

20
2ej°



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Trabajo Social

LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL ANTE
LAS NECESIDADES DE CAPACITACION AL
SUBEMPLEADO URBANO

T E S I S

Que para obtener el Titulo de
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL
p r e s e n t a

MERCEDES GOMEZ PASTRANA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

INTRODUCCION

Págs.

CAPITULO 1

11-32

**FUNDAMENTACION JURIDICA Y PEDAGOGICA DE LA
CAPACITACION.**

- 1.1. Breve desarrollo histórico de la capacitación en México.
- 1.2. ¿Qué es la capacitación?
- 1.3. Fundamentación jurídico-filosófica de la capacitación y adiestramiento.
- 1.4. Quién capacita, a quién se capacita, cómo y dónde se capacita.

CAPITULO 2

33-50

LAS POLITICAS DEL ESTADO.

- 2.1. Intervención de Estado gestor ante la capacitación.
- 2.2. El Estado y las políticas sociales.

CAPITULO 3

51-64

CARACTERISTICAS DEL SUBEMPLEO EN MEXICO.

- 3.1. Causas y efectos del subempleo.
- 3.2. Perfil del subempleo.
- 3.3. Importancia de la capacitación al subempleo.

CAPITULO 4

**INVESTIGACION DE CAMPO "EFECTOS SOCIALES
DE LA CAPACITACION AL SUBEMPLEADO"**

- 4.1. Diseño de Investigación.
 - 4.1.1. Planteamiento del problema
 - 4.1.2. Hipótesis.
 - 4.1.3. Objetivos de la investigación.
- 4.2. Recopilación de la información.
 - 4.2.1. Trabajo de gabinete.
 - 4.2.2. Trabajo de campo.
- 4.3. Presentación de la información y análisis de la misma.
 - 4.3.1. Resultados obtenidos y su aplicación cuanti-cualitativa del cuestionario aplicado al empresario.
 - 4.3.2. Resultados obtenidos y su aplicación cuanti-cualitativa del cuestionario aplicado al trabajador.
- 4.4. Conclusiones.
- 4.5. Sugerencias.

CAPITULO 5

**LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR SOCIAL
ANTE LA CAPACITACION.**

- 5.1. La especificidad del T.S.
- 5.2. Alternativas de acción del T.S. ante la necesidad de capacitación al subempleo.

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

INTRODUCCION.

El presente trabajo es el producto de varios años de trabajo en el campo de la capacitación y el adiestramiento, experiencias que sistematizadas me han dado un nuevo horizonte de perspectivas profesionales, tanto teóricas como prácticas en el campo industrial específicamente, en la capacitación.

El trabajo se estructuró en 5 capítulos, siendo en el capítulo 4, donde se plasma el trabajo de campo a donde el Trabajador Social tiene una amplia experiencia en el manejo de grupos e individuos, y en el estudio de caso, pues en el se puede compilar la vida cotidiana que hace la historia de los hombres y la sociedad.

La hipótesis y los objetivos planteados al inicio:

Hipótesis: "La capacitación una instancia educativa o un paliativo industrial".

Objetivos: -Conocer cuáles son los efectos sociales de la capacitación en el subempleo.

-Saber y conocer si se da capacitación en las empresas y con qué fin, así como también saber si el trabajador la recibe.

Dicha hipótesis fue comprobada, lo que nos lleva a plantearnos nuevas alternativas de trabajo y de estudio, para hacer de este campo de trabajo una nueva fuente de empleo para los Trabajadores Sociales.

El trabajo por el poco tiempo para su elaboración, es más descriptivista cuantitativo que analítico cualitativo, sin

dejar de haber intentado el análisis, y romper con ello, el esquema de la forma y procurar el contenido que es el papel de las ciencias sociales y por consecuencia, el recurso teórico metodológico del Trabajador social.

Ciudad Universitaria.
Invierno de 1990.

CAPITULO I.

FUNDAMENTACION JURIDICA Y PEDAGOGICA DE LA CAPACITACION.

I.I.- BREVE DESARROLLO HISTORICO DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

Los antecedentes de la capacitación y el adiestramiento se remontan al origen mismo del hombre, a través de la transmisión de experiencias primitivas de subsistencia, es decir, la búsqueda de satisfactores a sus necesidades, les permitió acumular experiencias y conocimientos, los que fueron transmitiendo a sus congéneres. A partir de ahí cada nueva etapa que pasó requirió de nuevas adaptaciones y nuevos conocimientos que necesitaban pasarse unos a otros. Ya en la edad media las necesidades del hombre se hacían más complejas, por lo que se requiere de una especialización en el desarrollo de las técnicas, tanto de las artes como de los oficios, utilizando así una técnica más directa, de ahí que quien dominaba una actividad, arte u oficio, adiestraba a otros, a efecto de que existiera continuidad en el desarrollo de sus labores en consecuencia un maestro (artesano generalmente), enseñaba su oficio a uno o varios aprendices.

Más tarde, con la revolución industrial, surgieron necesidades más específicas de capacitación para el manejo de las máquinas, es decir, era necesario la transmisión de conocimientos, el desarrollo de las habilidades, destrezas y actitudes encaminadas a un desempeño eficiente de una tarea, por lo cual a partir de aquí, con el arribo de nuevas tecnologías surge la necesidad constante de capacitar o adiestrar a los trabajadores para las diferentes áreas.

En nuestro país los antecedentes legales de la capacitación se remontan al año de 1870, cuando se incluye en el Código Civil un capítulo relativo al aprendizaje; durante los años siguientes se aprecia en México un desarrollo industrial que no demandaba una gran población de trabajadores altamente calificados, debido fundamentalmente a la relativa sofisticación de las técnicas productivas.

De esta manera, la mayoría de las empresas instituyeron un sistema elemental de capacitación de pre-ingreso al trabajo, o bien, de adiestramiento rápido de la mano de obra ya empleada.

En este sentido, se optó por la continuación del contrato de aprendizaje, que no obstante su método empírico de enseñanza, constituyó por mucho tiempo la forma como se efectuó la capacitación y el adiestramiento de la fuerza de trabajo.

La idea inicial del contrato aprendizaje, pretendía favorecer tanto a trabajadores, como a los patrones; sin embargo, con el paso del tiempo algunos patrones lo utilizaron como forma de abuso y explotación, y aprovechando su respaldo en la Ley Federal del Trabajo, contrataron mano de obra barata. Esto llevó a que los obreros lucharan incansablemente, a través de sus representantes en el Congreso de la Unión, hasta hacer desaparecer el contrato aprendizaje como figura jurídica, esto fue en 1969, sin embargo no se dió en la práctica hasta 1976, a raíz de la reforma administrativa en que se iniciaron estudios que llevaran a la capacitación y el adiestramiento a que fuera un proceso educativo. Estos estudios fueron realizados en

1976 por la Dirección de Formación Profesional (antecedente inmediato de la UCECA), basado en tres aspectos:

- a) Las necesidades de capacitación y adiestramiento que existían en nuestro país.
- b) Los recursos de que se disponía para enfrentar estas necesidades.
- c) Las actitudes de patronos y trabajadores ante la capacitación.

A partir de los resultados, se planteó la creación de un Sistema Nacional de Capacitación.

Este sistema tendría que ser flexible, para poder adecuarse a los cambios y a las diversas modalidades emergentes del aparato productivo, pero conservando su estructura básica; y asimismo, debería propiciar la participación de los sectores de la producción y del Estado para poder responder a los requerimientos específicos de nuestro país.

Fue así como el gobierno mexicano elevó a rango constitucional el derecho a la capacitación y el adiestramiento, en el Decreto del 27 de diciembre de 1977, donde se modificó la Ley Federal del Trabajo, cuyas modificaciones fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación, hasta el 28 de abril de 1978, entrando en vigor el 1º de mayo del mismo año, de esta manera los elementos que configuran el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, quedaron plasmados en el Título Cuarto,

Capítulo III Bis, de la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores de la Ley Federal del Trabajo.

Dichas reformas fueron:

Artículo 123 Constitucional, previamente establecía:

Artículo 123. El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A.- Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos y, de una manera general, todo contrato de trabajo.

B.- Entre los Poderes de la Unión, el Gobierno del Distrito Federal y sus trabajadores.

Las Reformas introducidas al Apartado A del Artículo citado, fueron las siguientes:

Las Reformas a la Fracción XIII, consagró la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores, conforme a los sistemas, métodos y procedimientos que determine la Ley Reglamentaria, ésto es la Ley Federal del Trabajo.

Mediante reforma a la Fracción XXXI, se precisó que es de competencia exclusiva de las autoridades federales la aplicación de las disposiciones relativas a las obligaciones que corresponden a los patrones en materia de capacitación y adiestramiento, las autoridades federales contarán con el auxilio de las estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local en los términos de la Ley Reglamentaria correspondiente.

Ley Federal del Trabajo.

Con el objeto de adecuar sus normas al texto constitucional en materia de capacitación y adiestramiento y ampliación de la competencia federal, el 28 de abril de 1978, se publicaron en el Diario Oficial de la Federación las reformas a la Ley Federal del Trabajo, y rigen desde el 1º de mayo del mismo año.

Artículos relativos a la capacitación y adiestramiento contemplados en la Ley Federal del Trabajo.

3. Párrafo tercero, 25 Fracción VIII, 132 Fracción XV y XXVIII, del 153-A al 153-X, 159, 180 Fracción IV, 391 Fracciones VII, VIII y IX 412 Fracciones IV, V y VII, 523 Fracción V, 526, 527-A, 529, 537, 538, 539-A, 539-B, 539-C 698, 699, 892, 999 Fracción IV y 1002.

Por consiguiente para la conformación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, aunque se estudiaron los modelos de otros países, México creó su propio sistema, partiendo de que la capacitación es un derecho social y que el patrón tiene la obligación de otorgarla dentro de una relación de trabajo.

De ahí, que las características básicas del sistema sean:

- Su flexibilidad.
- Su carácter participativo.
- Su concepción de la capacitación como derecho social.

A manera de resumen sobre el Sistema Nacional de Capacitación se tiene que en el primer nivel o base, están las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben

integrarse al interior de todas las empresas de bienes y servicios, y por igual número de representantes obreros y patronales. Su función es la de vigilar la instrumentación y operación de todas las acciones relativas a la formación profesional de los trabajadores que deberán implantarse en cada empresa.

El segundo nivel, lo conforman los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, por rama industrial o actividad económica y tienen como función principal, ampliar las labores de la Dirección General de Capacitación y Productividad (D.G.C.P)

Los comités están representados en forma paritaria por trabajadores y patronos, actualmente se han constituido un total de 28.

En el tercer nivel, y para orientar las acciones de capacitación en cada estado, está el Consejo Consultivo del Empleo, Capacitación y Adiestramiento y los Consejos Consultivos Estatales de constitución tripartita y presididos respectivamente por el Secretario del Trabajo y Previsión Social y los Gobernadores de las Entidades Federativas.

En el último nivel, se estableció la Unidad Coordinadora de Empleo Capacitación y Adiestramiento (UCECA), teniendo como función la organización de la capacitación y el adiestramiento de la fuerza de trabajo inmersa en el aparato productivo.

Simultáneamente en el contexto de la capacitación y el adiestramiento, existían dentro del sector laboral dos organismos que operaban conjuntamente como fideicomiso.

Adiestramiento Rápido para la Mano de Obra (A.R.M.O.), institución dedicada a la formación de recursos humanos y principalmente, habilitar trabajadores como instructores e impartir capacitación y adiestramiento a aquéllos que desempeñan puestos de trabajo de carácter técnico.

Centro Nacional de Capacitación y Productividad (CeNaPro), institución que destinaba recursos a la formación a nivel gerencial de trabajadores que laboran en pequeñas y medianas empresas.

Organismos que por Decreto Presidencial, se convirtieron en el Instituto Nacional de Productividad (INaPro), el cual realizaba de manera íntegra acciones de capacitación y adiestramiento.

Desapareciendo dicho instituto, mediante el Decreto del 29 de marzo de 1983 en el Diario Oficial de la Federación, con el propósito de fortalecer las funciones de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.y.P.S.) sobre la capacitación y el adiestramiento, entrando en vigor hasta el 30 de diciembre del mismo año, dándose así, la liquidación de la UCECA al conformarse la D.G.C.y.P.

Las funciones específicas de la D.G.C.y.P., son básicamente las siguientes:

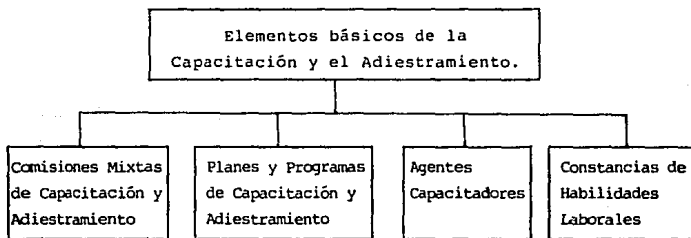
- Cuidar la constitución de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- Implantar programas de capacitación para el trabajo, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública (S.E.P.)

- Aprobar y rechazar planes y programas de capacitación.
- Realizar programas de investigación de la productividad.
- Diseñar y proponer lineamientos de carácter nacional, regional y sectorial para incrementar la productividad.

Elementos básicos de la capacitación y el adiestramiento.

Por elementos básicos debe entenderse los requisitos y condiciones legales y administrativas, que deberán seguirse para la organización y ejecución de las actividades de capacitación y adiestramiento.

Cada uno de estos elementos, está integrado por una serie de lineamientos, así como por su correspondiente respaldo legal, plasmado en el capítulo III bis, de la Ley Federal del Trabajo, que posteriormente se analizará.



En la actualidad la D.G.C.yP., determinan sus actividades en cuatro grandes líneas.

- A) vigilancia de las obligaciones que establece la Ley en materia de capacitación y adiestramiento.
- b) El desarrollo de tecnología para elevar la calidad de la capacitación.
- c) Desarrollo de Técnicas y metodologías para incrementar la productividad.
- d) Promoción y concertación de acciones con los sectores público, social y privado.

POR LO QUE SE REFIERE A LAS TAREAS DE CAPACITACION, EN BENEFICIO DE LA POBLACION TRABAJADORA, SE CONTEMPLAN LAS SIGUIENTES ESTADISTICAS A PARTIR DE LA CONFORMACION DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION.

**CIFRAS DE LAS ACTIVIDADES DE REGISTRO
DURANTE EL PERIODO 1978-1989 Y ANALISIS COMPARATIVO ANUAL**

CONCEPTO	1978 - 1982 (1)		1983 - 1988 (2)		1989 (3)		ACUMULADO	
	REG.	TRAB.	REG.	TRAB.	REG.	TRAB.	1978	1989
1. Comisiones mixtas	80,981	3'591,634	70,480	1'691,648	8,353	189,662	159,814	5'472,943
2. Planes y programas	28,806	1'429,516	97,529	4'844,758	16,024	760,218	142,359	7'034,492
3. Constancias de habilidades laborales	64,843	--	708,988	--	196,059	--	969,890	--
4. Institución capacitadora	873	--	571	--	68	--	1,512	--
5. Instructores externos independientes	1,041	--	5,993	--	1,307	--	8,341	--
6. Instructores Internos	7,379	--	185,709	--	34,854	--	227,942	--

- NOTAS:
1. En 1980 se realizó una campaña para el registro de comisiones mixtas.
 2. En 1983 se atendieron rezagos de trámites de 1981 y 1982
 3. Se incluye información al 30 de noviembre de 1989.

FUENTES: Dirección General de Capacitación y Productividad.

Fecha: 30.11.89

1.2.- QUE ES LA CAPACITACION

La capacitación y el adiestramiento es un rango constitucional y encuentra su fundamentación legal en las Fracciones XIII y XXXI del Apartado A, del Artículo 123 Constitucional¹, que posteriormente se analizará. Así es como entendemos que la Ley Federal del Trabajo, precisa las bases, condiciones y términos para llevar a cabo la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, determinando los procedimientos para cumplir con esta obligación.

La capacitación es: "una acción intencionada, dirigida al desarrollo de los conocimientos y las destrezas de la población, que permita su participación en las actividades productivas".²

La capacitación es: "una acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar una ocupación o puesto de trabajo".³

1. S.T.yP.S. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, ed. Dir. Gral. Asuntos Jurídicos, primera edición 1985, p 11, vol. 3.
2. CeNaPro., COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, primera edición 1981, p 5, Vol. 3.
3. UCECA., GLOSARIO DE TERMINOS, ed. Talleres Gráficos de la Nación, 1981, p 26, Vol. 3.

Adiestramiento es: "toda acción intencionada, dirigida al trabajador orientada a proporcionar y aumentar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes directamente relacionadas con su puesto de trabajo".¹

Adiestramiento es: "una acción destinada a desarrollar y perfeccionar habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".²

Una vez definidos los términos de capacitación y adiestramiento, podemos señalar que la diferencia entre ambos términos, estriba en que: el adiestramiento es preparar al trabajador para que realice con eficiencia las funciones de su puesto de trabajo, mientras que la capacitación tiene por objeto preparar al trabajador para que pueda desarrollar las funciones de un puesto nuevo o diferente al que realiza.

Por lo que podemos distinguir dos tipos de capacitación:

Capacitación y adiestramiento en el trabajo: "es una habilitación o mejoramiento de un trabajador sujeto a una relación formal de trabajo".³

Este tipo de capacitación y adiestramiento determinan una obligación patronal; mientras que el trabajador un derecho,

1. CeNaPro. op. cit. p 5.

2. UCECA, op. cit. p 16.

3. S.T.yP.S., CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, ed. Dir. Gral. Asuntos Jurídicos, primera edición 1985, p 14, Vol. 3.

todo ello, con el fin primordial de incrementar la productividad y mejorar el bienestar de los mismos.

Capacitación y adiestramiento para el trabajo: "es la habilitación de una persona que no tiene relación formal de trabajo, mediante el desarrollo de sus capacidades para el ejercicio de un puesto de trabajo, al que eventualmente pueda tener acceso".¹

1. S.T.yP.S., op. cit. p 15.

I.3.- FUNDAMENTACION JURIDICO-FILOSOPICA DE LA CAPACITACION
Y EL ADIESTRAMIENTO.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Los qué y por qué de la capacitación, se fundamentan legalmente en nuestra Constitución Política, puesto que el Artículo 123 Apartado A, Fracción XIII y XXXI, dice:

Fracción XIII.- Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La Ley Reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

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

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en Materia de Capacitación y Adiestramiento, son:

La Ley Federal del Trabajo nos determina un Estado de Derecho, dando los principios y políticas laborales y económicas del sector productivo, que en última instancia se determinan como derechos y obligaciones de los trabajadores. Es por eso que el Artículo 3, de esta Ley, dice: "es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores".

Asimismo, el Artículo 25 señala que las condiciones de trabajo deberán contener:

VII.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley.

En tanto que el Artículo 132, dice que son obligaciones de los patrones:

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del capítulo III bis de este título.

Título cuarto, capítulo III bis de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.

El Artículo 153 A, dice que:

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

Los objetivos de la capacitación de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo se fundamenta en el Artículo 153 F, siendo éstos:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. Mejorar las aptitudes del trabajador.

I.4.- QUIEN CAPACITA, A QUIEN SE CAPACITA, COMO Y DONDE SE CAPACITA.

En base a lo anterior se puede decir que toda empresa debe cumplir con los distintos objetivos y funciones, por lo que es necesario que cada departamento, área y cada persona que ocupa un puesto de trabajo, cumplan eficientemente sus tareas con el propósito de alcanzar los objetivos organizacionales.

Cuando estas personas o recurso humano de una organización, no alcanzan los objetivos de su puesto, es factible resolver esta problemática mediante la capacitación y el adiestramiento. Puesto que uno de los factores para el incremento de la productividad, es la eficacia en el trabajo, la capacitación y el adiestramiento, son instancias para que ésta se realice adecuadamente al mejorar los niveles de calificación de mano de obra, es incuestionable que, aún el haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulte beneficiado para mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Por consecuencia la capacitación y el adiestramiento, no se proporciona solamente para ver las reacciones de los participantes, sino que se pretende que adquierán la habilidad de comportarse de nuevas formas en su puesto de trabajo, y así cumplir con un precepto de Ley.

Es así como la Ley federal del trabajo, determina los lineamientos de capacitación, para que estas empresas den cumplimiento legal.

El Artículo 153 B, dice que la capacitación y el adiestramiento debe impartirse dentro o fuera de la misma empresa.

Por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bién, mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la S.T.yP.S. Y de acuerdo al Artículo 153 C, estas instituciones, escuelas y personal docente, deberán estar registradas y autorizadas ante la S.T.yP.S.

La capacitación y el adiestramiento, de acuerdo al Artículo 153 E, debe impartirse durante las jornadas de trabajo, salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo caso, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Para el cumplimiento de la capacitación y adiestramiento, el Artículo 153 I, dice que se deben constituir al interior de cada empresa la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, entendiéndola a ésta como, "organismo bipartito que se constituye en cada empresa o establecimiento, con igual número de representantes de los trabajadores y de los patrones, cuya función principal es vigilar la instrumentación y operación del sistema y los procedimientos que se implanten,

para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".^I

En cuanto a los planes y programas de capacitación, el Artículo 153 M, determina que los contratos colectivos deberán incluir cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a los planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo.

Podrá consignarse en los propios términos contratados, el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, la admisión.

Mientras tanto, el Artículo 153 N, determina que dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.yP.S.), para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Por consecuencia el Artículo 153 O, señala que las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someterse a la aprobación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (S.T.yP.S.), dentro de los primeros sesenta I CeNaPro, Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, primera edición 1981, p 5, Vol.I.

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

En cuanto a los requisitos que deberán cumplir los planes y programas, el Artículo 153 Q, estipula que deberán:

- I. Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- III. Precisar las etapas durante las cuáles se impartirá la capacitación y el adiestramiento, al total de los trabajadores de la empresa.
- IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V. Especificar el nombre y número de registro en la S.T.yP.S., de las entidades instructoras.
- VI. Aquéllos otros que establezcan los criterios generales de la S.T.yP.S., que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

En cuanto al incumplimiento del patrón con respecto a la obligación de dar capacitación a sus trabajadores, el Artículo 153 S, dice que cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la S.T.yP.S., los planes y

programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los Artículos 153 N y 153 O, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleven a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la Fracción IV, del Artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que, el patrón cumpla con la obligación.

CAPITULO 2.

LAS POLITICAS DEL ESTADO

2.1.- INTERVENCION DEL ESTADO GESTOR ANTE LA CAPACITACION.

Ubicando a nuestro país económica, política y socialmente dentro del contexto actual, podemos decir que aún estamos inmersos dentro de la crisis económica que venimos viviendo sobre todo en estas dos últimas décadas, como consecuencia de factores, tanto internos como externos, tales como: crisis del capitalismo a nivel mundial, movimientos sociales en América Latina, desplome del mercado petrolero, etc., sin embargo, es innegable aceptar que se ha dado un incremento económico, puesto que el Producto Interno Bruto (P.I.B.), creció 2.9% durante el trimestre abril-junio del 89, y 2.4% en el primer semestre del año, ello no significa que se haya dado una elevación en los niveles de vida, por el contrario siguen presentes una gran gama de problemas como son: el deterioro del poder adquisitivo de la población, bajos salarios, desempleo y subempleo, la mala distribución del ingreso, etc. Para contrarrestar dicha situación el Gobierno pretende durante el presente sexenio una recuperación del crecimiento económico nacional, en base a nuevos empréstitos internacionales y en la Inversión Extranjera Directa (I.E.D.), como se observa en el Reglamento de la Ley para promover la I.E.D., en el Diario Oficial de la Federación del 16 de mayo del año 1989, en el que se estima que en 1982, la I.E.D., registraba un monto de dos mil millones de dólares, actualmente es de 25 mil y se espera que para finales del 89 sea de 27 mil, aunado a un hecho muy

importante, la apertura ilimitada hacia el exterior con el ingreso de México al Sistema Generalizado de Tarifas y Aranceles (GATT), dicha apertura significa una alta competitividad del mercado interno con respecto al mercado externo, lo que hace necesario fomentar e impulsar la industria nacional, mediante políticas financieras, de inversión, capacitación y adiestramiento, que permitan elevar la productividad y en última instancia, contribuir al desarrollo socio-económico del país, puesto que el apoyo a la industria nacional significa eficiencia, productividad y generación de empleos, precisándose así la necesidad de la calificación de la mano de obra, vía capacitación, ya que la industrialización es una de las principales vías para generar el proceso de transferencia de mano de obra hacia actividades de mayor productividad. Medidas que en última instancia apoyarían al desempleo y subempleo, puesto que coexisten con un alto índice de puestos de trabajo vacantes y otros deficientemente cubiertos.

Es así por lo que el presente gobierno tiene como estrategia la modernización del país, traduciéndose en cuatro acuerdos principales, contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994:

- a) Soberanía, seguridad nacional y promoción de los intereses de México con el exterior. Se fundamenta en los preceptos de la defensa de los derechos humanos, la soberanía sobre los recursos materiales, la defensa

y práctica de asilo, la procuración de una justicia económica internacional, el respeto al pluralismo ideológico, la búsqueda de una práctica democrática en la toma de decisiones en la comunidad internacional y la solidaridad latinoamericana.

- b) Ampliación de la vida democrática. Promover mediante la participación amplia de la sociedad, la movilización solidaria del país en la superación de sus problemas y en la satisfacción de sus aspiraciones, con el convencimiento de que los retos del presente requieren del esfuerzo de todos.
- c) Recuperación económica con estabilidad de precios. Enfatiza la necesidad de alcanzar gradualmente una tasa elevada de crecimiento de la producción y de consolidar el abatimiento de la inflación, como condiciones indispensables para impulsar la realización personal y social de los mexicanos.
- d) Mejoramiento productivo del nivel de vida. Entendiendo este acuerdo como el impulso e implementación de política de beneficio social.

Es así como el Estado pretende el desarrollo nacional, armonizando y articulando los intereses de todos los sectores con el propósito de fomentar el crecimiento económico y el empleo garantizando una más justa distribución del ingreso, tal como se contempla en las políticas de bienestar social e industrialización plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo

1989-1994, con el fin de poder entender el papel de la capacitación para la elevación de la productividad y crecimiento del aparato productivo. :

2.2.- EL ESTADO Y LAS POLITICAS SOCIALES.

De acuerdo a lo expuesto en el inciso anterior, en cuanto a las políticas implementadas por el Estado para contrarrestar la problemática del desempleo y subempleo, el Gobierno Federal a instrumentado una serie de planes, programas y actividades traducidos en políticas plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, específicamente en política de industrialización, capacitación y adiestramiento, contemplados dentro del programa sectorial correspondiente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.yP.S.), y operacionalizados en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (ProNaCap).

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, señala una estrategia de modernización mediante los cuatro acuerdos anteriores definidos:

- a) Soberanía, seguridad nacional y promoción de los intereses de México con el exterior.
- b) Ampliación de la vida democrática.
- c) Recuperación económica con estabilidad de precios.
- d) Mejoramiento productivo del nivel de vida.

Las metas para la modernización se sustentan en la recuperación económica, encaminada a aumentar la capacidad de empleos bien remunerados y lograr el aumento gradual pero firme de los salarios reales que permitan a la población mínimos de bienestar social. Por lo anterior se puede inferir que es determinante dar respuesta al problema del desempleo y

subempleo, inferencia que se hace en base a los planteamientos hechos en el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, en el acuerdo Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida.

En cuanto al Mejoramiento Productivo del Nivel de Vida.

El Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, presenta como objetivo, elevar el nivel de vida de los mexicanos, como respuesta a las aspiraciones nacionales de bienestar y justicia, a través de cuatro directrices a seguir:

- a) Creación de empleos productivos y protección del nivel de vida de los trabajadores.

Para el fortalecimiento de la creación de empleos y el aumento de los salarios reales, se dará mediante la estabilidad económica, de una creciente inversión ampliadora de la oferta de empleos, de los avances de la productividad, y del estímulo a la participación de los trabajadores en el proceso de cambio económico.

Líneas de política a seguir para el cumplimiento de lo anterior, pretendiendo:

- Aumentar el empleo y los salarios reales sobre las bases del incremento de la demanda de trabajo que será propiciado por el crecimiento económico, del aumento de la productividad, y de la reducción de la transferencia de recursos al exterior.
- Mejorar y ampliar la educación y fortalecer la

capacitación y la productividad para promover el aumento de las remuneraciones reales.

- Consolidar una política tributaria que propicie una mejor distribución del ingreso, alivie la carga relativa sobre los ingresos del trabajo, y contribuya al financiamiento de las actividades del Estado, las que tendrán como eje fundamental una marcada orientación social.
- Impulsar una política de subsidios selectiva y transparente, que fortalezca el poder adquisitivo de los grupos necesitados.
- Asegurar la vigencia de una política laboral que atienda la satisfacción de los derechos de los trabajadores.
- Apoyar la participación amplia y decidida del movimiento obrero y campesino en la concertación de la política económica y social, junto con los demás sectores productivos y con el gobierno.

b) Atención de las demandas prioritarias del bienestar Social.

El gasto social tendrá dos propósitos fundamentales:

- 1.- Mitigar los efectos que dejó la crisis sobre las masas del país.
- 2.- Avanzar en la satisfacción de sus necesidades básicas, como son:

- Procuración e impartición de la justicia.
- Educación.
- Salud, asistencia y seguridad social.
- Alimentación y abasto.
- Población y desarrollo regional.
- Vivienda y suministro de servicios urbanos.
- Cultura y arte.
- Deporte y juventud.
- Mejoramiento de las condiciones de vida en la Ciudad de México.

c) Protección del medio ambiente.

Se pretende armonizar el crecimiento económico con el restablecimiento del medio ambiente, y la conservación y aprovechamiento racional de los recursos naturales, es decir, prevenir el deterioro ambiental, además de restablecerlo y promover una firme y amplia participación de los estados y municipios.

d) Erradicación de la pobreza extrema.

Se determinarán acciones para atender a los grupos de escasos recursos, tanto del campo como de la ciudad, a los primeros se pretende elevar su eficiencia productiva y diversificar sus actividades económicas y fortalecer su capacidad de organización para la producción, con respecto al segundo grupo, se atenderán

las colonias populares de las zonas urbanas, encontrando aquí al subempleo que es nuestro objeto de estudio, se pretende proveer de servicios básicos municipales, educación, alimentación y salud, apoyar la construcción y mejoramiento de la vivienda, regularizar la tenencia del suelo, capacitar para el trabajo productivo.

En consecuencia el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994, sustenta la estrategia de modernización, manteniendo así la unidad e identidad nacional y simultáneamente iniciar los cambios que demanda la sociedad. Las metas específicas se precisan en los programas sectoriales de mediano plazo establecidos a través de programas operativos, por lo tanto, compete a la S.T.yP.S., establecer el ProNaCap, llevando a cabo acciones concretas para la generación de empleos productivos, por lo tanto, la definición de políticas específicas de capacitación y adiestramiento a favor del desempleo y subempleo, es a todas luces conveniente, porque se inscribe dentro de los esfuerzos nacionales para materializar los postulados constitucionales y revolucionarios del México moderno.

Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

Potencialidades y Perspectivas del ProNaCap. Los retos que en materia de capacitación y productividad deben enfrentarse son:

- 1.- Incremento de la productividad laboral anual entre el uno y 2.5%.
 - 2.- Cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, por parte de las empresas, que tienen una relación contractual con sus trabajadores circunscrita en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, lo cual significa capacitar en el trabajo aproximadamente a 7 millones de trabajadores.
 - 3.- Mejoramiento en la eficiencia de los trabajadores, cuya relación laboral está dada en términos del Apartado "B" del Artículo 123 Constitucional, lo que implica capacitar alrededor de 2 millones de servidores públicos.
 - 4.- Atención a las necesidades de la planta productiva en su generación de empleos, lo cual se traduce en capacitar para el trabajo a más de 4 millones de personas.
 - 5.- Atención al sector social, dentro del cual está el subempleado, que comprende a 8 millones de personas consideradas como sujetos de capacitación.
- Esta es la dimensión del esfuerzo que tiene que realizar el país para elevar los niveles de capacitación y productividad.

Objetivos:

- 1.- Orientar los cambios de la productividad en forma selectiva, considerando las características que la

determinan y la dirección de la transformación estructural que se ha planteado.

- 2.- Reducir los diferenciales de productividad entre ramas de actividad, estratos empresariales y regionales del país, para así disminuir los diferenciales de ingresos laborales entre los mismos.
- 3.- Resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y demanda de obra calificada, mediante una mayor disponibilidad de oportunidades de capacitación y adiestramiento a todos los niveles requeridos, con el propósito de ampliar el acceso de la población a los empleos productivos. Se pondrá especial cuidado en aquéllos sectores intensivos en mano de obra.
- 4.- Disminuir los efectos negativos que puedan generarse entre mayores niveles de productividad y empleo.
- 5.- Garantizar que los mayores niveles de productividad generados se distribuyan equitativamente entre los factores de la producción y entre las regiones, propiciando una mayor vinculación de aquéllos con el salario.

Estrategias Generales:

- 1.- Fomentar y apoyar el incremento de la productividad armonizando las políticas sectoriales, la asistencia técnica a las empresas públicas, privadas y sociales y la concertación de acciones entre los factores de la producción.

- 2.- Consolidar la práctica de la capacitación y adiestramiento en el trabajo, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal en la materia.
- 3.- Intensificar la capacitación para el trabajo, mediante la coordinación de la infraestructura capacitadora de que dispone el gobierno federal y los sectores privado y social.
- 4.- Vincular la investigación, el desarrollo y la innovación tecnológica a los requerimientos de la planta productiva, de tal forma que se limiten los efectos negativos entre mayores niveles de productividad y empleo.
- 5.- Promover la mayor vinculación posible entre niveles de productividad y salario.

El ProNaCap, se compone del subprograma de capacitación y productividad de los sectores formal y social y el subprograma de capacitación y productividad del sector público.

Subprograma de capacitación y productividad de los sectores formal y social.

Incluye a los trabajadores y a las empresas cuya relación contractual está dada en los términos del Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, a las cooperativas, a los desempleados, a los subempleados, a los trabajadores por su cuenta y en general a las personas que al realizar una función

productiva no tienen una relación formal de trabajo en el medio urbano.

Metas:

- 1.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social.- en coordinación con los sectores privado y social, promoverá el registro de 170 mil comisiones mixtas y 135 mil planes y programas para capacitar y adiestrar a 3 millones de trabajadores. Se considera también el registro y funcionamiento de ochenta mil comisiones mixtas de seguridad e higiene. En coordinación con el Departamento del Distrito Federal y los gobiernos de las entidades federativas, se proporcionarán becas de capacitación a 50 mil trabajadores desempleados.
- 2.- Secretaría de Educación Pública y el Instituto Mexicano del Seguro Social, ofrecerán cursos de capacitación para el trabajo a 4 millones de mexicanos.
- 3.- Nacional Financiera, mediante el programa de apoyo integral a la industria mediana y pequeña, ofrecerá asistencia técnica y financiera a 140 mil pequeñas y medianas industrias.
- 4.- Las empresas coordinadas por la Secretaría de Energía, Minas e Industrial Paraestatal, capacitará a un millón de trabajadores.
- 5.- La Secretaría de Comunicaciones y Transportes, en coordinación con los sectores social y privado,

capacitará a 900 mil trabajadores.

- 6.- La Secretaría de Pesca, capacitará a 35 mil cooperativistas.

Subprograma de capacitación y productividad del sector público.

Ubica a los trabajadores y las dependencias de la administración pública, que tiene una relación laboral en términos del Apartado "B", del Artículo 123 Constitucional.

Metas.

- 1.- Elaboración de documentos que orienten las acciones capacitadoras y de fomento a la productividad del sector público.
- 2.- Formulación de proyectos de sus unidades y desarrollo de recursos humanos, destaca la capacitación de alrededor de dos millones de empleados al servicio del Estado que deberán realizar las entidades de la administración pública.

Proyectos Prioritarios del ProNaCap:

- 1.- Estudio sectorial de capacitación y adiestramiento.- definir con claridad la estructura de la demanda y la oferta de mano de obra calificada por sectores productivos, niveles ocupacionales y por región, así como señalar los proyectos de inversión o reestructuración de las instituciones capacitadoras actuales, que permitan ampliar y mejorar cualitativa-

mente la oferta de capacitación.

- 2.- Servicio de apoyo técnico para la capacitación y el adiestramiento.- se establecerá un servicio de detección de necesidades, formulación de planes y programas, formación de instructores, elaboración de material didáctico y operación de cursos para apoyar a 10 mil pequeñas y medianas empresas, estableciéndose cuotas mínimas de recuperación.

Asimismo, se apoyará con recursos técnicos y humanos a los Comités Nacionales y Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, a efecto de que realicen con mayor eficacia las funciones que les asigna la Ley Federal del Trabajo, particularmente en lo relativo a la conclusión de los sistemas generales de capacitación, elaboración de cursos y programas operativos por rama de actividad económica en las diferentes entidades federativas.

- 3.- Capacitación gerencial.- se pretende apoyar a 12 mil pequeñas y medianas empresas en sus necesidades de capacitación gerencial, mediante la realización anual de 400 cursos, que conjuntamente se desarrollarán con Nacional Financiera, a través del programa de apoyo integral a la industria mediana y pequeña. Lo anterior, considerando que es preciso mejorar la organización del trabajo y de la producción, como una estrategia básica para el incremento de la productividad.

4.- Programa de becas de capacitación para trabajadores.- considerando las aspiraciones de los trabajadores, las condiciones sociales prevaletientes, el comportamiento de la demanda de mano de obra y las disponibilidades presupuestales; se propondrá la continuación del programa de becas de capacitación para los trabajadores en forma coordinada con el movimiento obrero organizado y los diferentes niveles institucionales de gobierno.

5.- Asistencia técnica a las cooperativas.- se establecerá un servicio de asistencia técnica, vinculado a los aspectos legales, administrativos y financieros, para el mejoramiento productivo del sector cooperativo. Lo anterior, considerando que las unidades de producción del sector social precisan consolidar su producción y productividad, para cumplir con el propósito de mejorar las condiciones de vida de sus agremiados.

Manejo de los instrumentos de política económica y social.

Las dependencias y entidades competentes, en coordinación con las Secretarías de Programación y Presupuesto y del Trabajo y Previsión Social, determinarán la magnitud, duración, criterios de selección, condiciones de otorgamiento, reglamentación y modalidades de operación de los instrumentos que específicamente están diseñados para impactar en el desenvolvimiento de los procesos de la capacitación y productividad. Esto se realizará tomando en consideración los aspectos

estructurales y coyunturales de la economía y la opinión de los sectores social y privado.

CAPITULO 3.

CARACTERISTICAS DEL SUBEMPLEO EN MEXICO.

3.1.- CAUSAS Y EFECTOS DEL SUBEMPLEO.

México al igual que todos los países dependientes y subdesarrollados, presenta una amalgama de fenómenos económicos, políticos y sociales que repercuten directamente en la sociedad y en el aparato productivo de la misma. todo ello porque el subdesarrollo enmarca una serie de indicadores que nos permiten mostrar un atraso económico y social, y repercute en la población ante la falta de oportunidades para trabajar aunada a las deficiencias en los sistemas educacionales, y al atraso técnico del aparato productivo que propicia una contradicción propia del capitalismo, dándose abundancia en la fuerza de trabajo ante las necesidades históricas de la industria por contar con mano de obra calificada. Por lo que en los países en vías de desarrollo son racionales en lo privado e irracional en lo social, una de las alternativas a seguir para contrarrestar este fenómeno, es la aplicación de una política nacional de desarrollo económico, aumentando el volumen total de inversión necesario para elevar la capacidad productiva del país, que por consecuencia permita la elevación de los niveles de vida de la gran masa de la población.

Actualmente en nuestro país, de acuerdo a las estadísticas de la Secretaría de Programación y Presupuesto (S.P.P.), tenemos un aumento en el crecimiento económico, pues en el primer trimestre del año de 1989, el Producto Interno Bruto (P.I.B.), era de 2.4% mientras que en el segundo trimestre, ascendió a 2.9%, sin embargo, no se ha dado una elevación del

nivel de vida, sino al contrario, el poder adquisitivo del salario, el desempleo y el subempleo, la distribución del ingreso, se siguen deteriorando sin una perspectiva inmediata de solución a estos problemas.

Todo ello demuestra como el proceso de crecimiento no ha sido condición para generar volúmenes necesarios de demanda de mano de obra, por consecuencia la Población Económicamente Activa (P.E.A.), del país, se traduce en mano de obra no calificada y poco útil para la industria, siendo arrojada al ejército industrial de reserva y a labores no técnicas, sino más bien de servicios, constituyéndose por desempleados y subempleados, siendo éste último nuestro objeto de estudio. Entendiendo al subempleo como, "los estratos bajos de la estructura social, que poseen un bajo ingreso, generado por el empleo inestable y mal remunerado, en razón de su precaria calificación de mano de obra".¹

Es así como se estima que en México un tercio de la P.E.A., se sitúa en el subempleo, que usualmente se localiza en las áreas marginales o informal de la economía y que está sujeta a una intensa movilidad entre ocupaciones y regiones (migración rural urbana y migraciones externas). Por lo tanto, es necesario diferenciar dos patrones de marginación, dados por su ubicación especial, el que tiene lugar en áreas rurales y el que se presenta en el medio urbano, éste último tiene su origen

1 C.R.E.A., EL SUBEMPLEO DE LA FUERZA DE TRABAJO, ed. Dir. Gral. Planeación 1982, p 9, Vol. 5.

básico, aunque no exclusivo, en las oleadas de inmigración, por falta de horizontes se trasladan a la ciudad, fenómenos propios de todos los países del sistema capitalista y fundamentalmente de los dependientes, y que se manifiesta con mayor crudeza en el área rural.

En base a la expansión urbana en México, por el número de unidades urbanas (ciudades) y por la población contenida en las mismas, se vislumbra una explosión urbana en el territorio, como se podrá observar por los siguientes datos.

Para la década de los 80' con una población total de 75 millones de habitantes, el país contaría con una población urbana, en localidades con 15,000 y más habitantes, de 35 a 37 millones, es decir, la mitad o más de la población total. El aumento de la población urbana en el decenio 1970-1980, se estima sería del orden de 15 millones por reclasificación de más de 80 localidades que pasarían de suburbanas a urbanas, por expansión física de las ciudades. La población urbana tal vez se incremente en una cifra un poco menor, alrededor de 5 millones los aportarían la migración a las ciudades y el volumen mayor, unos 7 millones de personas, estaría constituido por el crecimiento vegetativo de la población urbana.

En el decenio siguiente 1980-1990, se excede ampliamente los 20 millones de personas, más de 20 millones por reclasificación de unas 120 localidades como urbanas, 8 millones por la migración y alrededor de 10 millones por el crecimiento de la población urbana. Ello significaría que para

1990 entre 57 y 60 millones de personas, aproximadamente un 60% de la población rural proyectada, estarían residiendo en localidades consideradas urbanas. La proyección descrita es factible, desde luego, en medida que se mantengan las tendencias de comportamiento demográfico o urbano, observadas en los 20 años anteriores.

En relación con la población que residiría en las ciudades se ha estimado, que si el área urbana de la ciudad de México continúa absorbiendo gran parte de los migrantes internos, unido al crecimiento natural de la población residente en su área actual y la extensión física de la misma, la población concentrada en área urbana de la ciudad de México, alcanzaría de 13 a 14 millones en el decenio 1980 y alrededor de 20 millones en el decenio 1990.¹

También sabemos que la creación de nuevos centros de productividad y trabajo, siempre ocasionan la movilización de la gente de lugares cercanos al centro de productividad. Esto solamente sucede en países desarrollados y hay opciones para los países en desarrollo, en este caso en particular, son tan pocas las posibilidades de trabajar, debido a la sobrepoblación de mano de obra en los mismos centros productivos, la demanda es tan grande que sobrepasa la capacidad de absorción en el empleo, sobreviniendo así una tasa superior de desempleados y subempleados.

(1) Alba, Francisco. LA POBLACION DE MEXICO, editado por el Colegio de México, ed. II, México 1979, p 120-122.

Comparando las tasas de incremento de la oferta potencial y de la demanda real del trabajo remunerado Población Económicamente Activa Real (P.E.A.R.), por el sistema productivo se observa que, mientras la oferta crece 2.6% anual, en promedio, en los decenios 1950-1960 y 1960-1970, la demanda lo hace al 2.8% en el primero y al 2.3% en el segundo, lo que puede ser significativo; a partir de 1960, la existencia de trabajadores potenciales en situación de desempleo y subempleo. Aunque contar el número absoluto de desempleados y subempleados resulta riesgoso, sin embargo puede darse el caso y aún así las cifras resultarían muy por fuera de la realidad.

El nivel de desempleo, cifra aproximadamente en el censo de 1960, es muy bajo uno por ciento de la fuerza de trabajo, cien mil de personas. Esta proporción aumenta y en 1970 es de 3.8% casi medio millón de personas.

Estas aproximaciones nos pueden marcar una pauta de ascensos en mano de obra desocupada, si tomamos en cuenta la situación económica actual. Si en 1960 la cifra era del uno por ciento, y en diez años aumenta cuatro veces más, es indudablemente que para 1980 y demás años en curso, el desempleo se incrementa por el cierre de medianas y pequeñas empresas; en casos particulares la fusión o desaparición de grandes industrias.

Se toma en cuenta también, el empleo de técnicas atrasadas en amplios sectores, el carácter estacional o eventual de muchas ocupaciones y los bajos niveles de productividad son

importantes sectores "tradicionales" de la economía.

Por último los medios masivos de comunicación han tenido una influencia determinante, su labor no se ha concentrado a informar sino también a comercializar con viviendas, condominios y terrenos, idealizando un modo de vida de "confort" para los que ya viven en la ciudad, sin embargo, éstos mensajes los asimilan más las personas del medio rural y aunado a las demás condiciones antes expuestas, termina por ceder al encanto de las grandes ciudades.

3.2.- PERFIL DEL SUBEMPLEO.

El escaso dinamismo de la demanda del empleo en las empresas establecidas que operan con alta productividad, conduce a que esta fuerza de trabajo (subempleado) se dirija a actividades como la prestación de servicios o la producción de bienes, con escasas o nula capitalización, que no posee divisiones eficientes de trabajo, que por ende, trabajan con ínfimos niveles de productividad y deprimen los niveles salariales.

Ciertas ocupaciones de refugio o supervivencia aparecen así, como propias al subempleo, por ello, es posible afirmar que es precisamente en quién se concentra los mayores índices de marginalidad y pobreza.

El subempleo está integrado por la fuerza de trabajo que ha sido obligada a crear su propia demanda, debido a la escasa capacidad del sector moderno para observar los cada vez mayores excedentes de mano de obra.

Debido a la facilidad de acceso propia del subempleo, este se encuentra constituido principalmente, por personas de escasa escolaridad o calificación y por recientes migrantes al centro urbano.

De ahí que este sector de la población se encuentre particularmente en tugurios en el interior de las ciudades, y en la periferia de las mismas.

Por características propias del sector industrial moderno,

requiere de una serie de calificaciones y conocimientos que hacen que sólo una capa privilegiada del sector trabajador, pueda ocupar empleos en ella. Esta capa aunque va aumentando, no logra observar a los subempleados, en su mayoría migrantes rurales analfabetos y carentes de un conocimiento de las tecnologías urbanas más valoradas.

Los subempleados no cuentan con instituciones y mecanismos de producción, ni orientación, a efectos de guiarlos y hacerlos partícipes del desarrollo económico nacional. En consecuencia, carecen de contactos de trabajo, de acceso a la seguridad social y otros servicios y prestaciones que ella se vinculan, tales como atención médica, los pagos por accidentes, pagos por jubilaciones, derechos a la vivienda, participación de utilidades y en general de los servicios elementales que los trabajadores asalariados gozan.

El acceso a la educación es muy limitada, la capacidad de la industria para proporcionar empleos ha dado lugar a una constante competencia por aquéllas oportunidades de empleo que se va abriendo, donde los grandes grupos anteriormente mencionados, se ven imposibilitados de incorporarse por no estar capacitados en la medida que exigen estos puestos. Más algunas disposiciones legales y administrativas, en tanto, son diseñadas por una economía moderna, orgánicamente oligopolítica, se convierte en obstáculo para la supervivencia de estos subempleados, sin que se abran opciones en el trabajo.

En conclusión sólo queda para estos grupos el conjunto de

empleos más bajos, ocupaciones manuales sin calificación, como son: vendedores ambulantes, cuidadores de automóviles, trabajadores domésticos y otras ocupaciones económicamente desvalorizadas.

3.3.- IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION AL SUBEMPLEO.

Entendiendo que el subempleo, se constituye principalmente por personas de escasa escolaridad ó calificación y por recientes migrantes al centro urbano, es preciso buscar alternativas de acción destinadas a este sector, que evidentemente requiere de educación y capacitación, que le permita incorporarse a la vida productiva.

Evidentemente, la educación en México presenta grandes rezagos, puesto que tenemos que en 1960, ocho de cada diez mexicanos mayores de 15 años, no alcanzaban el mínimo educativo, en 1970, siete de cada diez, estaban en la misma situación, y en 1978 eran seis, pese a este descenso paulatino, la población sin el mínimo educativo había aumentado en términos absolutos, de 15.5 millones en 1960 a 18.28 millones en 1970 y 20.64 millones en 1978.

Con respecto a la población de 15 años y más, nos estarían mostrando que pese a los incrementos de la escolaridad de la población no había ningún cambio estructural, en los procesos escolares y una mayoría de adultos se mantendría en situación de rezago.

Si se suma a la población sin instrucción y la población con sólo uno o más grados de escolaridad, se tiene que en 1978, 13.39 millones de mexicanos estaban en situación de analfabetismo absoluto.

Tres variables son las que condicionan la evolución del rezago:

- a) La no inscripción.
- b) La deserción.
- c) El egreso de los servicios de educación de adultos.

La no inscripción se refiere a la población que no se apuntó en la edad correspondiente a la primaria y al cumplir 15 años, pasa a incrementar la población adulta que cumple 15 sin instrucción.

Los desertores a la educación primaria, que cumplen 15 años sin haber terminado el ciclo escolar, también pasan a formar parte de los rezagados.

Consecuentemente la enseñanza primaria no agota los requerimientos educativos fundamentales, especialmente si se toma en cuenta las exigencias del cambio científico o tecnológico que experimentan nuestras sociedades.

En base a lo antes dicho, se considera que el rol de la educación condiciona la vida laboral de los individuos, determinando así su papel en la vida económica, en base a las estadísticas anteriormente analizadas, podemos decir que no existe una identificación de los individuos con su mundo de trabajo, puesto que su incorporación al aparato productivo es prematuro, ya que la mayoría de los casos su preparación es limitado y restringido.

Ante esta realidad la necesidad de educación vía la capacitación y el adiestramiento para este sector, se dá en el marco de lo económico, político y social que responda a las necesidades de mejorar las condiciones de producción y de vida

de los integrantes de los sectores de la población.

En este contexto, el proceso de educación, capacitación y adiestramiento, deberá revelarse como factor que, al conformar actitudes, desarrollar destrezas, reproducir y ampliar criterios o puntos de vista, crear relaciones de organización, producción, intercambio y consumo entre los miembros de una familia, grupo o comunidad, se pretende que el proceso de formación orientado a los marginados, pueda convertirse en elementos de desarrollo y no meramente como consecuencia mecánica de un determinado sector productivo y comercial.

En este sentido, abordar la problemática específica de capacitación, no significa aislar y reducir el marco y los medios de acción como si se tratara de operaciones aisladas. Por el contrario, implica ubicarla en el contexto más amplio de los problemas sociales del país, procurando que la capacitación no se convierta en un fin en sí misma, sino en uno de los medios que, articulado con otro tipo de acciones, contribuya eficazmente a la dignificación de la existencia de los grupos sociales inmersos en el subempleo y que pueda suministrarles una mayor capacidad de generación, retención y distribución de excedentes, así como de un mínimo de bienestar, condiciones de organización y de participación democrática en las cuestiones ciudadanas.

Es preciso, por ello, buscar respuestas imaginativas y cualitativas, alternativas que, formando parte de una estrategia nacional, determinen prioridades y formas de acción

destinadas a atender a una porción significativa de la población nacional que requiere, además de educación y capacitación, una ampliación de las oportunidades sociales que les permita superar severas limitaciones de toda índole.

CAPITULO 4.

**INVESTIGACION DE CAMPO, EFECTOS SOCIALES DE
LA CAPACITACION AL SUBEMPLEADO.**

4. INVESTIGACION DE CAMPO, EFECTOS SOCIALES DE LA CAPACITACION AL SUBEMPLEADO.

4.1. Diseño de Investigación.

4.1.1. Planteamiento del problema.

La capacitación como una alternativa para el subempleado urbano y la relación que guarda éste con el resto de la sociedad.

4.1.2. Hipótesis.

"La capacitación una instancia educativa o un paliativo industrial".

V.I. Capacitación.

V.D. Instancia educativa o paliativo un industrial.

4.1.3. Objetivos de la investigación.

-Conocer cuáles son los efectos sociales de la capacitación en el subempleado.

-Saber y conocer si se da capacitación en las empresas y con qué fin, así como también saber si el trabajador la recibe.

4.2. Recopilación de la información.

Los datos que a continuación se describen, tienen como objetivo demostrar de manera cuantitativa, las opiniones de dos sectores involucrados en la capacitación; el industrial y el obrero y, con ello, poder comprobar o desaprobar la hipótesis planteada.

El procedimiento metodológico a seguir para el logro de lo anterior, fue:

4.2.1. Trabajo de gabinete.

-Se elaboraron dos instrumentos semi-estructurados: uno de 8 preguntas y otro de 11, que serían aplicados a los sectores de estudio, las preguntas se hicieron en base al marco teórico y la experiencia que se tiene en este campo. (anexo 1,2).

-Se pilotearon los instrumentos, en una población con características semejantes.

-Se estableció la muestra y criterios de aplicación de la siguiente manera:

La muestra se estableció, bajo criterios socio-estadísticos en los que se señala que el investigador puede determinar la cuota de instrumento a aplicar y de la población a estudiar.

Por lo que la muestra, por ser un universo muy amplio, donde la Población Económicamente Activa, comprende a 28.1 millones de personas¹, fue determinada al arbitrio numérico, pero con criterio cualitativo para su análisis, siendo 50 instrumentos

(1) Alba, Francisco. Op. cit. p. 119.

para un sector y 50 para otro sector, el cuál se aplicaría en forma probabilística y al azar.

-Se elaboraron los cuadros para vaciar información y sistemas de codificación.

4.2.2. Trabajo de campo.

-De acuerdo al modelo de aplicación se recorrieron 4 zonas industriales, correspondientes a los corredores industriales de Naucalpan, Edo. de Méx., Vallejo, Tacuba e Iztapalapa, con el fin de tener opinión de las 4 zonas más industrializadas de la ciudad.

-Forma de aplicación.- después de haber hecho el recorrido, se determinó aplicar 25 instrumentos (encuestas) en cada una de las zonas visitadas, su aplicación fue al azar, aclarando que fueron 25 para empresarios, y 24 para obreros en 2 zonas y 26 para obreros y 24 para empresarios en las otras dos zonas.

4.3. Presentación de la información y análisis de la misma

4.3.1. Resultados obtenidos y su aplicación cuantitativa del cuestionario aplicado al empresario. (anexo 1)

1. ¿Dentro de su empresa se da capacitación?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	50	100	50
NO	--	--	

2. ¿Qué es la capacitación?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
Actualización de conocimientos y habilidades.	35	70	16.6
Posibilidades de desarrollo	10	20	
Satisfacción de necesidades.	5	10	

En relación al cuadro 1 y 2, se pudo constatar que el 100% de la población encuestada, industriales otorgan capacitación, sin embargo, existe un desconocimiento al definir qué es la capacitación, ya que un 70% define como "actualización de conocimientos y habilidades", correspondiendo tal definición

al adiestramiento. Tal motivo nos va induciendo a corroborar que se capacita por capacitar, como cumpliendo a la obligación que determina la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 153-A, más que capacitar para la producción y tecnificación de mano de obra.

3. ¿qué es la capacitación en el trabajo?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
Mejorar habilidades en el puesto	50	100	50

4. ¿Qué es la capacitación para el trabajo?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
Mejorar la especialidad.	30	60	25
Conocimientos para otros puestos	20	40	

En cuanto al cuadro 3 y 4, permiten ir confirmando lo anteriormente señalado en el cuadro 1 y 2, al no definir correctamente la capacitación en el trabajo y para el trabajo, puesto que el 100% define a la capacitación en el trabajo como adiestramiento; y a la capacitación para el trabajo, el 60% lo define nuevamente como adiestramiento, el 40% restante, define el concepto de capacitación, pero no aplicada para el trabajo, hecho que nos hace pensar que los empresarios desconocen que la capacitación en el trabajo implica que exista una relación formal de trabajo y por consi-

siguiente en la capacitación para el trabajo, se dá sin existir una relación de trabajo, tal y como lo plantean las políticas que el Estado establece como apoyo al sector social, en este caso al desempleado y subempleado, y con ello poderlos integrar al aparato productivo.

5. ¿Por qué se imparte capacitación en la empresa?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
Mejorar métodos y procedimientos	30	60	16.6
Incrementar calidad	10	20	
Mejorar la producción.	10	20	

6. ¿A quién va dirigida la capacitación?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
Al personal	40	80	25
A aquéllos con necesidades de desarrollo.	10	20	

Con respecto al cuadro 5 y 6, los entrevistados dijeron en un 60% que imparten capacitación con la finalidad de mejorar métodos y procedimientos en el trabajo, sin embargo, al preguntarles a quién va dirigida dicha capacitación, el 80%

afirmó simplemente que al personal, es evidente que están capacitando por capacitar, ya que la capacitación debe ser dirigida al personal que la requiera, en base a una detección de necesidades a establecer, lo cual permitiría ir formando cuadros de trabajadores especializados en las diversas ramas de la producción social. Sin embargo, se está consciente que ésta es una tarea difícil de llevar a cabo, por las condiciones industriales y los procedimientos políticos para el trabajo.

7. ¿La capacitación permite mejorar las condiciones del trabajador?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	50	100	50
NO	--	--	

8. ¿La capacitación permite a la empresa: elevar la producción?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	50	100	50
NO	--	--	

En el cuadro 7 y 8, el 100% de la muestra afirmó que la capacitación permite mejorar las condiciones del trabajador, aunque no se dice en qué, y que pese a que sólo se capacita por capacitar, se dá un beneficio, tanto para el trabajador como para el empresario.

Es así como la capacitación y la productividad están estrechamente vinculadas, puesto que se facilita la obtención de mayores rendimientos en la empresa, ya que permite elevar el bienestar de los trabajadores, traducido en la percepción de ingresos superiores, aumento en la calificación de la mano de obra y restablecimiento en los sistemas de organización en el trabajo.

Cabe aclarar que ninguno de los entrevistados nos pudo definir el concepto de capacitación, siendo éste "una acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar una ocupación o puesto de trabajo"¹

Por lo que hablaremos de capacitación en el entendido de que ellos lo definen como adiestramiento, entendiéndolo a éste como "una acción destinada a desarrollar y perfeccionar habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo".²

(1) UCECA, op. cit. p 26.

(2) UCECA, op. cit. p 16.

4.3.2. Resultados obtenidos y su aplicación cuantitativa del cuestionario aplicado al trabajador. (anexo 2)

1. ¿Ha recibido capacitación?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	49	98	25
NO	1	2	

2. ¿Las funciones de su puesto de trabajo se relacionan con la capacitación recibida?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	49	98	25
NO	1	2	

En el cuadro 1 y 2, se pueden confirmar las deficiencias determinadas en el análisis anterior, en cuanto al proceso de la capacitación, puesto que la empresa cumple tal ordenamiento legal, ya que un 98% de la muestra, afirma haber recibido cursos de capacitación, pero ésto no es capacitación, sino adiestramiento, ya que la capacitación recibida se relaciona con las funciones de su puesto de trabajo, es así como se puede ver que ante tal adiestramiento, no existe la posibilidad de algún ascenso, pues es la capacitación la que permite la adquisición de nuevos conocimientos, para así

ocupar un puesto diferente, que signifique un ascenso y desde luego un incremento salarial, hechos que nos llevan a ir corroborando la supuesta hipótesis planteada en el trabajo, al considerar a la capacitación como un paliativo político por parte del Estado, más que como alternativa al desarrollo industrial y a la tecnificación de la mano de obra, como lo señala el Plan Nacional de Desarrollo y el Programa Nacional de Capacitación.

3. ¿El contenido de la capacitación tiene aplicación práctica en su puesto de trabajo?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	46	92	16.6
NO	3	6	
Sin respuesta	1	2	

4. ¿Considera que los conocimientos adquiridos en la capacitación, le sean de utilidad tanto como trabajador, como persona con derechos y obligaciones?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	49	98	25
NO	1	2	

En relación al cuadro 3 y 4, se confirma una vez más que tanto la empresa como los trabajadores, no tienen el

conocimiento integral de lo que significa la capacitación, ya que el 92%, afirma que el contenido de la capacitación tiene aplicación práctica en su puesto de trabajo, sin percatarse que ésto no es capacitación, sino adiestramiento, determinando también en un 98%, que éstos conocimientos adquiridos (habilitación para su puesto de trabajo), le son de utilidad como trabajador y como persona con derechos y obligaciones, sin poder detectar que ésto es adiestramiento y que también existe la capacitación dentro de sus derechos, que le puede brindar la oportunidad de ocupar un puesto diferente, repercutiendo en la posibilidad de que signifique un nuevo y mejor incremento salarial, la confusión no es de forma sino de contenido y ésto se debe en gran medida a la confusión que el Estado provoca en este renglón, al no aplicar normativa y operativamente el reglamento de sanciones que para tal fin tiene.

5. ¿Ha recibido reconocimiento de su trabajo por su jefe inmediato?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	42	84	25
NO	8	16	

6. ¿Considera que la capacitación es necesaria para el mejor desempeño en su puesto de trabajo?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	49	98	25
NO	1	2	

Con respecto al cuadro 5 y 6, un 84% de la muestra afirma que ha tenido reconocimiento en su puesto de trabajo, respuesta que supone que existe un acertado adiestramiento, puesto que al habilitarse en su puesto significa perfeccionamiento y desarrollo en sus habilidades y destrezas, logrando con ello, dicho reconocimiento, confirmándolo al decir un 98% que la capacitación (adiestramiento), es necesario para el mejor desempeño de su puesto de trabajo, es así como a lo largo de esta interpretación y análisis, hemos ido corroborando que no se da capacitación y adiestramiento como lo contempla la Ley Federal del Trabajo, ya que sólo se desarrolla adiestramiento, significando sólo incremento de

productividad más no la posibilidad de desarrollo y superación para el trabajador, olvidando que la capacitación es un recurso educativo para el logro de un desarrollo técnico en la industria, y convertirlos en entes altamente competitivos y de calidad, tanto en el producto como en el Recurso Humano.

7. ¿Recomendaría la capacitación a sus compañeros?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	49	98	25
NO	1	2	

8. ¿Usted seguiría capacitándose?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{X}
SI	49	98	25
NO	1	2	

En cuanto al cuadro 7 y 8, se puede constatar que los trabajadores están convencidos de que la capacitación (adiestramiento) es buena, ya que un 98% determina que recomendaría la capacitación a sus compañeros, así como también están dispuestos a seguir capacitándose (adiestrándose), sin reflexionar en qué sólo han recibido adiestramiento.

9. ¿Cómo realiza su trabajo?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{x}
Con entusiasmo	50	100	50
Con pesimismo	--	--	
Por obligación	--	--	

10. ¿Si le ofrecieran cambiar de puesto y funciones aceptaría?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{x}
SI	35	70	25
NO	15	30	

¿Por qué?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{x}
Por desarrollo	15	30	12.5
Crecimiento personal	15	30	
Mejor sueldo	5	10	
Sin respuesta	15	30	

11. ¿A quién beneficia la capacitación?

Categoría	Frecuencia	%	\bar{x}
A la empresa	2	4	16.6
Al trabajador	6	12	
A ambos	42	84	

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Por último, en cuanto a los cuadros 9, 10 y 11, se pudo constatar y confirmar una vez más el desconocimiento de lo que significa ser capacitado, determinando un 100% de la muestra que realiza con entusiasmo su trabajo, pero sin embargo, en cuanto a la posibilidad de cambiar de puesto un 70% desea hacerlo, sin percatarse que para ello, se requiere haber recibido una capacitación más no un adiestramiento, que es lo que han recibido en su proceso de habilitación, ya que sólo se les ha preparado para su puesto de trabajo, y no se les ha capacitado para ocupar un puesto diferente, lo cual significa que dicha habilitación sólo beneficia a la empresa, ya que se perfecciona la mano de obra para el puesto de trabajo, siendo incongruente al afirmar un 84%, que la capacitación (adiestramiento) beneficia tanto a la empresa como al trabajador; quizá el que sólo se adiestre al trabajador sea un problema más complicado de lo que se cree, pues esto puede estar correspondiendo a un elemento importante de la producción. la división social del trabajo, la jornada de trabajo, la circulación de mano de obra, etc., aspectos provocados por los industriales, para evitar responsabilidades para con el trabajador y la sociedad, pues lo que interesa y más en sociedades periféricas como la nuestra, es la producción que se traduzca en ganancia a bajo costo.

4.4. Conclusiones:

De acuerdo al análisis e interpretación de la información obtenida en esta investigación, se afirma que la hipótesis planteada se confirmó, puesto que la capacitación sólo es un paliativo industrial y por consiguiente está lejos de ser una instancia educativa, ya que el proceso de capacitación no está bien entendido en la empresa y por consiguiente tampoco el trabajador lo entiende, tal afirmación se hace en base a que existe una deficiente aplicación de las acciones a seguir que contempla el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, puesto que se debe llevar a la práctica la capacitación y el adiestramiento, y que de acuerdo al Artículo 123-A, de la Ley Federal del Trabajo, significa una obligación patronal.

Se pudo constatar que sí se da habilitación al trabajador pero no realizan actividades de capacitación, ya que de acuerdo a la información captada, se determinó que sólo se da adiestramiento, significando únicamente beneficio a la empresa, y se olvida que entre la capacitación y la productividad existe un vínculo, ya que además de facilitar la obtención de mayores rendimientos en las empresas, permite también elevar el bienestar de los trabajadores, traducido en percepción de ingresos superiores, puesto que la capacitación de la posibilidad de ocupar un nuevo puesto y que desde luego significa ascenso.

Sin embargo ante lo expuesto, podemos reflexionar y decir que en la planta productiva existen deficiencias, en cuanto a la calificación de mano de obra y por consiguiente, las expectativas de superación de mano de obra y por consiguiente las expectativas de superación y desarrollo del trabajo están sujetas a tal deficiencia, hecho que nos lleva a cuestionarnos la posibilidad de que el sujeto a la capacitación para el trabajo, difícilmente pueda ser incorporado al mundo del trabajo, ya que se pudo constatar que el empresario desconoce la capacitación en el trabajo y para el trabajo, siendo ésta última nuestra alternativa a proponer, como respuesta a las necesidades de capacitación al subempleado, ya que éstos están considerados como sujetos de capacitación, al estar contemplados en las políticas de generación de empleos que contempla el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (ProNaCap), sin olvidar que se pretende dar capacitación para el trabajo, en apoyo a la planta productiva a 4 millones de personas y en apoyo al sector social (dentro del cual se encuentra el subempleo) a 8 millones. Hecho que refleja que no sólo existe la posibilidad de recibir los beneficios de la capacitación a los trabajadores, contemplados en el Apartado "A", del Artículo 123 Constitucional, sino que también existen expectativas para el sector marginal, mediante las políticas establecidas.

Es así como se abren las posibilidades de promover la participación de los organismos estatales en apoyo a formas de

organización social para el trabajo, y a la formación de organización de cooperación, empresas comunales, de servicios comunitarios, así como la creación de empresas de autogestión.

Tareas en las que el Trabajador Social (T.S.), tiene mucho que aportar y aprovechar un nuevo campo de desarrollo que muy poco se hace y que otras disciplinas han ido abordando. Se está convencido que por su formación el T.S., puede hacer un excelente papel en este campo.

4.5. Sugerencias:

En base a las deficiencias que presenta el aparato productivo en la aplicación del proceso de la capacitación y adiestramiento, se considera oportuno presentar una alternativa de capacitación al subempleado urbano, coincidiendo con los alcances que definen a la capacitación y al adiestramiento, clásicamente, como una práctica educativa, destinada a habilitar a la población para el desempeño laboral dentro del aparato productivo, pero abordando ésta necesidad con planteamientos, desde el punto de vista del Trabajo Social, insistiendo en que esa práctica educativa se enriquezca lo máximo, con la participación de los beneficiarios del programa, en nuestro caso del subempleado, y que dicha participación se dirija a afianzar la organización, movilización y la autorespuesta de la población, de modo que sea ella, la que genere alternativas de capacitación y educación con un mayor impacto que los limitados efectos que podrían tener sus aplicaciones tradicionales.

Por tal motivo, a continuación y para finalizar el presente trabajo, se propone una alternativa de capacitación dirigida al subempleado.

CAPITULO 5.

**LA PARTICIPACION DEL TRABAJADOR
SOCIAL ANTE LA CAPACITACION AL
SUBEMPLEADO URBANO.**

5.1.- ESPECIFICIDAD DEL TRABAJO SOCIAL.

Dentro de los quehaceres del Trabajador Social (T.S.), está la búsqueda del bienestar social para la población, por lo que en la presente investigación se ubica al T.S., en el área de promoción social, ya que éste se desenvuelve en el desarrollo comunitario y el bienestar de la población urbana, suburbana y rural. Entendiendo que la promoción social pretende la participación popular, organizada y comprometida, por consecuencia se puede entender que la especificidad del T.S., se da entre dos grandes sectores, y que en esta investigación abordaremos a los subempleados y al Estado, siendo el T.S., un intermediario entre ambos sectores, dicha especificidad se puede entender a través de sus elementos constitutivos, siendo éstos:

- a) Sujetos sociales: unos portadores de necesidades y que son los subempleados y otros que son satisfactores de necesidades, que es el Estado a través de las políticas sociales que emite y que pone en marcha mediante sus diversos organismos estatales, operacionalizando diversos programas sectoriales que en última instancia, dan respuesta a las demandas sociales.
- b) Objeto de intervención: esta determinado por la falta de un empleo fijo y remunerado y que sólo están sujetos a realizar actividades de servicios, sin que

les permita contar con los mínimos de bienestar social.

- c) Marco de referencia: tiene como objetivo aumentar los niveles de bienestar social al subempleado, mediante la capacitación, que implica calificación de mano de obra, que pueda ser incorporada al aparato productivo, como también mecanismos de autogestión para el trabajador.

En base a lo anterior y enfocado a nuestro objeto de estudio, el T.S., presenta una estrategia de capacitación al subempleado, contemplando la posibilidad, no sólo de capacitar por capacitar, sino que vaya más allá, que reditúe beneficios comunes, tanto a la empresa en su productividad, así como al subempleado, dándole la posibilidad de prepararse y obtener un empleo fijo y remunerado.

Por todo lo anterior, se puede decir que el T.S., está en la posibilidad de elaborar y proponer alternativas de acción, tratando de establecer un mecanismo, en el que el subempleado pueda determinar y concretar los apoyos que requiere y fortalecer su propia capacidad de respuesta y de vinculación con los organismos públicos.

En ese sentido, abordar la problemática específica de capacitación no significa aislar, reducir el marco y los medios de acción, por el contrario, implica ubicarla en el contexto más amplio de los problemas sociales del país, procurando que la capacitación (como se dijo en capítulos anteriores), no se convierta en un fin, sino en uno de los

medios que, articulado con otro tipo de acciones, contribuya a la dignificación del subempleado, permitiéndole así, una capacidad de generación, retención y distribución de excedentes, así como un mínimo de bienestar, dándose así la posibilidad de que el T.S., pueda llevar a cabo un verdadero quehacer profesional, apoyando y estimulando mediante la siguiente propuesta a sectores marginales y subempleados del país.

Es conveniente recordar que la capacitación, es una obligación patronal, sustentada en la Ley Federal del Trabajo, por consecuencia, un derecho de los trabajadores, que cuentan con una relación formal de trabajo, circunscritos en el Apartado "A" del Artículo 123 Constitucional, sin embargo, existen políticas sociales de capacitación contempladas en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad (ProNaCap), donde se pretende dar respuesta, a la generación de empleos, mediante la capacitación para el trabajo a más de 4 millones de personas, como atención a las necesidades de la planta productiva, y como atención al sector social, dentro del cual está inmerso el subempleado, se pretende capacitar a 8 millones de personas, consideradas sujetos de capacitación. Es por ello, la necesidad de presentar una estrategia de capacitación dirigida a este sector, aprovechando esta fuerza de trabajo, en su máxima capacidad, mediante la calificación de la mano de obra, es decir, que exista una correspondencia entre el incremento de la población ocupada y la elevación de la eficiencia de la fuerza de trabajo.

5.2.- ALTERNATIVAS DE ACCION DEL T.S. ANTE LA CAPACITACION AL SUBEMPLEADO.

Los alcances que definen a la capacitación y el adiestramiento, como una práctica educativa, destinada a habilitar a la población para el desempeño de funciones laborales dentro del aparato productivo, se considera que se debe insistir en la necesidad de que esa práctica educativa, se enriquezca lo máximo, con la participación de los beneficiarios de la capacitación, y que dicha participación, se dirija a afianzar la organización, movilización y auto-respuesta de la población, generando alternativas de capacitación y de educación, con más impacto que los limitados efectos que podrían tener sus aplicaciones tradicionales.

En base a ésto, se presentan los siguientes elementos a considerar para una estrategia de capacitación al subempleado.

Lineamientos Generales:

Objetivos:

- 1.- Establecer un marco de concertación y coordinación de las instancias institucionales que permita organizar los apoyos requeridos por la población del subempleo, en base al diagnóstico y priorización de necesidades que la misma población establezca.
- 2.- Transferir al subempleado las técnicas y metodologías que le permitan un mejor diagnóstico, así como la programación de sus alternativas para resolver

problemas que consideren prioritarios.

- 3.- Apoyar los procesos organizativos que la población decida a emprender mediante asistencia y asesorías solicitadas.
- 4.- Fomentar las formas asociativas que les permita incrementar su capacidad para generar, retener y distribuir excedentes, a efecto de lograr la satisfacción de los mínimos de bienestar.
- 5.- Prestar la asistencia técnica y los servicios destinados a incrementar las capacidades productivas y habilidades de los miembros de las distintas organizaciones surgidas en el proceso.
- 6.- Establecer los mecanismos que sirvan de mediación entre las necesidades, requerimientos y presiones de la población ante las instancias gubernamentales para que se influyan en la solución positiva de dichos requerimientos.
- 7.- Movilizar recursos financieros, crediticios y de gasto público, en apoyo a los programas y alternativas que la población del subempleo y sus organizaciones establezcan.
- 8.- Recuperar y revalorar ante la sociedad, la cultura y las alternativas de supervivencia generadas por el subempleo, así como las formas asociativas y la movilización que se desarrolle.

Políticas de Operación:

Para el cumplimiento de los objetivos, se dan las siguientes tareas:

- 1.- Participación.- en las decisiones, en los métodos de trabajo y en los resultados.
- 2.- Responsabilidad.- debe ser asumida plenamente por los promotores de la acción, es decir, el subempleado.
- 3.- Movilización.- como consecuencia de que la participación y la responsabilidad hayan sido satisfecha, pues toda acción debe ser movilizadora, es decir, generadora de un proceso de construcción y puesta en marcha de sus propias alternativas y reivindicaciones.
- 4.- Democrática.- se requiere de una auténtica democracia en el manejo de los procesos y las acciones de capacitación.
- 5.- Pertinencia.- se debe guardar pertinencia con los requerimientos y necesidades establecidas por el subempleo, sujeto de esta estrategia.
- 6.- Diferenciación.- por un lado, el establecimiento de las modalidades de apoyo, atendiendo a la lógica del sector productivo y por otro, ser capaz de responder a la heterogeneidad que en lo productivo y cultural se presenta en el seno del subempleo.
- 7.- Integración.- los programas y acciones deben buscar no fragmentar la problemática en sus contenidos, no

separar la gestión, administración y ejecución de las tareas, ya sean productivas, distributivas, de consumo o de cualquier otra índole.

- 8.- Eficiencia y eficacia.- las acciones deben ser evaluadas permanentemente, a efecto de retroalimentarlas y fijar los correctivos necesarios para el cumplimiento de los objetivos.

Estructura programática:

Para poder prestar los servicios de la mejor manera y lograr una adecuada transferencia de instrumentos y metodologías, por lo tanto pueden presentarse los siguientes programas:

- 1.- Programa de autodiagnóstico.- diseñar guías metodológicas, que sirvan de base para que el subempleado pueda realizar sus propios autodiagnósticos, igualmente este programa puede establecer la definición de núcleos en donde trabajar y desarrollar mecanismos de colaboración horizontal.
- 2.- Programa de diseño de alternativas y programación.- diseñar formulas y estrategias para que, priorizándolas, resuelvan sus necesidades más apremiantes o establezcan los mecanismos de movilización para plantear sus requerimientos.
- 3.- Programa de organización.- asesorar técnicamente en el diseño y funcionamiento de las organizaciones del subempleo.

- 4.- Programa de formas asociativas.- enfatizar, promover y facilitar formas asociativas para la producción y consumo, proporcionando apoyo técnico-administrativo para su conducción, servicios y estudios para definir la factibilidad y los recursos de apoyos necesarios.
- 5.- Programa de apoyos generales.- gestionar y promover la movilización de recursos crediticios y asistenciales, así como de gasto público para apoyar los programas de acción.
- 6.- Programa de asesoría jurídica.- prestar apoyo jurídico que se requieran en el ámbito laboral y en cualquier otro tipo, por parte del subempleado.
- 7.- Programa de coordinación institucional.- gestión de los diversos programas y de lograr la coordinación entre las instancias involucradas.
- 8.- Programa de investigación.- realización de estudios técnicos, económicos y socioculturales que brindan los insumos informativos a cada uno de los programas.
- 9.- Programa de capacitación y adiestramiento.- dotar de conocimientos, habilidades y destrezas para las labores inherentes a cada uno de los programas, mediante apoyo técnico en elaboración de materiales, metodologías y recursos didácticos.

Medios:

Distintos tipos de recursos que podrían ser movilizados:

Los recursos financieros podrían ser:

- 1.- Recursos de la asistencia pública.- procedentes de la Lotería Nacional y de Pronósticos Deportivos, los que si bien son manejados por la Secretaría de Salud, podría estudiarse su derivación parcial para el financiamiento de algunos de los programas.
- 2.- Recursos del gasto público.- habría que explorar la disponibilidad de recursos en el desaparecido programa COPLAMAR.

Recursos institucionales:

Secretaría de Programación y Presupuesto.

Secretaría de Educación Pública.

Secretaría de Salud.

CONASUPO (DICONSA)

I.M.S.S.

Secretaría de Desarrollo Urbano y Ecología.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En el sector laboral la participación sería:

Unidad de política, investigación y estadística del trabajo.- con investigaciones que sirvan de insumo a cada uno de los programas.

Dirección General de Fomento Cooperativo.- promover las formas asociativas prestando la asistencia técnica.

Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo.- dar la asesoría jurídico-laboral.

Dirección General de Empleo.- a través de investigaciones y del Servicio Nacional de Empleo.

Dirección General de Capacitación y Productividad.-
prestando el servicio de cooperación técnica en materia de
capacitación e investigaciones.

Mecanismo: utilizar la infraestructura organizativa ya
existente como podría ser:

Federación de Trabajadores No Asalariados de la República
Mexicana, Confederación Nacional de Organizaciones Populares.

Mediante estas instancias se podría gestionar, tanto la
conurrencia de las otras instituciones, como establecer
mecanismos en el interior del propio subempleo para que,
independientemente de las agencias gubernamentales, se pudiera
iniciar la estrategia propuesta y el área laboral pudiera
atender a este sector, el subempleo.

Programa de Acción a Corto Plazo:

Actividades a desarrollar para la instrumentación de la
estrategia:

- 1.- Discusión interna de la estrategia en el seno del
sector laboral, con la participación, por lo menos,
de las direcciones y unidades ya señaladas.
- 2.- Determinación de la modalidad a instrumentar
(estrategia intrasectorial e intersectorial).
- 3.- Concertación de la estrategia con los mecanismos pro-
puestos.
- 4.- Investigación de base para la determinación de las
metodologías de cada uno de los programas.

- 5.- Implantación del Servicio de Cooperación Técnica de Capacitación para la formulación y afinamiento de la estrategia.
- 6.- Elaboración de los materiales de apoyo para cada programa.
- 7.- Definición del universo inicial de trabajo.
- 8.- Establecimiento de relaciones de colaboración con el universo de trabajo.
- 9.- Programación conjunta de la estrategia.

En conclusión, es necesario buscar respuestas imaginativas y cualitativamente alternativas que, formando parte de una estrategia nacional, determinen prioridades y formas de acción destinadas a atender a una proporción significativa de la población nacional, que es el subempleo, y que requiere además de educación y capacitación una ampliación de oportunidades sociales que le permita elevar su nivel de vida.

La propuesta desde un punto de vista particular, puede ser una alternativa realizable, en beneficio de los sectores desposeídos y marginados, como son los subempleados, dándoles los elementos para que por su propia iniciativa puedan salir adelante y vencer en sus causas y efectos al relego que han estado sometidos.

ANEXOS.

Fecha: _____

Fecha: _____

I N S T R U C C I O N E S

A continuación se presentan una serie de preguntas, las cuales tendrá que responder marcando con X en el paréntesis, la opción que haya seleccionado y responda brevemente en las líneas destinadas a las preguntas que se plantean:

1.- Dentro de su empresa se da capacitación? SI () NO ()

2.- ¿Qué es la capacitación?

3.- ¿Qué es la capacitación en el trabajo?

4.- ¿Qué es la capacitación para el trabajo?

5.- ¿Por qué se imparte capacitación en la empresa?

6.- ¿A quién va dirigida la capacitación?

7.- La capacitación permite mejorar las condiciones del trabajador?

SI () NO () ¿Por qué? _____

8.- ¿La capacitación permite a la empresa?

Elevar la calidad en la producción SI () NO ()

Elevar el volumen de producción SI () NO ()

Incrementar la producción de nuevos productos SI () NO ()

Dar pauta a nuevos procedimientos de trabajo SI () NO ()

Disminuir costos de operación y costos por
unidad producida SI () NO ()

Disminuir tiempos muertos SI () NO ()

Disminuir fallas y descomposturas en
maquinaria y equipo SI () NO ()

Disminuir horas extras pagadas SI () NO ()

Elevar las ventas SI () NO ()

Disminuir accidentes de trabajo SI () NO ()

Incrementar la satisfacción en el trabajo SI () NO ()

Cuestionario No.: _____

Fecha: _____

I N S T R U C C I O N E S

A continuación se presentan una serie de preguntas, las cuales tendrá que responder marcando un una X en el paréntesis, la opción que haya seleccionado:

1. ¿Ha recibido capacitación? SI () NO ()
- 2.- ¿Las funciones de su puesto de trabajo se relacionan con la capacitación recibida? SI () NO ()
- 3.- ¿El contenido de la capacitación tiene aplicación práctica en su puesto de trabajo? SI () NO ()
- 4.- ¿Considera que los conocimientos adquiridos en la capacitación le son de utilidad, tanto como trabajador como persona con derechos y obligaciones? SI () NO ()
- 5.- ¿Ha recibido reconocimiento de su trabajo por su jefe inmediato? SI () NO ()
- 6.- ¿Considera que la capacitación es necesaria para el mejor desempeño en su puesto de trabajo? SI () NO ()
- 7.- ¿Recomendaría la capacitación a sus compañeros?
SI () NO ()
- 8.- ¿Usted seguiría capacitándose? SI () NO ()
- 9.- ¿Cómo realiza su trabajo?
 - Con entusiasmo ()
 - Con pesimismo ()
 - Por obligación ()

10.- ¿Si le ofrecieran cambiar de puesto y funciones, aceptaría? SI () NO () ¿Por qué?_____

11.- ¿A quién beneficia la capacitación?

A la empresa ()

Al trabajador ()

A ambos ()

BIBLIOGRAFIA .

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

- Alba, Francisco, "La población de México" ed. Colegio de México, segunda ed. y primera reimpresión, 1979 y 1989. México.
- Alvarez, Barret Luis, "Educación y Productividad", ed. CeNaPro, México, 1968.
- CeNaPro, "Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento", primera edición, México 1981, Vol. 3.
- Cinterfor, "Orientaciones para la formulación de políticas, estrategias y programas de formación profesional para grupos marginales urbanos", Montevideo, 1981.
- Coeli Regina, "El Trabajo Social en el Capitalismo Latinoamericano", revista acción crítica No. 7, ed. CELATS-ELAETS, Lima 180.
- CREA "El Subempleo de la Nueva Fuerza de Trabajo", ed. Dir. Gral. de Planeación, México 1982, Vol. 5.
- Fernández, Arturo y Rosas Margarita, "Políticas Sociales y Trabajo Social", ed. Humanitas, Buenos Aires, 1984.
- García Salard Susana, "Los Elementos Constitutivos de la Especificidad, una Delimitación Conceptual", ENTS-UNAM, México 1986.
- Poder Ejecutivo Federal, "Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994", ed. S.P.P., primera edición, México 1989.
- Quiróz Teresa y Osorio Rodolfo, "Estrategias para el Quehacer

Profesional", revista acción crítica No. 12, ed. CELATS-
ELAETS, Lima, 1982.

Rojas, Soriano Raúl, "Guía para Realizar Investigaciones
Sociales", Ed. UNAM, sexta edición, México, 1981.

S.T.yP.S., "Bases para una política de Empleo hacia el Sector
Informal Marginal Urbano", Talleres Gráficos de la Nación,
México 1980.

S.T.yP.S., "Capacitación y Adiestramiento", ed. Dir. Gral de
Asuntos Jurídicos, primera edición, México 1985.

S.T.yP.S., "Curso de Actualización Administrativa y Normativa
en Materia de Capacitación y Adiestramiento para el Personal
de las Delegaciones Federales del Trabajo", México, 1984, Tomo I.

S.T.yP.S., "Ley Federal del Trabajo", Talleres Gráficos de la
Nación, sexta edición, México, 1984.

S.T.yP.S., "Programa Nacional de Capacitación y
Productividad", Talleres Gráficos de la Nación, México, 1989.

UCECA, "Glosario de Términos", Talleres Gráficos de la Nación,
México, 1981, Vol. 3.

UCECA, "Manual de Capacitación y Adiestramiento", ed. Popular
de los Trabajadores, segunda edición, México, 1981.

Vilas Carlos, "Política Social, Trabajo Social y la Cuestión
del Estado", revista de T.S. No. 3, México, 1973.