



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA

LA CAPACITACION DE PERSONAL, ALTERNATIVA
PARA LA COMPETITIVIDAD DE MEXICO

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

NORMA LAURA SILVA ALMARAZ

DIR. DE TESINA: LIC. MA. DEL SOCORRO ESCANDON GALLEGOS

MEXICO D. F.,

1994

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

AGRADECIMIENTOS

A MIS PADRES: Sr. José Silva y María Almaraz

Quienes siempre me apoyaron incondicionalmente, haciendo múltiples esfuerzos por tratar de darnos lo mejor, en tiempos buenos y malos.

A MI ESPOSO: C.P. Alberto Casas Luna

Quien en especial me apoyo durante este período de tiempo, tan determinante en mi vida, brindandome su ejemplo y comprensión.

A TODOS MIS HERMANOS

José, Eugenio, Lourdes, Sonia, Claudia y Patricia

A quienes amo y respeto profundamente, y quienes me han mostrado y guiado por el camino adecuado con su ejemplo y entusiasmo.

AL DIR. DE TESINA: Lic. Ma. del Socorro Escandon Gallegos

A quien le estoy sumamente agradecida por el interés, comprensión y apoyo profesional y humano que me brindo durante este tiempo. Y a quien admiro por ser una gran persona.

A LOS SINODALES DEL JURADO:

Lic. Alfredo Gudiño, Lic. J. Luis Villagómez, M.c. Gabriel Jarillo,
Lic. Juan Varela

Por el tiempo y ayuda que me brindaron, permitiendome poder compartir sus experiencias y conocimientos para enriquecer la presente.

INDICE

Introducción

- 1. Elementos Socio- Económicos en México** **1**
 - 1.1 Evolución de la Economía Mexicana
 - 1.2 Efectos de la apertura Comercial en la Industria Mexicana
 - 1.3 La educación y su impacto en la Economía

- 2. Educación en México** **15**
 - 2.1 Niveles Educativos en México
 - 2.2 Educación para adultos

- 3. Capacitación en México** **26**
 - 3.1 Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991- 1994
 - 3.2 Acuerdo Nacional para la elevación de la productividad y calidad

- 3.3 Requerimiento Legal de la Capacitación
- 3.4 Niveles de Capacitación de Personal en México
- 3.5 Apoyos Gubernamentales

4. Capacitación y Productividad 64

- 4.1 Objetivos y Beneficios de la Capacitación que pueden apoyar al logro de la productividad
- 4.2 Investigaciones Realizadas

5. Impacto de la Tecnología 74

- 5.1 Efectos psicológicos de la tecnología , sobre el trabajador.
- 5.3 El papel del Psicólogo del trabajo como capacitador en esta época

Conclusiones

Glosario

Referencias Bibliograficas

RESUMEN

Cada uno de los eventos que se han producido en la economía del país han marcado la dirección de nuestro desarrollo, pero de los más significativos fue el proteccionismo hacia los bienes de consumo, y la libre importación de los bienes de capital, ya que esto originó la carencia de un desarrollo tecnológico propio, y la dependencia de nuestro país hacia la economía norteamericana.

Actualmente la reciente firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte, reafirma una situación que ya se venía manifestando desde años atrás, las empresas mexicanas se enfrentan al reto de cómo sobrevivir en el mercado ante la competencia comercial extranjera. La apertura comercial ha venido significando un desastre para muchas empresas de nuestro país, principalmente en la micro y pequeña empresa, que se hunden irremediablemente, tal es el caso de las ramas del calzado, del mueble, la textil y la del juguete.

Así mismo, se muestra cómo la carencia de educación y capacitación de personal en la población influye directamente en el desarrollo económico de un país. Principalmente por la falta de invención y producción de bienes de capital, pero aún teniendo este recurso, un país puede seguir en subdesarrollo, ya que es necesario e indispensable, que la población aprenda y conozca el cómo aprovechar adecuadamente los recursos con los que dispone y los utilice de la forma más adecuada y eficiente. Y el medio que le permite alcanzar tal logro es la educación y capacitación de personal.

Nuestra situación actual y verdadera en la República Mexicana es muy precaria, de nuestra población solamente el 81 % tiene cursada hasta la secundaria, y solamente está capacitada el 18 % de la Población Económicamente Activa y Ocupada.

A pesar de que existe una obligación legal de capacitar al personal, de acuerdo con las leyes mexicanas.

Adicionalmente se describe algunos beneficios que aporta la capacitación y desarrollo de personal y que pueden apoyar al logro de la productividad, describiéndose algunos casos reales e investigaciones relacionadas con estos beneficios.

Finalmente se describe un suceso de relevancia que el psicólogo como capacitador no debe omitir al diseñar y desarrollar un programa de capacitación, y que es el impacto de la tecnología en el trabajador y los efectos psicológicos que se generan en el mismo, y que pueden ocasionar insatisfacción en el desempeño de sus actividades. Proponiendo ciertas recomendaciones que el psicólogo debe considerar al elaborar los programas de capacitación.

INTRODUCCION

La evolución científica, tecnológica y socio-política indiscutible en nuestra época, se ha establecido como la protagonista de gran cantidad de cambios que nos han conducido a un desarrollo determinante en todos los ámbitos.

Tales cambios implican mejoras en los niveles de productividad y calidad en cualquier estructura.

Nuestro país no puede quedar al margen de estos cambios. Y es por esto, que se considera de gran importancia este tema, porque actualmente la industria nacional se ha enfrentado a una competencia internacional tremenda que la ha puesto ante la disyuntiva de cerrar sus puertas, o de enfrentarse al reto de decidir el cómo habrá de alcanzar mayores niveles de productividad y calidad.

Por lo anterior se procurara probar la importancia de que el empresario mexicano eduque , capacite y desarrolle al personal que labora en la organización, ya que estos conceptos estan relacionados de alguna manera en pro de la productividad y calidad.

Si hasta hoy, las organizaciones han cumplido con esta disposición simplemente por un requerimiento legal , es necesario que cambien su conceptualización al respecto y le den otro enfoque a la capacitación, más real y profesional, y conozcan los beneficios que aporta el tener un Recurso Humano preparado, capacitado e integrado hacia su actividad y empleo.

En suma, si algunos sectores nacionales tienen que competir en el ámbito internacional, no pueden hacerlo sin antes prepararse para afrontar este reto. Las necesidades del auténtico desarrollo integral del ser humano y por supuesto de la misma sociedad reclaman que la educación ocupe el primer plano dentro de los objetivos a nivel nacional, pues la gran mayoría de los problemas sociales y económicos son problemas de educación y es ella la clave para solucionarlos (Siliceo, 1982 p.19).

Así mismo la educación influye directamente sobre el bienestar del hombre, lo apoya para que lleve una vida útil, guía el desenvolvimiento de su personalidad en la esfera social, despertando y fortaleciendo su sentido de libertad, su motivación, y su autoestima lo cual se refleja en sus acciones y actitudes.

Con base en lo anterior, el objetivo principal de esta tesina es el destacar el papel de la capacitación a través de la explicación de los elementos que determinan el desarrollo de nuestro país, así como la descripción de sus objetivos y beneficios que pueden servir de apoyo al logro de la productividad.

De esta manera se pretende proporcionar al Psicólogo del Trabajo un panorama general del impacto de la tecnología y sus efectos en el trabajador, ya que hasta hoy sólo se ha dado énfasis a los beneficios que ésta última aporta dentro de la sociedad y la economía, pero, ¿que sucede con las personas en el trabajo como resultado de esas innovaciones ?.

Aquí el psicólogo puede ejercer su contribución, que como parte de un equipo multidisciplinario está capacitado teórica y empíricamente para diseñar, desarrollar y evaluar a la Capacitación de Personal, considerando los factores psicológicos que afectan al trabajador en el ámbito laboral.

La metodología seguida fue la siguiente; el estudio se inicio con la recopilación bibliohemerográfica del tema. El propósito fue obtener información para delimitar el alcance de la tesina.

La recopilación se llevo a cabo en:

- Biblioteca de la Facultad de Psicología
- Biblioteca de la Facultad de Contaduría y Administración
- Biblioteca Central de la UNAM
- Biblioteca del Instituto Nacional de Estadística, Geografía, e Informática.
- Centro NAFIN
- Hemeroteca del Diario Oficial de la Federación
- Librerías Privadas
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social

De tales sitios se consultó los centros de documentación , y en algunos casos particularmente a través de los bancos de datos automatizados.

Posteriormente al conocer diversos tópicos relacionados al tema se definió el alcance y se procedió a realizar las fichas de trabajo, para organizar ideas y darle una secuencia lógica y analítica al tema.

Al concluir la organización de la información, se procedió a desarrollar el contenido temático.

De acuerdo con todo lo expuesto la información se integra de la siguiente forma:

Introducción

1er. Capítulo: Se describe la evolución de la economía mexicana, los efectos de la apertura comercial en la industria nacional y el impacto de la educación sobre la economía.

2do. Capítulo: En este capítulo se señala los niveles educativos en nuestro país , así mismo se da un panorama general de la educación básica para adultos.

3er. Capítulo: Se describe en forma general los programas y acuerdos establecidos por el gobierno federal en acuerdo con el sector empresarial y sindical en materia de capacitación.

Así mismo se menciona el requerimiento legal en esta materia, la situación actual de México en Capacitación, así como algunos de los apoyos que brinda el gobierno con respecto a este tema.

4to. Capítulo: Se mencionan los beneficios que aporta la capacitación y que apoyan al logro de la productividad. Así también se describirán algunos casos reales en relación con estos beneficios.

5to. Capítulo. Se describe los efectos psicológicos que presenta el trabajador ante el impacto de la tecnología. Finalmente se hacen algunas recomendaciones para el psicólogo en su función de capacitador.

Conclusión

CAPITULO 1

ELEMENTOS SOCIO-ECONOMICOS EN MEXICO

1.1 EVOLUCION DE LA ECONOMIA MEXICANA

En los últimos años nuestro país se ha visto sumergido en la crisis más profunda y duradera de la historia económica contemporánea, pero tal problema tiene sus antecedentes y por supuesto sus consecuencias, las cuales a continuación se presentan (Caballero, 1991, p.p. 15 - 70):

A mediados de siglo, en la época de la segunda guerra mundial, se dieron un conjunto de circunstancias favorables, tales como la escasa oferta internacional de productos manufacturados que permitieron que México dejara de importar y se dedicara a la producción de bienes de consumo. Este hecho sumado a las condiciones de estabilidad y paz social consolidaron esta situación.

Tiempo después, lo que empezó a deteriorar nuestra economía fue el proteccionismo, que se le dio a la producción de bienes de consumo contra la competencia de productos externos, y éstos bienes de consumo se encargaron, desde el inicio del abastecimiento del mercado interno. Pero en contraste, se permitía la libre importación de bienes de capital, o sea maquinaria, equipo y tecnología, indispensables para la manufactura de los primeros.

Por tal motivo la Industria Mexicana quedó desde el inicio desintegrada y por lo tanto dependiente de la importación de este tipo de bienes para crecer. Y la posibilidad de un desarrollo tecnológico propio, adecuado a las condiciones sociales de nuestro país, quedó limitada, ya que los bienes de capital importados son portadores de la tecnología desarrollada en el país de origen.

De esa manera se definía la dependencia de la economía mexicana a la economía norteamericana, que por la importancia de flujo de mercancías, servicios y capitales, fue desde el principio y hasta la actualidad nuestro principal comprador y proveedor.

En el período de 1973 a 1977, la deuda externa mexicana creció aceleradamente. Poco después en el cuatrienio de 1978 a 1981, la expansión de la economía mexicana se debió al gran auge petrolero; los hidrocarburos se constituyeron como generadores de divisas y como aval del financiamiento externo. En ese entonces se presentó la oportunidad de analizar los recursos para fortalecer al sector industrial, pero no se atacaron los problemas de fondo, no se prestó verdadera atención a la planta productiva.

En 1981 se presentó un acontecimiento determinante, la caída del precio del petróleo, lo que originó que se renegociara la deuda ya existente y se caracterizó por la contratación de créditos. Este período se dio de 1981 a 1984.

Ya en el año de 1982, la economía mexicana iba apenas a empezar a mostrar los signos más crudos de sus problemas. "Para ese año la deuda externa total del país ascendía ya a los 81,350 millones de dólares. Así mismo en ese año México tuvo que pagar al exterior un monto que representó el 57.5% de las exportaciones de ese mismo año" (Caballero, 1991, p.17)

"El crecimiento de los precios fue de 98% y la tasa de interés había alcanzado un nivel de 47.8%" (Caballero, 1991, p.17).

En el año de 1985 el Fondo Monetario Internacional declaró que México no era ya elegible para recibir nuevos créditos, ya que en ese entonces nuestro país ya estaba sumergido en graves problemas: inflación, crédito externo restringido y deterioro de la confianza de la comunidad internacional.

Por todo lo anterior, se inicia una nueva política de comercio exterior. Se transita de una política proteccionista de importaciones a una política de liberalización comercial que se inicia en 1983 y se va consolidando, y en 1986 ingresa México al Acuerdo General de Aranceles y Comercio (GATT).

Se cambia el sistema de permisos a la importación, por uno de aranceles, y se reducen estos niveles que están incluso muy por debajo de lo acordado en el GATT. Así en junio de 1987 México tenía una tasa media de protección arancelaria del 22.7%, menor ya al promedio fijado por el GATT, del 30%, en diciembre de ese mismo año bajó al 11.7% y en mayo de 1988, la ubicó en un 11% (Caballero, 1991, p.18).

Pero la política de apertura comercial, y el ingreso al GATT no han traído a México como consecuencia, las tan buscadas relaciones comerciales recíprocas con el exterior.

En general, al contrario de México, la evolución de la Política de comercio exterior de los Estados Unidos, ha marcado grados crecientes de proteccionismo, mediante barreras arancelarias y no arancelarias.

LAS EXPORTACIONES

A continuación se menciona los sucesos más relevantes en los últimos años, en relación con las exportaciones de nuestro país (Caballero, 1991, p.p. 20 - 23).

En 1982 las exportaciones del petróleo crudo en México representaban el 74% del valor de nuestras exportaciones totales y las de la industria manufacturera solo el 16%. Para 1990 la situación había cambiado, en ese año el petróleo contribuyó con el 33% y la industria manufacturera había elevado su participación hasta el 55% .

A partir de 1985, son diez los productos que pasan a jugar un papel importante en las exportaciones manufactureras de nuestro país, tales productos son : automóviles, motores y partes sueltas para los mismos, partes y piezas sueltas para maquinaria, acero manufacturado, vidrio, hierro en barras, ácidos policarboxílicos, fibras textiles, y cables aislados para electricidad.

De lo anterior podemos observar que destacan los de la industria automotriz y de las ramas ligadas a su desarrollo.

Y en el período de enero-junio de 1989, las empresas mencionadas a continuación, fueron responsables de un poco más de la cuarta parte de las exportaciones totales del país:

<u>NOMBRE DE LA EMPRESA</u>	<u>PARTICIPACION RELATIVA EN LAS EXPORTACIONES TOTALES %</u>
Chrysler de México	4.2
General Motors de México	4.1
Ford Motor Company	3.2
088888 *	3.1
Unión Nal. de Organismos D.	2.7
Volkswagen de México	1.9
Aeronaves de México	1.8
I.B.M de México	1.4
Met. Mex. Peñoles, S.A.	1.3
Industrial Minera Mexico	1.0
Renault Industrias Mex. S.A.	1.0
Nissan Mexicana, S.A. de C.V.	0.8

26.5

Tal evento, muestra el grado de concentración de empresas transnacionales en la exportación de nuestro país.

* Se recurrió a la clave en virtud de que el Banco de México no consigna la razón social de la empresa a la que pertenece

LAS IMPORTACIONES, EL SALDO COMERCIAL.

A continuación se mencionan algunos acontecimientos que prevalecen en relación a las importaciones y que influyen en la balanza comercial de nuestro país (Caballero, 1991, p.p. 24 - 29).

Es entonces que a partir de 1982 las importaciones de México registran primero un movimiento descendente y luego uno ascendente .

Como resultado del incremento de las exportaciones y del decremento de las importaciones, la balanza comercial de México entre 1982 y 1987 mantuvo saldos positivos. Sin embargo la búsqueda del equilibrio externo entre 1982 y 1987 se dio en el marco del estancamiento económico del país. La inflación cercana al 100% en 1982, registro durante todo el periodo altos niveles , llegando a observarse una del 159.2 % en 1987 .

En suma se cambio el déficit por el superávit en la balanza comercial a costa de la situación económica descrita. Por ello el gobierno del país tomó, dos medidas importantes entre otras, la firma del Pacto de Solidaridad Económica, con los representantes oficiales de los distintos sectores sociales del país y le dio mayor fuerza al proceso de liberación del comercio de México con el exterior. ambas medidas a partir de 1987.

El pacto fue un acuerdo que buscaba impedir que subieran los precios, los salarios, el tipo de cambio y la tasa de interés, y la liberalización pretendía que los productos extranjeros compitieran en precio con los internos, de tal forma que la inflación pudiera ser frenada.

Ya en 1988 el crecimiento de los precios al consumidor fue de 51.7 % , un poco menos de la tercera parte del índice inflacionario del año anterior (159.2 %).

En 1989, por primera vez después de 1982, la balanza comercial de México resulto deficitaria, o sea el valor de las importaciones de mercancías superó al de las exportaciones en 645 millones de dólares.

En ese mismo año, fueron quince productos los que cubrían el 29% del total de las importaciones de México, los cuales se mencionan a continuación;

PRINCIPALES PRODUCTOS DE IMPORTACION

<u>PRODUCTO</u>	<u>PARTICIPACION EN LAS IMPORTACIONES</u>	
	<u>1982</u>	<u>1989</u>
1. Material de ensamble para automóviles	4.0	4.1
2. Maq. para el proceso de Inf. y sus partes	1.1	3.1
3. Refacciones para automóviles y camiones	2.1	2.7
4. Receptores y transmisores de radio y T.V.	0.6	2.3
5. Piezas y partes para instalaciones eléctricas	2.0	2.2
6. Leche en polvo	0.6	2.0
7. Láminas de hierro y acero	2.1	1.8
8. Pasta de celulosa para fabricar papel	0.8	1.7
9. Mezclas y preparación de uso ind.	1.4	1.6
10. Aparato y equipo radiofónico y telegráfico.	1.0	1.6
11. Maq. para la Ind. textil y sus partes	1.7	1.4
12. Maq. para trabajar los metales	4.2	1.3
13. Resinas naturales o sintéticas	0.5	1.1
14. Bombas, motobombas y turbo bombas	2.0	1.1
15. Papel carbón preparado	1.0	1.0
	25.1	29.0

Esta información permite destacar los siguientes elementos:

1. La gran mayoría de los principales productos de importación , pueden ser catalogados como bienes de capital, insumos y materias primas para la industria, y productos relacionados con la información y la comunicación.
2. Los productos de la industria automotriz, ejercen liderazgo .

LA INVERSION EXTRANJERA

En 1990 las inversiones norteamericanas ocuparon el primer lugar con el 63% de la inversión extranjera total acumulada en el país . El principal sector receptor de dicha inversión ha sido la industria, que en el mismo año concentró el 66% (Caballero, 1991, p. 31).

La inversión extranjera es un mecanismo importante para México . Sin embargo, no es el monto total de la inversión realizada, el que queda disponible en nuestro país. A la inversión extranjera realizada habrá que descontarle los pagos al exterior por concepto de regalías, de intereses y de repatriación de utilidades. En ejemplo ,se puede mencionar el año de 1989, en el cual solo el 22 % de la suma total de la inversión se quedo en México.

Además , el gobierno de México se ha enfrentado con la demanda de los inversionistas extranjeros para hacer más flexible la legislación mexicana en la materia.

La inversión extranjera norteamericana ha encontrado en el establecimiento de plantas maquiladoras en la frontera norte del país, un terrero fértil. En 1989 había en el país 1,700 plantas maquiladoras, que dieron ocupación a poco más de 450 mil trabajadores y empleados (un promedio de 265 personas por planta) equivalentes al 17% de la ocupación de la industria manufacturera del país (Caballero, 1991, p. 33).

Cabe reconocer que la utilización de mano de obra a que dicha expansión dio lugar ha logrado atenuar el flujo migratorio de trabajadores mexicanos hacia E.U. No obstante esta expansión de empresas extranjeras en México tiene impactos negativos debido a que en nuestro país la ley es diferente y más flexible que en los Estados Unidos con respecto al Medio Ambiente, pagos por compensación en seguridad social y laboral para el trabajador (Donahue, 1991 ,p.27) .

TRATADO DE LIBRE COMERCIO DE AMERICA DEL NORTE

Otro de los acontecimientos que determinarán el desarrollo político , económico y social de nuestro país es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte que ha partir del 1º de enero de 1994 inició su aplicación.

En la actualidad, el comercio con Estados Unidos significa ya el 68% del comercio total de México, si se incluyen las maquiladoras, ese porcentaje llega al 80%. En estas condiciones, éste Tratado tiende simplemente a formalizar un proceso real de integración económica que ya estaba en marcha.

Dentro de este marco, los objetivos de este tratado son (SECOFI, 1993, p.11) :

- a) Eliminar obstáculos al comercio y facilitar la circulación transfronteriza de bienes y de servicios entre los territorios de las Partes.
- b) Promover condiciones de competencia leal en la zona de libre comercio
- c) Aumentar sustancialmente las oportunidades de inversión en los territorios de las Partes
- d) Proteger y hacer valer, de manera adecuada y efectiva, los derechos de propiedad intelectual en territorio de cada una de las Partes
- e) Crear procedimientos eficaces para la aplicación y cumplimiento de este tratado, para su administración conjunta y la solución de controversias.
- f) Establecer lineamientos para la cooperación trilateral , regional y multilateral encaminada a ampliar y mejorar los beneficios de este tratado.

Un estudio del INEGI, indagó las expectativas de las empresas mexicanas ante este Tratado, y ahí se muestra que en la microempresa, el 45 % señaló tener incertidumbre sobre las posibles repercusiones que puede generar en el desarrollo de sus actividades, en cambio los empresarios pequeños y medianos esperan que el Tratado de Libre Comercio de América del Norte los beneficie (Flores, 1993, p.p. 16-17).

A continuación se presenta algunos comentarios que algunos sectores han manifestado con respecto a éste Tratado (Caballero, 1991, p. p. 65- 68) :

La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), ha expresado su preocupación por quiebras de pequeñas y medianas empresas ante la excesiva apertura al exterior. Este organismo empresarial ha detectado varias industrias que podrían ser afectadas y en las que existe riesgo de perder empleos si no se les da tiempo para que puedan ser competitivas .

La Asociación Nacional de Importadores y Exportadores de la República Mexicana (ANIERM), en un documento titulado "Participación de México en el acuerdo de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos de América ", opinó que el análisis debe considerar en todo momento el reconocimiento del menor grado de desarrollo relativo de México frente a las economías de los otros dos países y la necesidad de obtener un trato diferente y más favorable en su participación en el tratado .

El Centro de Análisis e Investigación económica del ITAM en un estudio , establece que uno de los mayores riesgos que se corren con el Tratado de Libre Comercio es la agudización de las desigualdades sociales, lo que incrementa la amenaza de conflictos sociales y políticos del país. Asegura también que los beneficios directos del Tratado serán , a corto plazo, únicamente para los sectores modernos y para parte del factor capital.

Así mismo en un estudio de la **Comisión de Comercio Internacional de Estados Unidos (USITC)**, los entrevistados señalaron que en la actualidad el acceso de México al mercado de Estados Unidos, presentaba algunas dificultades , trabas burocráticas, ineficiencias en aduanas fronterizas, arbitrariedad en la aplicación de la reglamentación , cuotas y altas tarifas que hacen al mercado de Estados Unidos uno muy protegido para productos mexicanos competitivos .

En suma, existen varias opiniones al respecto de este tema; ventajas y desventajas que aun no pueden ser comprobadas. Pero lo que si es una realidad, es la competencia comercial extranjera que pone a nuestro país en una situación de reto que le esta exigiendo elevar sus niveles de calidad y productividad . Es aquí en donde el empresario debe cambiar su cultura empresarial dandole valor adicional a su recurso más valioso. El recurso humano el cual le da vida a los otros recursos y apoya al logro de la competitividad a una organización.

1.2 EFECTOS DE LA APERTURA COMERCIAL

Después de algunos años de haberse iniciado la apertura comercial en el país , la planta industrial tradicional se ha desfigurado por completo.

Ha llegado el tiempo de practicar el arte de sobrevivir. Las condiciones que sufre la planta industrial Mexicana , son críticas: crédito caro, materias primas costosas, bajas ventas, mercados estrechos, mano de obra poco calificada , e imposible de modernizar la maquinaria y el equipo.

Algunas ramas de producción, que en otros tiempos fueron sólidas, como la textil, la del juguete, la del calzado y del mueble; han sufrido, serios contratiempos como efecto de la apertura comercial.

Los industriales acostumbrados a vender el 100 % de sus productos en el mercado nacional, sin reparar en cuestiones de calidad debido a un esquema de proteccionismo, enfrentaron de la noche a la mañana una competencia voraz que les hizo bajar de golpe sus ventas a un 30% (Ruenes, 1993, p.41).

RAMA TEXTIL:

"De acuerdo con cifras de la Cámara Nacional de la Industria Textil ; en la Industria del vestido han desaparecido 320 fábricas, sólo en 1992 se han perdido 4 mil empleos y el 95% de la planta opera sin créditos , puesto que son micro y pequeñas empresas" (Ruenes, 1993, p.42).

RAMA DEL JUGUETE:

La industria del Juguete también ha tenido sus peores años en la década. Se incrementó notablemente la importación de juguete en detrimento directo de la industria nacional, que tuvo que bajar sus niveles normales de producción, además, el ingreso descontrolado del juguete de contrabando terminó por arruinar a los industriales del ramo (Ruenes, 1993, p.42).

De acuerdo con el estudio de SECOFI, basado en datos del IMSS, en 1991 existían en México 315 empresas, de éstas, 81 empresas han cerrado o cambiado de giro.

RAMA DEL MUEBLE:

La industria del mueble, pese a no ser una rama tan dinámica como las otras, también ha sufrido una gran cantidad de cierres de empresas o cambios de giro, principalmente hacia la comercialización

"Durante 1989 las importaciones de muebles de madera se incrementó en 120 por ciento respecto a 1988" (Ruenes, 1993, p.43).

RAMA DEL ZAPATO:

Finalmente , la industria del calzado, enfrente una grave crisis , por la apertura comercial, su dependencia tecnológica, escalas de producción reducidas y por su escasa competitividad en proveeduría.

El mercado interno, se contrajo entre 1985 y 1989 de 228 millones de pares a 190, por las importaciones del producto (Ruenes, 1993, p. 45).

1.3 LA EDUCACION Y SU IMPACTO EN LA ECONOMIA

Para dar una idea sobre lo que sucede con la educación y su impacto en la economía, puede citarse lo siguiente; en el caso de las patentes extranjeras México paga muchos millones de pesos al año, a compañías extranjeras por el uso de las patentes . Si nuestro país contara con una tecnología propia y adecuada, podría competir satisfactoriamente en los mercados internacionales , sin discusión , este hecho consolidaría la economía nacional al impedir no solo, la fuga de divisas, sino, por el contrario, atraerlas hacia nosotros (Arias, 1976, p. p. 312-313)

Así mismo , en la actualidad, existen muchas maneras de medir el grado de desarrollo de un país, una de ellas es por el número de científicos en relación con la población total , otra, es por la proporción del Producto Interno Bruto (PIB) que los gobiernos destinan a la investigación científica. Si en ambos casos la relación es insignificante, es posible determinar que es muy largo el camino por recorrer. Y nuestro país esta en ese caso (Baltazar, 1993, p. 16)

México tiene aproximadamente 2 científicos por cada 10 mil habitantes . Y con respecto a la proporción del PIB destinado a la investigación y desarrollo se ha dado de la siguiente manera:

En los años sesentas se manejaban las siguientes cifras (Arias, 1976, p. 313).

<u>PAIS</u>	<u>PORCENTAJE</u>
México	0.07 %
Bélgica	1.00 %
Alemania	1.30 %
Francia	1.50 %
Holanda	1.80 %
Inglaterra	2.20 %
Estados Unidos	3.00 %
Unión Soviética	2.50 - 3.00 %

Y en los años noventa no ha cambiado la situación con respecto a nuestro país, en Estados Unidos se destina el 2.8% , y Canadá lo hace con el 1.5%, y en México aunque en la presente administración federal se ha mostrado interés por esta situación el destino de recursos para la ciencia y la tecnología, aun es muy limitado no llega siquiera a los niveles de 1981 cuando se canalizó el .58% del PIB, en 1991, apenas se logró un .34 % del PIB (Baltazar, 1993, p. 15).

Como se ve, los países más industrializados emplean más dinero en la investigación y es este precisamente uno de los factores que contribuyen a su desarrollo económico , puesto que la investigación va a permitir por una parte el mejor aprovechamiento de los recursos con que cuenta y por otro lado la invención de métodos, sistemas , tecnología y maquinaria, que además de utilizarla para su propio bienestar , pueden después exportar a los países subdesarrollados y estos tienen que pagar por usarlas (Arias, 1976, p. 313).

Así mismo no se olvide que la investigación requiere personal altamente capacitado y actualizado en las técnicas y doctrinas científicas; o sea técnicos con muchos años de escolaridad y capacitación .

La educación no es, de ninguna manera, un asunto de tipo romántico o filosófico, por el contrario, tiene un impacto extraordinariamente importante sobre el desarrollo económico y, por tanto, sobre el desarrollo integral (político, social, cultural, etc.) de un país (Arias, 1976, p.313).

Puede afirmarse también, que la educación no es de ninguna manera una preocupación exclusivamente del gobierno, sino una situación de interés para todos los individuos y naturalmente para las empresas donde estos trabajan.

CAPITULO II

EDUCACION EN MEXICO

Hace algunos años se consideraba que el desarrollo económico podía ser alentado simple y sencillamente llevando bienes de capital a un país; sin embargo, el capital por sí solo no implica que exista desarrollo económico; es necesario que las personas sepan cómo aprovechar adecuadamente los recursos naturales y que conozcan la tecnología suficiente para que los bienes de capital, es decir la maquinaria, equipo, etc. , puedan ser puestos a trabajar de manera eficiente.

Algunos economistas buscan en la educación la razón principal del adelanto de países como Alemania y Japón que , pese a haber sido destrozados en la segunda Guerra Mundial , se recuperaron muy rápidamente. En cambio , en países de Africa, Asia y América Latina a donde se han llevado también grandes sumas de capital, el atraso es evidente, aun cuando cuentan con recursos naturales de los cuales carecen los países industrializados.

Así pues en términos generales, la educación y la capacitación de personal son extraordinariamente importantes tanto para un país como para una organización; por un lado, permite el mejor aprovechamiento de todos los recursos materiales y técnicos; por otro , esa mayor educación puede significar mayores niveles de vida por un más amplio conocimiento de las condiciones higiénicas, de las

situaciones que mejoran la alimentación y de factores que acrecientan la salud , así como por un mejor ingreso que permita, igualmente, un mayor consumo (Arias, 1976, p.p. 310-311).

En los dos siguientes capítulos (3 y 4) se presentan datos y cifras de la Educación y Capacitación impartida en México, de acuerdo a la **Encuesta Nacional de Educación , Capacitación y Empleo** , que realizó el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática en conjunto con la Secretaria del Trabajo y Previsión Social en 1991. Así mismo se hace una semblanza del marco legal y de los apoyos que otorgan ciertos sectores en referencia a este tema y lo cual nos da un panorama general del nivel educativo integral en nuestro país, tanto en las aulas escolarizadas como en los centros de trabajo.

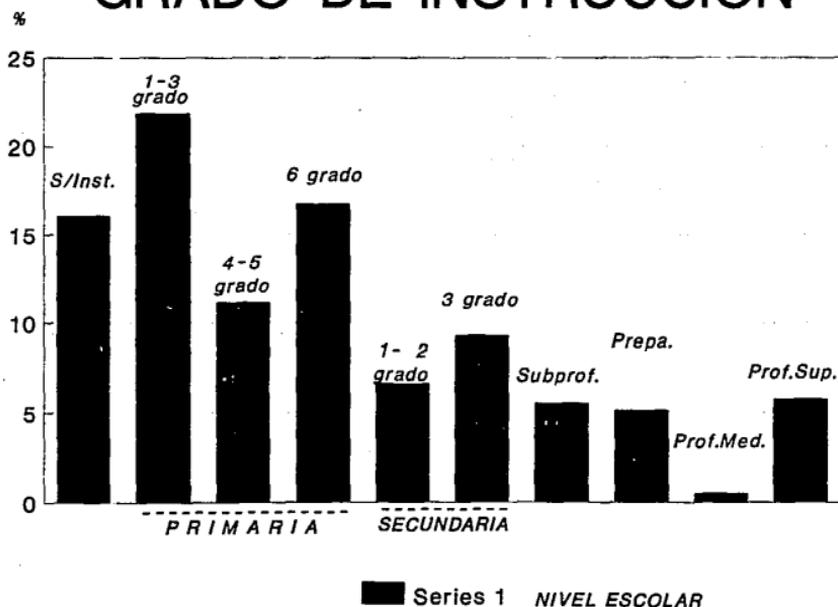
2.1 NIVELES EDUCATIVOS EN MEXICO

NIVEL DE INSTRUCCION

1991

<u>NIVEL DE INSTRUCCION</u>	<u>POBLACION DE 6 AÑOS Y MAS</u>		
	<u>TOTAL</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
	71, 370, 979	34,538,481 48.39%	36,834,498 51.60%
<u>SIN INSTRUCCION</u>	11, 501, 783 16.11%	5,093,480 7.13%	6,408,303 8.97%
<u>PRIMARIA:</u>			
1 A 3 GRADO	15, 584, 318 21.80%	7, 738, 512 10.84%	7, 825, 804 10.96%
4 A 5 GRADO	7, 858, 928 11.15%	3, 855, 967 5.40%	4, 102, 969 5.74 %
6 GRADO	11, 999, 025 16.81 %	5, 524, 561 7.74%	6, 474, 464 9.07%
<u>SECUNDARIA:</u>			
1 A 2 GRADO	4, 759, 588 6.69%	2, 570, 667 3.60%	2, 188, 919 3.06%
3 GRADO	8, 634, 824 12.09%	3, 525, 809 4.94%	3, 108, 885 4.35%
<u>SUBPROFESIONAL</u>	3, 942, 147 5.52%	1, 065, 929 1.49%	2, 876, 218 4.02%
<u>PREPARATORIA</u>	3, 683, 729 5.13%	2, 190, 979 3.06%	1, 472, 750 2.06%
<u>PROFESIONAL MEDIO</u>	373, 184 .52%	182, 258 .25%	190, 928 .26%
<u>PROFESIONAL SUPERIOR</u>	4, 138, 265 5.79%	2, 607, 835 3.65%	1, 530, 430 2.14%

GRADO DE INSTRUCCION



Fuente: Encuesta Nac. de Educ. Capac. y Empleo

; INEGI, STPS 1991

MOTIVOS POR LOS QUE NO ESTUDIO

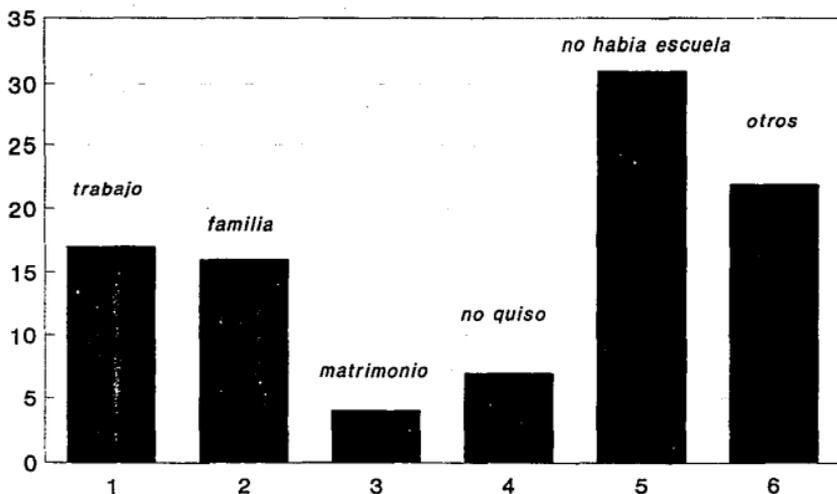
1991

	<u>POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE NO HA ESTUDIADO</u>		
	<u>TOTAL</u>	<u>HOMBRES</u>	<u>MUJERES</u>
TOTAL GENERAL:	7,634,058	3,088,391	4,545,667

MOTIVOS

NECESITABA TRABAJAR PARA AYUDAR AL SOSTEN DE SU FAMILIA O EL SUYO PROPIO (1)	1,360,106 17 %	933,511 12 %	426,595 5 %
SU FAMILIA LE IMPIDIO ESTUDIAR (2)	1,240,805 16 %	267,766 3 %	973,039 12 %
POR MATRIMONIO O QUEHACERES DEL HOGAR (3)	325,561 4 %	972 .01%	324,589 4 %
NO QUISO ESTUDIAR (4)	594,774 7 %	259,670 3 %	335,104 4 %
NO HABIA ESCUELA (5)	2,418,097 31 %	915,445 11 %	1,500,652 19 %
OTROS (6)	1,685,131 22%	708,077 9 %	977,054 12 %

% ¿ PORQUE NO ESTUDIO ?



■ Series 1 : MOTIVO

Fuente; Enc. Nac. de Educ. Capac. y Empleo ; INEGI - STPS 1991

Al analizar la información anterior se puede concluir lo siguiente:

GRADO DE INSTRUCCION:

- El porcentaje mayor de la Población Nacional en México, solamente curso hasta el 3° de primaria, 21.80 %.
- En la población mayor de 6 años el 81% tiene cursada solamente hasta la educación secundaria.
- Existen pocas diferencias entre la población de hombres y mujeres.

MOTIVOS

- El motivo más frecuente, por el que no se estudia en nuestro país, es la carencia de escuelas, con un 31%.
- Al hombre se le limita su educación por ser el sosten económico de una familia.
- Y a la mujer aun, se le tiene marginada socialmente; su familia le impide estudiar (12%) con una frecuencia mucho mayor que al varón (3%). Así mismo, los quehaceres del hogar se lo impiden (4%).

2.2 EDUCACION PARA ADULTOS

En México el atraso educativo es grave, y en los adultos el porcentaje también es elevado. Ante tal problema se han creado programas para la atención de este grupo, sin lograr hacerlo al cien por ciento, debido a que por su tipo de trabajo estos adultos no pueden incorporarse a la educación formal. A continuación se menciona los programas de educación básica que ha establecido el Instituto Nacional de Educación para Adultos (INEA), y que se llevan a cabo en algunas zonas agrícolas y en la industria: (Torres, 1994, p.p. 22- 25).

EDUCACION BASICA PARA ADULTOS EN EL CAMPO

Los adultos cuyo nivel educativo es bajo, participan en labores, que algunas veces, los obligan a vivir en condiciones infrahumanas, como es el caso de los jornaleros agrícolas migrantes. De los sitios de los que salen estos migrantes se les conoce como zonas de expulsión, se caracterizan por presentar condiciones de pobreza extrema y pocas posibilidades de desarrollo. Claros ejemplos de zonas expulsoras de población son Oaxaca y Guerrero, entre otros.

Por lo general, los habitantes de estas comunidades suelen encontrar trabajo en las entidades federativas del norte del país, como Sinaloa, Sonora, y Baja California. En los campos agrícolas de estos lugares, el propietario instala un campamento, el cual da albergue a jornaleros por espacio de seis y ocho meses, dependiendo del período de cosecha. El número de trabajadores eventuales que llega a estos sitios varía de acuerdo al tamaño del campo y al tipo de tareas que desarrollen, pero la cantidad fluctúa entre 200 y 2 mil campesinos y sus familias.

Generalmente los trabajadores comparten un mismo dormitorio, con servicios sanitarios deficientes. Los grupos de jornaleros se forman por familias completas, donde los niños participan en las actividades del campo, situación que les permite a este pequeño núcleo incrementar el ingreso familiar y mantenerse unido.

El INEA inició en 1982 el proyecto "Campamentos de Educación y Recreación" con el objeto de elevar el nivel cultural de los participantes, en este caso trabajadores temporales, así como para proporcionarles opciones de recreación que les permita identificarse como miembros de un mismo grupo y promover, a la vez, su organización social.

En un principio los servicios se instalaron en zonas de gran atracción de mano de obra como San Quintín, Baja California, Culiacán, Sinaloa y en las zonas cañeras de Veracruz, Morelos, Chiapas, y Nayarit. En 1990 se atendieron 30 campamentos repartidos en los estados de Baja California Norte y Sur, Sinaloa, Sonora, Nayarit, Jalisco, Michoacán, Morelos, Veracruz, y Tamaulipas.

El Lic. Manuel Luna Guerrero, subdirector de Concertación con los sectores público y social del INEA, asevera que la preocupación no es solamente atender al jornalero en el lugar donde llega a trabajar, sino encontrar la forma de ayudarlo desde el lugar donde empieza su peregrinaje. De esta manera quien inicia sus estudios en Oaxaca puede terminarlos en Baja California, para este fin se le da al interesado una cartilla de continuidad educativa que le permita ir acreditando sus estudios en cualquier parte del país. Así, un jornalero puede iniciar en Guerrero y concluir en Sinaloa sin ningún problema.

El INEA considera que mientras los trabajadores tengan más educación y capacitación, accederán a una mejor calidad de vida. Este es uno de sus objetivos, ya que no solamente están interesados en alfabetizar sino en promover la preparación del jornalero y al mismo tiempo brindarle cursos de corte y confección, salud, ecología o primeros auxilios.

En el interior de los campamentos operan los servicios de alfabetización, primaria, y secundaria, los cuales se llevan a cabo gracias a la participación de agentes solidarios como son los promotores, quienes forman parte del grupo de jornaleros migrantes. Dentro de cada grupo de migrantes, hay gente que tiene un poco más de conocimientos, entonces INEA los convence para que sean promotores, se les capacita intensamente y al término de la capacitación se les

integra de nuevo al grupo para que lleven a cabo los programas y talleres con que cuenta el proyecto, frecuentemente ellos aportan su trabajo sin paga alguna, pero cuando la población se encuentra en condiciones de pobreza extrema INEA gestiona un estímulo de 120 nuevos pesos mensuales.

El promotor organiza a la comunidad para llevar a cabo el proceso de enseñanza, además de hacerlos participar en los seis talleres que integran el proyecto, los cuales son: Lecto-escritura, orientación al consumo, orientación a la salud, el taller abierto de oficios y manualidades, recreación y el de biblioteca.

En algunos campamentos cañeros se ha logrado, además de alfabetizar, hacer un manual del corte de caña, lo cual ha beneficiado tanto al agricultor como a los jornaleros, quienes podían cortar más caña y obtener más salario.

El INEA cuenta también con un proyecto especial para la alfabetización de grupos indígenas, el cual atiende a la étnias más importantes. La atención de dichos grupos han requerido el desarrollo de materiales en nahuatl, y maya, por mencionar algunos (Torres, 1994, p.p. 25).

EDUCACION BASICA PARA ADULTOS EN LAS EMPRESAS

Para los adultos que trabajan en empresas y cuentan con un nivel educativo bajo, también existe un programa específico (Torres, 1994, p. 25)

El INEA cuenta con un programa para las empresas que quieren brindar alfabetización, primaria y secundaria a sus trabajadores. A través de éste pueden cumplir también con la obligación de capacitar al personal, rubro estipulado en el Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, y para que sean válidos deben registrarse ante la Secretaría del Trabajo, en donde el INEA tiene un convenio para este fin.

Además , como la metodología del programa es flexible y abierta, permite que se puedan operar en el centro de trabajo sin que los participantes desatiendan sus labores. Los servicios educativos pueden realizarse en cualquier sitio y en el horario que el empresario convenga con los trabajadores.

Si algún empresario está interesado en los programas del INEA, y por otra parte desea cubrir el rubro de capacitación , puede hacerlo fácilmente y sin ningún costo , unicamente poniendose en contacto con cualquier oficina del INEA. Además los programas están validados por la Secretaría de Educación Pública.

CAPITULO III

CAPACITACION EN MEXICO

3.1 PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1991 - 1994

Este programa fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 20 de junio de 1991 y por su contexto es fundamental para la orientación que la empresa mexicana debe dar a su estrategia de capacitación . A continuación se hace una breve reseña de los aspectos más importantes que rigen este plan :

MARCO GENERAL

Alcances del Programa

En este programa se enfatiza el papel crucial de los recursos humanos en su interacción con los elementos que determinan la productividad. Se marca el papel que deben desempeñar ante el cambio, y se pone de relieve su función como pilar de la innovación tecnológica .

La utilización más racional y eficiente de los recursos naturales y del capital, la búsqueda y aplicación de opciones tecnológicas idóneas, el desarrollo de esquemas más modernos de información y de organización, la renovación de la infraestructura, son elementos esenciales en la productividad , que suponen todos una participación activa del factor humano como agente esencial del cambio.

Importancia de la capacitación

Al resaltar el papel de los recursos humanos en la productividad, el Programa asigna particular relevancia a la capacitación, entendida como un medio de acceso a los conocimientos y habilidades que permitan al trabajador un mejor aprovechamiento de sus capacidades y de los recursos a su disposición. En este sentido, se concibe a la capacitación no sólo como un medio para lograr el mejor ingreso del trabajador en la actividad económica, sino como una vía para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal y de participación en el desarrollo integral del país.

El énfasis en la capacitación adquiere sentido en una época como la actual, en la que el cambio tecnológico acelerado exige no sólo la transformación de los perfiles ocupacionales que habrán de llenar quienes se incorporen los próximos años a la actividad productiva, sino también de un gran proceso de readaptación de la mano de obra en activo.

TENDENCIAS DE LA PRODUCTIVIDAD Y FACTORES LIMITANTES

Factores que han limitado el crecimiento de la productividad:

A continuación se distinguen, cuatro grandes áreas en las que se agrupan los factores limitantes al crecimiento de la productividad:

- a) Las disparidades e insuficiencias de la estructura productiva,
- b) la orientación de las políticas asociadas al proteccionismo industrial;
- c) las insuficiencias en la formación y desarrollo de los recursos humanos;
- d) las relativas a las actitudes y valores imperantes en el entorno social.

a) Disparidades e insuficiencias estructurales:

Existe un elemento con un alto grado de heterogeneidad en la planta productiva, que implica la existencia de esquemas de organización característicos de la modernidad más avanzada junto a los más rudimentarios. Esta diversidad, que se encuentra tanto en la agricultura, como en la industria y los servicios refleja condiciones muy distintas de acceso al capital y a la tecnología ; existen diferencias significativas en la calificación de los recursos humanos, en las condiciones de trabajo y en los esquemas de inserción de las empresas en el mercado. Aun dentro de una misma rama de actividad se advierten fuertes contrastes en escalas de producción, estadios tecnológicos, estructuras administrativas, y niveles de eficiencias.

b) Limitaciones derivadas del proteccionismo:

El esquema de protección, al aislar a la industria de la competencia externa, generó mercados altamente regulados, sobreprotegidos y concentrados , y alteró los precios relativos de los factores en favor del capital físico y en detrimento de la formación y desarrollo de recursos humanos y de la inversión en tecnología.

En el mercado que se generó dentro del esquema de protección antes descrito, los precios se determinaron, en términos generales, en forma aislada respecto a los que preveían en el exterior , en ocasiones muy por arriba de estos últimos, al amparo de un esquema que garantizó la rentabilidad, independientemente de la pertinencia de la tecnología, de la calidad de los productos, de las necesidades y preferencias del consumidor, de la competitividad internacional, y en general, de los niveles de productividad y eficiencia.

Durante estos años de auge las unidades productivas, lo mismo públicas que privadas , tendieron a asignar de manera menos eficiente sus recursos de inversión. El equipo que adquirieron no fue necesariamente el más productivo, ni la tecnología la más adecuada a la escala del mercado.

La forma en que se asignaron los recursos, particularmente durante el auge petrolero repercutió en un crecimiento económico con un alto costo social.

c) Insuficiencias en el desarrollo de los recursos humanos:

El importante papel que desempeñan los recursos humanos en la articulación de los múltiples factores que intervienen en la productividad, al condicionar la introducción de mejoras en la maquinaria y equipo, la viabilidad del cambio tecnológico, y el desarrollo administrativo y organizacional no ha sido suficientemente enfatizado y hoy día constituye un punto crítico dentro de la estrategia general de modernización.

El promedio de escolaridad en México sigue siendo bajo en relación con países desarrollados como Alemania Occidental, Estados Unidos de América o Japón, pero resulta también inferior al de algunas naciones en proceso intermedio de desarrollo, como el de Corea del Sur, país cuyo promedio de escolaridad es superior a la secundaria.

Limitado desarrollo de la capacitación:

Dentro del cambio estructural que ya se ha iniciado, los efectos de la respuesta del sistema educativo, por su misma naturaleza, no pueden darse en forma inmediata. De ahí que la capacitación adquiera un papel estratégico en la modernización del país. Su función estará vinculada, no solamente a subsanar las deficiencias en la calificación de la mano de obra y a apoyar de manera ágil a los trabajadores operativos y técnicos, así como al personal administrativo y gerencial en la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades ante el proceso de cambio tecnológico acelerado, sino también a la readaptación de la mano de obra desplazada.

La capacitación se ha entendido como una etapa de corta duración en la preparación del trabajador para el desempeño de un puesto, pero son escasas aún las empresas que la asumen como una tarea permanente de actualización, motivación y superación profesional. En un gran número de casos de promoción, el trabajador o el ejecutivo adquieren a través de la experiencia los conocimientos indispensables para desempeñarse en su nueva posición.

Aun cuando para todas las empresas existe la obligación legal de capacitar, buen número de éstas, tienen serios impedimentos para llevar a cabo programas efectivos de capacitación, tanto por el temor a invertir en recursos humanos por su alta movilidad entre empresas, como por no contar con la infraestructura necesaria para ello. Por tal motivo, el cumplimiento legal en esta materia se convierte en un formalismo en diversos grados, entre las diferentes empresas.

d) Conciencia nacional sobre productividad:

Dentro de los factores vinculados al entorno social en el que se desarrolla la actividad económica, un factor de importancia particular es la conciencia colectiva sobre eficiencia y calidad. Los países que cuentan con altos niveles de productividad han hecho de ésta un valor social altamente apreciado.

En el caso de México, existen importantes esfuerzos orientados al impulso a la productividad en empresas o sectores de la actividad económica, pero constituyen todavía casos limitados y programas en alto grado inconexos.

OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

Dentro de los muy diversos factores que han limitado la productividad, el Programa se enfoca en particular a la atención de aquéllos que han impedido desarrollar todo el potencial productivo y creativo de los recursos humanos. En este contexto, se plantean los siguientes objetivos:

1. Elevar las capacidades , habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso más racional y eficiente de los recursos de la sociedad.
2. Abrir causas a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación ante los retos del cambio tecnológico y la transformación de las estructuras productivas.
3. Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneas que permitan al trabajador desempeñar su función en un medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.
4. Fomentar una cultura y una dinámica sociales que promuevan la productividad, la calidad, y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar nacional.
5. Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven el abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados.

Estrategias:

El programa se sustenta, como punto indispensable de partida, en la estrategia general de modernización del país . El reto de la modernización , se basa en el impulso a la productividad, como medio para aprovechar con plenitud los recursos que el país posee, desatar el potencial creativo de los mexicanos, fortalecer la competitividad, y consolidar las bases para acceder a nuevos estadios de bienestar.

En este propósito, en énfasis en la formación y desarrollo productivo de los recursos humanos y el reconocimiento de su papel decisivo en el cambio tecnológico constituye el centro de la estrategia de este Programa, que se articula en torno a cinco áreas prioritarias:

1. La importancia determinante que ejerce la educación en la productividad.
2. La capacitación permanente de los recursos humanos adquiere particular relevancia en el contexto de la modernización.
3. La formación y desarrollo de una conciencia sobre productividad y calidad en todos los grupos y sectores de la población.
4. El mejoramiento de las condiciones de trabajo.
5. Por último la estrategia de solidaridad contempla como elemento esencial el desarrollo de las capacidades y posibilidades productivas de los grupos en desventaja.

3.2 ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACION DE LA PRODUCTIVIDAD Y CALIDAD

Los sectores obrero, campesino, y empresarial y el Gobierno Federal conscientes del papel crucial de la productividad y la calidad para acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases materiales para la consecución de niveles más altos de vida, expresan su voluntad por abordar de inmediato, en forma conjunta el reto que significa elevar de manera firme y sostenida los niveles actuales de productividad y calidad.

PUNTOS BASICOS DEL CONSENSO:

- Los sectores entienden a la productividad como " un cambio cualitativo que permita a nuestra sociedad - tanto en la empresa pública , privada o en el sector social- hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y en los avances tecnológicos, abrir cauces a toda la población trabajadora para su más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en ella." (Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y Calidad, 1992).
- El incremento de la productividad y de la calidad no puede atribuirse a un sólo factor. En este sentido, no podría descansar en un esfuerzo unilateral del trabajador, o en la mera sustitución de la maquinaria, o de la tecnología de todos los factores que actúan en la empresa. Abarca desde la planeación y la organización misma de la producción hasta la relación laboral, el desempeño, la motivación y la participación de la fuerza de trabajo; la disponibilidad de recursos financieros suficientes y oportunos; la capacidad de incorporación de los cambios tecnológicos y las condiciones del entorno en el que actúa la empresa y las de los propios trabajadores.
- Por todo lo anterior, el incremento sostenido de los niveles de productividad y de la calidad constituye una responsabilidad colectiva, dentro de un marco en el cual la cooperación y la participación constituyen premisas fundamentales.

- Un requisito esencial para incrementar la productividad y la calidad es la transparencia en la distribución de los beneficios que de ellas deriven.
- Una condición social y económica para el incremento de la productividad y de la calidad, es que toda actividad preserve el equilibrio ecológico.

Con base en las premisas anteriores, los actores productivos y el gobierno se comprometen a impulsar, en el ámbito de sus responsabilidades, a través de sus respectivas organizaciones, las siguientes:

LINEAS DE ACCION

- Modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, entre otras, las empresariales, sindicales y gubernamentales.
- Superación y desarrollo de la Administración
- Enfoque en los recursos Humanos
 - Capacitación Permanente
 - Condiciones del lugar de trabajo
 - Motivación, estímulo y bienestar de los trabajadores
 - Remuneración.
- Fortalecimiento de las relaciones laborales.
- Modernización y mejoramiento tecnológico investigación y desarrollo
- Entorno macroeconómico y social propicio a la productividad y calidad.

El propósito de estas líneas es proponer grandes campos de acción, más que definir medidas específicas. Estas últimas habrán de ser adoptadas dentro del contexto de cada empresa y/o centro de trabajo, con la participación activa de todos quienes en ellos intervienen, dentro de un proceso en el que la concertación es esencial.

A continuación se describe únicamente los puntos básicos de la tercera línea de acción y que se refiere al **Énfasis en los Recursos Humanos** , y en forma específica a la **Capacitación Permanente** :

3. Énfasis en los Recursos Humanos

La productividad exige un mayor énfasis en los recursos humanos. En esta materia, las partes firmantes se comprometen a:

Promover dentro de los centros de trabajo las políticas orientadas a la superación cualitativa de los recursos humanos y a la creación de un entorno que favorezca la humanización del trabajo, que promueva la satisfacción de las necesidades del trabajador, su mayor participación en el mejoramiento de los procesos productivos, el trabajo en equipo , la seguridad en el empleo, el ambiente laboral sano y digno y el sentido de participación del trabajador, y en su caso, de sus organizaciones en el futuro de la empresa.

CAPACITACION PERMANENTE

- **Políticas de capacitación** a todos los niveles, como una forma de actividad permanente, asociada a cada puesto.
- Considerar las **necesidades específicas** de capacitación que vayan dirigidas al **incremento de la productividad y calidad**.
- **Programas de readiestramiento** de la mano de obra en activo ante la rápida transformación de los perfiles ocupacionales a raíz del cambio tecnológico.
- **Establecer un sub-sistema de evaluación** que abarque desde la reacción del participante a los cursos de capacitación, el aprendizaje, el seguimiento para verificar la aplicación del aprendizaje y la repercusión del proceso de enseñanza-aprendizaje en la productividad de la empresa.
- Establecer las **perspectivas de ascenso** a través de la capacitación tanto en el puesto de trabajo como para la ocupación de puestos superiores.
- Nuevas modalidades de capacitación en el campo y en la pequeña y mediana empresas, que permitan unir esfuerzos de unidades de producción con problemas comunes, abatir costos y difundir más ampliamente los resultados.
- Analizar las posibilidades de **compartir cursos** de capacitación con empresas del mismo ramo industrial.
- El establecimiento por parte del gobierno de nuevas formas de registro y dictamen de programas de capacitación a fin de **simplificar y descentralizar** estas actividades y contar con la información estrictamente indispensable.

CONDICIONES DEL LUGAR DE TRABAJO

El incremento de la productividad y de la calidad, y el desarrollo pleno de las capacidades del trabajador exigen de condiciones de trabajo idóneas, que le permitan desempeñar su función en un medio más humano y en un entorno propicio de seguridad y a su realización personal.

MOTIVACION, ESTIMULO Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES.

El desarrollo de los recursos humanos y la disposición del trabajador a participar más activamente en la empresa, están estrechamente vinculados con la motivación. Aún cuando ésta tiene relación importante con el entorno sociocultural, una parte fundamental de las condiciones de estímulo deben ser desarrolladas en las empresas.

REMUNERACION

Entre la remuneración al trabajo y la productividad existe una importante relación recíproca. Por una parte, la percepción que se forma el trabajador sobre la valoración que se da a su trabajo, a través de la remuneración que recibe, constituye un factor esencial de la productividad, y al mismo tiempo, un elemento que puede actuar como limitante o estímulo de la misma. Por otra parte, el fortalecimiento de las remuneraciones está relacionado con las posibilidades del entorno económico y con la propia evolución de la productividad.

3.3 REQUERIMIENTO LEGAL DE LA CAPACITACION

En nuestro país la teoría integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social está fundada en el Artículo 123 de nuestra Constitución.

En éste artículo, en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, tales como las horas de trabajo, días de descanso, salarios, etc., así como las contraprestaciones que los patrones tienen obligación a dar. Regula también las relaciones entre los obreros, empleados y patrones, y regula los derechos de huelga, despidos, etc. Asegura a los trabajadores y a sus familiares lo correspondiente para salvaguardar sus patrimonios y bienes sociales (Siliceo, 1982,p .37).

Pero, para el caso particular de la presente tesina , se manifiesta éste artículo en su fracción XIII, en donde se designa como obligación de las empresas capacitar y adiestrar a sus trabajadores , y que por su importancia se transcribe dicha fracción:

Artículo 123 Constitucional

Fracción XIII. " Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación." (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos).

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación , con fecha del 28 de abril de 1978, entrando en vigor el mes de mayo de ese mismo año. También por su importancia se transcribe el texto correspondiente:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

Título Cuarto Capítulo III Bis

De la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

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

Esta reglamentación está plasmada en el Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo, en sus fracciones de la A a la X, y en general trata sobre quién, cómo, dónde y porqué se va a capacitar, en este espacio no describiremos cada una de esas fracciones, lo importante es mencionar la existencia de la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, pero, ¿en realidad esto se aplica en todas las organizaciones ?

Alfonso Siliceo en su obra Capacitación y Desarrollo de Personal, narra lo siguiente " Como sucede en otros casos, nuestra Legislación en materia de capacitación y adiestramiento es tardía . Además , no es demasiado extraño que con frecuencia al surgir una ley más, los afectados se desentiendan de ella con una sutil indiferencia"

La obligación data de 1970 cuando fue incluida en la fracción XV del artículo 132 de las reformas a la Ley Federal del Trabajo, aunque en esa fecha y durante los siguientes ocho años no se promovió su cumplimiento. Con el cambio de gobierno de 1976 se inicia un movimiento para formalizar e implementar esta letra muerta de la ley. Es así que la obligación patronal de capacitar y adiestrar se eleva a rango constitucional con la publicación en el Diario Oficial del 9 de enero de 1978 , de una adición al artículo 123 constitucional, en su fracción XIII.

A partir de esa fecha las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se dedicaron a formular las leyes secundarias que reglamentan el cumplimiento del decreto. Culminada la trayectoria, en noviembre de 1978 la Secretaría del Trabajo gira un memorándum a 318, 400 patrones para recordarles y enfatizar la obligación que tienen con sus trabajadores en materia de capacitación (Siliceo, 1982, p. 40).

En la actualidad las empresas tienen varias alternativas para poder cumplir con sus responsabilidades de capacitación y adiestramiento. El artículo 153-B indica las siguientes:

Capacitar o adiestrar dentro de la empresa

Capacitar o adiestrar fuera de la empresa

Capacitar o adiestrar por conducto de personal propio

Capacitar o adiestrar por medio de instructores contratados especialmente

Capacitar o adiestrar por vía de instituciones, escuelas u organismos oficiales

Capacitar o adiestrar mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

O sea se cuenta con varias posibilidades para elegir a conveniencia de la compañía la más adecuada, en donde los límites son las necesidades e intereses de la misma.

Y con respecto a los costos y beneficios, no ha faltado controversia en torno a este tema, particularmente de parte de quienes creen que representa solamente cargas económicas para la empresa. No ha faltado la inquietud empresarial que ve en estas reglas una imposición que trasciende las posibilidades reales de la empresa. También se hace mención de la disminución de productividad al restar del tiempo de la jornada de trabajo el que el trabajador habrá de dedicar a su capacitación, olvidándose de mencionar las ventajas a mediano plazo.

El aspecto costo/beneficio de la capacitación se encara directamente en la definición misma del artículo 153-A, el cual señala que el sistema ha de repercutir de estas dos maneras sobre el trabajador (Siliceo, 1982, p. 43).

" Elevar su nivel de vida". La manera directa de conseguir esto es a través del mejoramiento de sus ingresos.

"Elevar su productividad", Cuando se logra este propósito es indudable que el beneficio es plurilateral.

Finalmente , el argumento más contundente en relación a los beneficios que la empresa puede derivar de la capacitación bien entendida es que ésta incrementará la productividad y consecuentemente reducirá sus costos (Silicco, 1982, p. 43), lo cual se mencionará en el próximo capítulo de ésta tesina.

3.4 NIVELES DE CAPACITACION DE PERSONAL EN MEXICO

A continuación se presentan algunas cifras que muestran significativamente la situación que prevalece en nuestro país con respecto a la capacitación que se imparte.

POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS, POR GRUPO DE EDAD , SEGUN CONDICION DE CAPACITACION

1991

GRUPO DE EDAD	POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS	CONDICION DE CAPACITACION	
		<u>Si ha tomado cursos</u>	
TOTAL	58,317,249	8,168,751	14 %
12 - 14 años	6,201,510	230,812	3 %
15 - 17 años	6,268,979	386,339	6 %
18 - 21 años	7,089,894	902,159	12 %
22 - 24 años	4,283,200	697,297	16 %
25 - 29 años	6,029,615	1,254,189	20 %
<u>30 - 34 años</u>	<u>5,408,427</u>	<u>1,343,994</u>	<u>24 %</u>
35 - 39 años	4,752,107	1,124,188	23 %
40 - 44 años	4,027,966	758,050	18 %
45 - 49 años	3,343,269	545,059	16 %
50 - 54 años	2,830,309	363,736	12 %
55 - 59 años	2,366,029	243,810	10 %
60 - 64 años	1,875,198	134,427	7 %
65 - y más	3,826,173	184,580	4 %
No Especificado	14,573	111	

**POBLACION OCUPADA. SEGUN POSICION EN EL TRABAJO Y
CONDICION DE CAPACITACION**

1991

<i>POSICION EN EL TRABAJO</i>	<i>POBLACION OCUPADA</i>	<i>CONDICION DE CAPACITACION</i>	
		<u>Si ha tomado cursos</u>	
<u>TOTAL</u>	<u>30,534,083</u>	<u>5,642,793</u>	<u>18 %</u>
Empleadores	2,395,597	388,593	16 %
Trabajadores por su cuenta	7,216,783	746,001	10 %
<u>Trabajadores asalariados</u>	<u>15,365,650</u>	<u>3,929,587</u>	<u>25 %</u>
Trabajadores a destajo	1,511,919	276,592	18 %
Trabajadores sin pago	3,968,645	293,388	7 %
Otros Trabajadores	66,489	8,632	12 %
No especificado	9,000		

**POBLACION OCUPADA POR RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA.
SEGUN CONDICION DE CAPACITACION**

1991

RAMA DE ACTIVIDAD ECONOMICA	POBLACION OCUPADA	CONDICION DE CAPACITACION	
		<u>Si ha tomado cursos</u>	
TOTAL	30, 534, 083	5, 642, 793	18 %
Actividades Agropecuarias.	8, 189, 759	314, 979	3 %
<u>Ext. de petroleo cruda y gas natural.</u>	<u>87, 131</u>	<u>47, 742</u>	<u>54 %</u>
Explotación de Minas y canteras.	130, 561	29, 280	22 %
Productos alimenticios , bebidas y tabaco.	1, 137, 167	194, 693	17 %
Industria textil, excepto prendas de vestir.	169, 967	28, 487	16 %
Fabricación de Prendas de vestir.	626, 527	80, 274	12 %
Industria de cuero y calzado.	242, 908	25, 641	10 %
Industria de la madera y papel.	619, 797	115, 220	18 %
Industria química, del hule, plastico, vidrio, y cemento.	754, 777	201, 923	26 %
Refinación de petroleo y derivados.	53, 914	20, 582	38 %
Ind. Metálicas básicas.	75, 964	24, 584	32 %
Productos Metálicos, maquinaria y equipo.	1, 124, 922	337, 294	29 %
Construcción	1, 871, 577	145, 204	7 %
Electricidad.	151, 172	71, 313	47 %
Comercio mayorista.	624, 030	164, 211	26 %

Comercio minorista.	4, 219, 306	730, 789	17 %
Hoteles y similares y servicios de preparación y venta de alimentos y bebidas en establecimientos.	767, 791	167, 628	21 %
Preparación y venta de alimentos y bebidas en la vía pública y a domicilio.	538, 502	70, 615	13 %
Transportes y servicios conexos.	1, 038, 239	251, 028	24 %
Comunicaciones.	103, 205	45, 790	44 %
Alquiler de inmuebles y servs. financieros y profesionales .	945, 239	466, 675	49 %
Servs. médicos de educación y esparcimiento .	2, 530, 540	1, 211, 918	47 %
Servicios de reparación.	1, 061, 466	165, 727	15 %
Servicios domésticos .	976, 820	64, 091	6 %
Servicios diversos.	1, 012, 504	122, 243	12 %
Administración Pública y defensa.	1, 294, 884	524, 581	40 %
Trabajadores en E.U.A.	162, 788	16, 415	10 %
No especificado	22, 626	3, 866	17 %

**POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA OCUPADA. SEGUN
CONDICION DE CAPACITACION Y NIVEL DE INSTRUCCION**

1991

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA Y OCUPADA	CONDICION DE CAPACITACION <u>SIN TOMAR CURSOS</u>	
TOTAL 30, 534, 083	5, 642, 793	18 %

ESCOLARIDAD:

SIN INSTRUCCION	43, 927	. 7 %
1- 3 AÑOS DE PRIMARIA	229, 799	4 %
4 - 5 AÑOS DE PRIMARIA	178, 512	3 %
PRIMARIA COMPLETA	710, 947	12 %
CAPACITACION PARA EL TRABAJO	113, 273	2 %
SECUNDARIA INCOMPLETA	259, 609	4 %
SECUNDARIA COMPLETA	870, 870	15 %
SUBPROFESIONAL	944, 145	16 %
1- 3 AÑOS DE PREPARATORIA	602, 796	10 %
PROFESIONAL MEDIO	117, 260	2 %
<u>PROFESIONAL SUPERIOR</u>	<u>1, 571, 640</u>	<u>27 %</u>
NO ESPECIFICADO	15	

**POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS. QUE HA TOMADO CURSOS DE
CAPACITACION Y FECHA DEL ULTIMO CURSO**

1991

AÑO DEL ULTIMO CURSO	POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS
TOTAL	8, 168, 751
1991	1, 646, 721
<u>1990</u>	<u>1, 869, 995</u>
1989	791, 398
1985 - 1988	1, 767, 644
1980 - 1984	911, 838
1975 - 1979	389, 753
1970 - 1974	240, 057
1960 - 1969	209, 476
1950 - 1959	105, 825
antes de 1950	69, 053
NO ESPECIFICADO	166, 991

**POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS DE
CAPACITACION , SEGUN NUMERO DE CURSOS Y OCUPACION**

1991

NUMERO DE CURSOS	POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS	POBLACION ECON. ACTIVA Y OCUPADA
TOTAL	8, 168, 751	5, 642, 793
<u>1 CURSO</u>	<u>3, 852, 977</u>	<u>2, 316, 520</u>
2 CURSOS	1, 120, 232	731, 199
3 CURSOS	849, 120	653, 925
4 CURSOS	514, 399	392, 345
5 CURSOS	357, 906	294, 944
6 - 10 CURSOS	774, 337	650, 797
11- 15 CURSOS	180, 738	153, 786
16 - 20 CURSOS	134, 242	120, 810
mas de 20 CURSOS	131, 354	117, 571
no especificado	253, 446	210, 896

**POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS DE
CAPACITACIÓN , SEGUN DURACIÓN DEL ÚLTIMO CURSO**

1991

DURACION DEL ULTIMO CURSO	POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS
TOTAL	8, 168, 751
Menos de 10 horas	794, 277
11 - 20 horas	819, 206
21 - 30 horas	754, 091
<u>31 - 50 horas</u>	<u>1, 161, 409</u>
51 - 70 horas	453, 594
71 - 100 horas	738, 872
101 - 150 horas	642, 912
151 - 200 horas	367, 017
201 - 300 horas	527, 863
301 - 500 horas	558, 453
501 - 1000 horas	400, 572
Más de 1000 horas	282, 418
NO ESPECIFICADO	668, 067

**POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS,
SEGUN LUGAR DONDE TOMO EL ULTIMO CURSO**

1991

LUGAR DONDE TOMO EL ULTIMO CURSO	POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS DE CAPACITACION		POBLACION ENOCOMIC. ACTIVA Y OCUPADA	
TOTAL	8, 168, 751		5, 642, 793	
<u>En el lugar en que trabaja o trabajaba</u>	<u>3, 993, 796</u>	<u>48%</u>	<u>3, 454, 930</u>	<u>.61%</u>
En una Institución de capacitación	3, 181, 030	38 %	1, 680, 037	29%
Otro	977, 482	11 %	495, 400	8 %
No especificado	16, 443	.2 %	12, 426	.2 %

**QUIEN LE DIO EL CURSO DE CAPACITACION Y EN QUE
HORARIO**

1991

POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA 3, 504, 731
QUE TOMO EL ULTIMO CURSO EN EL LUGAR
DE TRABAJO

QUIEN LE DIO EL CURSO

HORARIO DE TRABAJO

	<i>DENTRO</i>	<i>FUERA</i>	<i>DENTRO</i>	<i>NO</i>
			<i>Y FUERA</i>	<i>SABE</i>
Maestros Especializados:	<u>1, 818, 531</u>	483, 373	73, 529	0
Compañeros de Trabajo	316, 642	67, 745	1, 019	208
Sus Superiores	592, 689	136, 840	7, 597	0
No especificado	4, 634	0	0	1,924

**POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS. Y POBLACION
ECONOMICAMENTE ACTIVA . SEGUN PARA QUE LE HA SERVIDO
EL ULTIMO CURSO QUE TOMO**

1991

	<i>POBLACION DE 12 AÑOS Y MAS QUE HA TOMADO CURSOS</i>	<i>POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA QUE HA TOMADO CURSOS</i>
TOTAL	8, 168, 751	5, 800, 853
Promoción al Puesto	348, 784	305, 744
Mejoras de Producción.	336, 325	289, 341
<u>Más Conocimiento sobre el trabajo.</u>	1, 788, 159	<u>1, 583, 912</u>
Conocimiento sobre técnicas nuevas en su trabajo.	1, 004, 068	867, 451
Conocimientos específicos para el puesto que ocupa.	714, 333	649, 561
Mejoramiento Familiar	685, 205	268, 827
<u>Superación Personal</u>	<u>2, 868, 804</u>	1, 576, 467
No le ha servido para nada	245, 766	135, 498
Otro	135, 025	88, 927
No especificado	42, 282	35, 125

Considerando todo lo anterior podemos concluir lo siguiente:

A) De la población de 12 años y más sólo el 14% ha participado en cursos de capacitación.

Y dentro de este grupo quien ha tomado más cursos son las personas de 30--34 años

B) De la Población Económicamente Activa y Ocupada sólo el 18% ha participado en cursos de capacitación.

Y dentro de este grupo quien ha tomado más cursos es el trabajador asalariado.

C) La Rama de Actividad Económica que más ha proporcionado capacitación a sus trabajadores fue la de:

* Ext. de petróleo crudo y gas natural con un 54% y la que menor capacitación proporciono fue las actividades Agropecuarias con un 3%.

D) Dentro del grupo de la Población Económicamente Activa y Ocupada, las personas que más capacitación han recibido (27%), son aquellas que tienen un Nivel de Instrucción de Profesional Superior.

E) En la última década, 1990 fue el año en que más capacitación se impartió .

F) La mayoría de las personas que han tomado cursos de capacitación, lo han hecho una sola vez.

G) La mayoría de los cursos que se imparten tienen un rango de duración de 31 a 50 horas.

H) La mayoría de las personas han tomado los cursos de capacitación en el lugar en que trabajan o trabajaron, de acuerdo a lo siguiente:

Población de 12 años y más: 48 %

Población Económicamente Activa y Ocupada : 61%

I) Al 51% de la población económicamente activa le fue impartido el último curso por un instructor especializado dentro del horario de trabajo.

J) El beneficio obtenido por la participación a esos curso fue:

Población de 12 años y más:	Superación Personal	35%
Población económicamente activa:	Más conoc. sobre el trabajo	27%

3.5 APOYOS GUBERNAMENTALES

EDUCANDO A LAS MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

México es un país típicamente de pequeños empresarios (de acuerdo con el Censo Económico de 1989 elaborado por el INEGI de los establecimientos registrados , a la micro empresa le correspondieron el 91 %, a la pequeña empresa el 7 % , y a la mediana el 1%), sin embargo ese numeroso sector económico no cuenta con una preparación adecuada en materia de negocios. La improvisación y la falta de liquidez son dos factores , que agobian cotidianamente a los hombres de empresa, que contribuyen al desarrollo económico de la nación (Flores, 1993, p.18).

Estas empresas actualmente estan enfrentando retos que les exigen producir con las normas de calidad que cumplan con los estándares internacionales, las exigencias del mercado. Estos retos implican entrar en contacto con una serie de servicios, de los que antes se había prescindido, pero que cada día son más necesarios para las empresas.

A continuación se presenta algunos apoyos, que ciertos sectores ofrecen a la Micro, pequeña y mediana empresa, como una opción para subsanar deficiencias y puedan llegar a ser empresas competitivas.

NACIONAL FINANCIERA (NAFIN)

En una entrevista que la publicación "Capacitación , enlace al futuro" le realizó al Sr. Enrique Du Solier, Director de Desarrollo Empresarial de NAFIN y que se publicó en el Vol. 2 de agosto de 1993, el Sr. Du Solier declaró lo siguiente:

NAFIN se vincula con la micro, pequeña y mediana empresa a través del nuevo enfoque de Fomento al Desarrollo Empresarial que NAFIN esta impulsando, el cual no se logra solamente con el apoyo crediticio, sino que se requiere también del respaldo de la capacitación, información , asistencia técnica, y de las asociaciones de empresarios.

Es por ello que a partir de marzo de 1992 se estableció un Programa de Desarrollo Empresarial (PRODEM).

Este programa esta dirigido a atender y profundizar en la transformación y desarrollo de las micro, pequeñas y medianas empresas, proporcionándoles calidad y capacidad de respuesta a sus nuevas y mayores exigencias.

Las acciones que ha emprendido el PRODEM, se agrupan en 4 grandes estrategias o bloques:

- a) Estudio de la micro, pequeña y mediana empresa
- b) Paquete de productos y servicios
- c) Red de Desarrollo Empresarial
- d) Promoción del Desarrollo Empresarial

La primera estrategia se empezó a desarrollar de manera conjunta con el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), al realizar un estudio diagnóstico para conocer las características de las micro, pequeñas y medianas empresas y quiénes las dirigen. Se revisaron los sectores de manufactura, construcción , comercio y servicios.

La segunda estrategia comprende el desarrollo de un paquete de productos y servicios, orientados a conformar una oferta de productos y servicios de alta calidad, para ello se ha buscado la colaboración de instituciones y organizaciones especializadas de carácter nacional e internacional.

La tercera estrategia consiste en la integración, en el ámbito nacional, de una red

de capacitación y desarrollo empresarial de primer piso con personas, empresas, instituciones y organismos de la sociedad civil, y del gobierno que se vinculan con el empresario y que prestan o tienen potencial para prestar y promover servicios de capacitación, asistencia técnica, información y asociacionismo empresarial. Para consolidar esta estrategia se han celebrado convenios de cooperación y acción conjunta con diversas cámaras y asociaciones empresariales, con empresas de consultoría y despachos de profesionistas, con instituciones educativas y centros de investigación, con colegios de profesionistas, con grandes empresas, con medios de comunicación, y con el Centro NAFIN para el desarrollo de la micro, pequeña y mediana empresa.

Finalmente, la cuarta estrategia hace referencia a la promoción del desarrollo empresarial, la orientación que se le da es apoyar y realizar, en estrecha coordinación con los integrantes de la red de capacitación y desarrollo empresarial, una campaña permanente de motivación a los empresarios para que se capaciten, utilicen servicios de asistencia técnica y constituyan figuras de asociación o de agrupamiento interempresarial.

Los resultados de las cuatro estrategias son óptimos, pero para nuestro interés describiremos brevemente los relacionados con la capacitación.

En la segunda estrategia los resultados son:

- Un programa permanente de formación de instructores/facilitadores empresariales.
- Cursos y Diplomados sobre el ciclo de vida de los proyectos de inversión
- Se tiene seis paquetes que fueron elaborados por el ITAM y editados por NAFIN, los cuales comprenden los seis temas siguientes:

- Administración
- Contabilidad
- Finanzas
- Mercadotecnia
- Producción
- Recursos Humanos

Los cuales estan contenidos en 28 módulos que dan resultado a 123 fascículos.

- Hay otro material que trata el tema de **Calidad Total o Proceso de Mejoramiento Continuo**, que fue desarrollado por el Insituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), y se integra por 5 paquetes en 17 módulos.
- Además existen otros productos que se refieren a la traducción al español y adaptación al mercado mexicano de guías de asistencia técnica, desarrollados por Grupo Entrepreneur.

Algunas de las principales características de los materiales e instructivos para la capacitación es que son autodidactas, y tienen la posibilidad de ser transformados en videos, diskettes, etc. Cada material incluye el manual para el instructor.

En cuanto a los resultados de la tercera estrategia, la Red de Capacitación y Desarrollo Empresarial, se ha logrado mediante una cuidadosa identificación y selección creando una infraestructura de primer piso, la cual esta integrada por despachos de consultoria y por instituciones de educación superior. Los consultores que deseen integrarse se les hace una entrevista para identificar si cuentan con vocación de atención a la micro, pequeña y mediana empres, se les requiere que tengan una experiencia mínima de tres años, que estén legalmente constituidos, que cuenten con infraestructura para impartir cursos que NAFIN propone, una vez aceptados, se les imparte un curso para que conozcan los programas de NAFIN y su metodología, de tal manera que los apliquen como fueron concebidos.

El sector comercio es el que más se acerca a la capacitación, el siguiente es el sector servicios, y finalmente el productivo. Algo favorable es el hecho de que a partir de este año la mayoría de las entidades de fomento establecen como obligatoriedad la capacitación para otorgar los créditos.

CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA (CONACYT)

A fin de subsanar en lo posible las diferencias de desarrollo tecnológico que privan en la planta productiva del país. Conacyt ha puesto en marcha seis programas que ponen especial énfasis en la mediana y pequeña industria, sectores que son los más vulnerables frente a los procesos de apertura económica y quienes más requieren de apoyo.

El Plan Integral de Apoyo a la Modernización Tecnológica integra los siguientes programas (Baltazar, 1993, p.p. 20-21):

- Fondo de Investigación y Desarrollo Tecnológico (Fidetec),
- Registro Conacyt de Consultores,
- Incubadora de Empresas de Base Tecnológica,
- Fondo para el Fortalecimiento de las Capacidades Científicas y Tecnológicas Estratégicas (Forcycotec),
- Programa de Becas de Enlace Academia-Industria,
- Programas de Apoyos Complementarios para la Promoción Tecnológica.

FIDETEC

El fidetec es un sistema integral de desarrollo tecnológico que cubre todas las etapas del proceso productivo. Busca ofrecer apoyo bajo criterios de mérito técnico, abandonando aquellos esquemas tradicionales que se refieren exclusivamente a la rentabilidad financiera de las empresas.

CONSULTORES

El registro Conacyt de Consultores es un padrón de consultores para evaluar los proyectos susceptibles de recibir apoyo del Programa de Modernización Tecnológica. En este programa participan personas físicas, firmas de consultoría, empresas privadas, así como centros e instituciones de investigación. El equipo de consultores proporciona servicios de calidad a los industriales interesados en

llevar a cabo proyectos de desarrollo tecnológico a las cámaras industriales, banca de fomento y personas físicas.

INCUBADORAS

Las Incubadoras de Empresas de Base Tecnológica promueven la creación de empresas de bienes que tengan como característica el uso de la tecnología; apoyar a empresas ya constituidas que por algún motivo se ven impedidas de llevar a cabo desarrollos en sus instalaciones, y fomentar la autosuficiencia de los centros científicos de investigación a través de la asesoría y la capacitación de las empresas de base tecnológica.

Entre los servicios que ofrece la incubadora se cuenta la gestión tecnológica, financiamiento, asesoría para llevar libros de contabilidad, servicios de telefax, y secretariales.

FONDO CIENTIFICO

El Fondo para el Fortalecimiento de las Capacidades Científicas y Tecnológicas Estratégicas apoya la creación de centros de investigación y desarrollo tecnológico de carácter privado.

ENLACE ENTRE ACADEMIA- INDUSTRIA

Este programa promueve la formación de recursos humanos de alto nivel para apoyar a la modernización tecnológica, fortaleciendo los programas de formación en posgrado, e incentivando la permanencia del personal docente e investigación en educación superior.

El programa funciona de la siguiente manera, si una empresa tiene la necesidad de formar determinados especialistas para llevar a cabo algún desarrollo tecnológico, éste puede acudir a una institución de educación superior para solicitar su apoyo en la formación de ingenieros en algunas áreas de especialización. O en su caso, becar al personal que se desea especializar.

APOYO EXTRA.

Este programa tiene como objetivo proporcionar recursos a organismos del sector privado, asociaciones, centros, universidades, que faciliten acciones relacionadas con la investigación, la innovación y la promoción tecnológica, pero siempre con miras a fortalecer la vinculación del sector educativo con la industria.

CIMO

En 1988 se inició CIMO desarrollado por el Gobierno Federal con financiamiento parcial del Banco Mundial, y hasta la fecha ha transitado por 2 etapas (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, p.p. 1 - 14) :

PROGRAMA DE CAPACITACION INDUSTRIAL DE LA MANO DE OBRA (1er. etapa)

En la primer etapa se identifico como Programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra . Este programa surgió como respuesta a las necesidades de la micro, pequeña y mediana empresa, acentuada en ese momento, por el proceso de ajuste y cambio de nuestra economía y por la necesidad de que la capacitación se instalara como un proceso permanente en las empresas.

En esta primera etapa participaron:

- Los organismos empresariales que así lo decidieron en forma voluntaria
- La Secretaría del Trabajo y Previsión Social
- Las Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) que se encargaron de la operación directa del Programa

Estos participantes conformaron a nivel local un Comité Ejecutivo de CIMO.

En 1993 CIMO tenía una estructura de 33 Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) distribuidas en puntos estratégicos del territorio nacional, por medio de los cuales tenía contacto con 200 organismos empresariales, y contaba con la experiencia de apoyar a más de 36,000 empresas.

Las UPC están constituidas por promotores, profesionales contratados temporalmente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, quienes atendían directamente a las empresas.

El esquema básico de operación consistió en ubicar Unidades Promotoras de Capacitación (UPC) en las organizaciones empresariales intermedias y aprovechar su capacidad de convocatoria para constituir grupos de empresas por rama, grupo de proveedores, temas, o problemas comunes. De manera conjunta las UPC y las empresas realizaron un diagnóstico básico y elaboraron un programa de apoyo a las empresas, sobre esta base, se realizaron las acciones de capacitación, que involucraban a todos los niveles y áreas.

CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION

(2da. Etapa)

En sus años de vida, CIMO ha demostrado capacidad para impulsar a la micro, pequeña y mediana empresa. El Gobierno Federal y el Banco Mundial han evaluado positivamente sus resultados, por lo que se planteó extenderlo hasta el año de 1997, como parte del Proyecto de Modernización de los mercados de trabajo.

Por lo cual se abrió una nueva etapa. La evaluación de los resultados permitió dar un salto , se aprovecharon las experiencias exitosas de la primera etapa de CIMO y se desarrollo como el Programa de Calidad Integral Y Modernización

CIMO se concibe ahora, además de un programa de promoción y apoyo a la capacitación , como un programa de enlace entre las empresas y un sistema de servicios integrados que brindan instituciones públicas y privadas.

Para el periodo de 1993 - 1997, el Programa CIMO se plantea las siguientes estrategias:

- Ampliar la cobertura geográfica, la población activa capacitada y los servicios prestados.
- Continuar con la agrupación de empresas para que establezcan servicios en común.
- Impulsar la asimilación por parte de los organismos empresariales del esquema de operación.
- Consolidar la vinculación con otras instituciones de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.

CAPITULO IV

CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

4.1 OBJETIVOS Y BENEFICIOS DE LA CAPACITACION QUE PUEDEN APOYAR AL LOGRO DE LA PRODUCTIVIDAD

Tradicionalmente , se ha visto a la capacitación de personal como un trámite que impone la ley laboral, y muy poco , cómo un recurso de productividad, también se le ha considerado con recelo por algunos empresarios, porque se piensa que cualquier mejora del recurso humano puede esfumarse si el empleado o trabajador se retira de la empresa. Estos son algunos de los factores que explican de una forma u otra, la desestimación que ha imperado hacia la capacitación de personal (Jones, 1993, p. 23).

Pero paradójicamente en muchas organizaciones podría comprobarse la utilidad de invertir en el desempeño general e individual del recurso humano, ya que el proporcionar capacitación al empleado y trabajador tiene multiples beneficios , ya que todo el equipo humano aprende a utilizar y a aprovechar todos los recursos con los que dispone adecuadamente en pro de la productividad y calidad.

Alfonso Silicco, en su obra *Capacitación y Desarrollo de Personal* menciona que "la capacitación correctamente implementada puede ser *la piedra de toque*, el punto de apoyo para un impulso decisivo al desarrollo económico y social del país. Sin embargo, por tratarse de una inversión, la capacitación no aumentará la productividad sino a mediano plazo y siempre que esté bien impartida y corresponda a las necesidades específicas del puesto.

El argumento más contundente en relación a los beneficios que la empresa puede derivar de la capacitación bien entendida es que ésta incrementará la productividad y consecuentemente reducirá sus costos ".

En general son muchas las razones por las cuales las industrias inician programas de capacitación y desarrollo, pero actualmente, en esta época en donde la apertura comercial demanda competitividad, las razones se han orientado hacia conceptos tales como productividad y calidad.

A continuación se mencionan algunos beneficios que aporta la capacitación y desarrollo de personal y que pueden servir de apoyo al logro de la productividad (Sikula, A.F. , Mckenna,J.F. , 1979, p.p. 226 - 229):

- A) Calidad
- B) Planeación de los Recursos Humanos
- C) Moral
- D) Prestaciones Indirectas
- E) Desarrollo Personal
- F) Salud y Seguridad
- G) Cooperación ante el Cambio
- H) Prevención de la Obsolescencia

CALIDAD:

Los programas de capacitación y desarrollo apropiadamente diseñados e implantados también pueden contribuir a elevar la calidad de la producción y los servicios.

Cuando los trabajadores están mejor informados acerca de los deberes y responsabilidades de sus trabajos y cuando tienen los conocimientos y

habilidades laborales necesarios son menos propensos a cometer errores costosos en el trabajo. Los gerentes que se mantienen al día sobre los últimos avances en administración son más propensos a utilizar tácticas administrativas que aprovechan al máximo las múltiples habilidades del personal. Como resultado, el aumento de la calidad puede evidenciarse en los productos y servicios de la compañía y dentro del medio laboral, reduciendo costos y satisfaciendo mejor las necesidades del cliente y consumidor.

PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS:

La capacitación y el desarrollo del empleado puede ayudar a una empresa a satisfacer sus necesidades futuras de personal. Las empresas que tienen un programa de educación interna tendrán cambios y ajustes laborales menos drásticos en el caso de alteraciones repentinas del personal. Cuando es necesario, las vacantes organizacionales podrán ocuparse más fácilmente mediante fuentes internas si una empresa inicia y mantiene programas adecuados de instrucción, tanto para empleados ejecutivos como para los no ejecutivos.

Así mismo el período de integración del empleado a su nuevo puesto será más rápido, ya que el individuo conoce las actividades generales de la empresa y su ambiente organizacional.

MORAL:

El ambiente organizacional general suele mejorar cuando dentro de una compañía existen programas educativos apropiados. Esto obedece a muchas razones. Una cadena infinita de reacciones positivas puede originarse de los programas de instrucción bien planeados de la empresa. Por ejemplo, la productividad y la calidad del producto pueden mejorarse, entonces los incentivos financieros podrán incrementarse, será posible hacer ascensos internos, se necesitará menos presión de los supervisores y se aumentará la tasa salarial.

Así mismo el que un grupo participe en un curso de varias horas o días , les permite a sus integrantes conocerse e integrarse dentro de un ambiente no formal y esto sumado a un buen instructor en donde éste propicie un ambiente agradable de cooperación, union y participación , serán factores que apoyan a las buenas relaciones humanas.

También algunos programas de capacitación incluyen seminarios de inducción , los cuales apoyan a que el trabajador se identifique con la empresa en donde labora y con los valores y moral que prevalecen en ella

La moral más alta puede deberse a muchos factores, pero sin duda uno de los más importantes es el estado actual de las actividades educativas de una empresa (Sikula, A.F., Mckenna, J.F., 1979, p. 227).

PRESTACIONES INDIRECTAS:

Muchos trabajadores, especialmente los gerentes, consideran que las oportunidades educativas son parte del paquete total de remuneraciones del empleado . Esperan que la empresa pague los programas que aumentan los conocimientos y las habilidades necesarias. Según esto, muchas organizaciones ofrecen programas especiales de capacitación y desarrollo como técnicas de reclutamiento para atraer empleados potenciales altamente calificados.

En suma las prestaciones indirectas en forma de beneficios educativos son un gran incentivo para que una persona ingrese en una empresa y permanezca en ella.

DESARROLLO PERSONAL:

A nivel personal los trabajadores y empleados se benefician individualmente de esas experiencias educativas. Los programas les dan a los participantes una gama más amplia de conocimientos, una mayor sensación de competencia, un repertorio más grande de habilidades, y mayor seguridad y confianza en su propia personalidad, en general una serie de consideraciones que son indicativas del mayor desarrollo personal.

SALUD Y SEGURIDAD:

La salud mental y la seguridad física de un empleado suelen estar directamente relacionadas con los esfuerzos de capacitación y desarrollo de una empresa.

La capacitación adecuada puede ayudar a prevenir accidentes y enfermedades, muchas veces irreversibles, y que pueden marcar la vida psicológica y física del trabajador y de su familia y para la empresa puede generar costos y pérdidas irreparables.

Así mismo un ambiente laboral seguro puede conducir a actitudes mentales más estables por parte del empleado. Los estados mentales de los ejecutivos también pueden mejorarse si los supervisores saben que pueden rendir más mediante programas de desarrollo. (Sikula. A.F., Mckenna, J.F., 1979, p.228).

COOPERACION ANTE EL CAMBIO;

Cuando se da un cambio en la empresa, e implica cambios en los recursos materiales y técnicos, buscando avances en la productividad. La capacitación ayuda a preparar al individuo para enfrentar ese cambio; ya que le proporciona los conocimientos necesarios para que entienda el porque de ese cambio, le enseña a utilizar adecuadamente los nuevos recursos, también lo hace sentir participe, además de que lo ayuda a adaptarse adecuadamente ante ese cambio. Ahora por el contrario, al darse el cambio sin mayores conocimientos por parte del empleado y trabajador, ellos terminarían por oponerse a ese cambio, el resultado es una nula cooperación (Yepcz, J.S., 1987, p. 13).

PREVENCIÓN DE LA OBSOLESCENCIA:

Los esfuerzos continuos de capacitación y desarrollo del empleado son necesarios para mantener actualizados a los trabajadores acerca de los avances actuales en sus campos laborales respectivos. Las ideas y habilidades anticuadas pueden llevar a una empresa a la bancarrota. Los programas de capacitación y desarrollo fomentan la iniciativa y la creatividad de los empleados y ayudan, por tanto a prevenir la obsolescencia de los trabajadores.

Así como la planeación y la inversión adecuadas pueden reducir la obsolescencia de la maquinaria, el problema de los empleados obsoletos puede resolverse, al menos en parte, mediante un programa continuo de evaluación educativa.

La obsolescencia del empleado puede definirse como la discrepancia existente entre la destreza de un trabajador y las exigencias de su trabajo. Muchos empleados carecen del entrenamiento y la experiencia necesaria para realizar sus funciones laborales con eficacia.

Los supervisores pueden ser compatibles con sus trabajos en un momento dado, pero los trabajos cambian y las personalidades humanas evolucionan a ritmos distintos, y por esto a veces las personas dejan atrás a sus trabajos o los trabajos dejan atrás a las personas. Las causas comunes de la obsolescencia de los empleados incluyen la falta de capacitación continua, restricciones de tiempo, presiones ambientales, la motivación, el temperamento, y alteraciones culturales y sociales; sin embargo, la principal causa de la obsolescencia es el cambio tecnológico y es ahí la importancia de la capacitación.

El cambio tecnológico puede implicar alteraciones en la técnica, las herramientas o los procesos. Las nuevas herramientas de decisión estadística y el creciente uso de las computadoras son dos cambios tecnológicos que afectan la producción, la comercialización, las finanzas, la administración de personal, la investigación y otras funciones organizacionales.

En suma el ritmo acelerado de las innovaciones científica y tecnológicas es una amenaza continua para los conocimientos , la destreza y las capacidades del empleado (Sikula, A.F., Mckenna, J.F., 1979, p. p. 228- 229).

Objetivos y Beneficios de la Capacitación

PROPOSITOS ESPECIFICOS

Mejor Calidad

Mejor Planeación de los R. Humanos

Moral más elevada

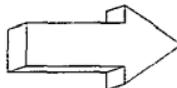
Mayores Prestaciones Indirectas

Mayor Desarrollo Personal

Mayor Salud y Seguridad

Mayor Cooperación ante el Cambio

Prevención de la Pbsolescencia



PROPOSITO GENERAL

**INCREMENTO
DE LOS NIVELES
DE PRODUCTIVIDAD**



4.2 INVESTIGACIONES REALIZADAS

Gran Bretaña y Alemania

David Sainsbury comenta una investigación reciente hecha por el profesor Parais y su equipo del National Institute of Economic and Social Research, donde se hace evidente la relación entre formación escolar y el rendimiento económico (Enciso, M.C, Flores.R. , 1993, p.p. 62-63).

El profesor Parais analizó 45 empresas de Gran Bretaña y Alemania, con el fin de poner en evidencia los factores que influyen en la eficiencia productiva. Seleccionó establecimientos que fabrican productos simples, por ejemplo resortes helicoidales, tornillos, válvulas hidráulicas y brocas, es decir no se incluyeron productos de alta tecnología.

El estudio demostró que el promedio de la productividad de las plantas alemanas era 63% más elevada que en sus similares de Gran Bretaña. El autor consideró que las diferencias obedecían al nivel de preparación del personal; En 14 de las 16 empresas británicas estudiadas, el jefe de producción debía su posición exclusivamente a su experiencia en el ramo. En cambio, los jefes de producción de las 16 firmas alemanas, habían rendido los correspondientes exámenes, y 13 de ellos tenían el Certificado de Maestría en su oficio. El nivel superior de calificación de los establecimientos alemanes les permitió utilizar una maquinaria más moderna, aprovechar mejor los dispositivos de transporte y llenado necesarios, y redujo el número de fallas en las máquinas.

Actualmente se observan las disposiciones que ha tomado la Confederación de la Industria Británica y los Consejos de Formación y de Empresa, constituidos recientemente por el gobierno, quienes han establecido un premio denominado Galardón para las empresas que demuestren una mejora constante en prácticas de formación.

Sonora, Mex.

Hace varios años se descubrió en el desierto de Sonora un rico yacimiento de cobre que ha sido explotado desde entonces por la empresa Cobres Sonorenses (Werther, W.B., Keith, D., 1991, p. 150).

Situados a más de cuatro horas de la población más cercana, separados de sus familias durante la semana y provistos de dinero abundante, los mineros de la empresa dividían su tiempo libre entre el alcohol, las riñas, los burdeles cercanos y la radio y televisión. Así había sido, durante generaciones. La empresa gastó una suma importante en una cancha de fútbol y una alberca olímpica, más algunas mesas de ping pong, con un resultado positivo; las peleas estallaban un poco más tarde.. hacia el final del encuentro deportivo.

En un acto que el Consejo Directivo calificó de "quijotismo", el gerente de personal contrató a un equipo de conferencistas y catedráticos de la universidad cercana. Se organizó un ciclo de estudios de secundaria, otro de preparatorio y un simposio sobre máquinas y herramientas, y útiles de minería. Se puso además a consideración de un grupo interesado el tema que les gustaría discutir en una mesa redonda, y para sorpresa de los directivos se optó por el tema "Fauna del desierto", con la asistencia de un biólogo invitado.

En realidad, las peleas no cesaron totalmente. Muchos hombres continuaron bebiendo. Pero tanto las riñas como el alcoholismo descendieron considerablemente, los obreros querían, aprovechar esa oportunidad única, deseaban beneficiarse del programa y temían que su mala conducta obligara a la cancelación del esfuerzo. Las cosas nunca volvieron a ser iguales en Cobres Sonorenses.

En suma en ambos casos, es evidente que la capacitación adquiere un papel preponderante que influye en ciertas situaciones que repercuten en la productividad de un centro de trabajo. Y ahora ante la apertura de mercados a nivel mundial debe haber una creciente preocupación por contar con recursos humanos calificados, que permitan a nuestro país mantenerse en el esquema de la competitividad internacional.

CAPITULO V

IMPACTO DE LA TECNOLOGIA

5.1 EFECTOS PSICOLOGICOS DE LA TECNOLOGIA SOBRE EL TRABAJADOR.

Un caso a considerar

Joel Macotela, es un trabajador de veintinueve años, que trabaja en una planta armadora de automóviles, Joel ha trabajado en la misma planta desde que cumplió su servicio militar, hace aproximadamente siete años. Está casado y tiene un hijo en edad preescolar. Joel trabaja como armador de paneles de puertas. Su trabajo consiste en seleccionar el color apropiado para la puerta derecha delantera de cada automóvil que pasa por la línea de ensamble e insertar el panel y asegurarlo al marco de la puerta. Joel dispone de muy poco tiempo para realizar esta tarea antes de que llegue el siguiente automóvil sobre la línea de ensamble.

Joel comenta acerca de su trabajo y su carrera:

Detesto lo que hago. Pienso que un mono o un robot podrían realizar mi trabajo tan bien como yo. No hay absolutamente ningún reto y la repetición es terrible. De hecho, salto al trabajo treinta días o más cada año y mis ausencias, por lo general, no se deben a alguna enfermedad. Algunas mañanas simplemente me levanto y no puedo ir a trabajar.

En realidad no tengo buenos amigos en el trabajo. En la línea no hay mucha oportunidad de platicar con los demás. Tengo que admitir que el sueldo es bastante bueno. Esa es la razón principal por la que continúo trabajando ahí. Creo que mi esposa se siente un poco opresada al tener que decirle a la gente que está casada con un robot de la línea de ensamble.

Estoy convencido de que no deseo que mi hijo tuviera que hacer este tipo de trabajo. Procuraré que curse estudios superiores para que tenga más oportunidades de trabajo que yo. Estoy buscando otro trabajo, pero no encuentro ninguno en el que me paguen lo suficiente (Harris, O.J, 1980, p. 75).

Por casos como el anterior, se sabe que las innovaciones tecnológicas han tenido una influencia significativa sobre el ambiente, las relaciones y las responsabilidades de trabajo, y la naturaleza y el número de trabajos disponibles.

Las etapas de la influencia de la tecnología sobre la industria y los trabajadores están representadas por cuatro épocas. La época pretecnológica de la artesanía, la época de la mecanización, la época de la línea de ensamble, y la época de la automatización, los trabajadores empezaron a sentir el efecto real de la tecnología durante la época de la mecanización y continua hasta la de la automatización. En muchos aspectos, los observadores han considerado que los efectos de la tecnología sobre el trabajador han sido un tanto negativos en las épocas de la mecanización y de la línea de ensamble, pero que mejoraron un poco con la época de la automatización. Debido a lo anterior a continuación se describe cada una de estas épocas uniendo la de la mecanización, y la de la línea de ensamble, y se describe los efectos psicológicos que afectan al trabajador en cada una de éstas épocas (Harris, O.J., 1980, p. 76 - 86).

EPOCA DE LA ARTESANIA

El período inicial de desarrollo se conoció como la época de la artesanía y hubo un largo lapso en que las labores eran más bien simples y la gente realizaba sus propios trabajos. En este período vinieron los primeros colonizadores de América. En esta época las personas trabajaban la tierra, construían sus casas, confeccionaban su ropa, elaboraban sus propias medicinas rudimentarias, y desempeñaban otras tareas, utilizando sus recursos y conocimientos limitados. Tuvieron que convertirse en aprendices de todo y oficiales de nada, simplemente para sobrevivir.

Los trabajadores de la época de la artesanía sufrieron muchas frustraciones, debido a las limitaciones en las que trabajaban, pero obtuvieron satisfacciones por las cosas que lograban y por el desarrollo y refinamiento de sus aptitudes. Tuvieron la oportunidad de ser autosuficientes y con frecuencia trabajaban en condiciones de reto.

EPOCA DE LA MECANIZACION Y DE LA LINEA DE ENSAMBLE

Luego vino la época de la mecanización, en la que se descubrieron nuevas fuentes de energía y los métodos para controlarla. La época de la mecanización fue el periodo en el que *las máquinas reemplazaron el trabajo del hombre por el trabajo de la máquina* .

En esta época tuvo lugar un suceso de particular importancia , se inició la especialización en el trabajo. A la mayoría de los trabajadores se les asignó una cantidad limitada de trabajo con un patrón constante y repetitivo. La máquina eliminó algunos de los aspectos indeseables y tediosos de los deberes del trabajador pero con frecuencia lo situaba en condiciones de trabajo poco atractivas.

Así mismo en la época de la línea de ensamble, la cual todavía existe, está caracterizada por el trabajo de una persona situada ante una banda de transmisión que se mueve en una línea continua, cada trabajador a lo largo de la línea desempeña el producto final.

Las actividades que desempeña el trabajador típico en las plantas mecanizadas y de líneas de ensamble tienden a ser más especializadas y repetitivas. El ritmo con el que el trabajador desempeña su trabajo y la libertad de movimientos, con frecuencia están limitadas al ritmo de trabajo de las máquinas y bandas.

Los trabajadores en la línea de ensamble se sienten enajenados ya que su trabajo

les niega control y significado y la atmósfera social en una planta de ensamble intensifica su sentimiento de aislamiento, ya que tienen menos oportunidades de interactuar socialmente, porque el número de personas con quienes puede haber una interacción se reduce notablemente.

Otro aspecto dañino es estas etapas tecnológicas puede ser el hecho de que se requieran menores aptitudes de los trabajadores para desempeñar estas labores . El desarrollo de las aptitudes es fuente de orgullo para el trabajador, por tanto, los trabajos que requieren poca o ninguna habilidad o conocimiento pertenecen al estatus bajo y no alientan el orgullo y prestigio personal.

Sumado a la insatisfacción que ya presentan los trabajadores que desempeñan los trabajos mecanizados y coordinados, puede presentarse también situaciones de impotencia, insignificancia, aislamiento y autoenajenación.

IMPOTENCIA ; El hombre es impotente, cuando es un objeto controlado y manipulado por otras personas o por un sistema impersonal y cuando no puede defenderse a sí mismo para cambiar o modificar esta dominación.

INSIGNIFICANCIA ; Sobreviene cuando las responsabilidades de trabajo del individuo no parecen tener relación con metas y propósitos de su vida. En otras palabras, cuando no hay congruencia entre los resultados en el trabajo y las metas personales.

AISLAMIENTO; Se produce cuando el individuo se separa de contactos socialmente deseables.

AUTOENAJENACION; Surge cuando el individuo no esta realizando sus propias metas y puede estar perdiendo su autoestimación.

La impotencia, la insignificancia, el aislamiento y la autoenajenación son posibles bajo la mecanización y coordinación tecnológica, aunque no existe una relación absoluta que fuerce este resultado (Harris, O.J., 1980, p. 84).

MONOTONIA

De igual manera Schaarschmidt , en su obra, "Introducción a la Psicología del Trabajo" , menciona que las exigencias laborales a consecuencia del progreso científico y tecnológico implica a veces el incremento de actividades uniformes que pueden provocar los estados de monotonía , éste estado además de reducir el rendimiento laboral, también perjudica el desarrollo de la personalidad del trabajador.

Los efectos de la monotonía en el trabajador son mayor cuanto mayor es su nivel cultural y en relación con eso su nivel de aspiración con respecto a las exigencias en cuanto al contenido de trabajo.

Lo provocado por la monotonía se puede describir como sigue:

- Se siente la situación como uniforme, aburrida.
- Se prolonga el tiempo subjetivamente
- Se ejerce la actividad de forma áptica e igual
- Se reduce el volumen de la atención
- El cansancio que lleva a dormirar hace que aparezcan estados en que el trabajador, en intervalos de minutos, se quede dormido durante segundos y al percatarse de esto se sobresalte y por tanto se despierte.

En este estado el rendimiento promedio es más bajo y la cantidad de errores es más alta que en situaciones libres de monotonía, además de que el tiempo de reacción es más lento.

Aunque se sabe que la monotonía es una consecuencia propia del trabajo en cadena, ésta puede surgir en cualquier tipo de actividad de carácter repetitivo uniforme, con pobreza de estimulación, que se ejerce durante un tiempo largo y además cuando el cumplimiento de la actividad no le permite al individuo desviar la atención ni el pensamiento de la actividad. Sin esta condición doble no

surgiría el estado de monotonía, porque cuando la actividad laboral le permite el desvío de la atención y del pensamiento en situaciones tales como conversar, leer, pensar sobre un problema, entonces la monotonía se rompe por la influencia de los estímulos externos.

O sea, cuando la actividad está llena de tareas variadas e interesantes, no será posible el surgimiento de la monotonía.

Ya para finalizar y de acuerdo con Hacker, Schaarschmidt concluye lo siguiente:

" El estado de monotonía no es una consecuencia general y necesaria de un trabajo uniforme, sino depende también el grado de participación mental del trabajador, lo cual puede romper la monotonía en su actividad. Las habilidades, capacidades, conocimientos y motivación hacia el trabajo parecen tener aquí importancia particular. Por ejemplo pueden surgir para el especialista calificado y a partir de variabilidades y diferencias sutiles, en los objetos de trabajo o en el proceso laboral, estímulos para un análisis profundo variado por el pensamiento mientras que para el no especialista no percibirá ninguna variedad, manteniéndose de este modo para él la misma situación como estimulante.

Es decir, no hay actividad monótona a priori. El estado de monotonía es una reacción del hombre y depende no solamente de la estructura de la actividad sino también de características determinadas del hombre"

En general, a pesar de que ningún consumidor moderno desearía no contar con los beneficios de la tecnología, evidenciados en la mecanización y coordinación se puede notar claramente los efectos negativos que tiene este desarrollo tecnológico sobre el trabajador en esta forma de trabajo específicamente.

LA AUTOMATIZACION

Esta etapa es una continuación de las épocas anteriores, en la que se han añadido computadoras y otros medios de control a las máquinas y a las líneas de ensamble, de tal manera que el equipo y la maquinaria realicen un mayor porcentaje del trabajo y las computadoras regulen el ritmo y secuencia de los sucesos.

La función que desempeña el ser humano en relación a la automatización es la de planear, programar y mantener el control y funcionamiento del equipo del que depende la automatización. En general el trabajador es responsable de mantener el proceso en marcha; por tal motivo, desde muchos puntos de vista, parece que ha mejorado la vida laboral del trabajador que colabora en empresas automatizadas.

Algunos investigadores han concluido, que algunas de las consecuencias de la automatización para el trabajador son:

1. Trabajos más limpios y menos pesados
2. Incremento de la demanda de habilidades mentales y matemáticas junto con la disminución de las habilidades manuales.
3. Las asignaciones de trabajo incrementan las responsabilidades en el trabajador en lugar de disminuirlas.
4. Responsabilidades de trabajo que alientan a la ampliación de las aptitudes.
5. Relaciones de trabajo que aumentan la interdependencia de los empleados y contribuyen a la integración de la organización
6. Condiciones y ambiente de trabajo más agradable.
7. Mayor orgullo por el trabajo realizado, debido al fino equipo que se usa.

Las ventajas enumeradas anteriormente son efectos positivos para el trabajador debido a la automatización y si bien no pueden asegurarse en forma absoluta, varias observaciones han demostrado que en su mayor parte son reales (Harris, O.J., 1980, p.86).

Lo anterior no sugiere que la automatización carezca de efectos negativos. El trabajo automatizado puede abarcar tareas constantes, fijas y repetitivas que pueden volverse monótonas y pueden restringir la curiosidad e iniciativa del trabajador.

Además algunos trabajadores sienten más incertidumbre e inseguridad al realizar un trabajo con equipo automatizado. Los temores de no poseer la habilidad adecuada para satisfacer los estándares requeridos, de perder eventualmente el trabajo debido a la automatización, el temor de una posible reducción de salarios, por la falta de seguridad al trabajar con máquinas, y el rechazo general hacia la implantación de cambio, son algunas de las aprehensiones que pueden experimentar los trabajadores cuando se presenta la automatización y es ahí la importancia de capacitar a este personal para proporcionar información y conocimientos y darles las herramientas necesarias para enfrentarse a este importante cambio.

Sin embargo, en términos generales se piensa que ha mejorado el status del trabajador promedio en los lugares en que existe automatización.

5.2 EL PAPEL DEL PSICOLOGO DEL TRABAJO. COMO CAPACITADOR EN ESTA EPOCA

Actualmente, los niveles de educación y capacitación en nuestro país toman un auge importantísimo, ante una reestructuración de la magnitud que requiere la Industria Nacional. por el reto que se le esta presentando en esta época, pero, ¿Cuál ha de ser el papel que juegue el psicólogo del trabajo en su función de capacitador ?

En muchas ocasiones, se ha pedido de la capacitación más de lo que esta pueda dar y se solicita se resuelvan problemas de estructura, de organización , etc., con capacitación , pero se olvidan que la capacitación de personal unicamente puede resolver situaciones relacionadas con la adquisición o modificación de habilidades, conocimientos y actitudes.

El capacitador , es quien le da valor agregado a los individuos en las empresas, y quien tiene un contacto mayor con los problemas diarios de la organización, por la interacción constante que tiene con todas las áreas y niveles de la empresa. Actualmente por la situación que vivimos es necesario que se enfoquen todos los esfuerzos hacia la elevación de la productividad y calidad si queremos ser competitivos.

Por todo lo anterior, se proponen algunas sugerencias en donde la finalidad es exponer grandes campos de acción, los cuales pueden abordarse dentro del contexto de cada empresa o centro de trabajo considerando sus propias necesidades y limitaciones; Motivando la participación activa de todos quienes participan en dicha empresa, principalmente el de la Dirección General.

A) Establecer "equipos de trabajo o cambio" que analicen los procesos y las deficiencias actuales, involucrando el mayor número de personas y de departamentos.

B) Establecer algún convenio con el Instituto Nacional de Educación Básica para Adultos (INEA) para formar grupos o círculos de estudio en niveles de alfabetización, primaria, y secundaria.

Así mismo y como complemento de lo anterior, inducir algún taller relacionado con alguna actividad que se realiza en la empresa y que pueda participar quien así lo decida.

C) Establecer convenios con algún Centro de Educación Técnica (CONALEP, CETIS, etc.,) que tenga alguna carrera relacionada con el giro de la empresa o centro de trabajo, para que se imparta la carrera en las instalaciones de la empresa. Lo cual tiene múltiples beneficios, favorece el reclutamiento, identifica personal con potencial, identifica líderes, motiva al personal, etc.

D) Establecer relaciones continuas con Instituciones Educativas de Niveles profesionales y otros.

E) Establecer relaciones estrechas con los proveedores y clientes, para fortalecer la cartera de instructores y buscar el servicio al cliente.

F) Proporcionar capacitación para la formación y actualización de los ejecutivos, para prepararlos ante una economía más abierta al contexto internacional y sujeto al reto de cambio (cursos que contengan aspectos relacionados con las relaciones comerciales internacionales).

G) Tratar de propiciar a través de los programas de capacitación un clima de trabajo que favorezca la participación y colaboración en todas las actividades y la comunicación fluida.

H) Analizar la posibilidad de compartir cursos de capacitación con empresas del mismo giro industrial.

I) A través de los programas de capacitación tratar de favorecer el flujo constante de información, en torno a los objetivos y políticas de la empresa, como medio para propiciar la mayor participación y compromiso.

J) Crear oportunidades de desarrollo para el trabajador distintas a las tareas rutinarias, que le brinden satisfacción intrínseca en su trabajo.

K) Considerar en los programas de capacitación, la formación y desarrollo del comité sindical para que se les facilite el diálogo y la negociación, y les permita el mejor manejo de las juntas y reuniones.

Tal capacitación les permitirá comprender la nueva cultura de calidad y productividad, la cual les demanda superar las posiciones de conflicto que han prevalecido de antaño y orientar sus relaciones con los directivos de la empresa hacia un clima de mayor apertura y objetividad, conociendo la responsabilidad compartida que tienen en la búsqueda de la calidad y la productividad, para la mejora del trabajador y el desarrollo de la empresa.

L) Establecer programas de readiestramiento ante la rápida transformación de los perfiles de puesto a consecuencia del cambio tecnológico.

M) Incluir en los programas de capacitación los temas de Productividad y Calidad Total, dirigidos a todo el personal de la empresa. Los subtemas dependerán del nivel a quien van dirigidos.

N) Tratar de reemplazar la visión antigua que tiende a considerar al trabajador como un factor de costo a minimizar, en donde no vale la pena invertir por considerarse un gasto, por el enfoque en donde se considere a los recursos humanos como el recurso más valioso que tiene que ser cuidado y valorado. Fortalecer la idea de que nadie puede hacer calidad si no es una persona de calidad.

CONCLUSIONES

El proteccionismo en el que vivió México durante algunos años, marcó nuestro actual nivel de desarrollo socio-económico.

La empresa mexicana permaneció por algunos años en el conformismo, no se preocupó por elevar sus niveles de calidad y productividad ya que no tenía competencia y sus productos se vendían sin dificultad alguna.

Hoy en día, estamos viviendo las consecuencias de ello, se establece la apertura comercial y México se enfrenta a la competencia internacional de productos y servicios, sin tener una infraestructura que le ayude a enfrentar tal hecho con éxito. Esto ocasiona que la empresa mexicana este viviendo momentos críticos y se le presente la disyuntiva de cerrar sus puertas o de cambiar de giro, porque no puede competir con la empresa extranjera, en precios y calidad.

¿ Pero, cómo vamos a hacer frente a nuestros competidores, si nuestra población no esta preparada para tal hecho? . El nivel educativo que tiene nuestro país es muy bajo ; en la población mayor de 6 años el 81 % tiene cursada solamente hasta la educación secundaria, lo cual es alarmante, y con respecto a la capacitación de personal nuestros índices no llegan a ser mejores, ya que en la población de 12 años y más, solamente el 14 % ha recibido algún curso de capacitación y de la población Económicamente Activa y Ocupada solo el 18% ha participado en un curso de capacitación, de acuerdo a la encuesta que realizo en Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en 1991.

Lo anterior muestra que hasta el momento en nuestra población no existe una convicción plena de la importancia de formar y desarrollar al recurso humano, así como de las aportaciones que esto puede generar en el ámbito socio- económico, y hay que recordar que la competitividad de una empresa y obviamente de una nación depende en gran medida de la capacidad de quienes trabajan en ella.

A pesar de que existe un requerimiento legal en materia de capacitación y de que el gobierno recientemente a empezado a impulsar y apoyar a la micro, pequeña y mediana empresa en su desarrollo, poniendole especial énfasis a la capacitación de personal en programas tales como los del Centro NAFIN, STPS (CIMO), y los de CONACYT entre otros, pero aun así la empresa mexicana continua rezagada en este aspecto.

Por lo cual se concluye que es urgente que se de un replantamiento completo al concepto de educación y capacitación en nuestro país si queremos fortalecer nuestra estructura integral en esta época en donde la productividad y la innovación son cruciales ; el gobierno tiene que dar un apoyo verdadero y con resultados a corto plazo y nuestros empresarios mexicanos deben cambiar su criterio, actualizarse y dejar de subestimar a la capacitación , dejar de pensar en que ésta implica un gasto y no una inversión . En suma no hay pretexto para que la empresa mexicana no se incorpore a este cambio.

En realidad como se puede ver, los retos que tiene México, no son pequeños, y si los supera con éxito le permitirán consolidar su economía, y el lugar que ocupa la capacitación de personal en este ámbito es determinante principalmente por sus resultados a corto plazo.

En general, la capacitación tiene una gran importancia en ésta época , ya que pasa de ser opcional a necesaria, de ser un pretexto para el reclamo laboral y se convierte en una necesidad sentida por los trabajadores para desarrollarse en el mercado laboral, pasa de la cursitis a la conformación de programas estructurados, integrados a una estrategia específica de desarrollo de recursos humanos, en general pasa a ser una **Alternativa para la Competitividad de México.**

De igual manera la capacitación de personal puede intervenir elevando la satisfacción del trabajador en su empleo, ya que le proporciona información para hacer su trabajo y mejorarlo, permitiéndole desarrollar sus habilidades y capacidades, y convirtiendo una actividad rutinaria en interesante, situación primordial en ésta época tecnológica .

GLOSARIO

ADIBSTRAMIENTO: Adquisición o desarrollo de una habilidad o destreza motora . Sus condiciones son lo observable y lo cuantificable.

Se imparte usualmente a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

ARANCEL: Tarifa oficial de derechos de aduanas,

BALANZA COMERCIAL: Es la confrontación de la importación y la exportación , puede ser activa o pasiva, según que sea mayor el valor de la exportación o de la importación respectivamente.

(Teoría de la) Se llama así la teoría que ve en la balanza comercial la expresión del bienestar de una nación. Considera el exceso de exportación, o sea, la balanza comercial favorable, como signo de florecimiento de la economía de un país, mientras que considera perjudicial una balanza desfavorable, es decir, el exceso de importación.

BIENES DE CONSUMO: Reciben esta denominación los bienes económicos aptos para satisfacer de forma directa e inmediata las necesidades. Dentro de esta clase de bienes se suele distinguir entre bienes de un solo uso, cuya función se agota en una sola utilización (alimentos principalmente) y bienes de uso duradero, cuya función se prolonga a lo largo de una serie de utilizaciones (vestidos, aparatos de uso doméstico, etc.,).

BIENES DE CAPITAL: Son los medios de producción producidos. Los bienes de capital se diferencian, por el hecho de ser producidos del trabajo y de la tierra y por ser medios de producción, de los bienes de consumo. También son llamados factores intermedios.

CAPACITACIÓN: Tiene un significado más amplio. Incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos.

En esta virtud la capacitación se imparte usualmente a empleados, ejecutivos y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual importante.

CRÉDITOS: Plazo concedido para un pago. Es un contrato jurídico de doble sentido, sólo que en él no se trata una cesión definitiva de los bienes, sino de una cesión remunerada de las utilidades de los mismos. El que toma crédito adquiere con él una capacidad general de cambio, con cuyo empleo puede adquirir aquellos medios que necesita, y precisamente por ello conserva su libertad de movimientos en la adquisición de bienes.

DESARROLLO: Significa el progreso integral del hombre (carácter, hábitos, liderazgo, etc.). Usualmente es requerido en el desarrollo de los ejecutivos.

DIVISAS: Recibe esta denominación la moneda extranjera misma. También se llama así las letras, los cheques y talones que se expresan en moneda extranjera.

EDUCACION: La educación en las organizaciones, con frecuencia se refiere a la impartición de conocimientos, habilidades, y actitudes.

INFLACION : Desequilibrio económico caracterizado por una subida general de los precios , se considera que existe una situación inflacionista cuando la demanda efectiva expresada en dinero es superior a la oferta disponible de bienes.

PATENTE: Documento por el cual se confiere un derecho o privilegio . Documento que acredita haberse satisfecho el impuesto para el ejercicio de algunas profesiones o industrias

PRODUCTIVIDAD: Cambio cualitativo que permite a nuestra sociedad, hacer más y mejor las cosas, utilizar más racionalmente los recursos disponibles, participar más activamente en la innovación y los avances tecnológicos, abrir cauces a toda la población para una más activa y creativa participación en la actividad económica y en los frutos generados en la misma.

PROFESIONAL MEDIO: Se refiere a las personas que, habiendo realizado estudios de preparatoria, vocacional, o su equivalente, cursaban o habían terminado estudios profesionales a nivel medio en disciplinas humanísticas; ciencias exactas y naturales; estudios agropecuarios, veterinarios y pesqueros; ciencias de la salud y asistenciales; ciencias químicas; , etc.

PROFESIONAL SUPERIOR: Se refiere a las personas, que habiendo terminado y aprobado la preparatoria, vocacional o su equivalente , han cursado estudios superiores de licenciatura o su equivalente. Se incluye también a las personas que , habiendo terminado y aprobado estudios de licenciatura o su equivalente , han cursado estudios de posgrado tales como especialidad, maestría o doctorado.

PROTECCIONISMO: Sistema de política comercial contrario al -libre cambio- y tendente a la defensa de la producción nacional frente a la concurrencia extranjera.

REGALIAS: Gratificación

REPATRIACION: Acción que vuelve a su patria

SUBPROFESIONAL: Se encuentran dentro de este rubro las personas que, habiendo terminado y aprobado la secundaria, cursaban o habían terminado una carrera técnica con carácter terminal para integrarse a la actividad productiva en áreas tecnológicas; sanitario - clínico, asistencial; contable, administrativas, o comerciales; comunicación y periodismo; turismo; estéticas, y otras carreras subprofesionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

LIBROS

- Arias, F.G. (1973) . Administración de recursos humanos . (decimosexta reimpresión, junio 1986) . México: Trillas
- Caballero, E.U. (1991). El tratado de libre comercio. México: Diana
- Calderón, H.C. (1982). Manual para la administración del proceso de capacitación de personal. México: Limusa
- Chiavenato, I. (1988). Administración de recursos humanos. México: Mc. Graw Hill
- Damm, A.A. (1994). T.L.C. Oportunidades, retos, y riesgos. México: Edamex
- Harris, J. (1980). Administración de recursos humanos (cuarta resimpresión, 1992). México: Limusa
- Ley federal del trabajo y ley del infonavid. México: PAC
- Schaarschmidt, U. (1991). Introducción a la psicología del trabajo. La Habana, Cuba: Universidad de la Habana, Facultad de Psicología.
- Sikula, A.F. (1979). Administración de recursos humanos. México: Limusa.
- Siliceo, A. (1973). Capacitación y desarrollo de personal (segunda edición, 1982). México: Limusa

- Werther, W.B. (1991). Administración de personal y recursos humanos. México: McGraw Hill

PUBLICACIONES PERIODICAS

- Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, A.C. (1992). Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.
- Baltazar, E. (1993 julio). Una cultura científica. Capacitación enlace al futuro, 1, 14- 21.
- Flores, R. (1993 agosto). NAFIN , Un salvavidas para las empresas. Capacitación , enlace al futuro, 2, 14- 17
- Flores, R. (1993 septiembre). Centro NAFIN, Educando a las pequeñas empresas. Capacitación, enlace al futuro, 3, 18- 23
- INEGI, STPS. (1991). Encuesta Nacional de Educación, Capacitación e Empleo
- Román, G.R. (1993 agosto). Apertura comercial: El naufragio del siglo. Capacitación, enlace al futuro, 2, 40-49
- Secretaria de Comercio y Fomento Industrial. (1993) . Tratado de Libre Comercio de America del Norte , 1, 2.
- Secretaria del Trabajo y Previsión Social. (1991 junio 20). Programa nacional de capacitación y productividad 1991- 1994. Diario Oficial de la Federación , 6- 60

- Torres, E. (1994 enero). Educación de Adultos. Capacitación, enlace al futuro, 7, 22- 25.

TESIS

- Noriega, C.M.J. (1992). La calidad como estrategia competitiva. Facultad de Ingeniería. UNAM

- Yepcz, J.S. (1987). La capacitación como medio para elevar los niveles de motivación y productividad . Facultad de Estudios Superiores Cuautitlan. UNAM.