, porqué es importante? S.T.P.S. México, 1988. p.5.
- (8) GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Problemas de la Administración. Ed. Limusa-Wiley. México, 1966. p. 69.
- (9) GUZMAN VALDIVIA, Isaac. La Ciencia de la Administración, la Dirección de los Grupos Humanos. Ed. Limusa. México, 1982. p. 99.
- (10) GUTIERREZ, António. La nueva cualidad empresarial. Revista Istmo, n. 186; México, enero - febrero, 1990. p. 20.

(11) ALVARADO HERROZ, Raúl. Op. Cit., p. 15.

(12) McGehee, William. Capacitación Ed. Limusa, 2a edición;
México, 1986. p. 39.

2. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

2.1. Antecedentes históricos.

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

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

El crecimiento de la industria a fines del siglo pasado e inicios del presente, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaban la tecnología y la expansión de las empresas, de acuerdo a lo expresado por el autor Ernst J. Gorlich en su libro "Historia del Mundo"

2.2. Antecedentes legales.

A raíz de el incremento en la demanda de trabajadores

calificados en el siglo pasado, los legisladores comenzaron a crear diversas disposiciones legales que pretendieron reglamentar este fenómeno.

La primera regulación jurídica se contempla en el Código Civil de 1870, vigente en el Distrito Federal y en el territorio de Baja California, el cual incluía un capítulo destinado a el contrato de aprendizaje; dicho capítulo se encontraba dentro del Título XIII, denominado "Del Contrato de Obras y Servicios"; es importante resaltar que en el código no se define el contrato de aprendizaje, no especifica el modo de pago para el aprendiz. El pago era según la decisión del patrón, quien muchas veces consideraba compensado el pago con el valor de la enseñanza proporcionada al aprendiz.

Una posterior regulación fue contemplada en la Ley Federal del Trabajo del año de 1931, en el cual por primera vez se define el contrato de aprendizaje, en su Artículo 218 como "aquel en virtud del cual una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales a otra, recibiendo en cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida", notándose una nueva concepción sobre el contrato de trabajo, considerando éste como un acto de dignidad y respeto para el prestador, debiéndose realizar tal actividad en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico que permita satisfacer las necesidades del trabajador y su familia. Es así como el contrato de aprendizaje pasa a formar parte del ámbito laboral, proveniente del civil.

La Ley Federal del Trabajo del año de 1970, suprime el contrato de aprendizaje, estableciendo por su parte, a través de la Fracción XI del Artículo 132 la obligación para los patrones de organizar permanente o periódicamente cursos o enseñanza de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que de común acuerdo, elaboren con los sindicatos o trabajadores, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, o a las autoridades del trabajo de los Estados, y el Distrito Federal, según es expresado por Manuel Solano Sánchez en su Tesis "Necesidad de reglamentar el contrato de aprendizaje."

Es importante notar que aunque éstas disposiciones podían ser tomadas como un gran avance en beneficio de los trabajadores, el gran problema que hacía que en realidad no lo fuera es que no existía la contraparte legal que exigiera su observancia.

En el año de 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, capacitación y adiestramiento en el país.

Doce años después de haberse creado el Centro Industrial de Productividad, es fundado, en 1965, el Centro Nacional de Productividad, CENAPRO, el cual, adecuándose a las nuevas condiciones del país retoma y amplía los objetivos y funciones de su antecesor, mediante el desarrollo de dos programas

básicos; el primero de ellos estaba dirigido al mejoramiento de la productividad, mientras que el segundo estaba constituido por el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria, A.R.M.O. de acuerdo a lo expresado en el libro "Necesidades de Capacitación en la Industria de Transformación" editado por la S.T.P.S.

El Gobierno Mexicano elevó a rango constitucional el derecho obrero a la capacitación y al adiestramiento, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978.

Esta reforma fué decretada el 27 de diciembre de 1977, modificó a la Ley Reglamentaria correspondiente, es decir, la Ley Federal del trabajo. Tales modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1 de mayo del mismo año.

En el Diario Oficial del 24 de septiembre de 1982, se publicó el decreto sobre la creación del Instituto Nacional de Productividad, INAPRO, y consecuentemente el término del Centro Nacional de Productividad en el desempeño de sus funciones.

Las atribuciones y competencias del nuevo instituto, así como los objetivos que definían su cometido básico hacían esperar que el proyecto culminara en una institución modelo en su género. No obstante, como consecuencia de los tiempos difíciles que le tocó encarar por efecto de la crisis económica que prevaleció al principio del sexenio anterior,

así como la necesidad de aplicar medidas de fondo que permitieran atacar la problemática del país, reclamaba una mejor administración pública, que hiciera posible la consecución de los fines y aspiraciones sociales más importantes y trascendente con las restricciones surgidas por el desajuste económico.

En marzo de 1983, se decretó la disolución de el INAPRO, y se publicó en el Diario Oficial de la Federación la reestructuración del sector laboral, que en su reglamento interior señala principios tales como: suprimir estructuras superpuestas tanto en objetivos como en funciones; buscar una mayor integración orgánica y funcional del propio sector y administrar de manera óptima las disponibilidades de los recursos escasos de todo tipo.

Por acuerdo expedido el 3 de mayo de 1978 y publicado en el Diario Oficial, se creó como órgano asesor del Ejecutivo Federal, la Comisión Consultiva del Empleo, más tarde por acuerdo presidencial, publicado el 12 de enero de 1981, que modificó el de 1978, fué establecida la Comisión Consultiva del Empleo y la Productividad, integrada por representantes de 14 Secretarías de Estado.

El Gobierno se ha preocupado por crear algunas instituciones para apoyar la capacitación en México con la participación de algunas Secretarías de Estado como la de Educación Pública, la del Trabajo y Previsión Social, así como con la participación de algunos institutos como el Instituto Mexicano del Seguro

Social y el Sistema para el Desarrollo Integral de la Familia.

Durante el sexenio pasado se crearon distintas disposiciones que permitieran desarrollar la capacitación en México, principalmente contenidas en el "Programa Nacional de Capacitación y productividad", realizado por el Poder Ejecutivo Federal, en él se contempla la utilización de diversos organismos para la vigilancia y fomento de la capacitación, así como el análisis de potencialidades y perspectivas de capacitación, señalando objetivos a cumplir y estrategias para lograrlos.

2.3. La capacitación en el periodo 1984 - 1988.

Durante el sexenio de 1982 a 1988 la estrategia de sustitución de importaciones para fomentar el desarrollo industrial generó, por un lado, un atraso tecnológico respecto a los países llamados industrializados y, por otro, una actividad industrial intensiva en el uso de capital. Esto a su vez, condujo a tasas de desocupación altas.

En el Programa Nacional de Capacitación y Productividad del periodo 1984 - 1988, las pequeñas y medianas empresas se caracterizan por no producir con eficiencia, en virtud de carecer de esquemas adecuados de organización y administración; no disponer de criterios de productividad nacional y regional por sector y rama industrial; desconocer técnicas para hacer programas de comercialización; necesitar de financiamiento y enfrentar excesivos requisitos para ser

consideradas sujetos de crédito, según lo expresado en el libro editado por la S.T.P.S. "Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988"

Las grandes empresas, por el contrario, utilizan tecnologías adecuadas y modernas, satisfacen medidas de seguridad e higiene industrial, mantienen dentro de ciertos marcos una expansión de su inversión y han tenido mayor acceso a las fuentes de financiamiento nacionales e internacionales.

El proceso de concentración industrial en México ha generado una estructura fuertemente diferenciada al interior del aparato productivo . Frecuentemente se detectan en una misma actividad económica, unidades de producción de tamaños y dinámicas muy diferentes.

Lo anterior no solo se refleja en las notorias variaciones que son observadas en cuanto al personal ocupado, el valor de la producción y los montos de inversión, sino también en la diversidad de la composición técnica del capital (relación capital / trabajo), las calificaciones de la mano de obra ocupada, los sistemas de relaciones industriales y de administración y gestión. Todos éstos factores inciden en los niveles de productividad.

En general el sector manufacturero ha sido el más dinámico de la economía industrial en los últimos años. Dentro de éste, la pequeña y mediana industria es un subconjunto muy importante en términos de la generación de empleos,

distribución más equitativa del ingreso, mayor aprovechamiento de los recursos y de la capacidad instalada y menor propensión a importar insumos.

Para 1982, en la industria manufacturera, los establecimientos medianos y pequeños representaron alrededor del 98%, con una participación del 42% en la producción, 80% del empleo y sólo 42% de la inversión. Por otro lado, si las manufactureras contribuyeron con el 24% del Producto Interno Bruto nacional y la pequeña y mediana industria absorbió el 42% de la actividad manufacturera, entonces aquéllos aportaron un 10% al PIB.

Debido a la importancia de la pequeña y mediana industria, el Gobierno Federal a través de Nacional Financiera generó en 1978 el Programa de Apoyo Integral a la Pequeña y Mediana Industria (PAI), con el propósito de promover y fortalecer el desarrollo de dicho grupo productivo.

El PAI reconoció que la capacitación es parte de la asistencia técnica para que la pequeña y mediana industria incremente su productividad. La promoción de la capacitación por rama industrial, el apoyo a la capacitación de los mandos medios, técnicos y administrativos de la pequeña y mediana empresa y el fomento a la preparación de elementos didácticos, cuya aplicación práctica redunde en beneficio del adiestramiento del trabajador y de la productividad de la empresa, son los propósitos de sus programas, de acuerdo al libro "Oferta y Necesidades de Capacitación 1985-1988:

técnicos, operarios calificados y semicalificados"

Según el Programa Nacional de Capacitación y Productividad para el período de 1984 a 1988, las potencialidades de la capacitación y el adiestramiento se materializarían en la medida que la infraestructura capacitadora cumpliera con los criterios de: coordinación, óptimo aprovechamiento, atención a la planta productiva y a la consolidación y expansión de la infraestructura.

A partir de 1981, se acentuaron diversos desajustes en la economía nacional, simultáneamente a los fuertes desequilibrios del presupuesto público, a los profundos déficits en la cuenta corriente de la balanza de pagos, a la aceleración del ritmo de endeudamiento con el exterior, a los desajustes entre los niveles internos de inversión y ahorro, al incremento de la tasa de inflación, se agravaron los problemas estructurales de nuestro desarrollo.

La situación económica desfavorable, sobre todo para micro y para las pequeñas empresas, se evidenció por los bajos niveles de ocupación; desigualdad de los volúmenes de producción y de ingresos por regiones, por ramas, sectores productivos y por grupos de población; ineficiencia de la planta productiva, que se tradujo en abultados márgenes de capacidad productiva desaprovechada; abundancia de los recursos dirigidos a la producción y comercialización de artículos suntuarios, a costa de los asignados a la producción de bienes básicos e insumos estratégicos.

En este contexto de crisis se analizaron las perspectivas de la productividad laboral y de la capacitación y adiestramiento.

México cuenta con un potencial muy amplio de recursos humanos, no únicamente en aspectos cuantitativos, sino también cualitativos; aprovechar estas características repercutirla en una mayor productividad. Sin embargo, en el aprovechamiento de los recursos humanos, cabe distinguir la productividad a nivel micro (empresa, ramo o sector productivo) y a nivel macro.

Cuantitativamente la variación de la productividad se entiende como el cambio de la cantidad producida, manteniendo constantes los recursos utilizados. En términos del indicador usado (PIB/Población Ocupada), el sector secundario, por ejemplo, aumenta su productividad sólo en caso de que éste incremente el nivel de producción en mayor proporción que el aumento en la población ocupada en él. En tanto que, concebido todo el aparato productivo como unidad, es necesario ampliar el concepto de productividad.

En general, la existencia de desocupación, subempleo o no utilización plena de cualquier recurso productivo, implica un funcionamiento ineficiente del aparato productivo. A nivel micro, algunas empresas o incluso ramas productivas pueden gozar de un elevado nivel de productividad de la fuerza de trabajo, en tanto que el sistema productivo en su conjunto puede caracterizarse por un bajo nivel de producto en relación

con el nivel de fuerza de trabajo existente , que no se aprovecha sino parcialmente debido a la desocupación.

A partir de las tasas de crecimiento del empleo, consignadas en el Plan Nacional de Desarrollo, se estimaba que para 1988, la población ocupada estaría entre 24 y 25 millones de personas. Por otro lado, el esfuerzo de capacitación y adiestramiento no ha alcanzado a grandes capas de la población ocupada y desocupada. Estas consideraciones y cifras plantean con claridad la magnitud de la actividad que en materia de capacitación y adiestramiento requiere el país.

Se estimó que durante el régimen del Lic. Miguel de la Madrid, se generarían entre 4 y 5 millones de plazas. Aproximadamente se tendrían que cubrir 1.5 millones de puestos de trabajo que por razones de retiro o pensión, habrán de estar libres. Estas cifras, sin embargo, no consideran la población desocupada que necesariamente debe ser definida como sujeto de capacitación para el trabajo, la cual se estimó sería aproximadamente de 3 millones de personas hacia el final de dicha administración.

Por otra parte, se añadió la población subempleada, especialmente la de los sectores informales, urbano y rural, que agregada a la población trabajadora del resto del sector social, suman aproximadamente otros 3 millones de personas.

Otro segmento cuantitativamente importante de la población a capacitar, se refiere al de los adultos que reciben educación básica que, si bien ésta tiene un alto contenido de

alfabetización, fundamentalmente es una actividad capacitadora para el trabajo.

Por otra parte, también son sujetos de capacitación cerca de 2.5 millones de servidores públicos y trabajadores de la administración pública en sus niveles federal, estatal y municipal, de acuerdo a lo expresado en la Tesis "La problemática actual del sistema nacional de Capacitación y Adiestramiento."

Por lo que respecta a la capacitación en el trabajo, hasta el mes de febrero de 1984, de las aproximadamente 370 mil empresas registradas en el Instituto Mexicano del Seguro Social, que dan empleo a 6 millones de trabajadores, 95 mil constituyeron y registraron ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, sus comisiones mixtas con el propósito de vigilar de manera efectiva que la capacitación y adiestramiento se otorgue a 3.7 millones de trabajadores. De estas empresas, 42 mil han registrado sus planes y programas, a través de los cuales capacitaron alrededor de 2 millones de trabajadores, según el libro "Oferta y Necesidades de Capacitación 1985-1988."

Los avances reales obtenidos los encontramos contemplados en los informes de gobierno; mencionaremos los últimos tres del sexenio del Licenciado Miguel de la Madrid.

2.3.1. Cuarto Informe de Gobierno, Sexenio 1982-1988.

En lo que respecta a la capacitación y la productividad, este

informe del Lic. Miguel de la Madrid H. emitido en el año de 1986, dice lo siguiente:

"A fin de fortalecer las funciones de supervisión, organización y promoción que establece la legislación laboral vigente, durante el periodo que se informa, se constituyeron 28 mil 475 comisiones mixtas para vigilar la capacitación de 592 mil 388 trabajadores, y se acreditaron 332 mil 701 constancias de habilidades laborales.

Se ha reforzado la supervisión de los contratos colectivos de trabajo en los términos que señala la ley en materia de capacitación, lo que ha permitido regularizar mil 748 contratos de las 9 mil 429 empresas requeridas para tal efecto, y aplicar el procedimiento administrativo sancionador a las empresas que no cumplieron con esta disposición."(1).

Asimismo, en este informe de gobierno, el Lic. Miguel de la Madrid, afirma que continúan las acciones tendientes a mejorar e incrementar la productividad de las empresas a través de la articulación de las políticas sectoriales, de la asistencia técnica a empresas y de la concertación de acciones entre los factores de producción. Para ello se promovieron programas específicos de productividad en las empresas, como el que se inició para la industria textil. Sin embargo, de acuerdo a las perspectivas de la actividad económica para este año y la evolución esperada en los niveles de ocupación, se previó una caída en la productividad de la mano de obra, congruente con una menor disminución en el personal ocupado, en relación a la

baja estimada para la producción.

Según el Cuarto Informe de Gobierno del sexenio pasado, en lo que se refiere a la mano de obra ocupada, su índice de productividad para la industria manufacturera se comportó en los últimos años a la alza, es decir, que tuvo crecimientos positivos, sin embargo, después de tener crecimientos de 1.8 por ciento en 1983, 6.4 en 1984 y 3.6 en 1985, en los primeros cinco meses de 1986, el índice registra una tasa negativa de 2.5 por ciento respecto al año anterior, debido principalmente al menor dinamismo que presentaron las ramas de conservación y empaclado de alimentos; fabricación de fibras celulósicas y artificiales, y la fabricación y ensamble de automotores. Por su parte, los incrementos en la fabricación de harina de maíz, de vidrio plano y labrado, y de receptores de radio y televisión, según este informe, ayudaron a contrarrestar una caída mayor.

En este informe nos comenzamos a dar una idea de los resultados obtenidos, los cuales, no fueron lo satisfactorios que se esperaba, pero se analizarán los siguientes informes para ver si hay algún avance.

2.3.2. Quinto Informe de Gobierno, Sexenio 1982-1988.

Los logros en lo que a capacitación y productividad concierne, se presentaron en este informe de la siguiente manera, en lo que respecta al año de 1987, se habló del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, el cual tuvo como principales

propósitos, en general buscar la obtención de mejores niveles de utilización de los recursos de la economía, a fin de atender la problemática de cambios coyunturales y coadyuvar a la transformación estructural.

En el primer semestre de 1987 se otorgó capacitación a un millón 228 mil personas en diversas especialidades, que sumadas a las capacitadas por el sector público, dan un total de un millón 382 mil trabajadores. De los trabajadores capacitados en los sectores formal y social 116 mil 211 fueron del sector de Energía, Minas e Industria Paraestatal; 39 mil 636 se refieren al área de capacitación tecnológica y 842 mil 394 corresponden a la formación de adultos que realizó el sector educativo; 159 mil 590 corresponden a la formación de trabajadores en seguridad social e higiene en el trabajo que llevó a cabo el Instituto Mexicano del Seguro Social; 6 mil 662 trabajadores en el sector pesquero; 4 mil 756 corresponden a diversas áreas del sector turístico; 4 mil 812 a comunicaciones y transportes, y finalmente 54 mil 522 personas derechohabientes del ISSSTE que participaron en los cursos de capacitación.

El Lic. de la Madrid, informó que durante ese periodo (diciembre de 1986 a diciembre de 1987), se formaron 18 mil 520 comisiones mixtas que vigilan los procesos de capacitación en las empresas, y se inició la aplicación de cerca de 19 mil planes y programas. Acciones que significaron beneficiar a más de 4.7 millones de trabajadores. se registraron 60 instituciones capacitadoras especializadas y mil 634

instructores externos, proporcionándose más de 4 mil 500 asesorías a los factores de la producción.

Con el propósito de regularizar la situación de las empresas que están violando las disposiciones de la ley en materia de capacitación, " se continuó con la revisión de contratos colectivos y, en su caso, con la aplicación de las sanciones correspondientes. Al mes de agosto, el total de exhortos enviados a las empresas de hasta 19 trabajadores ascendió a 371 mil 96, los contratos colectivos revisados totalizaron 6 mil 400 y se dictaminaron 6 mil 500 casos de empresas que no cumplieron con las disposiciones precedentes."(2). Así, la lucha contra ese tipo de empresas continúa, pero posiblemente hubo muchas empresas más que no recibieron exhorto y sin embargo, no cumplen con las disposiciones en materia de capacitación, ya que hay muchas empresas, sobre todo pequeñas que están imposibilitadas económicamente a capacitar a sus empleados pero también porque no conocen la legislación existente a este respecto o porque falta exigibilidad por parte del gobierno.

Para mejorar la calidad de la capacitación en el periodo de 1986 a 1987 se pusieron en marcha otros 12 sistemas generales en las ramas industriales más importantes, para la formación de personal más especializado.

En materia de productividad se otorgó especial atención al establecimiento de programas específicos en ramas prioritarias de la economía, iniciando y continuando programas de

productividad en las industrias textil, cementera, del acero y química. De igual forma, se fortalecieron las acciones de coordinación con los gobiernos estatales, mediante el diseño y operación de 13 programas en igual número de entidades federativas que atendieron las condiciones y necesidades de desarrollo locales.

2.3.3. Sexto informe de Gobierno, Sexenio 1982-1988.

Finalmente los logros en materia de capacitación durante el sexenio y haciendo énfasis en el último año de la pasada administración, se resumieron de la siguiente manera:

"Las acciones para elevar los niveles de calificación de los trabajadores y la productividad tanto laboral como de las empresas están definidas en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad en el que se consigna la participación de los sectores público, privado y social. Con las acciones concertadas por estos tres sectores se ha capacitado a 2 millones 904 mil trabajadores de los sectores privado, social y más de 2 millones de servidores públicos, a lo largo de esta administración. En el periodo del presente Informe se ha capacitado a 635 mil 814 trabajadores de los sectores social y privado y también a 458 mil 9 servidores públicos."(3).

Con el propósito de elevar la calidad de la capacitación, en el periodo de este último informe, según el Lic. de la Madrid, se autorizaron 12 sistemas generales que contenían 226

programas, también se impartieron 18 cursos de formación para personal especializado, en los que participaron 390 instructores, asimismo se formularon 12 programas estatales de capacitación.

El Lic. de la Madrid continúa informando que en el periodo se registraron 553 instituciones capacitadoras y mil 508 instructores externos a las empresas, asimismo se expidieron 126 mil 262 constancias de habilidades laborales.

En la revisión de contratos colectivos, se puso énfasis al fomento de la capacitación, a fin de regularizar la situación de las empresas en esta materia. Entre septiembre de 1987 y agosto de 1988 se verificaron 6 mil 275 contratos, asimismo se emitieron mil 994 dictámenes y mil 103 requerimientos a empresas que presentaban alguna irregularidad.

También se impulsó la constitución de comisiones mixtas de capacitación y productividad en las empresas. Desde el inicio de esa administración, se conformaron sistemas de información más oportunos y confiables, lo que ha agilizado el registro de comisiones mixtas, al igual que el seguimiento de los planes y programas. En los doce meses del informe se registraron 14 mil 357 comisiones mixtas que vigilan la capacitación de 326 mil 731 trabajadores, asimismo se otorgaron 3 mil 800 asesorías a este tipo de comisiones.

En el informe se dijo también, que las instituciones del sector público fomentaron la concertación de acciones para la celebración de convenios de apoyo interinstitucionales y de

formación de instructores, asimismo se aclaró que dicha concertación coadyuvó a la homogenización de sistemas y procedimientos según las necesidades particulares que tuviesen las dependencias y entidades. En este Sexto Informe, el Lic. de la Madrid recalcó que casi la mitad del personal que fué capacitado por el gobierno federal, apoyó a los sectores de educación, salud, seguridad nacional e impartición y procuración de justicia. En cuanto a la orientación del proceso capacitador, el 43 por ciento del total de la capacitación impartida en el sector público correspondió a la administrativa; el 34 por ciento a la técnica; el 3 por ciento al adiestramiento; el 12 por ciento a los sistemas de inducción y de enseñanza abierta; y el 8 por ciento restante, a la especialización, maestrías y doctorado de los servidores públicos, según informó el Poder Ejecutivo Federal del sexenio anterior al actual.

En materia de productividad, a partir de septiembre de 1987 se pusieron en operación 12 programas específicos de incremento a la productividad en un número igual de empresas de actividades económicas seleccionadas. Se dijo que se otorgaron 116 asesorías a comités mixtos de productividad y se impartieron 12 cursos de formación a 227 personas especializadas en productividad.

En el período que cubre este Informe, se observó una evolución favorable de la productividad del trabajo. De acuerdo al indicador de productividad del personal ocupado, de la

encuesta industrial mensual, después de descender durante la mayor parte de 1986 y los cinco primeros meses de 1987, inició un proceso de recuperación sostenida, alcanzando el mayor ritmo de crecimiento en enero de este año, con una variación anual acumulada de 5.5 por ciento, posteriormente, se han registrado tasas menores de crecimiento. La tendencia de la productividad es consistente con la evolución de la actividad económica. Cabe destacar que los descensos de la productividad que acompañan las contracciones de la producción, reflejan el hecho de que las empresas no reducen la planta de trabajadores en el corto plazo, lo que afecta a la productividad, aminorando el efecto negativo de la caída de la producción sobre el nivel de empleo. De esta forma, se observa que entre marzo de 1986 y junio de 1987 el índice de personal ocupado disminuyó en menor medida que el índice del volumen físico de la producción.

En lo referente a la constitución de comisiones mixtas de capacitación, podemos observar cambios en los periodos mencionados de la siguiente manera: según lo mencionado por el Lic. Miguel de la Madrid, se registró un descenso, ya que el número de comisiones registradas en el periodo del informe de 1986, fue 28 mil 475, para reducirse a 18 mil 520 comisiones registradas en el periodo que cubrió el Quinto Informe de Gobierno para finalmente disminuir a un total de 14 mil 357 comisiones que vigilan la capacitación de trabajadores de las empresas en las que se desempeñan.

Otro punto que registró descenso fue la acreditación de

constancias laborales, ya que, según los datos proporcionados por el Poder Ejecutivo del sexenio pasado, descendieron de 332 mil constancias acreditadas en el periodo de informe del año de 1986, a 126 mil constancias laborales expedidas en el año de 1988.

La reducción registrada tanto en la constitución de comisiones mixtas de capacitación como en la expedición de constancias laborales podemos ver que lo esperado por el Programa Nacional de Capacitación y Productividad no se cumplió como se esperaba ya que los propósitos del mismo eran mantener, al menos, el número de constituciones de comisiones mixtas para vigilar la capacitación de los trabajadores así como la acreditación de constancias de habilidades laborales y de ser posible incrementarlas, con lo cual puede ser necesario que la manera de exigir el cumplimiento de las disposiciones en materia de capacitación tenga que cambiar.

El entorno de crisis económica en que se vió el país durante los años de 1987 y 1988 provocó que no se cumplieran las expectativas del Programa Nacional de Capacitación así como de algunos otros estudios, como el iniciado en 1984 por el sector público, principalmente STPS acerca de la situación y perspectivas, en empresas del país, sobre la capacitación del personal operativo. Dicho estudio, denominado "Oferta y Necesidades de Capacitación 1985-1988", compara la oferta de formación técnica para el trabajo, en todas sus modalidades, con una proyección de los requerimientos, obteniendo así, una

estimación de las necesidades resultantes de personal calificado, sin importar si éste es empleado o no.

No se cumplió lo pronosticado por este estudio en relación a los aspectos cuantitativos de la estimación de requerimientos, los cuales fueron totalmente rebasados por la realidad, según el artículo de Armando Eguiarte, publicado en una revista editada por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM.

Los problemas económicos vividos por el país, sin embargo, de alguna manera confirman las conclusiones del estudio de "Oferta y Necesidades de Capacitación 1985-1988", desde un punto de vista cualitativo, sobre la "necesidad de un mayor acercamiento entre las escuelas técnicas e instituciones capacitadoras y las empresas, particularmente las medianas y pequeñas". (4).

2.4. La capacitación a partir de 1988.

Con el cambio de gobierno en el país, las expectativas de la capacitación también cambiaron, se han presentado situaciones que han hecho que cobre mayor importancia como cambios tecnológicos y apertura comercial.

2.4.1. Programa "Capacitación industrial de la mano de obra".

Se ha implementado con el propósito de apoyar los esfuerzos de la industria manufacturera, de tal manera que las empresas implicadas en el mismo, puedan lograr un desempeño mejor en cuanto a su productividad, situándolas en una posición más

competitiva. Los resultados de este programa contribuirán a acumular experiencias sobre la capacitación, lo cual puede ser de utilidad para muchas empresas, inclusive las que no estén directamente involucradas en el mismo.

El programa se financia por los empresarios con sus distintos organismos (por ejemplo la Cámara Nacional de la Industria de Transformación y la Confederación Patronal de la República Mexicana), y por el gobierno mexicano, participe de recursos del Banco Mundial para este efecto (por cierto, por primera vez esta institución participa en un programa no totalmente ligado a obras de equipamiento o infraestructura). Cabe mencionar que la participación de los empresarios es totalmente voluntaria sin algún interés de fiscalización gubernamental.

El programa opera con el establecimiento de unidades promotoras, según acuerdos con los organismos empresariales de la localidad y ramas que se atienden; la finalidad de las unidades promotoras es formar grupos de empresarios interesados, aprovechando los ya existentes en cámaras y asociaciones. Se efectúan reuniones en que se analizan las distintas situaciones que hacen que las empresas no se desempeñen adecuadamente.

Mediante la vinculación se busca encontrar distintas posibilidades de respuesta a los problemas de las empresas, sobre todo se pretende atender los problemas de productividad-calidad, que se puedan resolver por medio de la capacitación,

pero en esas reuniones también se pueden detectar problemas vinculados con otros factores, como de financiamiento, obsolescencia tecnológica, condiciones desfavorables en el suministro de materias primas, etcétera.

Debido a que no todos los problemas se resuelven por medio de la capacitación de los trabajadores o la formación-actualización de los ejecutivos, el programa es un medio de enlace entre distintas opciones públicas y privadas que puedan darles respuesta, ya que el programa está enfocado a empresas de hasta 125 trabajadores, las cuales tienen diversos problemas por su tamaño. Con la vinculación del programa, por ejemplo, se puede acordar la compra común de materia prima para tener condiciones más favorables para este tipo de empresas que integran un porcentaje mayor al 90 % de la totalidad de establecimientos de la Industria de Transformación.

El programa "Capacitación industrial de la mano de obra" busca la vinculación entre capacitadores y empresa en cuanto a la identificación de necesidades de calidad-productividad, proposición de programas de capacitación por rama-región y en evaluación del impacto de la capacitación.

El objetivo de este programa no es sustituir los esfuerzos actuales, sino aprovecharlos, facilitar su coordinación y potenciarlos apoyando el uso y desarrollo de los recursos existentes en cada región. La participación gubernamental es de cuatro años, en los cuales sólo trata de fomentar creando

bases que permitan un esfuerzo privado que pueda perdurar.

En sus primeros meses, febrero a octubre de 1988, se constituyeron 16 de las 20 unidades previstas para el periodo 1988 a 1989, una unidad por estado.

Por medio de las unidades se han organizado 365 cursos durante el primer periodo en los cuales, según el artículo del Señor Eguiarte, participaron 7648 trabajadores primordialmente de niveles operativos, beneficiando a 3314 empresas y atendiendo por otros servicios a otras 5613 empresas.

Como resultados preliminares del programa, se ha notado un incremento en el interés por la capacitación de parte de los empresarios, como un medio para incrementar la productividad y mejorar la calidad y así, poder contar con trabajadores adecuados a los fines de la empresa ya que "primeramente una empresa exige de su gente eficacia: saber hacer y hacer lo que se debe, pocas palabras que implican un considerable esfuerzo" (5), tomando en cuenta también, que a los hombres se les valora por sí mismos y que los empresarios también son responsables de la productividad, por lo que es recomendable que presten mayor atención a la capacitación.

En sus primeros meses el programa ha tenido problemas administrativos en las unidades por parte de las empresas y el gobierno, sin embargo es importante notar el cambio de actitud de que "las autoridades tomen el camino del fomento en lugar del tradicional 'normativo' y que contribuyan a lograr una

mayor competitividad y permanencia de los emprendedores" (6), lo cual posiblemente contribuya en un mejor desenvolvimiento de las micro, pequeñas y medianas empresas.

2.4.2. Primer Informe de Gobierno, Sexenio 1988-1994.

En el anexo de este informe se establece que durante ese periodo, en lo referente a aspectos laborales y de previsión social se otorgó atención prioritaria, teniendo actividades relacionadas con la procuración e impartición de justicia laboral, promoción y protección del empleo, la ampliación de la capacitación, protección al salario y mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Se señala a la capacitación como medio para incrementar la productividad y enfrentar la apertura comercial. Para tales efectos, en diversos planteles del Servicio Nacional de Empleo, se financió la impartición 2 mil 38 cursos y se otorgaron 56 mil 901 becas en 320 localidades del país.

En lo que respecta al Programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra, con participación de trabajadores y empresas privadas así como el sector social, a través de 637 cursos de capacitación, en los que participaron 12 mil 995 trabajadores de 5 mil 150 empresas, se apoyó la formación y reconversión ocupacional de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas.

En este periodo se constituyeron 4 unidades promotoras, sumando 20 con las 16 que cita la revista Emprendedores. 98

centros de capacitación que imparten 190 especialidades fueron dotados de equipo.

Debido a la importancia de lograr más altos niveles de productividad y competitividad del aparato productivo dada la modernización económica, buscando también mejorar la remuneración del trabajo, se pusieron en marcha diversas acciones que tuvieron por efecto promover y supervisar el cumplimiento de las normas de capacitación. Así en el informe de gobierno se expresa que se verificaron 7 mil 301 contratos colectivos de trabajo y se pidió la regularización de 2 mil 397 empresas. Respecto a Comisiones Mixtas de Capacitación, se construyeron 8 mil 751, las cuales incorporan a 196 mil 133 trabajadores del país; 10 mil 363 comisiones ya integradas se actualizaron con el propósito de reforzar su funcionamiento.

En lo referente a planes y programas de capacitación, según lo asentado en el informe, se pusieron en marcha 17 mil 12 los cuales incluyeron a 901 mil 912 trabajadores y se expidieron 205 mil 810 constancias de habilidades laborales a trabajadores que terminaron su respectivo ciclo de capacitación.

De acuerdo a las estadísticas incluidas en este informe (cuadro 1), podemos notar un descenso en las cantidades registradas por los diferentes conceptos, en comparación con las cifras de 1988, las cuales son similares a las de 1987. sin embargo es importante la mejora en cuanto a la obligatoriedad de las leyes laborales en materia de

capacitación ya que " Para abatir el número de empresas que no atienden adecuadamente las acciones de capacitación, la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje decidió que ningún contrato se registre si carece de las cláusulas relativas a capacitación y adiestramiento". (7).

Debido al impacto que tiene la capacitación en la productividad, y para fomentar la misma, en el periodo de análisis se desarrollaron acciones para promoción de servicios de asistencia e impulso de infraestructura técnica en coordinación con las cámaras industriales correspondientes poniéndose en funcionamiento centros de productividad.

2.5 Posibles cambios en la regulación relativa a Capacitación: La propuesta de COPARMEX.

La confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) elaboró en 1989 una recopilación inicial sobre la opinión de empresarios, directivos, abogados especialistas, etcétera, de empresas afiliadas a dicha confederación y a sus centros patronales y empresariales del interior del país. El objetivo es buscar la discusión sobre estos puntos de vista, buscando otras opiniones para enriquecerlas para lograr, en forma concertada, cambios en la legislación laboral respetando la dignidad y derechos humanos promoviendo el desarrollo integral del hombre.

COPARMEX plantea la necesidad de modificaciones a la Ley Federal del Trabajo, la cual fué internacionalmente reconocida hasta 1970 como una de las más avanzadas en la materia, para

preservar su vigencia ante las cambiantes necesidades de la época actual.

Debido a las aspiraciones de México, su ingreso al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles y Tarifas) por consiguiente la experimentación de las reglas del comercio exterior en nuestro propio país, la tendencia actual es buscar la modernización de los procesos productivos, debiéndose contar con una legislación enfocada a el logro de la modernidad, la cual es definida por COPARMEX como "la aceptación de que toda meta alcanzada es tan sólo el punto de partida hacia metas mejores y mayores". (8)

Para afianzar los logros en materia económica, la Confederación Patronal plantea la necesidad de una Ley Federal del Trabajo que genere estabilidad en el trabajador, confianza en el inversionista e impulse la productividad, propiciando óptimas relaciones obrero-patronales para hacer más competitivos, como individuos, como empresa, como nación.

En esta propuesta se encuentran varias recomendaciones relacionadas con la capacitación. COPARMEX toca el tema de los Principios Generales de Derecho en la nueva Ley Federal del Trabajo, proponiendo entre otras cosas:

Orientar la nueva legislación hacia la calidad, la productividad y la conciencia de los mexicanos sobre el valor que tiene el trabajo productivo como factor de realización humana y generador del desarrollo a fin de ir

logrando un cambio hacia la flexibilidad, competitividad y modernidad de la cultura laboral del país.

Concientizar a trabajadores y empresarios, que la situación que vive el país y su entorno internacional nos obligan a cambiar de cultura en todos los niveles, adecuando todo proceso productivo a las reglas del comercio y a la competencia internacional, respetando los derechos humanos.

Por otra parte la confederación resalta la importancia de disponer de un precepto legal flexible en cuanto a la normatividad de las relaciones individuales de trabajo, respetando la dignidad del hombre. Se propone la simplificación de la legislación laboral para darle flexibilidad, haciendo más flexible el término de jornada de trabajo, ampliándola o reduciéndola previo acuerdo y propiciar la utilización de servicios de trabajadores en diferentes actividades sin importar el puesto asignado. Al proponer esto, COPARMEX busca que con este cambio se contribuya a incrementar la productividad de las empresas.

Para apoyar el desarrollo de micro, pequeñas y medianas empresas, por su importancia como generadoras de empleo, COPARMEX propone entre otras cosas:

Adoptar medidas flexibles en todo precepto de obligatoriedad, reconociendo que la gran mayoría de las empresas mexicanas son pequeñas y medianas.

Adecuar el espíritu de la ley al hecho de que nuestro país existe una gran cantidad de microindustrias, muchas de las cuales son empresas familiares, que demandan un trato flexible en cuanto al ámbito laboral se refiere.

Permitir que las necesidades, potenciales y situación actual de la empresa, sean los factores que rijan el capítulo referente a la capacitación.

En cuanto a calidad y productividad, COPARMEX comenta que es necesario que la legislación laboral establezca bases que permitan que se modernicen las relaciones obrero-patronales creando un ambiente que contribuya al incremento en la productividad.

Para esta mejora propone medidas que orienten la capacitación hacia la productividad de la siguiente manera:

Reducir los días festivos, o bien, trasladarlos a domingo, pudiéndose incrementar proporcionalmente las vacaciones anuales.

Eliminar requisitos y trámites en materia de capacitación y desarrollo, simplificando el procedimiento y estableciendo este concepto como una obligación no sólo para la empresa, sino también para el trabajador.

dejar bien claro que la capacitación debe orientarse hacia la productividad del individuo, estableciendo un verdadero sistema de capacitación y adiestramiento para cada trabajador.

Eliminar el llamado escalafón ciego, erradicando preferencias en casos de ascenso, el que deberá otorgarse en base a capacidad y aptitudes,

Facilitar la creación de comisiones de productividad, seguridad e higiene y capacitación y adiestramiento con lo cual, las comisiones actuales quedarían convertidas en factores que impulsen la productividad y la calidad en todos los ámbitos de la empresa.

Establecer como recomendación para las empresas el dar información general a los trabajadores sobre la marcha del negocio, para incentivar la eficiencia y la competitividad.

Dotar a la nueva ley de un elemento indispensable que la relacione con el concepto de productividad, laboriosidad del trabajador y por ende de las empresas. En este sentido, suprimir los llamados "puentes" mediante soluciones equitativas y justas, sin pretender copiar modelos de otros países, pero considerando la experiencia de naciones que se distinguen por el potencial de trabajo y aprovechamiento del tiempo.

Estimular la participación del personal en toda acción de mejora emprendida por la empresa, haciéndolos partícipes de los programas de calidad implementados.

Reconocer como marco de todo lo anterior, que los

trabajadores son capaces de aportar ideas inteligentes y aplicables, que pueden resultar de mucha utilidad para la empresa.

En materia de capacitación y adiestramiento, deberá darse la facilidad para la creación de centros de adiestramiento en las empresas, eliminando complicaciones burocráticas.

C I T A S

CAPITULO 2.

- (1) DE LA MADRID H. MIGUEL, Cuarto Informe de Gobierno 1986. Informe complementario. Presidencia de la República. México, 1986. Pag. 109.
- (2) DE LA MADRID H. MIGUEL, Quinto Informe de Gobierno 1987. Informe Complementario. Presidencia de la República. México, 1987. Pag. 109.
- (3) DE LA MADRID H. MIGUEL, Sexto Informe de Gobierno 1988. Informe Complementario. Presidencia de la República. México, 1988. Pag. 76.
- (4) EGUIARTE, Armando. Mejoramiento de la Productividad de Empresas medianas y pequeñas a través de la capacitación Descripción de un programa. Revista Emprendedores, n.9; Fac. Contaduría y Administración, UNAM. México, marzo-abril, 1989. p. 14.
- (5) ALVARADO, Raúl. Educar para servir: empresa posible. Revista Istmo, n. 186; México, enero-febrero, 1990. p. 14.
- (6) EGUIARTE, Armando. Op. Cit. p. 27.
- (7) SALINAS DE GORTARI, Carlos. Primer Informe de Gobierno 1989. Anexo. Presidencia de la República. México, 1989. p. 459.

- (8) Propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana, presenta para la discusión de una nueva Ley Federal del Trabajo. COPARMEX. México, 1989. p. 7.

CUADRO 1
TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
CAPACITACION (1)

CONCEPTO	UNIDAD MEDIDA	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989
CURSOS DE CAPACITACION (2)											
Cursos de capacitacion	:Curso	1071	2511	2793	1940	99	184	21	24	22	22
Personas capacitadas	:Alumno	12280	3160	27650	1746	2300	3660	450	598	455	452
COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO ESTABLECIDAS (3)											
Comision	:Comision	45667	29572	30185	7962	7000	9013	13000	21414	12091	9508
Ind. de Transformacion	*	14389	8126	11803	2186	1887	2544	3612	6044	3183	2168
Porcentaje		31 %	27 %	39 %	27 %	26 %	28 %	27 %	28 %	26 %	22 %
TRABAJADORES REPRESENTADOS EN LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (3)											
Persona	:Persona	2179277	855771	840416	268771	193004	217543	360168	412048	500213	208540
Ind. de Transformacion	*	1203622	342030	328620	121305	75466	80549	171625	152568	209206	115292
Porcentaje		55 %	39 %	39 %	45 %	39 %	37 %	47 %	37 %	41 %	55 %
PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO AUTORIZADOS (3)											
Peraiso	:Peraiso	8981	28445	9010	9074	9356	9812	16332	28358	22292	18918
Ind. de Transformacion	*	3281	7956	2257	2597	3139	3285	5596	9494	6200	4942
Porcentaje		36 %	27 %	25 %	28 %	33 %	33 %	34 %	33 %	27 %	26 %
TRABAJADORES PARTICIPANTES EN LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO AUTORIZADOS (3)											
Persona	:Persona	661100	316099	220212	234838	582786	771067	980066	827523	1161709	923842
Ind. de Transformacion	*	365100	260860	48320	119840	255436	338965	498246	363779	530063	401480
Porcentaje		55 %	50 %	21 %	51 %	43 %	43 %	50 %	43 %	45 %	43 %
TRABAJADORES HABILITADOS COMO INSTRUCTORES INTERNOS (3)											
Persona	:Persona	35300	40000	11400	14020	12935	16798	27142	23656	46415	40060
Ind. de Transformacion	*	18400	11188	3186	6038	5936	8861	13131	10856	20251	16904
Porcentaje		52 %	27 %	27 %	43 %	45 %	52 %	48 %	45 %	43 %	42 %

- (1) EL DESCENSO TAN PRONUNCIADO DE LAS CIFRAS EN 1983 Y 1984 OBEDECE A QUE POR CAMBIO EN LOS LINEAMIENTOS DEL SECTOR LABORAL. LA S.T.P.S. HA ASUMIDO BASICAMENTE FUNCIONES DE PROMOCION Y NORMATIVIDAD DE LA CAPACITACION, DETERMINANDOSE QUE SEA EL I.N.S.S. Y LA S.E.P., ASI COMO LOS PROPIOS EMPLEADORES, QUIENES REALICEN DIRECTAMENTE LA MAYOR PARTE DE LAS ACCIONES EN LA MATERIA.
- (2) PARA 1983 EL DATO QUE SE PUBLICA INCLUYE SESIONES INFORMATIVAS CELEBRADAS POR LA DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD. LOS DATOS DE 1989 CORRESPONDEN A CIFRAS REALES AL 20 DE JUNIO.
- (3) ESTA ACTIVIDAD SE INICIA A PARTIR DEL AÑO QUE SE REPORTA. LOS DATOS DE 1989 CORRESPONDEN A CIFRAS REALES CONSIDERADAS AL 30 DE JUNIO. CIFRAS QUE TOTALIZAN LAS CORRESPONDIENTES A LAS SIGUIENTES RAMAS: AGROPECUARIO, EXTRACTIVAS, TRANSFORMACION, CONSTRUCCION, ELECTRICIDAD, COMERCIO, COMUNICACIONES TRANSPORTES, ASI COMO SERVICIOS.
- FUENTE: S. T. P. S.

3. LA CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION MEXICANA.

La industria de transformación en nuestro país, juega un papel importante, actualmente se enfrenta a un entorno dinámico, de crisis.

El hecho de que la generación de satisfactores se ha rezagado respecto al crecimiento demográfico, constituye uno de los indicadores más significativos de nuestra situación actual.

Sin embargo, el gobierno mexicano ha implantado programas educativos para que la población cuente con diferentes alternativas que le proporcionen mejor preparación, para que puedan desempeñar diferentes actividades, que les permitan obtener mejores ingresos en las empresas, en las cuales el sector empresarial ha hecho esfuerzos para que el empresario mexicano reconozca el valor de su personal y de la importancia que tiene la capacitación del mismo para incrementar la productividad; es allí donde la Cámara Nacional de la Industria de Transformación por medio de la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa, realiza esfuerzos por fomentar la capacitación mediante actividades de asesoría y tramitación, cursos y eventos de capacitación y servicios de educación básica.

3.1. Situación Económica.

La actividad productiva vive un estancamiento que es resultado de diversos factores entre los cuales se puede mencionar: la

caída del consumo público y privado, rigidez en el financiamiento y la contracción de la inversión total.

Respecto a inversión, el mercado interno ha sufrido contracción y falta de estímulos tanto fiscales como financieros a la actividad productiva, la inversión total registró en 1988 un decremento del 37.2 por ciento con respecto a 1981. Por otra parte el continuo saneamiento de las finanzas públicas, fundamentado en el recorte de el gasto presupuestal, así como la venta y liquidación de paraestatales, ejercieron un efecto desfavorable sobre el comportamiento de la inversión pública, la cual en los últimos siete años observó una reducción de 58.6 por ciento.

La inversión privada cobra importancia como principal motor de la actividad productiva como resultado de la menor participación gubernamental en la economía, sin embargo, se encuentra deprimida actualmente. Esta inversión en el sexenio pasado observó un descenso del 36 por ciento, que no deja de ser significativo aunque sea inferior al descenso registrado por la inversión pública, además refleja los problemas que afrontará para cumplir con su nuevo papel dentro del proceso de reactivación.

La restricción crediticia es una de las limitaciones más importantes que ha enfrentado el sector productivo nacional. Según el Banco de México, de 1981 a 1988 el financiamiento total otorgado por el sistema bancario en moneda nacional decreció en términos reales 28.9 por ciento; en este lapso el

financiamiento correspondiente al sector privado, el cual fué el más afectado, fue el de mayor baja, al disminuir en poco más del 50 por ciento en el mismo periodo. Lo anterior se explica por el descenso de la captación bancaria y la creciente absorción de recursos para financiar el déficit del sector público.

La captación en los últimos años, se caracteriza por ser descendente, debido a la persistencia de la inflación hasta 1987, la caída del ingreso y la preferencia por la liquidez. La contracción del mercado interno, alentada por la disminución en la demanda global, es otro de los factores que han propiciado la recesión. Desde el inicio de la década, tanto el consumo público como el privado han mostrado un descenso importante, como producto de la baja en el gasto gubernamental y la pérdida del poder adquisitivo del salario.

Como consecuencia de la pérdida en el poder adquisitivo del salario, el consumo privado pasó de una tasa de crecimiento del 4.9 por ciento en 1981, a una de 2.1 por ciento, al cierre del año anterior, induciendo así una disminución mayor en la producción de bienes y servicios.

La Capacitación fué un factor importante ya que las empresas al verse afectadas por la situación, se vieron en la necesidad de intentar producir más con menos insumos y la mayoría de las veces con menos personal (tratar de reducir mermas y tiempos ociosos). Las empresas han tenido que adaptarse, pero para lograr el incremento en la productividad, los empresarios han

reconocido la importancia de la capacitación de su personal. En la medida que todas las empresas lo reconozcan y lleven a cabo, el efecto positivo podrá reflejarse en el P.I.B. así como en el nivel de vida de la población; es un trabajo que posiblemente implica muchos años pero es tiempo de concientizar al sector productivo al respecto.

El reto para las empresas mexicanas es lograr una mejor posición competitiva tanto interna como externa, con esfuerzo y riesgos mayores, mayor cuidado al definir estrategias y teniendo la visión del largo plazo. Todos estos procesos se deben poner en práctica a la par con cambios en la cultura organizacional y más profesionalismo en el trabajo. "Tales acciones no pueden realizarse al margen de la organización; se requiere necesariamente involucrar a las personas y comprometerlas, de otra forma resultaría infructuosa la puesta en marcha de cualquier proyecto de calidad, excelencia o eficiencia."(1).

El descendente consumo, junto con la restricción crediticia y los bajos niveles de inversión, propiciaron que el PIB disminuyera en poco más del 2 por ciento en términos reales. La industria de la construcción, que tiene impacto determinante en la economía por el empleo y distribución del ingreso, fué la que registró mayor baja en su actividad, al pasar de una tasa de crecimiento anual de 14.4 por ciento en 1981 a una negativa del 3.5 por ciento en 1988. El sector agropecuario vio desacelerar su ritmo de expansión y al cierre del sexenio registró nuevamente un descenso del 3.6 por

ciento.

Sin embargo, la industria manufacturera por su parte, logró mantener su participación en el PIB; las exportaciones fueron clave para preservar su estabilidad relativa; pero, por la liberalización comercial se ha sumado un elemento que influirá en su desempeño futuro. La apertura constituye uno de los cambios más significativos que se han presentado en la escena de la política económica de los últimos decenios, pues de contar con un esquema de protección basado en el permiso previo, ahora se dispone de una estructura para la regulación de importaciones la cual se basa en el empleo de aranceles.

La capacitación constituirá un elemento muy importante en el desempeño de la industria manufacturera, la cual cobra una especial importancia por su participación en el P.I.B. y por la necesidad de cambio que provoca la apertura comercial, ya que si antes se mencionó que se debía tratar de hacer más con menos, también otra necesidad es la de mejorar la calidad de los productos para contar con artículos que puedan competir con los importados, por una parte, y por otra que sean reconocidos en el extranjero y contribuyan a incrementar las exportaciones de productos manufacturados, para lo cual el personal de las empresas necesita no sólo saber hacer las cosas bien, sino saber hacerlas lo mejor posible.

3.2. Situación Social.

Ante un entorno de estancamiento en la oferta y la demanda

nacionales, recorte presupuestal y contracción de los niveles de inversión, la tasa de desempleo se ha incrementado.

Según datos de la Dirección de Estudios Económicos e Informática de la Cámara Nacional de la Industria de Transformación con datos de la Secretaría de Programación y Presupuesto y el Banco de México, la Población Económicamente Activa de nueva incorporación no se ha integrado al mercado de trabajo, con lo que el rezago existente en la generación de empleo se acrecentó. Según la misma institución, uno de los elementos con mayor influencia sobre este comportamiento es la creciente subutilización de la capacidad productiva, que en el primer semestre de 1989 se consideraba cercana al 60 por ciento.

Debido a la falta de fuentes de trabajo en el sector formal de la economía, surge el llamado subempleo, cuya evolución a lo largo de el sexenio anterior ascendió en casi 20 por ciento.

Las fluctuaciones del PIB están directamente relacionadas con la capacidad de absorción de la fuerza de trabajo, por lo que a nivel sectorial su impacto es mayor; tal es el caso de la industria de la construcción, la cual es capaz de incorporar tradicionalmente una cantidad de mano de obra no calificada que emigra del campo a la ciudad, y promover en forma directa la creación de empleos, a través de la demanda de los insumos que requiere.

A consecuencia de la crisis y en especial del descenso en el gasto público, su participación en la demanda de trabajo

decreció en un poco más del 3 por ciento, entre 1982 y 1988. Por su parte, el sector privado vio decrecer en los últimos seis años su contribución al empleo en 2.8 por ciento, a diferencia de las industrias de la transformación y eléctrica que observaron constancia en su participación.

Por ello, socialmente la capacitación cobra actualmente relevante importancia en las empresas mexicanas y especialmente en las de el sector manufacturero.

La pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, como consecuencia de las altas tasas de inflación imperantes desde 1982 hasta los primeros meses de 1988, es uno de los elementos que configuran el perfil actual del mercado interno. Los estratos que reciben el salario mínimo sintieron más la caída por efectos inflacionarios.

3.3. El Sector Manufacturero.

EL Producto Interno Bruto se compone de nueve divisiones de las cuales una de las más importantes es la Industria de Transformación o manufacturera, además de esta industria, el P.I.B. se compone de las siguientes divisiones:

Agropecuaria, Silvicultura y Pesca

Minería

Construcción

Electricidad, Gas y Agua

Comercio, Restaurantes y Hoteles

Transportes, Alimentos y Comunicaciones

Servicios Financieros, Seguros y Bienes Inmuebles
Servicios Comunales Sociales y Personales

La política económica de los próximos años, está condicionada por el estancamiento productivo industrial de los últimos siete años, ya que la producción industrial se ha mantenido por abajo del nivel alcanzado en 1981.

El sector manufacturero está afectado por esta crisis, por lo que es urgente que vuelva a la senda del crecimiento, para lo cual la industria mexicana deberá realizar un gran esfuerzo para superar problemas actuales, afrontar la apertura comercial, constituirse en promotora del avance nacional y alcanzar la modernización de sus procesos de operación.

Se han acumulado problemas en los últimos años como bajo desarrollo tecnológico, gran dependencia externa en lo relativo a aprovisionamiento de insumos y bienes de capital, etcétera, el sector manufacturero ha sido el de mayor dinamismo durante los últimos 40 años y el principal promotor de la economía mexicana.

Para que la reactivación sea sólida, estable y duradera, se necesita la aplicación de medidas consistentes, para no reproducir una etapa de crecimiento acelerado similar al del periodo 1978 - 1981, que " aunque éste tuvo efectos favorables en el corto plazo, al cabo del tiempo el número y la magnitud de los problemas acumulados desencadenaron la más severa crisis de los últimos 50 años." (2).

En el cuatrienio de 1978 a 1981, la industria nacional alcanzó la tasa de crecimiento más elevada de las últimas cinco décadas por la expansión de la economía mexicana cuya base se ubicó en el sector petrolero. La demanda agregada registró un gran aumento, pero la abundancia petrolera no se tradujo en atención a las insuficiencias presentes en la planta productiva. Los desajustes en el sector manufacturero se expandieron, lo cual se observa a través de la persistencia del déficit comercial, el cual entre 1977 y 1988 ascendió a 46 mil millones de dólares, según datos del Departamento de Estudios de CANACINTRA.

Tenia tanta magnitud la crisis, que se tuvo que implantar una política de ajuste necesaria para hacer frente al elevado déficit público y al crecimiento de los precios, dos de las más importantes manifestaciones de la crisis, produjo una severa contracción en la actividad económica y la producción manufacturera.

De los nueve componentes del sector manufacturero, no todos han tenido una trayectoria desfavorable, en general su comportamiento ha sido poco satisfactorio, pues sólo cinco de ellos cerraron 1988 con una producción superior a la de 1981, esto no quiere decir que se encuentran en una situación favorable, sino que han contado con la mejor capacidad para responder al entorno nacional característico del presente decenio ya sea porque el tipo de bienes que elaboran son de consumo necesario, o bien por su orientación hacia los

mercados externos, como vía para compensar la caída de la demanda doméstica.

Por su parte los cuatro restantes han registrado una consistente trayectoria descendente que los ha colocado en una situación difícil, por lo que es prioritario inducir su reactivación para que puedan hacer frente a la mayor presencia de artículos que proceden de otros países, así como al inaplazable proceso de modernización.

La industria manufacturera en los pasados siete años ha tenido un comportamiento en el cual se destacan las características citadas a continuación:

- Luego de haber crecido durante casi 50 años, vive una fase en la que el estancamiento productivo aparece como su principal signo.
- Si bien la expansión económica de 1978 a 1981 no tuvo precedente en lo que va del presente siglo, por su duración y las tasas de crecimiento de su producción, la crisis por la que atravieza es la más prolongada y aguda que le ha tocado vivir.
- Aún cuando en el bienio 1984 - 1985 se produjo un repunte en el valor de su oferta, al crecer a tasas del 5 y 6 por ciento respectivamente, no pudo alcanzar el nivel de actividad de 1981.
- Al descender la inversión en forma acelerada, su capacidad instalada prácticamente se ha mantenido sin variación alguna y, por el contrario, se acrecentó su capacidad ociosa.

-Mientras en 1982 brindaba ocupación a 2.5 millones de personas, al cierre de 1988 contaba con 2.4 millones, o sea que su capacidad para la generación de fuentes de empleo se ha visto afectada, a tal grado que incluso se ha reducido el número de sus trabajadores.

-La Dirección de Estudios de CANACINTRA expresa que el ciclo económico de el sector manufacturero se acortó en forma extraordinaria, pues a la fase expansiva de 1978 a 1981, siguió una de severa contracción en 1982 y 1983, otra de reactivación en 1984 y 1985, un año de severo ajuste interno en 1986, uno de recuperación en 1987 y otro de corte recesivo en 1988, expresado en la desaceleración de su trayectoria ascendente.

-En materia comercial se encuentra el único rasgo favorable de estos años, pues las ventas externas de manufacturas se acrecentaron, al pasar de 3,017.5 a 11,616.4 millones de dólares entre 1982 y 1988.

Muchas empresas del sector han logrado el reconocimiento de la calidad de sus productos en el exterior, situación importante en la que se refleja la capacitación del personal ya que tiene efectos favorables no tanto en el corto plazo, sino en el largo, una vez que se logra el cambio de actitudes de la gente que trata de poner el mejor esfuerzo sabiendo que no sólo es en beneficio propio, pero que se debe comenzar por uno mismo.

3.3.1. Micro, Pequeña y Mediana Industria
del sector manufacturero.

La crisis económica que vive la sociedad mexicana a lo largo de la década de los ochenta ha tenido efectos negativos para la planta productiva. La actividad industrial básicamente ha enfrentado la restricción y encarecimiento del crédito bancario y la creciente estrechez del mercado interno. Sin embargo, a pesar de la profundidad de la crisis económica, la pequeña y mediana industria pudo adecuarse a las condiciones adversas. Existen diferentes clasificaciones de empresa según su tamaño; a continuación presento la utilizada por la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial durante el segundo semestre de 1989:

CRITERIOS DE CLASIFICACION
POR ESTRATOS DE INDUSTRIA

MICROINDUSTRIA	Ocupen hasta 15 personas. Ventas anuales hasta 300 millones de pesos.
PEQUEÑA IND	Ocupen hasta 100 personas. Ventas anuales hasta 3400 millones de pesos.
MEDIANA IND.	Ocupen hasta 250 personas. Ventas anuales hasta 6500 millones de pesos.
GRAN INDUSTRIA.	Ocupen más de 250 personas. Ventas superiores a 6500 millones de pesos anualmente.

Fuente: Dirección de Ind. Pequeña y Mediana, SECOFI.

NAFIN realizó una encuesta sobre este sector en el año de 1985, en la cual se concluyó que sólo el 10 por ciento de las empresas tuvo que suspender la producción de algún artículo importante entre 1982 y 1984, ante la caída de la demanda, quedando en terreno secundario las causas originadas por la insuficiencia de materias primas, así como aumento de costos. Sólo al suspender en un porcentaje mínimo de empresas la línea de producción de algún artículo, se encontró gran adaptabilidad de las pequeñas y medianas empresas a la contracción del mercado interno.

Otra circunstancia desfavorable que encontraron este tipo de empresas fue el recorte del gasto público y la menor inversión federal ya que esto provocó deterioro en el poder de compra del sector del cual depende la cuarta parte de las ventas de estas empresas. A lo largo de los ochentas, se ha desarrollado un proceso de apertura comercial, que en opinión de la Dirección de Estudios de CANACINTRA ha dañado severamente a la planta productiva por su falta de selectividad y gradualismo. Se conjuga así una apertura comercial acelerada de productos de consumo final, incluyendo los de tipo suntuario a fin de garantizar el éxito de las políticas de control inflacionario, junto a un panorama recesivo en la economía que se traduce en debilitamiento de la demanda interna de los consumidores y del sector público. Se resalta que el principal problema de comercialización que se admite en la encuesta de la pequeña y mediana industria

radique en el deterioro del poder adquisitivo.

El difícil acceso a recursos bancarios se vincula con la restricción crediticia que ha caracterizado al sistema financiero en los últimos años, por ser empresas con estructuras internas que no reúnen las garantías necesarias, los créditos no siempre son oportunos y piden cumplir muchos requisitos para su tramitación, complicando así, su obtención para las empresas de menor tamaño. En suma las micro y las pequeñas industrias constituyen los estratos fabriles más renuentes a acudir a los fondos de fomento en virtud de que hay trámites excesivos, desconocimiento sobre su existencia o intereses elevados.

El escaso financiamiento que la banca nacionalizada ha concedido al sector industrial, junto con los créditos externos, fueron absorbidos fundamentalmente por las grandes empresas a través de la capitalización de pasivos y los bonos de canje de deuda por inversión, excluyendo a las micro, pequeñas y medianas empresas de los beneficios de acudir a fuentes alternas de financiamiento, tales como organismos financieros multilaterales (Banco Mundial, BID), banca nacional y bolsa de valores.

La citada encuesta revela que de empresas que recurrieron a fondos de fomento entre 1982 y 1984, el 84 por ciento acudió a FOGAIN, 5 por ciento a NAFIN, y el resto a otros. Por esta encuesta se afirma que los pequeños y medianos industriales se inclinan por la obtención de créditos de la banca de fomento,

ya que los plazos son mayores que los que otorga la banca comercial, además de contar con tasas de interés preferenciales.

En los últimos años, los créditos otorgados por el Fondo de Garantía y Fomento a la Industria Mediana y Pequeña, han sido aprovechados principalmente por industrias de tamaño medio, resultando insuficientes los recursos asignados a cubrir necesidades de financiamiento de la micro, pequeña y mediana industria. Dicho fondo asignó el 63 por ciento del total del financiamiento en 1987 a créditos de habilitación y avío (materia prima, salarios, insumos), de esta manera , se canalizó el 32 por ciento a la compra de maquinaria y equipo, hecho que confirma el margen de subutilización de su capacidad instalada.

FOGAIN, a pesar de ser una de las principales fuentes de financiamiento a la micro y pequeña industria, registró un descenso del 40 por ciento en el monto del crédito operado para 1988, con respecto al nivel de 1982. Por estrato, la micro industria experimentó durante el período 85 - 88 un aumento del 38 por ciento, en tanto que para la pequeña cayó 25.3 por ciento y en la mediana disminuyó 78.6 por ciento en relación a 1982.

Del total el crédito otorgado en 1988, según cifras de NAFIN, el 21.6 por ciento correspondió a la micro industria, con un universo de 4,108 empresas; el 59.8 fue para la pequeña y un total de 2,222 empresas y el 18.5 por ciento para la mediana,

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

repartido en un total de 261 empresas. Hasta el año de 1988, el universo de empresas beneficiadas se había reducido en poco más de 3,510 con respecto a 1983, año en que se alcanzó el máximo nivel.

Durante el primer semestre de 1989, el crédito otorgado por este fondo observó un aumento del 58 por ciento con respecto al mismo período de 1988. El número de empresas apoyadas se incrementó en poco más del 47 por ciento.

3.3.1.1. Importancia actual de la micro y pequeña industria.

Las limitaciones que encaran actualmente este tipo de empresas se manifiestan en diferentes aspectos. A nivel de proceso productivo existe subutilización de su capacidad instalada, como consecuencia del atraso en la tecnología aplicada; dificultad para programar la producción, así como limitado acceso a servicios de ingeniería, aunado a problemas de capacitación que repercuten en dicha subutilización de la capacidad.

No hay articulación entre las empresas para realizar compras en común de materias primas e insumos, así como para acceder en mejores condiciones al crédito bancario, lo que provoca la costosa e inestable acumulación de insumos por efectuar sus compras al menudeo, así como dificultades financieras en la compra de equipo y maquinaria. Por otra parte, debido a los pequeños volúmenes de producción de este sector, en ocasiones no pueden negociarse y cumplirse las condiciones que exigen las cadenas de distribución y los mayoristas. Resulta muy

débil la estructura promocional, y limitada su capacidad para penetrar en el mercado internacional para exportación, por la irregularidad en volumen y calidad de sus productos, la cual debe tratar de mejorar disminuyendo la brecha de cambio con ayuda de la capacitación de personal.

Estas empresas tienen administración poco actualizada y escasamente sistematizada, por lo que se dificulta la aplicación de métodos para la evaluación de costos y mercados.

Las principales limitaciones productivas de origen tecnológico que con mayor frecuencia se registran en estas empresas radican en la obsolescencia del equipo y su insuficiente mantenimiento; inadecuada disposición de flujo de producción, ausencia de métodos de control de calidad; exceso de integración horizontal al realizarse todo el proceso en planta; así como el surgimiento de "cuellos de botella" generados por la existencia de procesos productivos más eficientes que otros.

La persistencia de esta problemática disminuye los niveles de rentabilidad de las empresas, cuyas características específicas demandan, antes que sistemas de innovación tecnológica, la adecuación de tecnologías ya probadas, poco costosas y fáciles de aplicar.

La conformación de la industria principalmente es por micro, pequeñas y medianas empresas, al constituir el 98 por ciento del total de establecimientos manufactureros para 1987. Su

principal ventaja es el uso intensivo de mano de obra, al ocupar el 51 por ciento del personal ocupado en la industria (1,313,521. personas aproximadamente, según la Dirección de Estudios Económicos e Informática de CANACINTRA, ver Cuadros 1 y 2).

La situación actual del país demanda que se centre la atención en las empresas que generan mayor ocupación por unidad de capital invertido. Rasgo común de la fuerza laboral del país es su abundancia y bajo costo; no obstante, hoy se encuentra altamente descalificada. Esta situación puede ser resuelta a través de este sector, al capacitarse mano de obra que conoce todas las fases en la elaboración de un producto (especialmente en la microindustria).

Las empresas de tamaño reducido son importantes por la relación más próxima entre las personas ya que es mejor el bien más próximo a la persona; así, las organizaciones con pocos niveles jerárquicos "facilitan la atención personal al cliente, y el espíritu de cooperación en el trabajo, son muestras de la importancia de la proximidad al individuo." (3).

Es por ello que CANACINTRA en su papel de fomentar la actividad industrial, realiza actividades tendientes a incrementar el número de empresas que realmente capacitan a su personal ya sea interna o externamente para lo cual se desempeña también como institución capacitadora, debido a la incapacidad que tienen muchas micro y pequeñas industrias de

contar con instructores internos.

Tanto en la consolidación de cadenas productivas que tienen un alto nivel de integración, como en su propia composición, la pequeña y mediana industria juega un papel determinante en virtud de su flexibilidad operativa y amplia capacidad de adaptación a las nuevas tecnologías. Por lo último este tipo de empresas son opciones idóneas para la incursión eficiente en los procesos de grandes empresas.

Otra ventaja es que el sector tiene menor dependencia del exterior al demandar en mayor grado, recursos, maquinaria y equipo nacionales, fomentando así la sustitución de importaciones y la diversificación de exportaciones, además de promover el desarrollo regional, principalmente en ciudades de tamaño reducido y medio.

Entre 1982 y 1987 el total de empresas manufactureras aumentó por cerca de 12,540 unidades fabriles, de las cuales, el 74.9 por ciento correspondió a microindustrias, el 19.8 por ciento a empresas pequeñas y 5.3 por ciento a medianas y grandes, según datos de la Dirección de Estudios Económicos e Informática con base en datos de la Dirección General de Pequeña y Mediana Industria de SECOFI. (Cuadro 3).

Por tamaño la microindustria resultó la más importante, a nivel de rama manufacturera, se observa que la de alimentos, bebidas y tabaco, fué la que registró el mayor aumento en el número de sus establecimientos fabriles respecto al nivel de 1982. En el periodo citado, las empresas que la integran se

acrecentaron en 3,807 unidades, es decir, el 30 por ciento de las de nueva creación, se dedicaron a la elaboración de dichos productos; sin embargo, el 98.2 por ciento de dicha cantidad se ubicó en el subsector alimentos.

La rama de productos metálicos, maquinaria y equipo observó en este mismo periodo un crecimiento significativo, poco más de 2,070 establecimientos, de los cuales el 46.5 por ciento se concentraron en el subsector de maquinaria y equipo no eléctrico, en tanto que el 25.8 por ciento en maquinaria y aparatos eléctricos.

La industria de la madera es otra de las ramas que destaca por su desenvolvimiento, la cual incrementó su participación del 4.6 por ciento en 1982 al 6.7 por ciento en 1987, con respecto al total de industrias pequeñas y medianas. En este periodo su crecimiento anual fué de 10.8 por ciento, la tasa más alta registrada por los componentes del sector manufacturero, con lo que el total de sus establecimientos se acrecentó en 2,383 unidades, de las cuales el 59.1 por ciento se ubicaron en el subsector de muebles y accesorios de madera.

La rama de minerales no metálicos e industrias metálicas, se caracterizaron por registrar los menores aumentos en el número de sus establecimientos, al aumentar a razón de 324 y 136 unidades respectivamente. Este comportamiento las llevó a participar apenas con el 3.7 por ciento del total de las industrias de nueva creación en el periodo analizado.

Siguiendo la distribución geográfica, el 56.0 por ciento de las unidades empresariales estuvieron los estados de Jalisco, México, Nuevo León, Guanajuato y el Distrito Federal, de estos el D. F. integra el 21.1 por ciento del total. (Cuadro 4).

Durante el periodo de análisis, el Distrito Federal y el Estado de México registraron tasas de crecimiento promedio anual de 1.3 y 1.7 por ciento respectivamente en sus unidades fabriles. Dentro de este mismo contexto, debe señalarse que los estados de Baja California Norte y Chihuahua, se caracterizaron por su especial desenvolvimiento en el periodo 1982 - 1987 ya que en este lapso registraron un crecimiento de sus industrias del orden de 1,165 y 760 empresas respectivamente, destacando el sector de alimentos, prendas de vestir, productos metálicos y muebles de madera. De esta forma fueron los estados con mayor crecimiento en su planta fabril.

La situación del personal en las micro, pequeñas y medianas empresas, en el citado análisis se encontró de la siguiente manera:

En el periodo de 1982 a 1987, el número de empleos generados por estas empresas aumentó en algo más de 186 mil 390, de los cuales el 21.3 por ciento correspondieron a la microindustria, el 45.8 a la pequeña y el 32.9 por ciento a la mediana empresa.

Dada la importancia de la microindustria, por su facilidad

para capacitar personal, ya que fácilmente una persona conoce un proceso de producción completo, es notable que "No obstante, el número de establecimientos micro (77.2 por ciento del total), su participación en la creación de empleos alcanzó en 1987 un nivel similar al de 1982, con una tasa del 22.2 por ciento respecto del total de personal ocupado en la pequeña y mediana industria. En oposición a lo anterior, la gran industria (2.0 por ciento de la planta industrial nacional), generó cerca del 50 por ciento del empleo total; lo que demuestra, para el caso de la microindustria, que el ritmo de crecimiento observado en el número de establecimientos ha sido superior al del personal ocupado; lo que hace mantener a este tipo de establecimientos una considerable capacidad ociosa." (4).

Sin embargo, es importante observar que si el incremento en el número de establecimientos fué superior al de personal ocupado, se nota el reconocimiento de los empresarios de tratar de mejorar la producción con menos empleados, que al aumentar la productividad, provocará efectos favorables en el país, en el largo plazo.

3.4. La capacitación en la Industria de Transformación por medio de CANACINTRA.

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación es una institución pública, autónoma y con personalidad jurídica.

Es una cámara afiliada a la Confederación de Cámaras Industriales. CANACINTRA se encuentra integrada por las empresas industriales que no estén agrupadas en cámaras específicas o genéricas conforme a su actividad industrial y que estén establecidas de acuerdo con la ley.

Las industrias agrupadas en la Cámara, aproximadamente 76 mil, están consideradas dentro del sector más dinámico del país: el de transformación.

La Cámara Nacional de la Industria de Transformación tiene domicilio en la Ciudad de México (Av. San Antonio 256 Col. Ampliación Nápoles), cuenta además con 71 Delegaciones establecidas en el territorio nacional, con excepción de los estados de Nuevo León y Jalisco.

Las industrias afiliadas a CANACINTRA se integran en diez Consejos Coordinadores y dos Consejos Administrativos, mismos que se dividen en 109 secciones o ramas industriales específicas.

Los Consejos Coordinadores son:

- De las Industrias de Alimentos y Bebidas.
- De la Industria Automotriz.

- De la Industria de Apoyo y Soporte.
- De la Industria de Bienes de Capital.
- De las Industrias Diversas.
- De Fabricantes de Materiales para Construcción.
- De las Industrias Metalmeccánicas.
- De las Industrias Muebleras.
- De las Industrias Elaboradoras de Artículos de Papel, Cartón y Escritorio.
- De las Industrias Químicas y Paraquímicas.

Los Consejos Administrativos son:

- De las Industrias de Pasteurización Láctea.
- De las Industrias Paramédicas.

El Industrial afiliado a CANACINTRA, puede hacer uso de los servicios que le brinda en general la cámara, pudiendo disfrutar a su vez de los servicios que le puede ofrecer cada uno de los consejos que forman la cámara.

Entre los servicios generales que brinda CANACINTRA, se pueden mencionar, por ejemplo, los que ofrece la Gerencia de Servicios y Desarrollo Industrial, como son:

Departamento de Asesoría y Gestiones Industriales.

Departamento de Normas y Control de Calidad.

Departamento de Fomento Industrial.

Bolsa de Subcontratación de Procesos Industriales.

Existen muchos otros servicios que ofrece CANACINTRA, los cuales pueden ser desde asesoría y consultoría jurídica, hasta

asesoría al industrial sobre tópicos de Comercio Exterior, la cual es proporcionada por el Departamento de Fomento a las Exportaciones, dependiente de la Gerencia de Comercio Exterior.

Con estos y algunos otros servicios adicionales, CANACINTRA labora con el fin de cumplir sus objetivos fundamentales, que son los siguientes:

1. Representar los intereses generales de la industria asociada
2. Fomentar el desarrollo de la industria.
3. Participar en la defensa de los intereses de sus asociados, relacionados con sus actividades industriales y prestar a los mismos los servicios que señalan los estatutos vigentes.
4. Ser órgano de consulta para el gobierno.
5. Ejercer el derecho de petición, y solicitar a las autoridades, según el caso, la expedición, modificación o derogación de leyes y disposiciones administrativas que intervienen en el desarrollo de las actividades industriales.

3.4.1. Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa de CANACINTRA.

Una de las actividades principales de fomento y apoyo de CANACINTRA, es la de capacitar por medio de la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa.

Esta Gerencia busca facilitar la superación personal y profesional de los empleados por medio de beneficios

inmediatos y mediatos como perfeccionamiento en el trabajo, incremento de la productividad, optimización del recurso humano, evitar riesgos de trabajo, minimizar recursos económicos, así como aumentar la calidad de los productos, entre otros.

La Gerencia de Capacitación realiza diferentes actividades para cumplir con su objetivo de fomento y apoyo a la capacitación en la Industria de Transformación como las siguientes:

Cursos y eventos de capacitación con más de 112 temas, registrados ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, contando con una plantilla de instructores con amplia experiencia en sus áreas de especialidad.

Los cursos presentados por CANACINTRA se imparten, algunos en las instalaciones de la Cámara ya que son calendarizados como cursos abiertos. Los cursos también pueden impartirse en las empresas a grupos cerrados ya que CANACINTRA puede diseñar y enviar a la empresa o lugar designado los eventos que corresponden a las necesidades de capacitación específicas del personal de la empresa analizada, a la hora y fecha más conveniente a las posibilidades de la empresa.

CANACINTRA cuenta con cursos en las áreas de:

Finanzas

Ventas

Perfeccionamiento Secretarial

Procesos de Producción Industrial

Desarrollo Gerencial y Humano.

CANACINTRA cuenta también con cursos Técnico Industriales, los cuales son impartidos directamente en la empresa como cursos cerrados; entre los que la Cámara ofrece se encuentran:

Soldadura

Fresadora

Torno

Operaciones básicas de Máquinas - Herramientas

Lubricación

Mantenimiento Eléctrico Industrial

Aritmética para Taller.

Otro de los eventos que ofrece la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa es el Cine Sistema que por su naturaleza constituye un medio didáctico que induce y sensibiliza a los trabajadores para con la capacitación y el adiestramiento. La sesión consta de proyección y de plática de retroalimentación coordinadas por un especialista en la materia que permite mantener la motivación y actualización de información en los participantes.

Este evento tiene programación anual y su contenido abarca diferentes aspectos de interés, vinculados con la productividad de las empresas.

El siguiente servicio de capacitación es el de asesorías en lo referente a comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como de seguridad e higiene. El servicio

gratuito de asesoría se ofrece en:

- Integración de Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- Elaboración de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento
- Elaboración de constancias de habilidades laborales del personal capacitado.
- Integración de Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.

Para complementar el servicio de asesorías, CANACINTRA pone a disposición del industrial asociado el servicio de tramitación y registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, Seguridad e Higiene; Planes y Programas y Constancias de Habilidades Laborales de Capacitación.

Otro aspecto de asesoría es la creación de Círculos de Estudio en coordinación con el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, para aquellos trabajadores interesados en iniciar o continuar con sus estudios de:

Alfabetización

Primaria

Secundaria

Preparatoria

Este servicio lo proporciona la Dirección de Capacitación a través de la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa, incluyendo material didáctico, asesores, gestiones administrativas, etcétera.

3.4.2. Antecedentes de estudios similares.

A lo largo de la historia de la capacitación en México, se han hecho varios estudios, los cuales sirven de antecedente al presente y entre ellos están los que citaré a continuación.

3.4.2.1. Estudio sobre "Las Actitudes de los Sectores Empresarial y Obrero Frente a la Formación Profesional."

En 1978 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Instituto de Estudios del Trabajo (I.N.E.T.), llevó a cabo una investigación con el propósito de analizar las opiniones que con respecto a la capacitación tenían los representantes sindicales, trabajadores y empresarios de la Industria de Transformación (5), obteniéndose los siguientes resultados:

En los trabajadores y delegados sindicales existía un grado bajo de "conciencia", en cuanto a la importancia de la capacitación, así como poca iniciativa hacia ésta, aunque por otra parte, los incentivos para la misma también fueron escasos, teniendo que capacitarse por su cuenta y en sus horas de descanso; además de acuerdo con los informes de los trabajadores, aunque la capacitación debería tener como consecuencia un aumento de sueldo, esto nunca ocurrió.

En los centros laborales con más de 100 trabajadores se encontró que eran más concientes de los beneficios proporcionados por la capacitación; se preocuparon por preparar instructores y elaborar sus propios sistemas, lo que

propiciaba que también los trabajadores y delegados sindicales tuviesen una mayor iniciativa para solicitar capacitación a las empresas.

Por el contrario las empresas con 5 a 99 trabajadores manifestaron no contar con los medios económicos ni de personal para dar capacitación a sus trabajadores, utilizando en su mayoría el método tradicional o sea poniendo al trabajador a cargo de un compañero con más experiencia.

3.4.2.2. Investigación acerca del adiestramiento y la capacitación en la pequeña y mediana empresa de transformación.

Por otra parte, el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (A.R.M.O.), realizó en 1978 la investigación llamada " El Adiestramiento y la Capacitación en la Pequeña y Mediana Empresa de Transformación que se localiza en la Ciudad de México."(6), la cual obtuvo los siguientes resultados:

En el rubro correspondiente a la organización y recursos disponibles; los resultados indicaron que en la pequeña empresa, la decisión de realizar el adiestramiento y la capacitación la tomaba en gran porcentaje el director o gerente que por lo general era también el propietario, efectuándose en la mayoría de los casos dentro de las instalaciones, durante el horario de trabajo y predominando la improvisación ya que la mayoría de los empresarios mencionan

que la capacitación y adiestramiento lo realizaban en el trabajo sobre la marcha, desconociéndose la versión curso.

En la mediana empresa se encontró un pequeño cambio, asumiendo la decisión de capacitar al gerente, así como el jefe de producción en respuesta a la contratación de nuevo personal o a su rotación y promoción.

En cuanto al personal instructor, compartían por partes iguales tal actividad el jefe de producción y el supervisor, algunos establecimientos contaban con sus propios cursos, predominando de igual manera la capacitación dentro del horario de trabajo, según lo informado por ocho de cada diez empresas.

En el aspecto de cambios previstos en la organización y recursos se consideró la reglamentación en materia de capacitación publicada en el Diario Oficial de la Federación del 9 de Enero, 28 de Abril y 5 de Junio de 1978, encontrando que pocas empresas conocían dicha reglamentación, no obstante en ambos casos los empresarios externaron opiniones positivas hacia la misma.

Desde el punto de vista de las reformas legales, las deficiencias se encontraron en la integración de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, elaboración de Constancias de Habilidades Laborales, así como la preparación de Planes y Programas de Capacitación.

Por puestos de trabajo y áreas de conocimiento las necesidades

se localizaron principalmente en los puestos de obreros, supervisores y ayudantes y en las áreas de motivación para el trabajo, tareas de la especialidad que ocupan, administración de la empresa y mantenimiento.

3.4.2.3. Investigación de la capacitación en un grupo de organizaciones capacitadoras.

Otra de las instituciones que ha realizado estudios similares es la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, A.C. (A.M.E.C.A.P.), desde 1981 ha venido realizando una investigación sobre el "El Estado Actual de la Capacitación." (7), de la cual se revisó la correspondiente a 1982 y cuyos resultados se publicaron en 1983.

De los hallazgos aquí encontrados, no todos tienen relación con el presente estudio, razón por la cual no todos son mencionados. El primero es la actitud mostrada por la alta Dirección a la capacitación, pues la ven como una obligación legal más que como medio para lograr el incremento de la productividad. Aproximadamente en el 50% de las organizaciones encuestadas no se tuvieron bien definidas las políticas de capacitación, no se incluyeron objetivos conductuales ni sistemas de planeación de recursos humanos, de tal forma que en la mayoría de los casos la capacitación no estuvo ligada a los objetivos de la propia empresa.

La mayoría de las organizaciones informaron. llevar a cabo una detección de necesidades previa a la elaboración de los planes y programas, también se encontró que menos de la mitad

de las organizaciones emplea los niveles de eficiencia de cada trabajador en su inventario de recursos humanos y si se agrega el poco interés mostrado hacia la capacitación por los niveles de mando, se puede inferir las bases poco sólidas sobre las que se sustenta la capacitación.

Entre los problemas reportados por las organizaciones, se señalan como internos la falta de interés tanto del personal como de los directivos, la carencia de sistemas adecuados para la detección de necesidades y de evaluación sobre los resultados de los esfuerzos de la capacitación.

Como problemas externos se señala la carencia de capacitadores preparados y efectivos; en cuanto a trámites, el llenado de formatos y el exceso de trámites administrativos que se deben hacer ante la dependencia oficial respectiva (la entonces U.C.E.C.A. de la S.T.P.S.), que de acuerdo a las opiniones externadas, los funcionarios de dicha dependencia deberían también capacitarse ya que no tenían una interpretación uniforme hacia las disposiciones oficiales.

No obstante los problemas encontrados, también se han obtenido algunos logros en este campo, como lo son, una mayor atención a la capacitación, mayores recursos materiales y tecnológicos, mejoramiento de la comunicación y equipos de trabajo al interior de las organizaciones, entre otros.

3.4.2.4. La Realidad de la Capacitación y el Adiestramiento en México.

Por último la tesis titulada "La Realidad de la Capacitación en México."(8) realizada en 1984, plantea un estudio comparativo sobre el cumplimiento del sector patronal a los lineamientos en materia de capacitación y adiestramiento que fueron emitidos por el Gobierno Federal en 1978, mismos que dieron origen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

De acuerdo a la encuesta realizada en empresas de la zona metropolitana, en la que participaron tanto trabajadores como empleados encargados de la capacitación, se encontró que en la práctica existe un cumplimiento mínimo hacia las disposiciones oficiales relativas a la integración de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, detección de necesidades, elaboración de planes y programas, así como el otorgamiento de constancias de habilidades laborales a los trabajadores capacitados.

Se encontró que la mayoría de los integrantes de las comisiones mixtas desconocían sus funciones, lo cual resulta grave, debido a que los citados organismos representan la base sobre la que se sustenta el proceso de capacitación. La detección de necesidades, aunque no se señale como obligación en los lineamientos emitidos por el gobierno, se recomienda llevarla a cabo, ya que de ésta va a depender en gran parte el éxito de la capacitación.

Por lo que respecta a planes y programas se encontró que en ocasiones se selecciona a los trabajadores para que realicen las funciones de instructores, campo que desconocen y para lo cual probablemente no estén preparados.

En cuanto al otorgamiento de constancias de habilidades laborales, hay una falsa expectativa por parte de los trabajadores que la consideran sólo como un medio para incrementar su salario.

Como datos más sobresalientes de las cuatro investigaciones revisadas sobre la situación de la capacitación en México, se presenta lo siguiente:

- El cumplimiento hacia las disposiciones oficiales que comprenden la integración de comisiones mixtas, registro de planes y programas, y el otorgamiento de constancias de habilidades laborales es mínimo. Hace falta mayor difusión de los criterios legales y administrativos para el desarrollo de la capacitación, así como una mejor preparación de los funcionarios encargados del organismo normativo de la capacitación (S.T.P.S.).

- Las empresas pequeñas y medianas no cuentan con los recursos humanos, económicos y materiales suficientes para proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, agudizándose este problema por la crisis económica actual.

-Existe carencia de sistemas adecuados para la determinación de necesidades, capacitándose en muchos casos únicamente a las

áreas que se considera son más importantes o tienen mayor peso en la empresa; también cabe notar la carencia de capacitadores preparados y efectivos.

- La mayoría de las empresas no planea las acciones ni tiene bien definidas sus políticas de capacitación, lo cual propicia que la misma se encuentre desligada de los objetivos de la empresa.

- Respecto a las actitudes, que es lo que más polémica presenta, ya que por una parte, recién legalizada la capacitación, las opiniones hacia la misma eran positivas, sin embargo, seis años después los comentarios ya no son tan positivos, según lo demuestra la investigación realizada por AMECAP, donde se encontró que la alta Dirección ve a la capacitación como una obligación legal más que como un medio para incrementar la productividad, así como la falta de interés de los directivos y demás personal hacia la misma.

- En cuanto a participación de los sindicatos en la capacitación de los trabajadores, se encontró poco interés, aunque por otra parte, de las cuatro investigaciones revisadas, únicamente una considera esta variable.

3.4.3. Justificación del problema a investigar.

La importancia que tiene la Industria de Transformación en la economía nacional es notable por su gran participación en el P.I.B., así como en cuanto a su contribución al empleo, ya que junto con la Industria Eléctrica observó constancia en su participación aún cuando el sector privado vio decrecer su participación durante el período de 1982 a 1988 en 2.8 por ciento, según el Departamento de Estudios de CANACINTRA, lo cual hace ver que el sector manufacturero tuvo una mejor capacidad para responder al entorno económico de los ochenta, por ejemplo, las ventas externas de manufacturas se acrecentaron de 1982 a 1988 de 3,017.5 a 11,616.4 millones de dólares.

Durante el período 1982 - 1987, el número de empleos generados por las micro, pequeñas y medianas empresas se incrementó en aproximadamente 186,390 personas, de los cuales a la microindustria correspondieron el 21.3 por ciento, el 45.8 a la pequeña y por último el 32.9 a la mediana empresa.

En cuanto al tamaño de empresas, la industria se conforma principalmente por micro, pequeñas y medianas empresas, que constituyeron el 98 por ciento del total de establecimientos manufactureros para 1987 y que usan mano de obra intensiva. Por otra parte, según la Dirección de Pequeña y Mediana Industria de SECOFI, en el período de 1982 a 1987 el número de unidades fabriles de la industria manufacturera aumentó en cerca de 12,540 unidades fabriles, de las cuales, el 74.9 por ciento correspondió a microindustrias, el 19.8 a empresas

pequeñas y 5.3 por ciento a medianas y grandes.

Por su participación en el número de unidades fabriles, en la absorción de empleo, así como por su especial situación en cuanto a limitaciones de tipo financiero y tecnológicas debido a su tamaño, la micro y pequeña empresa cobra gran importancia para CANACINTRA, ya que en su papel de apoyo y fomento a este tipo de empresas, así como su carácter de institución capacitadora, realiza las acciones tendientes a ayudarlas, en lo que respecta a la capacitación por medio de la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa.

3.4.4. Planteamiento del problema.

Las características de las micro y pequeñas empresas de la Industria de Transformación en cuanto a la necesidad de acudir a servicios externos de apoyo, en este caso de capacitación, motivó que se despertara la inquietud por la realización de la investigación sobre la situación de la capacitación y alcances de CANACINTRA al respecto en la micro y pequeña empresa de la Industria de Transformación. Debido a los problemas de este tipo de empresa, la investigación se realizó en las zonas postales 12, 18 y 19 del Distrito Federal por su cercanía con las oficinas centrales de CANACINTRA.

3.4.5. Objetivos.

3.4.5.1. Objetivo General.

Establecer la penetración que tienen los servicios que ofrece

CANACINTRA, referentes a la Capacitación, así como la situación actual de la misma en las micro y pequeñas empresas afiliadas a la Cámara Nacional de la Industria de Transformación en las zonas postales 12, 18 y 19 del Distrito Federal.

3.4.5.2. Objetivos Especificos.

Determinar la penetración de los servicios de apoyo y fomento de CANACINTRA.

Identificar la actitud de los empresarios hacia el desembolso de recursos, ocasionado por la capacitación.

Determinar la penetración de los servicios que la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa ofrece, tales como:

Cursos Técnico Industriales en la empresa, así como en aulas propias de CANACINTRA.

Cinesistema de Capacitación.

Asesoría Legal y tramitación sobre Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene.

Determinar la intensidad del uso de estudios sobre Detección de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

Determinación de la realidad de la impartición de cursos de capacitación en las empresas encuestadas, sean internos o contratados con otras entidades capacitadoras independientemente de los cursos ofrdecidos por CANACINTRA.

Indagar sobre el cumplimiento de registro ante la S.T.P.S. de

Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, así como de los respectivos Planes y Programas.

3.4.6. Identificación de Variables.

Las variables a investigar respecto a la Capacitación y Adiestramiento fueron los servicios de apoyo y fomento de CANACINTRA, registros de productividad, los servicios ofrecidos por la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa de CANACINTRA, los Estudios de Detección de Necesidades de Capacitación, cursos, Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento así como la actitud de los empresarios hacia la capacitación.

3.4.7. Muestra.

La muestra del presente trabajo se obtuvo al seleccionar a las micro y pequeñas empresas según los criterios de clasificación por estrato de la Dirección de Industria Pequeña y Mediana de SECOFI de acuerdo al cual se establece como uno de los criterios de clasificación el número de empleados; de tal forma la microempresa es la que agrupa hasta 15 empleados, por su parte la pequeña emplea hasta 100 empleados. De acuerdo a este criterio CANACINTRA proporcionó un listado que sirvió como marco muestral de las empresas afiliadas a la cámara en las zonas postales 12, 18 y 19 del Distrito Federal, sobre las cuales se escogió una muestra de 31 empresas de manera aleatoria que fueron las empresas en las que los encargados de la capacitación estuvieron dispuestos a contestar el

cuestionario.

3.4.8. Descripción general del cuestionario.

El servicio de asesoría y apoyo para el desarrollo industrial ofrecido por CANACINTRA es conocido pero sin haberlo utilizado por el 52% (16) de los encuestados, 35% (11) no lo conocen y 13% (4) lo han utilizado.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE ASESORIA Y APOYO TECNICO
PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL. ACUM.
1	11	11	35 %	35 %
2	16	27	52 %	87 %
3	4	31	13 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

El 55% (17) de los encuestados dijeron no estar enterados del servicio de asesoría en comercio exterior, 42% (13) conocen el servicio sin haberlo utilizado y uno sí lo ha usado.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE ASESORIA
EN COMERCIO EXTERIOR

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL. ACUM.
1	17	17	55 %	55 %
2	13	31	42 %	97 %
3	1	31	3 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

Otro de los servicios, Capacitación a los empleados de empresas afiliadas es conocido en el 48% (15) de las empresas, desconocido en el 45% (14) de las mismas y el 7% (2) lo han utilizado.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE
CAPACITACION A LOS EMPLEADOS DE EMPRESAS AFILIADAS.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	14	14	45 %	45 %
2	15	29	48 %	93 %
3	2	31	7 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

EL 39% (12) de los encuestados conocen el servicio de capacitación de CANACINTRA a los directivos de empresas afiliadas, 13% (4) lo han usado y 48% (18) no lo conocen.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE
CAPACITACION A LOS DIRECTIVOS DE EMPRESAS AFILIADAS.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	15	15	48 %	48 %
2	12	27	39 %	87 %
3	4	31	13 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

Respecto a registro de productividad, el 61% de los encuestados dejaron no llevarlo argumentando que carece de interés por el giro de la empresa, 26% (8) siempre llevan el registro y el 10% (3) sólo lo hacen en algunos periodos.

PERIODO DE UTILIZACION DE REGISTRO DE PRODUCTIVIDAD.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	8	8	26 %	26 %
2	3	11	10 %	36 %
3	1	12	3 %	39 %
4	19	31	61 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

En cuanto a la opinión de los empresarios hacia la erogación provocada por la capacitación, el 74% (23) de los encuestados consideran a la capacitación como una inversión, el 16% (5), como gasto innecesario y finalmente el 10% (3) la consideran gasto necesario.

OPINION SOBRE EL EGRESO QUE PROVOCA LA CAPACITACION.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	3	3	10 %	10 %
2	5	8	16 %	26 %
3	23	31	74 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

Cinesistema, proyección de películas de capacitación, es un servicio desconocido para 26 de los encuestados (84%), por otra parte el 10% ha sido informado por medio de revistas y correspondencia de CANACINTRA sin utilizarlo; informado por el mismo medio el 3% lo utilizó e informado por otro medio el 3% no lo usó.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE
 PELICULAS DE ORIENTACION Y CAPACITACION (CINESISTEMA).

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA: ACUMULADA	FRECUENCIA: RELATIVA	FRECUENCIA: REL.ACUM.
1	26	26	84 %	84 %
2	3	29	10 %	94 %
3	0	29	0 %	94 %
4	1	30	3 %	97 %
5	1	31	3 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

Los cursos Técnico Industriales en aulas de CANACINTRA, son desconocidos por el 61% (19) de los encuestados, el 23% los conoció por medio de CANACINTRA, sin haberlos usado, mientras el 10% (3) informado por el mismo medio los ha utilizado; el 1% informado por otro medio lo ha usado.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE
CURSOS TECNICO INDUSTRIALES EN AULAS DE CANACINTRA.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	19	19	61 %	61 %
2	7	26	23 %	84 %
3	3	29	10 %	94 %
4	1	30	3 %	97 %
5	1	31	3 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

Los cursos Técnico Industriales impartidos en las empresas son desconocidos en el 58% (18) de las empresas encuestadas, en el 36% (11) los conocen por propaganda de CANACINTRA, sin haberlos usado, el 3% (1) ha sido informado por la cámara y ha usado el servicio. Finalmente en una empresa (3%) se enteraron del servicio por otro medio pero sin haberlo usado.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE
CURSOS TECNICO INDUSTRIALES EN LAS EMPRESAS .

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	18	18	58 %	58 %
2	11	29	36 %	94 %
3	1	30	3 %	97 %
4	1	31	3 %	100 %
5	0	31	0 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

Respecto al servicio que ofrece CANACINTRA referente a Asesoría legal y tramitación sobre Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene, el 65% de los encuestados desconocen el servicio, el 26% (8) han sido informados por algún medio de promoción de la cámara como lo son las revistas y la correspondencia especializada, estas últimas empresas no han utilizado el servicio. Los encuestados que conocen el servicio por otro medio, corresponden al 3%, que lo ha utilizado y el 6% conocen el servicio por el mismo medio pero no lo han usado.

CONOCIMIENTO DEL SERVICIO DE ASESORIA LEGAL Y
TRAMITACION EN CAP. Y ADIESTRAMIENTO Y SEG. E HIG.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA: ACUMULADA	FRECUENCIA: RELATIVA	FRECUENCIA: REL.ACUM.
1	20	20	65 %	65 %
2	8	28	26 %	91 %
3	0	28	0 %	91 %
4	2	30	6 %	97 %
5	1	31	3 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

En el 45% de las empresas encuestadas, lo cual corresponde a 14 empresas, el encargado de la capacitación respondió que no se acostumbra realizar estudios de Detección de Necesidades de Capacitación; en el 32% de las empresas se afirmó que se realizan a todo el personal, mientras en el 23% (7) de las empresas la respuesta fue que si se realizan este tipo de estudios pero únicamente a empleados que son de ingreso reciente.

UTILIZACION DEL ESTUDIO DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL.ACUM.
1	7	7	23 %	23 %
2	10	17	32 %	55 %
3	14	31	45 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

En lo correspondiente al campo o área en que se realiza el estudio de Detección de Necesidades de Capacitación, se encontró, según lo contestado por los encuestados en las 31 empresas lo siguiente:

En el 6% (2) de las empresas se acostumbra realizar el estudio en áreas administrativas, en el 23% de las mismas se hacen en áreas Técnico Industriales, 19% (9) lo realizan en ambas áreas y el 52% contestaron no acostumbrarlo debido a el giro de la empresa.

CAMPO DE REALIZACION
DEL ESTUDIO DE DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

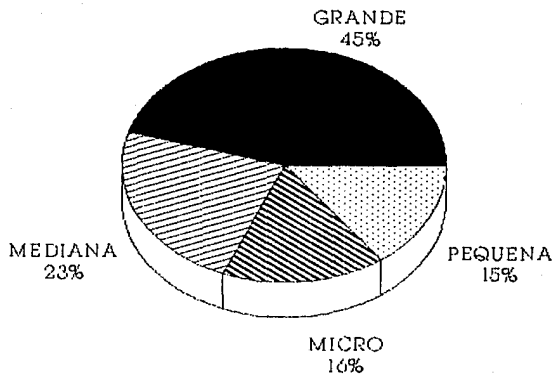
OPCION	FRECUENCIA	FRECUENCIA ACUMULADA	FRECUENCIA RELATIVA	FRECUENCIA REL. ACUM.
1	2	2	6 %	6 %
2	7	9	23 %	29 %
3	6	15	19 %	48 %
4	16	31	52 %	100 %
TOTAL	31		100 %	

C I T A S
CAPITULO 3

- (1) CERON, Salvador. Exportaciones, próxima etapa. Revista Istmo, n. 185; México, noviembre-diciembre, 1989. p. 43.
- (2) Industria. Siete años que perfilan su futuro. Revista Macroanálisis, CANACINTRA, Edición de aniversario; México, mayo de 1989. p. 10.
- (3) LLANO, Carlos. Hospitalidad: Vanguardia Empresarial. Revista Istmo, n. 186; México, enero-febrero, 1989. p. 31.
- (4) Pequeña y Mediana Industria. Revista Macroanálisis, CANACINTRA, n. 15; México, agosto de 1989. p. 5.
- (5) Las actitudes de los Sectores Empresarial y Obrero Frente a la Formación Profesional. I.N.E.T., Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1978.
- (6) GARCIA, Alfonso. El Adiestramiento y la Capacitación en la Pequeña y Mediana Empresa de Transformación que se Localiza en el Area Metropolitana de la Ciudad de México. A.R.M.O., Vol. X; n. 47., México, 1980.
- (7) ARIAS, F y HEREDIA, V. Segunda investigación sobre el estado actual de la capacitación en 100 organizaciones del Distrito Federal, zona metropolitana y algunas entidades federativas. Asesoría y Administración Aplicada, S.A. y AMECAP. México, 1983.

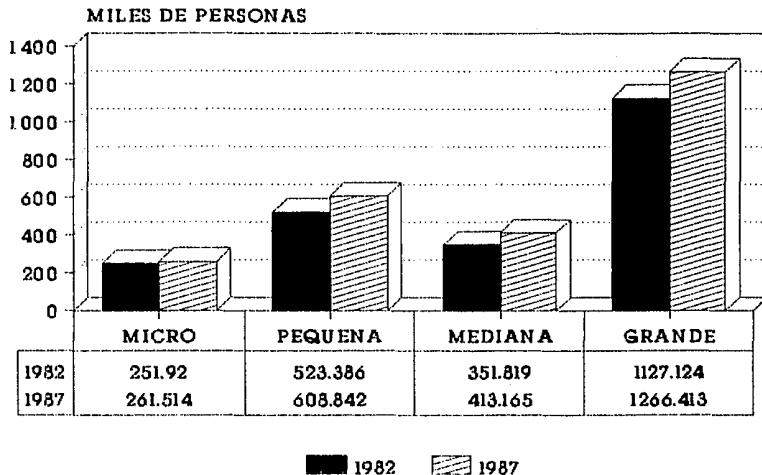
- (8) LOPEZ C. y CHAVEZ S. La realidad de la capacitación y el Adiestramiento en México. Tesis, F.C.A.; U.N.A.M. México, 1984.

OCUPACION EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (CUADRO I. PARTICIPACION PORCENTUAL)



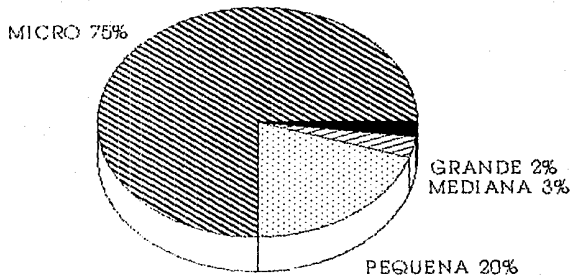
FUENTE: DEPTO. ESTUDIOS CANACINTRA

OCUPACION EN LA INDUSTRIA MANUFACTURERA (CUADRO 2)



FUENTE: DEPTO. ESTUDIOS CANACINTRA

INDUSTRIA MANUFACTURERA (CUADRO 3) UNIDADES EMPRESARIALES



FUENTE: DEPTO. ESTUDIOS CANACINTRA

4. PROBLEMAS DE LA CAPACITACION EN LAS PEQUEÑAS Y MICRO EMPRESAS DE LA INDUSTRIA DE TRANSFORMACION.

Los resultados declarados en los últimos informes de gobierno demuestran que la situación de la capacitación en México no es muy alentadora; sobre todo para las empresas de tamaño reducido, sector muy importante de la economía, sobre todo las de la Industria Manufacturera, que en número de establecimientos, las micro y pequeñas, así como las medianas, constituyen el 98% del total y emplean al 51% del personal ocupado en la industria.

La restricción crediticia es una de las limitaciones más importantes que ha enfrentado el sector productivo nacional. Según el Banco de México, de 1981 a 1988, el financiamiento total otorgado por el sistema bancario en moneda nacional decreció en términos reales 28.9 por ciento; en este lapso el financiamiento correspondiente al sector privado, el cual fué el más afectado, fué el de mayor baja, al disminuir en poco más del 50 por ciento en el mismo período. Lo anterior se explica por el descenso de la captación bancaria y la creciente absorción de recursos para financiar el déficit del sector público.

Las empresas han tratado de adaptarse a las exigencias del entorno actual, determinada por un deterioro en la demanda doméstica. En cuanto al sector manufacturero, de sus nueve componentes, no todos han tenido una trayectoria desfavorable, aunque en general su comportamiento ha sido poco

satisfactorio, pues sólo 5 de ellos cerraron 1988 con una producción superior a la de 1981. Sus resultados se deben a tener una mayor capacidad para responder al entorno nacional característico del presente decenio, ya sea por el tipo de bienes que elaborar son de consumo necesario, o bien por su orientación hacia los mercados externos, como vía para compensar la caída de la demanda interna.

Uno de los problemas de las empresas de tamaño reducido, lo constituye principalmente la administración poco actualizada y escasamente sistematizada, lo cual dificulta la aplicación de métodos para la evaluación de costos y beneficios de diferentes procesos, necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, como lo es la capacitación.

El gobierno mexicano, ha creado diversos organismos y programas para apoyar y fomentar la capacitación, sin embargo, los resultados no han sido tan satisfactorios como se quisiera, por ejemplo, se regularizó menos del 20% de los contratos colectivos requeridos para tal efecto, aplicando el procedimiento administrativo sancionador a las empresas que no cumplieron con las disposiciones, según lo informado en el Cuarto Informe de Gobierno del Lic. Miguel de la Madrid, acción que continuó durante su sexenio, sin embargo, en términos globales los resultados obtenidos durante dicho periodo de gobierno reflejaron un descenso en la constitución de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, así como de acreditación de constancias de habilidades laborales, lo cual no era esperado así, de acuerdo a lo establecido en el

Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

Según las cifras publicadas en el Primer Informe de Gobierno del Lic. Carlos Salinas de Gortari, la capacitación no observó mejora en términos cuantitativos, con respecto a los dos años inmediatos anteriores, pero se infundió un cambio cualitativo por la implementación de la obligatoriedad de la inclusión de cláusulas de capacitación en los contratos colectivos, aunque esto no modifica la situación de las empresas sin dicho contrato.

La encuesta realizada en el presente estudio, con el objeto de conocer la situación de la capacitación y la penetración que tienen los servicios que proporciona al respecto CANACINTRA, se encontró con una serie de limitantes:

Principalmente se observó una falta de cooperación por parte de los empresarios hacia la presente investigación, ya que muchos de ellos se mostraron renuentes a concertar citas a efecto de contestar el cuestionario, argumentando indisponibilidad de tiempo por sus múltiples ocupaciones.

Otro problema que se presentó fue que una vez concertada la cita con el encargado de la capacitación (Director, Contador o en su caso la persona encargada del personal en la empresa.), no se encontraba en la empresa, por lo que fue necesario acudir al marco muestral para elegir aleatoriamente otra empresa, al igual que en el caso anterior.

Una tercera limitante fue la creencia, por parte de algunos de

los encuestados de que se trataba de una inspección por parte de CANACINTRA y que por lo tanto sus respuestas podrían ocasionar algún problema futuro en la empresa, llegándolo a comentar para tratar de ocultar la información; algunas veces se argumentó que la información solicitada tenía carácter de confidencial.

La realización de la encuesta en las zonas postales 12, 18 y 19 del Distrito Federal, obtuvo los resultados siguientes:

Según lo contestado por los encargados de la capacitación de las 31 empresas encuestadas y que estuvieron dispuestos a contestar el cuestionario, se observó que los servicios nombrados en el mismo, fueron poco usados, como el de Asesoría en Comercio Exterior que fue el menos usado (sólo una empresa lo utilizó.) y los más usados fueron el de Asesoría y apoyo técnico para el desarrollo industrial, así como el de Capacitación a directivos de empresas afiliadas, los cuales fueron utilizados respectivamente por cuatro empresas (14%), lo que hace notar que hace falta un cambio de actitud por parte de los directivos de este tipo de empresas, ya que aún sabiendo que existen ese tipo de servicios no los usan.

Los servicios de Asesoría y apoyo técnico para el desarrollo industrial y el de Capacitación a empleados de empresas afiliadas a CANACINTRA, los resultados demuestran que el porcentaje de empresas en que se conocen dichos servicios, es mayor al de empresas en que se desconocen y los servicios de Asesoría en comercio exterior y Capacitación a directivos son

desconocidos. Por otra parte la negligencia de los directivos podría ocasionar el desconocimiento de los servicios por no importarles la propaganda que envía CANACINTRA por correo o que entrega a sus afiliados en sus oficinas ya que muchos de estos empresarios sólo ven la afiliación a la cámara como el cumplimiento de un requisito legal. En estos mismos resultados se observa la poca integración de estas empresas al comercio exterior, ya que sólo una de ellas ha utilizado la asesoría de CANACINTRA para ese efecto.

Por otra parte se cuestionó a los encargados de la capacitación, sobre su opinión con respecto a la erogación que ocasionaba la capacitación, a lo cual respondieron de tal manera que dejan notar una tendencia a la consideración de la capacitación como una inversión, ya que en 23 cuestionarios se contestó con esta respuesta, mientras aún en 5 empresas los encargados de la capacitación la consideran como un gasto necesario.

Respecto a los servicios que ofrece la Gerencia de Capacitación y Proyección Educativa de CANACINTRA, se observó un desconocimiento de los mismos por parte de los encargados de la capacitación en las empresas encuestadas.

En el cuestionario se preguntó sobre cuatro de los servicios que sobre capacitación ofrece CANACINTRA y de los cuales los resultados se obtuvieron de la siguiente manera:

Sobre el conocimiento de los servicios, el más desconocido fué

el de Proyección de Películas de orientación y capacitación (cinesistema), sobre el cual se contestó que no estaban informados en 26 empresas; por otra parte el servicio menos desconocido fué la impartición de Cursos técnico industriales en las empresas afiliadas, ya que fueron desconocidos en 18 empresas (58%) lo cual demuestra que la mayoría de estas empresas desconocen los servicios de capacitación ofrecidos por la Cámara Nacional de la Industria de Transformación.

Por otra parte, las empresas han conocido estos servicios por medio de correspondencia y revistas enviadas por CANACINTRA, sin embargo en todos los casos las empresas que por este medio han conocido los servicios contestaron en mayor porcentaje no haberlos utilizado que los que sí los usaron y se enteraron de ellos por el mismo medio.

También se notó que el porcentaje de empresas que conocieron los servicios por otro medio fué siempre inferior al de las que lo conocieron por revistas y correspondencia de CANACINTRA.

En general, se nota una poca utilización de los servicios que la cámara ofrece en materia de capacitación ya que el más utilizado fué el de Cursos técnico industriales en aulas propias de CANACINTRA con un 13% de las empresas encuestadas y los demás sólo fueron utilizados por una empresa (3.2% respectivamente).

En cuanto a los estudios sobre detección de necesidades de capacitación, se observó que en porcentaje de casi 50% de las

empresas encuestadas no lo acostumbran debido al giro de la empresa, por lo que los encuestados argumentaron no poder hacer mediciones ni tener puntos de comparación.

De las empresas encuestadas que contestaron realizar estudios de Detección de Necesidades de Capacitación, la mayoría respondieron hacerlo a todo el personal y no sólo a los de nuevo ingreso. Por otra parte, en la mayoría de las empresas se manifestó realizar este tipo de estudios en áreas técnico industriales o en éstas y en áreas administrativas.

En lo concerniente a la impartición de cursos de capacitación en las empresas encuestadas, más del 60% contestó que no se impartía ningún curso en la empresa y el resto contestó lo contrario, de las cuales en 6 empresas (más de la mitad de las empresas en que se imparten cursos de capacitación) manifestaron contratar cursos de capacitación con otras entidades independientemente de CANACINTRA.

En cuanto al aspecto legal de la capacitación, más del 50% de los encuestados respondió no tener registrados ante la Secretaría de Trabajo y Previsión Social su respectiva comisión Mixta así como Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, lo cual se relaciona con la pobre utilización de el servicio de Asesoría legal y tramitación sobre capacitación y adiestramiento, así como seguridad e higiene (sólo lo utilizó una empresa de las encuestadas).

5. SOLUCIONES Y RECOMENDACIONES.

Debido a que los problemas con que se enfrenta la capacitación en México, sobre todo a nivel micro y pequeña empresa son varios; se requieren muchas acciones tendientes a mejorar su situación y de los cuales considero indispensables los siguientes:

Entre otras cosas se deben superar las diferencias existentes en los niveles de desarrollo del sector industrial y agrícola, el desequilibrio regional, la elevada dependencia tecnológica, así como la insuficiente integración, que existe entre los componentes de la industria, el rezago en el transporte y la infraestructura frente a las necesidades de una economía que creció ininterrumpidamente por espacio de casi 50 años, así como reducir el monto de recursos, que bajo la forma de servicio de la deuda externa, se transfieren al exterior, dificultando el progreso del país y de especial manera fomentar la inversión productiva antes que la de tipo financiero, ya que es la primera la única generadora de bienes, servicios y empleo.

El objeto de los cambios requeridos es lograr que las empresas de tamaño reducido sepan afrontar el reto de desempeñarse en un mercado cada vez más competido, con productos nacionales o extranjeros, debido a la apertura comercial y con el fin de preveer las condiciones en que se desenvolvería la empresa en caso de concretarse un acuerdo de libre comercio con los países de norteamérica.

Se debe establecer un programa por parte del gobierno con el objeto de concientizar a los mexicanos de la importancia de saber hacer las cosas y hacerlas bien desde la primera vez, que para saber hacerlo se necesita información de los pasos a seguir para lograr el mejor resultado.

El programa propuesto, deberá difundirse por todos los medios posibles y dirigirse al público en general. Aunque probablemente los resultados no se verán en el corto plazo, es preferible un buen resultado en el largo plazo en la medida que su duración sea más amplia. Para lograr la permanencia del programa y que los efectos positivos que éste produzca se sientan durante un gran período de tiempo en beneficio de México, es necesario que se busque no sólo un cambio de conducta en los mexicanos, sino un cambio de actitud y de ser posible contribuir con la formación de actitudes positivas en las personas, es decir, por medio de la educación.

La educación se puede dar a varios niveles, sin embargo, aunque en el caso de trabajadores y empresarios mexicanos se puede dar con efectos de corrección, sobre todo para micro y pequeñas empresas; en realidad se debe tratar de buscar la prevención de problemas con que se pueda enfrentar la actividad capacitadora en México y para ello la difusión de la importancia de hacer las cosas bien y ser "capaz" de hacerlas, debe comenzar con la niñez mexicana en las escuelas.

El hacer las cosas bien desde la primera vez, sobre todo en las empresas, tiene su fundamento en la calidad, la cual se

debe buscar lograr en beneficio de la empresa, formada por trabajadores, directivos y empresarios, pero el gobierno mexicano en su papel de director de la actividad económica, es el encargado de difundir esta cultura y fomentarla tratando de buscar los medios adecuados para que en las empresas que no se capacita al personal, se haga para beneficio del país y de la propia empresa.

Para que el gobierno cumpla su papel de director económico, considero necesario la adecuación de la ley, sobre todo en materia laboral, a la situación actual, considerando las propuestas de varios organismos empresariales, como COPARMEX, de tal manera que la ley fomente la capacitación con una ley más flexible, sin permitir el paternalismo a favor de los trabajadores, es decir, que también estos últimos tengan la obligación de capacitarse. Por otro lado, la ley logrará su cumplimiento en materia de capacitación en la medida que aumente su coherencia.

Por el lado de las empresas en que laboran trabajadores y directivos; personas con una educación y actitudes definidos probablemente por su experiencia y conocimientos, se propone que el mismo gobierno dirija a ellos una campaña de concientización de la importancia de la calidad como cumplimiento de requisitos establecidos por el cliente y de la capacitación de la gente empleada, en todos los niveles organizacionales como medio para lograrla.

La difusión de la importancia de la calidad como la

satisfacción completa del cliente, se debe resaltar como benéfica para toda la empresa y como medio para el logro de la permanencia en el mercado; sobre todo en empresas de tamaño reducido, que por la extensión de su línea de producción, debe explotar su ventaja competitiva de adaptabilidad a nuevos procesos e inclusive fomentar estos últimos por la búsqueda de la constante innovación.

Se debe resaltar la importancia de la capacitación con el objeto de concebirla como una inversión, no como costo, pues rendirá frutos como el cambio de actitud de los trabajadores de tal manera que no sólo hagan una cosa, sino que se adapten a diferentes actividades que les hagan mejorar su posición dentro de la empresa y permita contribuir de mejor manera al logro de los objetivos de la empresa en beneficio de todos: sean trabajadores, empresarios e inclusive la sociedad, ésta última beneficiada por el ofrecimiento de productos útiles por parte de las empresas.

CONCLUSIONES

1. El capacitar a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la época de la Colonia, durante la cual se registran diversas actividades en esta materia, hasta llegar a nuestros días.
2. El estado que presentan la actividad económica y los indicadores de tipo social indican la inaplazable necesidad de propiciar tanto la reactivación de la planta productiva, como la mejoría en los niveles de bienestar de nuestra población.
3. Es importante aprovechar la experiencia de años recientes para identificar los elementos que han conducido al estancamiento productivo y deterioro social, para que el futuro de México se fundamente en la utilización de aquellas herramientas que estimulen efectivamente el desarrollo y no sobre condiciones que preservan y profundizan los desequilibrios de nuestra economía.
4. La capacitación constituye una herramienta, por demás comprobado, que ayuda al desarrollo de un país, por lo que en el caso mexicano se deben canalizar esfuerzos a lograr una mejor preparación de los empleados de las empresas en general para lograr un incremento del Producto Interno Bruto (PIB), que se refleje en mejores condiciones de vida de la población.
5. Las diferentes manifestaciones legales que ha tenido la capacitación en la historia de la legislación mexicana, hacen notar la existencia de una falta de exigibilidad de la misma,

ya que aunque la Ley Federal del Trabajo reguló el Contrato de Aprendizaje y ahora se establece en la Constitución Política de nuestro país la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, diferentes estudios han demostrado que los trabajadores de la mayoría de las empresas mexicanas reciben una capacitación casi nula.

6. Los saldos de la crisis enmarcan un panorama difícil para el quehacer nacional de los próximos años. Sin embargo, la concertación y el trabajo corresponsable, constituyen las mejores herramientas para hacer de la crisis una oportunidad de renovación y cambios en los ámbitos económico y social.
7. Los organismos cúpula se han preocupado por la situación que vive el país desde el final de la década de los ochentas, como es el caso de COPARMEX, que propone cambios en la legislación laboral (en beneficio de empresas y trabajadores para adecuarse a el estado del entorno comercial que provoca necesidad de mejoras de calidad y productividad en empresas mexicanas). Las circunstancias actuales demandan del sector productivo nacional un cambio de actitud tal que los trabajadores y dirigentes de empresas se enfoquen a incrementar la productividad y mejorar la calidad, aunado a un cambio en la ley para hacerla más flexible pero con mayor grado de exigibilidad.
8. Ante la dinámica del entorno, las empresas de tamaño reducido se adaptan para aprovechar oportunidades del mercado por la flexibilidad de su línea de producción, sin embargo, el cambio

es difícil cuando se trata de necesidad de cambios en el clima organizacional por que se requieren cambios de actitud.

9. La importancia que realmente le dan los empresarios a la capacitación, hace suponer que ven a su empresa como un medio de obtención de utilidades, en beneficio de un pequeño grupo de personas (dirigentes y/o dueño).
10. El cambio de actitud de los empresarios, trabajadores y autoridades, debe tender a la modificación de el concepto de empresa como medio de obtención de utilidades por aquel que la considera como una unidad pero no sólo económica, sino también social en la que se combinan los factores de la producción: Trabajo, Dirección y Capital, para lograr la producción de bienes y/o servicios; no de cualquier tipo, sino los que sean útiles a la sociedad, para el bienestar de la misma, así como de la empresa.
11. La importancia de este concepto radica en el entendimiento de que el beneficiar a la empresa, beneficia a los mismos trabajadores; ello puede provenir de mayor disponibilidad de los trabajadores a su tarea, así como mejor aptitud para realizarlas, lo cual se reflejará en la calidad de los productos, cumpliendo así el objetivo primordial de permanencia en el mercado, por una parte; por otra, tratar de lograr el desarrollo y crecimiento adecuado de la empresa, buscando explotar las ventajas competitivas de estas empresas para tratar de contrarrestar las crecientes amenazas, con el aprovechamiento de oportunidades.

12. El mayor grado de utilización de mano de obra intensiva, por la necesidad de capacitación, despertó la inquietud por conocer la situación real de este tipo de empresas en la Industria Manufacturera. Por los resultados obtenidos en la encuesta realizada a 31 empresas de afiliadas a CANACINTRA, ubicadas en las zonas postales 12, 18 y 19 del Distrito Federal, concluyo lo siguiente;
13. Los servicios que ofrece la cámara son poco conocidos, según lo contestado en los cuestionarios.
14. En cuanto a la capacitación en dichas empresas, la mayoría la considera como una inversión, sin embargo en la mayor parte de las empresas encuestadas no se imparten cursos de capacitación y no tienen registrados ante la S.T.P.S. Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento, así como Comisión Mixta para el mismo efecto.
15. Lo contestado en la encuesta realizada, demuestra la falta de exigibilidad de la ley en materia de capacitación, lo que ha provocado incumplimiento e incongruencia entre lo manifestado por los encargados de la capacitación de estas empresas sobre la opinión de la erogación ocasionada por la capacitación y la realidad de ésta en sus empresas, por lo cual, se requiere un cambio de actitud con el objeto de valorar realmente la importancia de la capacitación como inversión en beneficio de las empresas y los trabajadores.
16. El conocimiento de los servicios de capacitación que ofrece

CANACINTRA es muy pobre, lo cual se relaciona con la poca impartición de cursos en las empresas encuestadas, situación que hace suponer que es por la falta de interés hacia la misma.

17. CANACINTRA necesita mejorar la publicidad de sus servicios, de tal manera que se resalte la importancia y ventajas de su utilización y ello haga que la propaganda de los mismos sea valorada como portadora de información posiblemente trascendental para la empresa y no como la documentación sin valor que la cámara deba dar a sus afiliados por cumplir con el requisito legal de afiliación.
18. El Gobierno Federal debe realizar una campaña de concientización empresarial y cambios en la educación para beneficio de la capacitación y del país.

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

SILICEO CASTILLO, Alfonso. Capacitación y desarrollo de personal. Ed. Limusa. México, 1983.

GUZMAN VALDIVIA, Isaac. Problemas de la Administración. Ed. Limusa-Wiley. México, 1966.

GUZMAN VALDIVIA, Isaac. La Ciencia de la Administración, la Dirección de los Grupos Humanos. Ed. Limusa. México, 1982.

McGEHEE, William. Capacitación. Ed. Limusa, 2a edición; México, 1986.

KOONTZ H. y O'DONNEL, C. Administración. Ed. Mc Graw-Hill, Octava edición. México, 1986.

SOLANO SANCHEZ, Manuel. Necesidad de reglamentar el contrato de aprendizaje. Tesis, Fac. de Derecho, UNAM. México, 1970.

MEDELLIN, R y CASTRO R. La Problemática Actual del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Tesis, Fac. de Psicología, UNAM. México, 1989.

LOPEZ, C. y CHAVEZ, S. La Realidad de la Capacitación y el Adiestramiento en México. Tesis, F.C.A., UNAM. México, 1984.

Capacitación, qué es, para qué sirve, por qué es importante ? S.T.P.S. México, 1988.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Cuarto Informe de Gobierno, 1986. Informe Complementario. Presidencia de la República. México, 1986.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Quinto Informe de Gobierno, 1987. Informe Complementario. Presidencia de la República. México, 1987.

DE LA MADRID HURTADO, Miguel. Sexto Informe de Gobierno, 1988. Informe Complementario. Presidencia de la República. México, 1988.

SALINAS DE GORTARI, Carlos. Primer Informe de Gobierno, 1989. Anexo. Presidencia de la República. México, 1989.

LLANO CIFUENTES, Carlos. Hospitalidad: Vanguardia Empresarial. Revista Istmo, n. 186; México, enero-febrero, 1989.

ALVARADO HERROZ, Raúl. Educar para servir: empresa posible. Revista Istmo, n. 186; México, enero-febrero, 1990.

DEL RINCON, Aurora. Madurez a secas. Revista Istmo, n. 175; México, marzo-abril, 1988.

GUTIERREZ PRIETO, Antonio. La nueva cualidad empresarial. Revista Istmo, n. 186; México, enero-febrero, 1990.

CERON AGUILAR, Salvador. Exportaciones, próxima etapa. Revista Istmo, n. 185; México, noviembre-diciembre, 1989.

EGUIARTE CALDERON, Armando. Mejoramiento de la Productividad en Empresas Medianas y Pequeñas a través de la Capacitación. Descripción de un programa. Revista Emprendedores, n. 9; Fac. Contaduría y Administración, U.N.A.M. México, marzo-abril, 1989.

Propuestas preliminares que la Confederación Patronal de la República Mexicana, presenta para la discusión de una nueva Ley Federal del Trabajo. COPARMEX. México, 1989.

Industria. Siete años que perfilan su futuro. Revista Macroanálisis, CANACINTRA, edición de aniversario; México, mayo de 1989.

Pequeña y Mediana Industria. Revista Macroanálisis, CANACINTRA, n. 15; México, agosto de 1989.

Las Actitudes de los Sectores Empresarial y Obrero Frente a la Formación Profesional. I.N.E.T., Ed. Popular de los Trabajadores. México, 1978.

GARCIA, Alfonso. El Adiestramiento y la Capacitación en la Pequeña y Mediana Empresa de Transformación que se localiza en el Area Metropolitana de la Ciudad de México. A.R.M.O., Vol. X; n. 47., México, 1980.

ARIAS, F. y HEREDIA, V. Segunda investigación sobre el estado actual de la capacitación en 100 organizaciones del Distrito Federal, zona metropolitana y algunas entidades federativas. Asesoría y Admón. Aplicada, S.A. y AMECAP. México, 1983.

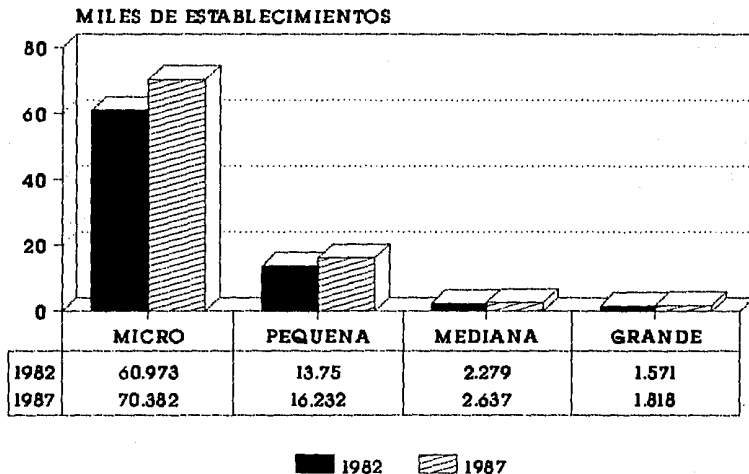
GORLICH J. Ernst. Historia del Mundo. Ediciones Martínez Roca.
Barcelona, España, 1972.

Necesidades de Capacitación en la Industria de Transformación.
INET-STPS. México, 1978.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988.
STPS. México, 1984.

Oferta y Necesidades de Capacitación 1985-1988: Técnicos,
operarios calificados y semicalificados. STPS. México, 1986.

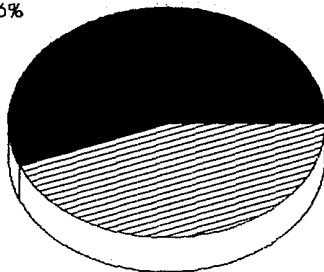
ESTRUCTURA DE LA IND. MANUFACTURERA ANEXO I



FUENTE: DEPTO. ESTUDIOS CANACINTRA

DISTRIBUCION GEOGRAFICA I. MANUFACTURERA ANEXO 2

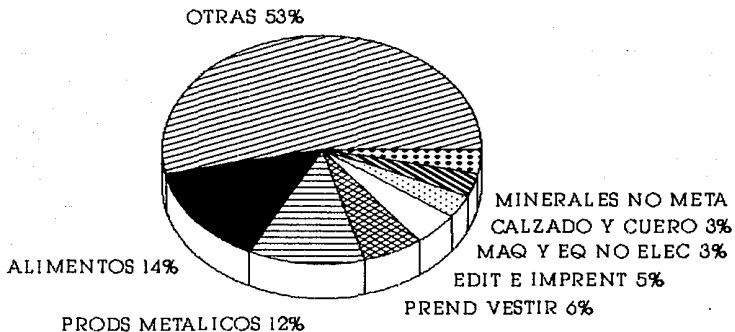
DF EDOMEX JAL NL GTO
56%



- RESTO
44%

FUENTE: DEPTO. ESTUDIOS CANACINTRA

MICRO PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA ANEXO 3 (DIST. POR RAMA, %)



FUENTE: DEPTO. ESTUDIOS CANACINTRA

CANACINTRA

ENCUESTA DE CAPACITACION.

FOLIO _____

SABE USTED SI CANACINTRA OFRECE LOS SIGUIENTES SERVICIOS:

1. Asesoría y apoyo técnico para el desarrollo industrial.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado y no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado y lo he utilizado.

2. Asesoría en Comercio Exterior.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado y no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado y lo he utilizado.

3. Capacitación a los empleados de empresas afiliadas.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado y no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado y lo he utilizado.

4. Capacitación a los empresarios de empresas afiliadas.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado y no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado y lo he utilizado.

5. En su empresa se lleva el registro de productividad:

- 1) Siempre.
- 2) En algunos periodos.
- 3) Rara vez.
- 4) Carece de interés por el giro.

6. Considera la Capacitación como:

- 1) Gasto innecesario.
- 2) Gasto necesario.
- 3) Inversión.

SABE USTED SI EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACION DE CANACINTRA OFRECE:

7. Películas de orientación y Capacitación (Cinesistema).

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, pero no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, y lo he utilizado.
- 4) He sido informado por otro medio y no lo he utilizado.
- 5) He sido informado por otro medio y si lo he utilizado.

8. Cursos Técnico Industriales en aulas propias de CANACINTRA.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, pero no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, y lo he utilizado.
- 4) He sido informado por otro medio y no lo he utilizado.
- 5) He sido informado por otro medio y si lo he utilizado.

9. Cursos Técnico Industriales en su empresa.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, pero no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, y lo he utilizado.
- 4) He sido informado por otro medio y no lo he utilizado.
- 5) He sido informado por otro medio y si lo he utilizado.

10. Asesoría Legal y tramitación sobre Capacitación y Adiestramiento y Seguridad e Higiene.

- 1) No he sido informado.
- 2) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, pero no lo he utilizado.
- 3) Si he sido informado por revistas y correspondencia de CANACINTRA, y lo he utilizado.
- 4) He sido informado por otro medio y no lo he utilizado.
- 5) He sido informado por otro medio y si lo he utilizado.

11. En su empresa se realizan estudios sobre Detección de Necesidades de Capacitación:

- 1) Sólo a empleados de nuevo ingreso.
- 2) A todo el personal.
- 3) No se acostumbra.

12. Los estudios de Detección de Necesidades de Capacitación se realizan:

- 1) En áreas administrativas.
- 2) En áreas Técnico-Industriales.
- 3) En ambas.
- 4) No se acostumbra.

INDEPENDIEMENTE DE LOS CURSOS DE CANACINTRA, EN LA EMPRESA:

13. Se imparten cursos de Capacitación.

- 0) No.
- 1) Si.

14. Se contratan cursos de Capacitacion con otras entidades. [

0) No.

1) Si.

15. Tiene registrados ante STPS su Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento así como sus planes y programas de lo mismo. [

0) No.

1) Si.