

00661
28



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Facultad de Contaduría y Administración
División de Estudios de Posgrado

Caso Práctico

Programas del Gobierno Federal para el Fomento de
la Capacitación en y para el Trabajo "CIMO" y
"PROBECAT"

Que para obtener el grado de
Maestro en Administración (Organizaciones)

Presenta

Federico Ramírez Rodríguez



Director de tesis: Maestro Jorge Ríos Szalay

México, D. F.

2002

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

Dedicatorias:

A mis tres mujeres Maria teresa, Mariana y Diana, como ejemplo de que cuando se quiere lograr algo se logra, no importando las adversidades a las que se pueda uno enfrentar.

A mi madre y a la memoria de mi padre por su apoyo moral y económico.

A mis 5 hermanos, por los que siento cariño y respeto, ya que aún siendo tan diferentes como los dedos de una mano; seguimos y seguiremos siendo la mano que de una u otra forma se tiende para apoyar moral o económicamente al hermano en desgracia

A mis cuñados (as), sobrinos (as) y a todos aquellos que de manera directa o indirectamente, a través de sus críticas, comentarios y reflexiones, reforzaron y motivaron en mi el deseo de concluir el presente trabajo.

A mi asesor, Mtro. Jorge Rios Szalay, por su dedicación y valioso apoyo en el desarrollo y culminación del presente material.

Agradecimientos:

Agradezco a dios por haberme acompañado, guiado y permitido finalizar otra etapa de mi vida profesional.

Con agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México (Facultad De Contaduría y Administración) por su intensa y noble labor de formación de la comunidad estudiantil, en beneficio de la sociedad.

INDICE

Página

PROLOGO	8
----------------	----------

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN Y MARCO REFERENCIAL

INTRODUCCIÓN	11
---------------------	-----------

MARCO REFERENCIAL

CAPITULO I

LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO EN LOS ULTIMOS AÑOS	13
------------------------------------------------------	-----------

1. Tendencias y políticas de la capacitación en México	14
---------------------------------------------------------------	-----------

1.1. El contexto económico que induce el cambio tecnológico y organizacional y genera la necesidad de empresas flexibles	14
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.2. La competitividad y la empresa. La flexibilidad y las características de la organización de la producción y del trabajo	16
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----

1.3. Características de las empresas y la superación de problemas específicos	18
-------------------------------------------------------------------------------	----

1.4. Problemática actual de la capacitación en México	21
-------------------------------------------------------	----

2. El papel de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la capacitación en México	22
2.1. Las políticas activas del mercado de trabajo	22
2.1.1 Marco general de la política económica	22
2.1.2 La política de empleo y el mercado de trabajo	24
3. La capacitación de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas	26
4. La capacitación y el ciclo de vida de las micro, pequeñas y medianas empresas	28
5. Los programas de capacitación del gobierno federal en y para el trabajo	29

CAPITULO II

ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO FEDERAL EN MATERIA DE CAPACITACIÓN	30
1. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación, (PMETYC)	30
1.1. Antecedentes y evolución	32
1.2. Objetivo general	36
1.3. Objetivos específicos	36
1.4. Beneficios	38
1.5. Poblaciones objetivo	39
1.6. Componentes del PMETYC	40



1.6.1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL)	40
1.6.2. Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL)	41
1.6.3. Transformación de la Oferta de Capacitación	41
1.6.4. Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencias	45
1.6.5. Información, evaluación y estudios	47
1.7. Otras experiencias internacionales en competencias laborales	49
1.7.1. Sistema de formación y certificación en Francia	49
1.7.2. Gran Bretaña	50
1.7.3. Australia	50
1.7.4. Estados Unidos de América	51
1.7.5. El modelo Mexicano	52
1.8. Conclusiones y perspectivas	54
2. Programa de Modernización de los Mercados Laborales (PMML)	54
2.1. Antecedentes y evolución	54
2.2. Objetivos	55
2.3. Componentes	56
2.3.1. Programa de Capacitación en el Trabajo "Calidad Integral y Modernización" (CIMO)	56
2.3.2. Programa de Capacitación para el Trabajo "Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados" (PROBECAT)	57

SEGUNDA PARTE

PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS CIMO Y PROBECAT

CAPITULO I

PRESENTACION Y EVALUACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION EN EL TRABAJO “CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION” (CIMO)	58
1. Introducción.....	58
2. Antecedentes.....	61
3. Objetivos.....	66
4. Estrategias y líneas de acción.....	67
4.1. Estrategia de servicios integrados a las empresas.....	68
4.2. Estrategia de apoyo a la formación y fortalecimiento de agrupaciones de empresas.....	69
4.3. Estrategia de ampliación del efecto demostrativo del programa CIMO.....	70
4.4. Estrategia de impulso a que el incremento de la productividad se traduzca en beneficios para los trabajadores.....	70
4.5. Estrategia de mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores.....	71
4.6. Estrategia de ampliación de la cobertura geográfica.....	72
4.7. Estrategia de mejoramiento de la identificación de ramas y sectores a atender.....	73
4.8. Estrategia de consolidación del proceso de institucionalización.....	73
4.9. Estrategia de fortalecimiento técnico y operativo de las Unidades Promotoras de Capacitación.....	76
4.10. Estrategia de consolidación del sistema de asistencia técnica y consultoría de las Unidades Promotoras de Capacitación.....	78

4.11. Estrategia de comunicación social	78
4.12. Estrategia de identificación de oportunidades de atención a mujeres y personas con discapacidad, entre otros, grupos de mayor fragilidad en el acceso y permanencia en los mercados de trabajo	78
5. Características	81
6. Beneficios	82
7. Estudio de evaluación del programa CIMO	85
8. Conclusiones, perspectivas y propuestas	90
8.1. Conclusiones	90
8.2. Perspectivas	93
8.3. Propuestas	96

CAPITULO II

PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO “PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS” (PROBECAT)

1. Introducción	100
2. Antecedentes	101
3. Objetivos	103
4. Estrategias y líneas de acción	103
5. Orientaciones básicas de la capacitación	104
6. Modalidades de formación	105
7. Modelos de capacitación	106
8. Estudio de evaluación del PROBECAT	107
9. Conclusiones y perspectivas	111

BIBLIOGRAFIA	114
Libros	114
Revistas	114
Documentos de trabajo	115
ANEXOS	118
Anexo 1 Cuestionario empleado en la Encuesta de Evaluación del Programa de Becas de Capacitación a Trabajadores	119
Anexo 2 Cuestionario de Evaluación del Programa CIMO	138
Anexo 3 Tipos de apoyo del programa CIMO	151
Anexo 4 Criterios de apoyo del Programa CIMO	152
Anexo 5 Organigrama de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social	155
Anexo 6 Organigrama de la Dirección General de Capacitación y Productividad	156
Anexo 7 Organigrama de la Dirección General de Empleo	157
Anexo 8 Indicadores de Evaluación del Programa CIMO	158
Anexo 9 Indicadores de gestión del Programa CIMO	159
GLOSARIO DE TÉRMINOS	160

PROLOGO

En el contexto productivo y tecnológico en el que se encuentran inmersas las economías de los países y sus empresas, adquiere especial relevancia la formación del capital humano para los procesos de reestructuración industrial, comercial y tecnológica; la elevación de los niveles de productividad y calidad de los bienes y servicios; y la instrumentación de nuevas formas de gestión de la producción y de organización del trabajo.

En la base de las estrategias de modernización está el factor humano, por lo que una política tendiente a fortalecer las acciones de formación y desarrollo profesional de la población trabajadora es una necesidad que hay que satisfacer para poder cumplir con los propósitos de transformación productiva con equidad social.

Una fuerza de trabajo suficientemente calificada y crecientes niveles de competitividad de las empresas son una base importante que puede contribuir a acortar la brecha de productividad entre los países desarrollados y los que están en vías de desarrollo.

Por ello es importante que se desarrollen esfuerzos de capacitación dirigidos tanto a la población desempleada, como a trabajadores en activo (sobre todo en las micro, pequeñas y medianas empresas, ya que son las que más contribuyen a la generación de empleos), lo que plantea la importancia de que el estado impulse políticas activas en materia de recursos humanos, vinculada a la dinámica de los mercados de trabajo.

Dadas las anteriores consideraciones sobre la relevancia de la capacitación, y en virtud de que he tenido la oportunidad de trabajar en los programas del gobierno federal en materia de capacitación, me surgió la inquietud de realizar el presente trabajo. Después de 20 años de laborar en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), específicamente en la operación, seguimiento y control de los programas de capacitación *en y para* el trabajo, considero que no han tenido la suficiente promoción y difusión, tanto hacia los sectores productivo y educativo, como ante la sociedad en general. Es por ello que el presente trabajo tiene como objetivo exponer mi evaluación crítica de los programas de capacitación en y para el trabajo CIMO y PROBECAT con el fin de que sirvan de base para la elaboración de algún análisis más profundo acerca de la situación y tendencias que presentan estos programas y la capacitación en México en general. Un objetivo secundario es el de dar a conocer al público en general, el esfuerzo y las diferentes alternativas que esta realizando el gobierno federal a través de la STPS en materia de capacitación en y para el trabajo, específicamente por medio de la operación de los programas CIMO y PROBECAT.

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

En este material se presenta la descripción de los conceptos básicos, las estrategias metodológicas y de operación, así como los avances logrados por las instituciones ejecutoras de los programas, que constituyen la base del proceso de reforma en materia de capacitación en y para el trabajo, que ha venido impulsando el ejecutivo federal para crear la cultura de la educación y la certificación de la competencia laboral como una forma de ampliar el potencial productivo de las personas, reconocer su experiencia laboral y adecuar el sistema de educación tecnológica a las nuevas demandas de la población trabajadora en las empresas.

El presente trabajo se ha estructurado en dos partes. En la primera, se presenta la introducción y el marco referencial. Para ello, éste último se divide en dos capítulos, en los cuales se exponen los antecedentes y las estrategias de los programas del gobierno federal en materia de capacitación, que nos servirán como base para realizar, en la segunda parte, la evaluación de los programas CIMO y PROBECAT.

La segunda parte esta dedicada al análisis propiamente de este caso, es decir a la evaluación de los Programas CIMO y PROBECAT, dividiéndose ésta en dos capítulos. En el primero, se hace una presentación de los objetivos, estrategias, características, beneficios del programa CIMO, así como el estudio de su evaluación, sus conclusiones, perspectivas y propuestas. En el segundo, se presentan los objetivos, estrategias, orientaciones y modelos de capacitación del PROBECAT, así como, el estudio de su evaluación, conclusiones y perspectivas.

PRIMERA PARTE

INTRODUCCIÓN Y MARCO REFERENCIAL

INTRODUCCIÓN

La capacitación a los trabajadores en México no es una actividad nueva, ya que existen referencias históricas que datan de la Época de la Colonia en donde se registran actividades en esta materia.

El método de instrucción para y en el trabajo, originalmente consistía en que una persona, experimentada en determinado oficio o actividad, instruía a un aprendiz en dicha labor, con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades, por lo tanto, aunque debe considerarse a este sistema de aprendizaje como elemental, puede afirmarse que ya existía un proceso de instrucción para adaptar o mejorar a los individuos en una actividad productiva.

Desde entonces, la capacitación como proceso de enseñanza-aprendizaje, ha evolucionado al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas que han encontrado su aplicación en ella.

El crecimiento de la industria a fines del siglo antepasado e inicios del pasado, provocó que la actividad de capacitar y adiestrar la mano de obra se formalizara, pues comenzaba a existir fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que originaron la nueva tecnología y la expansión de las empresas.

A partir de la década de los 70 se inicia en México una etapa de desarrollo con relación a la capacitación, ya que el concepto de educación; los nuevos enfoques para el desarrollo de los recursos humanos; así como las aspiraciones de orden personal y social, adquieren gran significación al comenzarse a detectar deficiencias en el aparato productivo nacional, debido al acelerado avance tecnológico y a la gran cantidad de mano de obra calificada.

Durante los inicios del presente régimen, se había manifestado como necesidad prioritaria, lograr mejores índices de productividad y el sector obrero luchaba denodadamente por mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo que fue indispensable plantear el establecimiento de un sistema nacional de capacitación y adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

La capacitación implica un reto para los mexicanos, ya que siendo garantía en favor de los trabajadores y en beneficio para los empresarios, dependen de la participación de todos y cada uno de los individuos involucrados en los procesos productivos.

Esto es, si el país necesita mayor productividad; una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficientemente calificada y en general, bienestar social,

Esto es, si el país necesita mayor productividad; una mejor calidad de vida de los mexicanos; mano de obra suficientemente calificada y en general, bienestar social, político y económico con la finalidad de aspirar a un desarrollo integral como nación, es imperativo que estrategias como la capacitación para y en el trabajo, sean verdaderos factores que provoquen el cambio en los individuos a los cuales se dirigen.

Si uno de los factores para el incremento de la productividad es la eficacia en el trabajo, y la capacitación es el factor para que éste se realice adecuadamente al mejorar los niveles de calificación de la mano de obra, es incuestionable que, aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, éste resulta beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de los recursos.

Asimismo, si uno de los factores para el bienestar social de los trabajadores, es tener una vida más digna, que se logra al mejorar su condición y propiciar cambios económicos mediante una formación integral, la capacitación a la cual tiene derecho, le da la oportunidad de aumentar sus posibilidades de acceso a mejores niveles de bienestar.

Por otra parte, el desarrollo conlleva una serie de cambios en los sectores productivos; uno de ellos, es la modificación tecnológica, cuyo avance requiere que los trabajadores estén en aptitud de operar mecanismos y aparatos que las necesidades de los procesos del trabajo requieren. También, entre mayor complejidad tecnológica son más los riesgos de trabajo los cuales, aumentan el índice de accidentes en la empresa y obstaculizan el bienestar del trabajador y de su familia.

De esta manera, el presente trabajo tiende a presentar la importancia y evolución de la capacitación, así como la manera en que el Gobierno mexicano a través de diversas estrategias intenta mejorar los niveles de vida de los trabajadores, mejorar las condiciones de trabajo, así como el establecimiento de nuevos esquemas de distribución de los beneficios de la productividad a través de la operación de los programas CIMO y PROBECAT, los cuales se analizarán y evaluarán durante el desarrollo de este trabajo.

CAPITULO I

LA CAPACITACION EN MEXICO EN LOS ULTIMOS AÑOS.

El presente estudio se vincula integralmente con algunas políticas y programas de empleo que se llevan a cabo en México, en el marco y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 (PND), del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, del Programa de Empleo, Capacitación, Productividad y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, del Programa de Modernización del Mercado Laboral y del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación.

En este estudio se involucran acciones del Banco Interamericano de Desarrollo, (BID), Secretarías y entidades de la administración pública federal; cámaras y organismos empresariales; organizaciones sindicales; instituciones públicas y privadas de capacitación, Así como, consultores y capacitadores independientes.

De conformidad con las prioridades de la pasada administración, plasmadas en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 (PND), y en el marco de sus políticas activas en apoyo al mercado de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) lleva a cabo acciones para la colocación de desempleados y programas de capacitación y reentrenamiento orientados a distintos grupos de población, los cuales cuentan con financiamiento parcial de Banco Interamericano de Desarrollo (BID); éstos son:

- 1.- El Servicio Nacional de Empleo (SNE), que promueve la colocación de trabajadores desempleados y estudios de mercados de trabajo regionales.
- 2.- El Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), que se orienta a la población desocupada y a personas que han terminado o abandonado sus estudios y se encuentran en búsqueda activa de empleo.
- 3.- El Proyecto de Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal (PILEOT), el cual forma parte del Programa Interinstitucional de Servicios Sociales Esenciales (PROSSE), y se ejecuta en el marco del PROBECAT para proporcionar capacitación a desempleados, subocupados y proyectos productivos en zonas urbanas y rurales rezagadas.
- 4.- El Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO), que apoya la capacitación de trabajadores en activo, la calidad y la productividad en las empresas micro, pequeñas y medianas.

De conformidad con lo anterior, el Gobierno de la República impulsa las medidas necesarias y viables para apoyar y proteger el empleo y acelerar la creación de fuentes de trabajo.

1. Tendencias y políticas de la capacitación en México.

1.1. El contexto económico que induce el cambio tecnológico y organizacional y genera la necesidad de empresas flexibles.

Vivimos la configuración de un nuevo orden económico internacional, en donde los sistemas de innovación e incremento de la competitividad constituyen un elemento crucial, detonador, de las oportunidades de los países, de sus regiones y de las empresas, para alcanzar los objetivos económicos y sociales y propiciar el bienestar, conforme su mandato y alcance en la organización social.

La competitividad se basa en la incorporación creciente, acelerada y sistémica de la innovación; y ésta a su vez, requiere y alienta la incorporación orgánica del conocimiento en las organizaciones y sistemas productivos, bajo la forma de cambios tecnológicos, organizacionales y laborales.

De manera simplificada se pueden distinguir tres momentos en la evolución de las bases de la innovación y la productividad durante las últimas tres décadas en los países más industrializados.

En los años 60 y 70 prevalecía el modelo de la producción en masa, caracterizado por una estrategia de productividad que buscaba extender la estandarización de productos y procesos, para poder generar reducción de los costos unitarios por ampliación de escalas, atrayendo así la demanda creciente por productos de bajo precio. En este modelo de innovación, las normas de los proyectos ingenieriles eran fundamentalmente estáticas y estaban en función de alcanzar mayores volúmenes. En este ámbito organizativo, predominaban las formas jerarquizadas y de organización muy acotada y parcializada del trabajo. La limitación de este modelo se presentó a finales de los 70, por la rigidez del sistema ingenieril y organizativo y, entre otros factores, por los desperdicios que esto a su vez conllevaba.

En los años 80, los principios de la productividad empezaron a cambiar cualitativamente, cuando se sistematizó el modelo de mejora continua. Esta concepción trató de romper la dicotomía entre bajos precios por un lado y alta calidad por el otro, que prevalecía en la producción en masa. Combinar ambos objetivos era el desafío de este modelo. Para ello, se recurrió a la depuración del proceso productivo, eliminando las operaciones, movimientos y espacios innecesarios.

El concepto de mejorar continuamente y de manera creciente; la base tecnológica y la logística mejorada de la producción, son la base del sistema. La limitación de este modelo es que no necesariamente rebasa la familia de procesos y productos existentes. Se ofrece mayor cantidad de opciones de productos, pero a partir de una base tecnológica simplificada, pero algunas veces rígida. La clave de la

versatilidad de la empresa está en la flexibilidad organizacional y laboral, y el modelo de mejora continua, si acaso es, el estado incipiente o desarrollado en que se encuentran, la gran mayoría de las empresas pequeñas, medianas y grandes en México. De ahí la importancia crucial de los recursos humanos.

Sin embargo, a escala internacional y nacional, a finales de los 80, la mayoría de las empresas líderes estaban aplicando ya técnicas similares; y mejorando las mismas áreas de productividad (calidad, reducción de inventarios, entregas rápidas), resultando difícil construir así ventajas competitivas perdurables.

En la década de los 90 se dieron los primeros pasos hacia un nuevo cambio cualitativo en las prácticas más avanzadas, pasando del modelo de mejora continua a la "producción virtual". Se trata de romper la dicotomía entre bajos precios y calidad por un lado, y cambio en los diseños básicos, por el otro. El desafío del modelo es la combinación de estos tres elementos en forma simultánea. El mecanismo que se implementó para este propósito es la reingeniería del negocio en su conjunto, con el propósito de producir un mayor valor para el cliente-consumidor; acotar los ciclos de permanencia de productos dominantes en el mercado y aprovechar multidimensionalmente, en forma de competitividad, las ventajas de invertir, en forma importante, en desarrollo tecnológico.

Sin embargo, aún en las experiencias de productividad más avanzadas, la práctica ha demostrado, y las empresas líderes así lo entienden, que son necesarias dosis aún mayores de mejoras en las prácticas para lograr un adecuado y dinámico asentamiento e intercambio con el entorno (ecología y contribución a la calidad de vida comunitaria) así como más complejos e interactivos sistemas de organización del trabajo, ya que se requieren decisiones inmediatas; trabajo en equipo; resolución de problemas; capacidad de abstracción; conocimientos técnicos y flexibilidad, para mantener en forma integral la competitividad.

En síntesis, la evolución de las bases de productividad está conduciendo a procesos productivos crecientemente intensivos en información y conocimiento. Las bases de conocimiento tenderán a ampliarse, por la necesidad de generar saberes de lo que se puede hacer. Simultáneamente la brecha entre la concepción y la realización de las innovaciones se tiende a estrechar, lo que hace que la mayor información y conocimiento deben ser compartidos por el conjunto de los miembros de la organización. Esta necesidad se puede resolver en parte, por equipo informatizado, pero requiere también de una adecuación de la formación del personal. La intensificación del uso de información y conocimiento pasa por un proceso de aprendizaje de la organización, que por los mismos motivos, se encuentra bajo la presión de que se acelere. Esto hace que en el modelo de mejora continua y sobre todo, en la "productividad virtual", el sistema de capacitación y formación permanente se convierta en la piedra angular de la estrategia de competitividad y condiciones de trabajo.

1.2. La competitividad y la empresa. La flexibilidad y las características de la organización de la producción y del trabajo.

De lo expuesto en el apartado anterior, relativo a las características del contexto económico que inducen a las empresas a una adaptación permanente a los cambios en las condiciones y expectativas del mercado, se puede afirmar que en el nuevo orden económico internacional emergente, se pueden dar infinidad o multiplicidad de combinaciones de los factores de la producción y de la organización del trabajo que concretan combinaciones técnicas y laborales en forma de sistemas de producción. La calidad y valor agregado de estos sistemas, depende de la posición de competitividad de las naciones, las regiones, los sectores, o las unidades productivas, así como de su capacidad de mantener sistemas de soporte o de producción, en determinados nichos, segmentos y coberturas de mercado.

Ahora bien, a nivel de la empresa y de la cadena de producción en su espacio geográfico, para que un determinado sistema productivo cuente con una específica combinación favorable de factores, que le redunden en un ambiente positivo para el mejoramiento de la productividad y la competitividad, debe identificar las "tendencias estables" de las nuevas modalidades de la organización de la producción y del trabajo que de alguna manera han permanecido y orientado los grandes parámetros de los procesos de mejora.

Es decir, se requiere conocer algunos elementos que dan dirección y sentido al trayecto de mejora y que, de alguna manera, en el vórtice de los cambios, su ritmo, sus modalidades y las diversas técnicas de mejora que usualmente se proponen y se aplican, constituyan una especie de "radar" que aunque genérico, les permita orientarse.

Integración.- Un ejemplo del concepto que, al interior de la empresa manufacturera, constituye un elemento que permite la integración de las tecnologías duras y blandas, es la introducción de la automatización programable y/o de la especialización flexible que, a través de una red de computadoras permite sincronizar, en mayor o menor medida, alguna (s) de la variable (s) clave de la ingeniería logística del proceso de producción e inclusive de sus soportes y derivaciones, desde su almacén hasta su área de ventas. Reduce los tiempos muertos y el volumen de producción en proceso y productos en almacén. De esta forma se hace posible un incremento de la productividad gracias a un uso más eficiente del capital de trabajo.

Sin embargo, es incorrecto que se vea aislada esta vertiente de la escala de mercado y de sincronización de proveedores, por lo que, no sólo por razones de capital financiero, sino también de escala y ubicación en el tramo productivo y en el mercado, no siempre es aprovechada o usada por la pequeña empresa. Sin una

visión adicional de competitividad-mercado, tiende a disminuir el nivel absoluto de empleo, aunque puedan ser mejoradas las condiciones de trabajo.

Flexibilidad.- Es otra característica estructural que requieren los actuales sistemas técnicos de producción, y desde esta perspectiva, puede ser definida como la capacidad de adaptación y respuesta a los cambios de mercado y del entorno en un sentido más general; es decir, por ejemplo, la capacidad de una empresa para adecuar su producción a demandas, mercados y tecnologías cambiantes y, en lo interno, para cambiar la forma como organiza sus procesos de producción y de trabajo.

Una combinación adecuada de organización técnica de la producción y organización flexible del trabajo, permite a la empresa, inclusive a la pequeña y mediana estructuradas, responder mejor a los cambios en el mercado, ya que se puede trabajar en una adecuada ventaja comparativa de escala, pequeñas series de una misma familia de productos. El detonador de esta ventaja comparativa en la pequeña empresa suele ser con mayor peso que la tecnología dura, la flexibilidad organizacional de la producción y del trabajo y un adecuado liderazgo empresarial.

Integración y descentralización.- Otras características estructurales del nuevo sistema productivo son la integración y descentralización a la vez, de la planeación y de la ejecución de la producción. Durante mucho tiempo, se pretendió crear empresas más grandes; sin embargo, la tendencia actual es la descentralización, entendida como la creación de pequeñas unidades económicas con capacidad de gestión autónoma, responsables de sus propios procesos internos y que desarrollan amplias relaciones con el mercado en su conjunto.

Mediante la descentralización se busca aprovechar las ventajas competitivas de cada región, acercando la toma de decisiones a los lugares donde se ubican las plantas. El propio proceso productivo se descentraliza para aprovechar a nivel mundial las ventajas de producción y de mercado, de tal forma que es posible producir alguna parte de un producto en un país, ensamblarla en otro y venderlo en un tercero.

Ahora bien, para que la producción se pueda descentralizar, se requiere de una planeación y control integrados, ya que la estandarización flexible de los procesos organizacionales, administrativos, tecnológicos y productivos sólo puede realizarse a partir de una concepción global que garantice una calidad y productividad homogéneas y permita documentar sus procedimientos y mejorarlos.

La síntesis entre la integración, flexibilización, descentralización y centralización en el nuevo esquema productivo la realiza el elemento humano, a través de la ejecución de las operaciones del proceso, de diseño y de toma de decisiones, no cubiertas en forma totalmente automatizada y mediante la programación, reprogramación, supervisión y control del proceso y del producto.

En la micro, pequeña y mediana empresa -no maquiladora- la integración se lleva a cabo con base en dos características principales: Realiza el total del proceso de producción y de trabajo (incluida la compra y la venta); y su fuerza de trabajo, participa con base en conocimientos empíricos, tanto en forma específica como polivalente en el proceso de producción en su conjunto.

En cuanto a su flexibilidad, se puede decir que es muy amplia, y que se basa sobre todo en la tecnología blanda, es decir, en el ser humano. Los límites a su flexibilidad se presentan, no tanto porque no sea capaz, en términos económicos, de introducir tecnología en forma de máquinas, herramientas o equipo, sino más bien porque no sistematiza en forma suficiente el conocimiento tecnológico que la experiencia le ha dado a los trabajadores y a la empresa en su conjunto; y porque, además, no cuenta con suficiente información sobre los nuevos escenarios de competencia. Estas insuficiencias le impiden visualizar otro tipo de sistematización que es clave para la competitividad: la relativa a los procesos de diagnóstico, planeación, formulación de escenarios y administración para el cumplimiento óptimo de los objetivos de mantenimiento y desarrollo.

Por su parte, la descentralización en este tipo de unidades económicas se considera como algo inherente a ellas, pues realizan en forma más o menos autónoma sus funciones como empresa.

Respecto de estas últimas características o tendencias de los sistemas actuales de producción, las pequeñas empresas tienen oportunidades, pero éstas ni son automáticas ni son permanentes; deben mantenerse, las empresas, vinculadas y actualizadas mediante sistemas de soporte y apoyándose entre ellas mismas con otros elementos e instituciones.

1.3. Características de las empresas y la superación de problemas específicos.

Si bien en el punto anterior se han descrito algunos tipos de oportunidades que tienen las pequeñas empresas abiertas a la mejora, también es necesario mencionar que para estabilizar y combinar adecuadamente las estrategias y niveles de mejora, es necesario superar muchos problemas específicos y mejorar la comunicación en la empresa, su liderazgo y su nivel básico de calificación de los recursos humanos.

En su gran mayoría las medianas, pequeñas y micro empresas, tienen las siguientes características:

1.3.1. La mediana empresa.

- Su mano de obra tiene una baja capacitación tecnológica (capacitación continua) y/o formal (formación sistemática escolar).
- No tienen suficientes recursos económicos y humanos propios para satisfacer sus necesidades en materia de: asistencia técnica; desarrollo tecnológico; control de calidad; organización administrativa y contable; comercialización, en modalidades y canales emergentes.
- No acceden a sistemas de información que les permitan conocer, por ejemplo, su ubicación en la tipología de desarrollo sectorial, a escala nacional e internacional, así como aspectos sobre mercados de trabajo, tecnología, precios, normatividad y especificaciones.
- A pesar de que su experiencia productiva es muy rica, casi nunca se sistematiza en documentos técnicos-administrativos.
- Su flexibilidad se basa sobre todo en el trabajo, no se deriva - en última instancia- de la introducción de innovaciones en herramientas, maquinaria o equipo. En estas empresas el trabajador tiene el conocimiento global casuístico del proceso de trabajo, lo domina. Este tipo de calificación empírica se reproduce de hombre a hombre en forma directa en el proceso productivo.
- La función de coordinación y control de la producción es unipersonal, casi siempre la realiza un trabajador que está encargado de enlazar el proceso de producción con la administración de la empresa.
- La dirección tiende a ser también de carácter unipersonal y, en términos generales, se realiza para responder a los problemas cotidianos, no se basa en una planeación estratégica.
- Con frecuencia, la fase de diseño la hace la misma empresa como producto de la experiencia y no de un conocimiento sistemático o con base en un método que permita identificar las necesidades y expectativas de los clientes. A veces, esta fase se subcontrata y, en muy contadas ocasiones, se realiza en forma agrupada con otras empresas.
- La mediana empresa contrata pocos servicios, entre otros: la colocación del producto en el mercado, la contabilidad y algunas gestiones legales y fiscales. Accede, en alguna medida, a servicios de financiamiento, asistencia técnica, desarrollo tecnológico o información especializada.
- Los servicios cotidianos de mantenimiento de la maquinaria y equipo tienden a ser realizados por los trabajadores de la propia empresa.

1.3.2. Las micro y pequeñas empresas.

En las micro y pequeñas unidades económicas menos estructuradas aún, se presentan las mismas características señaladas para las medianas, pero con algunas variaciones: tienden a agrupar las tareas relacionadas con el flujo de producción y las de carácter general; en muchas ocasiones el dueño realiza las funciones de coordinación de la producción y las de carácter administrativo; y contratan servicios adicionales con menor frecuencia que la mediana empresa.

Ahora bien, si vinculamos las características puntuales descritas, con los núcleos de innovación comentados en los apartados anteriores con una adecuada organización de la producción y del trabajo, podemos vislumbrar, algunas oportunidades para estas empresas ante sus nuevos escenarios de competencia.

Las oportunidades de las empresas de menor tamaño se encuentran en el logro de mejores niveles de organización y de flexibilidad, sin perder su característica de descentralización. El tipo de vinculación que se debe impulsar para las micro, pequeñas y medianas unidades económicas, de tal manera que mejore su posición en la cadena productiva, así como el acceso a servicios de consultoría de procesos y de capacitación es el de la agrupación vertical u horizontal con otras empresas (desarrollo de proveedores, empresas integradoras), a fin de conjuntar fases del proceso productivo o servicios en común, mediante los cuales adquieran ventajas: tecnológicas (como en el caso del diseño); de escala (para la compra y venta); y de precio, oportunidad y acceso a servicios, tales como información, mercadotecnia y asistencia técnica, entre otros.

En cuanto a los recursos humanos, es necesario que estas empresas logren consolidar un desarrollo que les permita optimizar el funcionamiento polivalente de la fuerza de trabajo y afinar sus habilidades técnicas y de trabajo sistémico en equipo. Para ello, es importante la formación y desarrollo de carácter tecnológico, así como la formación para la participación, que incluya aspectos y metodologías de diagnóstico, identificación de problemas, visualización de escenarios de solución de problemas y toma de decisiones, sistematización y registro de la operación y de la mejora, entre otros aspectos.

Tanto por sus fortalezas como por sus desafíos, las micro, pequeña y mediana empresas requieren apoyos. El reto es lograr que sean empresas modernas, competitivas, conocedoras de los mercados, con capacidades de innovación, que contribuyan a la integración del aparato productivo, que produzcan para el mercado interno y para la exportación, y que sean capaces -a partir del incremento de su productividad- de ofrecer adecuadas condiciones de trabajo.

Por ello, además de tener como objetivo apoyar el desarrollo de una red dinámica de apoyos regionales, el Programa CIMO brinda a las empresas y grupos de empresas, apoyos directos en materia de consultoría, para mejorar sus niveles de

productividad, conforme sus características y oportunidades, así como capacitación a los recursos humanos en activo.

1.4. Problemática actual de la capacitación en México.

Aun con los avances logrados en materia educativa y laboral, persisten problemas estructurales que afectan la formación, capacitación e inserción y adecuado desempeño laboral de la población. Entre ellos destacan:

1.4.1. De los estudios efectuados, se evidenció que la población trabajadora (36.5 millones de personas) posee un bajo nivel de escolaridad, ya que actualmente se sitúa en un promedio de aproximadamente 7.4 años (ciclo 1996-1997); 22% no ha concluido sus estudios de primaria; lo que limita su acceso a niveles de capacitación técnica, aún cuando haya desarrollado habilidades directamente en su experiencia laboral. Asimismo, el 7% continúa estudiando y 94% son personas de entre 12 y 29 años de edad, lo que refleja un abandono de las aulas por parte de la población mayor de 30 años. Aunado a lo anterior, la baja eficiencia terminal en el nivel educativo medio superior tecnológico genera una población sin formación para el trabajo que tampoco dispone de un certificado de estudios, lo cual implica un costo social para el país.

1.4.2. Por otra parte, las opciones de educación tecnológica terminal aún no han logrado suficiente prestigio para reducir las presiones sociales para tener acceso a la educación superior.

1.4.3. Actualmente, no se cuenta con un reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades y destrezas productivas adquiridas por la población a lo largo de su vida fuera del sistema escolarizado, lo que se traduce en barreras de acceso o subutilización de los recursos humanos. En este sentido, el certificado de competencia laboral se constituirá en un factor básico para lograr este reconocimiento y mejorar los procesos de selección, reclutamiento y contratación de recursos humanos.

1.4.4. La promoción de la formación y capacitación de los trabajadores continúa siendo muy escasa. Los recursos destinados a esta tarea son insuficientes y en ella persiste la poca participación del sector productivo, así como la desarticulación de los esfuerzos públicos, privados y sociales.

1.4.5. La oferta educativa y de capacitación no logra atender de manera flexible las necesidades de formación para el trabajo de la población desocupada y subempleada y de las empresas, en virtud de que la cobertura actual de modalidades basadas en competencia es aún muy reducida.

1.4.6. Prevalece la diversidad de instituciones que ofrecen educación tecnológica y capacitación, con una variedad de planes y programas de estudio que dificulta el

tránsito de alumnos entre las diferentes regiones e instituciones y modalidades educativas.

1.4.7. La infraestructura y los recursos humanos y materiales de que disponen tanto las instituciones educativas como las dependencias que se encargan de vincular la oferta con la demanda de empleo son insuficientes y deben adecuarse para implantar y difundir el modelo de capacitación-certificación basado en competencia laboral para quienes buscan incorporarse al mercado de trabajo o mejorar su posición ocupacional.

1.4.8. La carencia de una masa crítica de personal especializado en educación y capacitación basadas en competencia laboral, tanto en las instituciones como en las empresas, impide extender y difundir de manera ágil metodologías para la elaboración de planes y programas de estudio y materiales de apoyo, para diseñar e implantar instrumentos que orienten y faciliten la definición de trayectorias personalizadas de formación profesional, en alternancia con la vida laboral, así como para aprovechar adecuadamente en las empresas, particularmente las micro, pequeñas y medianas, la calificación adquirida por los trabajadores a través del modelo de competencia laboral.

1.4.9. La falta de una cultura laboral al interior de las empresas, que facilite la incorporación del paradigma de competencia laboral a la gestión de recursos humanos, en aspectos como políticas de capacitación continua y sistemas de remuneración que reconozcan conocimientos, habilidades y responsabilidades definidas en las NTCL, entre otras.

1.4.10. Si bien el proceso de normalización de competencia laboral alcanzado muestra la prospectiva deseable en la formación de recursos humanos, está en proceso tanto su validación y difusión plena, como adaptación a distintos contextos tecnológicos.

2. El papel de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en la Capacitación en México.

2.1. Las políticas activas del mercado de trabajo.

2.1.1. Marco general de la política económica.

Al iniciar la década de los años setenta, la estrategia de política económica favorecía la industrialización por la vía de la sustitución de importaciones, mediante la cual se había logrado tanto un elevado ritmo de crecimiento económico, como estimular las industrias de bienes de consumo durable y de insumos intermedios de creciente complejidad.

Sin embargo, la estrategia de sustitución de importaciones, implícitamente proteccionista, auspicio una estructura productiva poco competitiva a nivel internacional; por lo tanto, al saturarse el mercado interno, el crecimiento económico se contuvo. Se privilegió el mercado interno, no así la exportación de mercancías.

La adopción del modelo de consumo de las sociedades industrializadas y los paquetes tecnológicos correspondientes, dieron como resultado una creciente importación de bienes y servicios y sin que las exportaciones acompañaran esta evolución.

Los paquetes tecnológicos, generados en mercados de mayor amplitud, implicaban elevadas escalas de producción. En el mercado mexicano, de menores escalas, tales paquetes se subutilizan, minando su competitividad internacional.

En la estrategia de sustitución de importaciones floreció la producción dirigida hacia el consumo final, pero la profundización de dicha estrategia implicaba importaciones crecientes, en particular debido a la escasa generación interna de innovaciones y procesos tecnológicos alternos.

A principios de los años setenta el modelo sustitutivo enfrentaba importantes dificultades. La producción agropecuaria mostraba signos de agotamiento, después de haber contribuido durante largo tiempo con divisas, insumos, alimentos y mano de obra baratos al proceso industrializador.

Esta situación obligaba a un creciente endeudamiento externo para adquirir las divisas requeridas por el sector manufacturero. Otros esfuerzos se orientaron al incremento de las exportaciones con un éxito limitado. En 1976 fue necesario recurrir a una brusca devaluación del peso que forzó un proceso de reajuste económico.

La elevación de los precios internacionales del petróleo y el descubrimiento de yacimientos petrolíferos en México dio un respiro a la economía nacional. Las exportaciones de dicho energético, que en 1976 ascendían a 563 millones de dólares, superaron los mil millones en 1982. La entrada de divisas de origen petrolero (exportaciones y endeudamiento) presionó (a fin de evitar el "sobrecalentamiento" inflacionario de la economía) para flexibilizar la internación de importaciones.

El ritmo de crecimiento del PIB se elevó entre 1978 y 1981 a 9.2% promedio por año. Las importaciones lo hicieron a 25.9% anual.

A mediados de 1981 se registro una notable reducción de precios del petróleo. La presión sobre la balanza de pagos de México precipitó una crisis económica y un nuevo reajuste forzado de la economía, con consecuencias negativas en la continuidad del crecimiento de la producción.

Ante la situación se definió una nueva política orientada a la modificación radical del modelo económico. Se definió el papel del Estado en la economía, se procedió a la privatización de empresas públicas y a la desregulación de actividades económicas.

En 1985 se inició un programa de liberación del comercio externo eliminando controles cuantitativos a las importaciones. En 1986 se profundizó la apertura comercial mediante la calendarización de la desgravación arancelaria, para llegar a tasas máximas de 30% en 1988. Simultáneamente, el país se adhirió al GATT. Otras medidas de desgravación, estabilización económica y ajuste estructural abrieron la economía mexicana a la competencia internacional. Estas decisiones se formalizaron en la búsqueda de diversos acuerdos internacionales de libre comercio, siendo el más importante de ellos el Tratado de Libre Comercio con Canadá y Estados Unidos.

A partir de 1987 se instrumentó una política de concertación social orientada a estabilizar la economía, misma que se ha expresado en una serie de pactos convenidos entre los sectores público, social y privado. En ellos se establecen acuerdos temporales sobre comportamientos de las principales variables económicas: impuestos y precios de servicios públicos incrementos salariales y de precios, aranceles, insumos y precios agropecuarios. La revisión de los pactos permite la negociación y adecuación conforme a la evolución económica del país.

En suma, en los últimos años se definió una nueva política económica caracterizada por la creciente importancia del sector privado en los procesos económicos y en la que el estado se reserva el papel rector y promotor, además de propiciar la concertación entre los sectores sociales y factores productivos. Al mismo tiempo, se abrió el mercado interno a la competencia de las mercancías de origen externo, sometiendo al aparato productivo nacional a una fuerte presión para elevar sus niveles de eficiencia y productividad, y se impulsa la exportación competitiva de manufacturas en el mercado internacional.

2.1.2. La política de empleo y el mercado de trabajo.

Entre 1970 y 1990 ocurrió un importante cambio en términos de política de empleo. El modelo de sustitución de importaciones comprendía una política de empleo implícita en la protección a las empresas, la promoción de actividades productivas de pequeña escala e intervenciones casuísticas en defensa de fuentes de trabajo.

La motivación era la defensa y promoción de puestos de trabajo, dejando en segundo término cuestiones de viabilidad económica de las empresas, y del conjunto de la economía. Crecientes transferencias gubernamentales sostenían o rescataban de la quiebra a empresas empleadoras de mano de obra. Sin embargo, ello minaba la viabilidad del conjunto de la economía.

A partir de 1983, en el marco de una nueva orientación de política económica, el gobierno mexicano inició algunos programas orientados a facilitar la movilidad de la mano de obra y el ajuste del mercado laboral.

Estos programas incluyeron dar mayor impulso al Servicio Nacional de Empleo (SNE), creado en 1978, y su red de Servicios Estatales de Empleo. En 1984 se estableció el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, cuyos objetivos abarcan tanto responder a la demanda social en el contexto de una crisis en aumento, como facilitar los procesos de reajuste estructural y de la mano de obra desplazada.

El cambio de estrategia fue manifestado en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, el cual se orientó a ordenar los elementos para formar recursos humanos y con ello favorecer su incorporación a la actividad productiva y el mejoramiento de la productividad.¹

La manera de hacerlo sería "un sistema de regulaciones económicas que en vez de atrofiar, aliente la actividad económica eficiente de los particulares, elimine inseguridades, permita y fomente la concurrencia de todos en las actividades productivas; una mayor y mejor capacitación de la fuerza de trabajo; un uso adecuado y eficiente de tecnologías propias y externas, de acuerdo con su rentabilidad y eficiencia; en suma, más productividad y competitividad".²

Este fue el antecedente para que, el 25 de mayo de 1992, los sectores obrero, campesino, empresarial y el gobierno federal firmaran el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

El acuerdo se propuso "acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un entorno cada vez más competitivo y sentar las bases para la consecución de niveles más altos de vida".³

Estas orientaciones e iniciativas de política económica reflejan la voluntad de apoyar el desarrollo de las capacidades productivas de mano de obra en un marco de mercado más abierto. Se dio alta prioridad al cambio estructural⁴ y a la adopción de nuevas tecnologías como medio para incrementar la productividad y modernizar la economía.

En conclusión, se ha registrado un importante cambio en la política de capacitación y empleo, cuyo parteaguas se localiza en los años más difíciles de la crisis, 1981-1983. Con anterioridad, la política de capacitación y empleo se

¹ Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1990-1994, pag. 11

² Ibidem, pag. 3

³ STPS, Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad, mayo de 1992, pag. 66.

⁴ Entendido como la modificación de los pesos relativos en los componentes de la estructura productiva y en cuanto a su orientación hacia el mercado.

encontraba implícita en la correspondiente línea de protección e impulso al proceso industrializador. Posteriormente, la política de capacitación y empleo se afina con instrumentos que permiten expresarse de manera más concreta como política de mercado de trabajo.

Sus instrumentos se orientan a: a) facilitar la movilidad laboral, intensificada por los cambios acelerados de la estructura productiva; b) elevar la productividad y competitividad de las empresas, y con ello sus posibilidades de supervivencia en el nuevo contexto de mercado, mediante asistencia técnica y apoyos a la capacitación en y para el trabajo, y c) Elevar los niveles de capacitación de mano de obra para distribuir más ampliamente las posibilidades de aprovechar oportunidades ocupacionales. En conjunto, es una política de capacitación y empleo dirigida a que el mercado laboral opere con mayor eficiencia y a flexibilizar la movilidad de la mano de obra; en este marco se inscriben los Programas CIMO y PROBECAT, de los cuales hablaremos más ampliamente en posteriores capítulos y que son la parte importante del presente estudio.

3. La capacitación de los recursos humanos en las micro, pequeñas y medianas empresas.

En el logro de mayores niveles de calidad y productividad intervienen muchos factores, entre otros: la utilización más racional de los recursos materiales y del capital; la búsqueda y aplicación de opciones tecnológicas más idóneas; y el desarrollo de esquemas modernos de información y organización. Sin embargo, todos estos factores suponen la participación activa del hombre. De ahí que los recursos humanos estén llamados a desempeñar un papel crucial como agentes esenciales del cambio, como integradores y catalizadores del proceso de modernización.

En este sentido la capacitación adquiere una importancia fundamental que se acentúa en la medida en que el cambio tecnológico acelerado exige la previsión de los perfiles ocupacionales de quienes se incorporarán, en los próximos años, a la actividad productiva y la readaptación de la mano de obra en activo. La capacitación exige ahora un mayor impulso, en el que participen todos los actores de la producción y de la sociedad en su conjunto, a fin de desarrollar todas las áreas de la empresa, abarcar al total de estructura ocupacional y extender el proceso durante la vida activa del trabajador.

En la actualidad, la capacitación, la productividad y la innovación están muy vinculadas. Para que esta vinculación se pueda concretizar en el ámbito de la empresa, es necesario que participen todos los sujetos que la conforman, es decir, tanto trabajadores como empresarios.

En este contexto, más que un conjunto de eventos interrelacionados entre sí por una lógica didáctica o técnica, la capacitación, debe ser concebida como un proceso de ampliación de las capacidades individuales y colectivas de calificación de la persona y de la empresa en su conjunto.

La capacitación en las micro, pequeña y mediana empresas no puede estar aislada de la forma como organiza su producción y el trabajo, o de la manera como se administra y se relaciona con el mercado. Su capacitación tiene que posibilitar una autorreflexión, que permita recuperar y sistematizar la experiencia de la empresa en su conjunto y construir nuevos escenarios sistémicos, con base en capacidades de información, planeación y documentación de procedimientos y mejores prácticas, que permitan identificar nuevos escenarios para su desarrollo.

En este marco, la capacitación en este tipo de empresas debe incluir, entre otros, los aspectos relativos a la planeación, organización y evaluación, que permitan la calificación del trabajador y generen una capacidad autónoma de desarrollo. Para ello, son necesarias metodologías participativas que faciliten y guíen el proceso.

La innovación tecnológica que se puede generar en la micro, pequeña y mediana empresa está vinculada sobre todo al conocimiento vivo, al mejoramiento de las condiciones de trabajo, a la versatilidad y creatividad demostrada por estas empresas. Elevar la calificación de los trabajadores a partir de la sistematización de los conocimientos y habilidades derivados de su experiencia laboral, les permite trascender la visión cotidiana de cada una de las tareas y visualizar el proceso de trabajo en su conjunto, alcanzando con ello niveles de abstracción que, a su vez, facilitan la comprensión de grupos de elementos que se interrelacionan en forma de sistemas y que son más acordes con el nuevo concepto de producción, tales como "just in time", "Kan ban", ISO 9000, etc.

Lograr este tipo de innovación implica que la capacitación trascienda la visión de especializar mecánicamente a los trabajadores en una parte del proceso de trabajo, orientándose ahora al dominio tecnológico básico del proceso completo de que se trate, a la "función productiva y ocupacional" en su conjunto. Esta es la esencia y el fundamento del concepto de "competencia laboral" que, como sistema, constituye parte central de la política nacional de formación y capacitación de recursos humanos que, en el corto plazo y en una visión de largo alcance impulsa nuestro país, dado que permitirá elevar la calidad, pertinencia, flexibilidad y oportunidad de los procesos de capacitación, vincular al sistema educativo con los problemas y oportunidades de los mercados internos y externos de trabajo, así como de construcción de la competitividad a nivel sectorial y regional; y reconocer al trabajador -a través del sistema de certificación de competencias laborales- su esfuerzo de formación y desempeño de excelencia.

Otro ámbito de la capacitación en las unidades económicas de menor tamaño que merece notable atención y prioridad, es el relativo a la conformación de grupos de empresas. Este esquema acarrea grandes beneficios, pues facilita el intercambio de experiencias; la identificación de problemas, escenarios y oportunidades; el

acceso a distintos tipos de información; así como la compra, coyuntural o permanente en común, por grupos de empresas, de servicios "materiales" o del "conocimiento", que pueden redundar en que estas empresas logren una mejor ubicación en el mercado y en la cadena productiva.

Los mejores niveles de calidad, productividad y competitividad en la micro, pequeña y mediana empresa, para ser estables, dinámicos y autosostenidos deben ser gestados, pues se trata de conceptos, procesos y productos en continua evolución. En términos generales, se puede decir que el incremento de estos niveles depende de tres procesos principales: la calificación y desarrollo de todos los recursos humanos; la agrupación de empresas, que profundice y no desarticule sus actuales características; y el logro de modalidades participativas y autosustentadas de acceso a servicios, en donde el centro del proceso de mejoramiento continuo sea el recurso humano.

4. La capacitación y el ciclo de vida de las empresas micro, pequeñas y medianas.

A manera de reflexión y a nivel informativo, se tiene conocimiento que entre todos los tamaños de empresas, las micro son las que tienen la tasa más elevada de mortalidad y según datos de Nacional Financiera (NAFIN) y el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), casi 50% no tiene una vida superior a cinco años.

Dicho de otro modo, se establece que 30.9% de las micro tiene una edad promedio menor a tres años; El 48.4% es menor a cinco años, y solo el 30.8% llega a vivir más de diez años o se transforma en pequeña.

El 74% de las micro ocupa menos de dos personas, por lo que se puede hablar de un propietario único, con local propio, que generalmente es su propia vivienda, y cuenta con una preparación escolar que no rebasa el nivel primario. Este es el estrato de más baja capacitación y asistencia técnica. A diferencia de las empresas micro, la propiedad de las empresas pequeñas ya no es una sola persona, sino familiar. El nivel de escolaridad promedio es de estudios profesionales y más de 50% recibe capacitación y asistencia técnica.

Por otra parte, según NAFIN el 89% de las empresas industriales en México son micro, las cuales tienen hasta 15 trabajadores y una ventas anuales de 1.5 millones de pesos. El 8% son empresas pequeñas que cuentan hasta con un total de 100 trabajadores y con unas ventas anuales de hasta 15 millones de pesos. El 2% de empresas son medianas y tiene hasta 250 trabajadores y unas ventas anuales de hasta 34 millones de pesos y finalmente el 1% de las empresas son grandes y tienen mas de 250 trabajadores y sus ventas ascienden a más de 34 millones de pesos.

Los anteriores datos nos reflejan la carencia o insuficiente capacitación y formación con que cuenta el empresario promedio en México, así como la imperiosa necesidad de sensibilizar y concientizar al sector empresarial sobre la importancia medular que tiene o deberían de tener para ellos y sus trabajadores el participar en procesos de capacitación y/o consultoría, sobre todo en las micro y pequeñas empresas, a fin de que el ciclo de vida de estas se prolongara o en una situación ideal se convirtiera en un proceso de reciclaje y mejora continua

5. Los programas de capacitación del gobierno federal en y para el trabajo.

El gobierno federal, además de tener como objetivo beneficiar el desarrollo de una red dinámica de apoyos regionales, adicionalmente cuenta con una diversidad de programas para apoyar la capacitación en y para el trabajo, tanto de población desempleada, como de los trabajadores en activo de las empresas o grupos de empresas. Estos apoyos se otorgan de manera directa en acciones de capacitación y consultoría, para mejorar los niveles de calidad, productividad y competitividad de los recursos humanos y de las empresas del país.

CAPITULO II

ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS DEL GOBIERNO FEDERAL EN MATERIA DE CAPACITACION.

El Gobierno Mexicano, sensible a esta problemática, la recupera en los instrumentos de política que orientan el devenir nacional. El Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, como instrumento rector del proceso de planeación del Gobierno Mexicano, establece las premisas básicas en materia educativa y laboral.

En este sentido, propone dar un impulso sin precedente a la formación para y el trabajo, con el fin de fomentar la productividad y la expansión de oportunidades de mayores ingresos. Para ello, se planteó el rediseño de los programas de formación para y en el trabajo, mediante una estructura flexible que permita seleccionar las opciones educativas idóneas, para una más provechosa incorporación y una mayor movilidad en el mercado de trabajo. Eso también facilitará la alternancia entre educación y trabajo y hará de la educación una actividad permanente a lo largo de la vida. Se estimulará la existencia de sistemas de aprendizaje flexibles y modulares que permitan la adaptación a nuevas tecnologías y su constante actualización. De manera coordinada con los sectores productivos, prevé que se establezcan normas de competencia laboral, que permitan certificar tanto las habilidades adquiridas empíricamente, como las obtenidas por las vías formales de educación. Asimismo, se plantea promover la vinculación sistemática entre la planta productiva y la comunidad educativa.

Específicamente, el "Programa Sectorial de Desarrollo Educativo" para el periodo 1995-2000, establece líneas de acción encaminadas al impulso de la educación tecnológica y la capacitación de los trabajadores y, sobre todo, hacia la flexibilización de la oferta educativa y del reconocimiento de otras vías de aprendizaje, de manera que la formación profesional no sea un hecho que ocurre sólo durante un período a lo largo de la vida de las personas, sino que pueda adaptarse y extenderse conforme a las necesidades y aspiraciones de cada individuo.

El Gobierno ha efectuado esfuerzos significativos respecto al acceso y calidad, tanto de la educación básica como de la educación tecnológica y la capacitación. Dentro de las estrategias de desarrollo social del Gobierno, la educación básica juega un papel muy importante, respecto de la cual se advierten progresos tangibles que han permitido elevar el nivel promedio de escolaridad de la población.

La expansión del acceso a la educación tecnológica y la capacitación y el mejoramiento de su calidad, han sido otro eje de la estrategia del Gobierno para incrementar la productividad de la fuerza laboral del país. El apoyo para ampliar la

cobertura del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y promover la calidad de la formación que ofrece, constituyen un ejemplo en este sentido, al igual que algunas de las acciones emprendidas con el "Programa de Modernización del Mercado Laboral".

Por su parte el "Programa Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales" para el mismo periodo establece, como uno de sus objetivos fundamentales, el desarrollo de un entorno que facilite el crecimiento económico y la elevación de la productividad del trabajo, generar empleos productivos, promover la recuperación de los salarios reales y fomentar la capacitación de los trabajadores.

Asimismo, la estrategia de modernización de los mercados de trabajo se basa en la instrumentación de políticas activas orientadas al desarrollo de los recursos humanos y a la transparencia en los mercados laborales. En esta estrategia se contempla una serie de acciones que desde mediados de la década de los ochenta y hasta la fecha, ha buscado contribuir a reducir los desequilibrios de los mercados de trabajo mediante estímulos para promover la capacitación de personas desempleadas, así como fomentar acciones integrales que buscan elevar la competitividad de las empresas micro, pequeña y mediana.

En este mismo sentido, el gobierno federal en coordinación con los sectores educativo, empresarial y sindical ha instrumentado dos estrategias, por una parte el del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC), con el propósito de sentar las bases que permitan reestructurar las distintas formas como se capacita la fuerza laboral y lograr que la formación eleve su calidad y gane en pertinencia respecto a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva. Cabe hacer notar que, con el diseño del PMETYC, se reconoció el hecho de que el impacto potencial propuesto para este proyecto sobre la capacitación técnica mexicana, así como en sus mercados de trabajo, requiere de un esfuerzo participativo y sostenido, cuyos efectos se podrán observar en el largo plazo. La arquitectura social y la participación tripartita en el que se basa el proyecto sirvió de plataforma para seguir abriendo oportunidades para posicionar al capital humano en las decisiones estratégicas de la empresa.

Por otra parte, se diseñó el Programa de Modernización del Mercado Laboral (PMML), al igual que sus dos principales componentes CIMO y PROBECAT, los cuales se abordaran con mayor profundidad en la segunda parte del presente trabajo, tienen por objeto el busca modernizar los mercados laborales al reducir las limitaciones cualitativas de la mano de obra en activo, facilitar su movilidad e incrementar su productividad; promover la transparencia del mercado de trabajo, agilizar su proceso de ajuste, y atenuar el impacto social del cambio estructural.

En la medida en que la población esté mejor instruida y sea más competente, habrá más equidad en la distribución de las oportunidades de capacitación que brinda la sociedad moderna. Esto contribuirá a fortalecer la vinculación y disminuir

la brecha que existe entre la oferta de capacitación disponible y las necesidades reales del aparato productivo.

1. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación (PMETYC).

1.1. Antecedentes y justificación.

El diseño del PMETYC se inició en septiembre de 1993 y es ejecutado de manera coordinada por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, con el apoyo financiero del Banco Mundial.

A nivel internacional, la globalización de los mercados, el acelerado avance tecnológico y los nuevos esquemas de organización de la producción y gestión del trabajo están provocando cambios fundamentales tanto en los sistemas institucionales de la formación y capacitación, como en la orientación y contenido de programas de estudio y en los métodos de enseñanza y evaluación de los resultados.

En ese sentido, la globalización y el avance tecnológico no sólo significan cambios en las ocupaciones, en la producción y en el comercio, sino que también demandan mayor calidad, flexibilidad y adaptación de la educación y formación de recursos humanos a las nuevas condiciones de la economía y la sociedad.

Entre los elementos que explican este proceso de cambio están: 1) la transición de una economía dominada por la oferta a una economía orientada por la demanda; 2) el desarrollo de estructuras ocupacionales flexibles y centradas en redes y equipos de alto desempeño; y, 3) la transformación progresiva de los contenidos del trabajo.

- 1) Transición de una economía dominada por la oferta a una economía orientada por la demanda. La tecnología de la producción es ahora más flexible, por lo que las empresas están abandonando progresivamente el modelo de producción masiva, que contaba con una base técnica fija y respondía a la lógica de producir grandes volúmenes de mercancías, bajo el supuesto de que cualquier cantidad de productos podía ser colocada en el mercado. En este esquema, el mercado se presenta como un concepto homogéneo y estático.

En sustitución de este modelo de organización que muchos denominan taylorista, las empresas están adoptando sistemas de producción flexible para responder con rapidez, oportunidad y variedad de productos a distintas necesidades y exigencias de los consumidores, con lo que buscan reemplazar la idea tradicional de que el cliente es quien debía ajustarse a la producción de las empresas. En este sentido, una de las características

más importantes de la economía actual es que las empresas incorporan y orientan cada vez más su producción a las necesidades cambiantes del mercado.

- 2) Desarrollo de estructuras ocupacionales flexibles. Aun tipo de producción en serie corresponde una estructura jerárquica rígida y altamente especializada en puestos de trabajo fijos, en torno a los cuales gira la estructura ocupacional, que es el elemento más importante del esquema organizativo de las empresas que basan su producción en una base técnica fija.

En contraste, frente a un modelo de producción flexible, versátil y orientado a dar respuesta a las distintas demandas del mercado, las empresas requieren adoptar un sistema de organización abierto que les permita adaptarse con rapidez a las transformaciones del medio que les rodea.

De esta manera, la producción basada en la especialización y en puestos de trabajo se transforma en una estructura de redes y equipos de trabajo de alto desempeño, capaces de innovar y aportar soluciones creativas e inteligentes a los problemas de la actividad productiva.

Lo anterior da origen a "estructuras ocupacionales polivalentes", integradas por trabajadores habilitados para desempeñar diferentes funciones dentro de los procesos productivos. Este cambio no sólo influye en el comportamiento del mercado de trabajo, sino también en la orientación del sistema educativo y las formas en que estos ámbitos se vinculan.

- 3) Transformación progresiva de los contenidos del trabajo. Una estructura organizativa basada en puestos de trabajo fijos implica que los individuos deban seguir determinadas secuencias de producción y estrictos manuales de procedimientos, lo que se traduce en una serie de actividades repetitivas y rutinarias. En cambio, en un modelo de producción flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, los trabajadores deben demostrar y aportar sus conocimientos, habilidades y experiencia al proceso de producción, así como su capacidad para participar en la identificación, análisis y solución de problemas que afectan la calidad y productividad de la empresa.

Esta transformación implica la necesidad de revalorar el trabajo humano, pues el nuevo modelo de producción ya no se basa únicamente en actividades repetitivas y monótonas, sino en el aporte intelectual de los individuos, que les demandan capacidad de innovación, de adaptación y de aprendizaje continuo.

De hecho, se ha demostrado que las empresas que están en proceso de innovación y sobre todo transformando sus productos, son las que se mantienen y se adaptan más rápidamente a las condiciones del mercado,

constituyéndose en comunidades que generan aprendizaje, lo conservan y lo traducen en valor agregado, por lo que son las que tendrán mayores posibilidades de sobrevivir en un mundo tan competitivo como el de hoy.

De esta manera, la transformación global gira en torno a los cambios siguientes: de una economía de oferta, a una economía de demanda; de una producción basada en la escala, a una de tipo flexible y diversificada; y, de grandes corporaciones centralizadas, a empresas "esbeltas" con autonomía y velocidad para responder a los cambios en la demanda, así como con capacidad para identificar y desarrollar nichos de mercado, procesos de integración, alianzas estratégicas e investigación y comercialización de productos, entre otras prácticas, y también más vinculadas a encadenamientos productivos y a los grandes centros de producción en el mundo.

En el esquema de producción tradicional, la capacitación tiene un papel secundario y de escasa importancia, lo que aunado a la excesiva división del trabajo, han provocado un proceso de "descalificación" de la fuerza laboral.

Para desempeñar tareas especializadas, repetitivas y rutinarias, un individuo requiere cada vez menos capacitación; en cambio, frente a una actividad que exige aporte intelectual, innovación y adaptación, la capacitación continua del trabajador se transforma en un elemento indispensable de la nueva organización productiva, por lo que adquiere una importancia mayor de la que tenía en el modelo tradicional.

Las tendencias del cambio no son exclusivas de un solo país, ni se circunscriben a las naciones desarrolladas o a las que están en proceso de lograrlo; sino que la transformación es global y abarca todo tipo de actividades productivas. En países como Inglaterra, Francia, Canadá y Australia, entre otros, estos cambios ya se vienen dando desde hace más de veinte años.

La experiencia de esos países muestra que el aumento de la productividad y competitividad, tanto de las empresas como de la economía en su conjunto, depende en gran medida de los esfuerzos que se realicen y las estrategias y recursos que se apliquen para elevar el nivel educativo de la población y de calificación de la fuerza laboral. En México, a partir de 1993 se intensificaron los esfuerzos para modernizar la formación y la capacitación: se efectuaron consultas a los sectores productivos y laboral, se elaboraron diagnósticos sobre la situación de la educación técnica y la capacitación, y se conocieron y analizaron experiencias internacionales sobre la integración de sistemas de formación con el enfoque de competencias laborales, similares al que se pretende implantar en el país.

De los estudios efectuados, se evidenció que la población trabajadora (36.5 millones de personas) posee una base educativa deficiente, ya que el promedio de escolaridad es de 7.4 años (ciclo 1996-97); 22% no ha concluido sus estudios de primaria; apenas el 7% continúa estudiando y 94% son personas de entre 12 y 29 años de edad, lo que refleja un abandono de las aulas por parte de la población mayor de 30 años. A ello, se agrega la escasez de oportunidades para la educación continua de trabajadores, lo que sugiere que desde el punto de vista laboral, lo que sabe la gran mayoría de las personas lo han aprendido en los centros de trabajo más que en la escuela, incluyendo a los del sector informal a las micros, pequeñas y medianas empresas, ya que el capital intelectual se genera en todos los sectores.

Asimismo, se encontró que cuatro quintas partes de la fuerza de trabajo que tendrá el país en el año 2005 ya está en el mercado laboral, en donde además de participar en la actividad económica, recibe capacitación y formación para el trabajo. Esto quiere decir que una alta proporción de la población que participa en el mercado laboral adquiere y desarrolla competencias para el trabajo en las empresas en donde presta sus servicios.

Frente a este hecho, no sólo se requiere mejorar la eficiencia, calidad y pertinencia de la educación y capacitación, sino también revalorar la función educativa de la empresa como centro principal de formación de recursos humanos dentro de un sistema de certificación que permita recuperar y reconocer socialmente la experiencia laboral y el capital intelectual que aporta el individuo.

De igual forma, es necesario establecer mecanismos que vinculen la educación general, la formación y capacitación técnica, y las acciones educativas que se realizan dentro de la empresa, ofreciendo al mismo tiempo y con equidad, facilidades a los individuos para transitar del sistema educativo al centro de trabajo y viceversa, como una alternativa de progreso integral y continuo.

En ese marco, surge el concepto de Competencia Laboral como un medio para definir la capacidad productiva de un individuo que se determina y mide en términos de su desempeño en un contexto laboral, y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad; es decir, que abarca el *"saber"*, el *"saber hacer"* y el *"saber ser"*.

La Competencia Laboral permite cubrir una necesidad del mercado laboral, puesto que constituye un instrumento de información que agiliza y mejora su funcionamiento; mantiene y desarrolla las posibilidades ocupacionales de los individuos, ayudándoles a conservar y aportar su capital intelectual,, aún en los periodos de desocupación; y, revaloriza las capacidades de los

trabajadores, además de asegurar la calidad de su desempeño, al estar basado en estándares diseñados y reconocidos por el sector productivo.

Para las empresas, el enfoque de Competencia Laboral apoya los procesos de selección, contratación y capacitación de recursos humanos, contribuye al mejoramiento de la gestión del trabajo y coadyuva al aumento de la productividad y la competitividad.

Una fuerza de trabajo calificada permitirá, por una parte, que las empresas aumenten su productividad y competitividad y, por otra, que los trabajadores amplíen sus posibilidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral, además de progresar y desarrollarse profesionalmente.

Con la transformación de los sistemas de formación y capacitación para el trabajo hacia el enfoque de competencia laboral, se pretende que el país cuente con los recursos humanos calificados que demandan la nueva organización productiva, el avance tecnológico y la competitividad en los mercados globales.

1.2. Objetivo general

Mejorar la calidad y flexibilidad de la educación tecnológica y la capacitación, con una perspectiva de aprendizaje durante toda la vida que integre diversas formas de aprender y estreche la vinculación entre los servicios educativos y de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL), para elevar los niveles de calificación de la fuerza de trabajo, fortalecer el funcionamiento de los mercados laborales y contribuir a elevar la productividad.

1.3. Objetivos específicos

1.3.1. En Normalización

- Conformar un sistema nacional de calificaciones para la totalidad de áreas de competencia identificadas, que permita atender las prioridades de los sectores productivos y asegurar su pertinencia y calidad.
- Fortalecer, eficientar y flexibilizar el modelo de operación de los comités de normalización, con una mayor participación y liderazgo de los sectores productivos, así como con la integración de la experiencia de los ámbitos educativo y laboral.
- Promover con los distintos ejecutores experiencias integrales de normalización, formación y certificación que de forma articulada y con visión de largo plazo muestren las mejores prácticas y generen efectos demostrativos

- Consolidar la segunda generación de calificaciones que incorpore comportamientos comunes, actitudes y valores requeridos para el desarrollo de las competencias laborales normalizadas.
- Mejorar la congruencia y sincronía de los procesos de normalización y formación, que permita considerar las posibilidades de la oferta educativa.

1.3.2. En Certificación

- Consolidar la estructura de los organismos certificadores y el desarrollo teórico y metodológico del Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), así como la expansión y diversificación de los centros de evaluación y de los evaluadores independientes, en un marco de transparencia y simplificación de procedimientos
- Promover el desarrollo de una cultura de evaluación y certificación de competencia laboral que facilite la accesibilidad a la población que lo requiera.
- Promover el establecimiento y uso de equivalencias entre certificación escolar y de certificación de competencia laboral.
- Promover la adhesión de los gobiernos estatales a las acciones del PMETYC y de los SNCCL.
- Apoyar el desarrollo de la oferta pública, privada y social de servicios de educación, capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral.

1.3.3. En Educación

- Consolidar la educación tecnológica y capacitación basadas en competencia laboral, asegurando su calidad, tanto en los procesos como en los resultados, y ampliando la oferta, considerando distintas modalidades, tales como escolarizadas, abiertas, mixtas, esquemas duales y de alternancia.
- Regionalizar la educación y capacitación basadas en competencias con fundamento en la demanda de los sectores productivos.
- Desarrollar estrategias para la formación del personal docente, administrativo y directivo que trabajen en la EBC.
- Promover el arraigo, estabilidad y buen desempeño del personal docente, directivo y administrativo involucrado en la EBC.
- Avanzar en la actualización y desarrollo de material didáctico y de equipamiento de los talleres y laboratorios de los planteles de educación tecnológica y en la sistematización de procesos administrativos.

1.3.4. En Desarrollo de mercados de trabajo basados en competencia laboral

- **Desarrollar mercados de trabajo basados en competencia laboral**
- **Contribuir al desarrollo de los vínculos entre la oferta de servicios de educación y capacitación por competencias laborales y otros servicios que puedan actuar en redes locales en torno de los objetivos integrales de las empresas y los trabajadores.**

1.3.5. En información, Estudios, Evaluaciones y Difusión

- **Ofrecer al público interesado información sobre empleo, educación, capacitación, normalización y certificación de la competencia laboral, así como contar con los instrumentos que permitan registrar y procesar información para el adecuado desarrollo y seguimiento del Proyecto.**
- **Generar líneas y productos de investigación que orienten el adecuado desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, de los modelos educativos y los mercados de trabajo.**
- **Evaluar los avances e impactos del Proyecto en su conjunto y de cada uno de sus componentes.**
- **Difundir el modelo de competencia laboral entre la población potencialmente beneficiaria, así como entre otros actores que pudieran contribuir al desarrollo del Proyecto, en el marco de una estrategia integral.**

1.4. Beneficios

La ampliación, flexibilización, consolidación y diversificación de las opciones educativas y de capacitación permitirá no sólo ofrecer nuevas oportunidades para atender a poblaciones que requieren adquirir una calificación o ampliar la que ya tienen, y con ello incrementar su empleabilidad y movilidad ocupacional, sino también extender el horizonte de formación para las personas mediante el reconocimiento (de los sectores educativo y laboral) de competencias adquiridas fuera de sistemas formales de educación. Esto, además, permitirá sentar las bases para estructurar trayectorias personales de carrera laboral y profesional alternando formación y trabajo y, en general, para operar un esquema de aprendizaje a lo largo de la vida.

Al ofrecer vías de formación más flexibles para las personas y más pertinentes para las necesidades del sector productivo, el proyecto contribuirá a reducir el costo social de la deserción escolar, así como del subempleo y del desempleo

ocasionados por la falta de calificación laboral de las personas o la falta de pertinencia de sus conocimientos, habilidades y destrezas conforme a lo que demanda el mercado de trabajo.

Al orientar el desarrollo de los cursos hacia las necesidades del sector productivo –expresadas en las calificaciones de competencia laboral– el proyecto logrará una mayor vinculación de los requerimientos de las empresas y las personas con las oportunidades educativas y de capacitación. Asimismo, las propias normas permitirán contar con un referente para evaluar la calidad de los egresados de los servicios de educación y capacitación, y abrirá la posibilidad de establecer puentes y equivalencias entre las distintas opciones formativas.

Al generar y difundir información sobre los estándares de desempeño laboral que establece el sector productivo y de mecanismos que certifiquen en las personas el dominio de éstos, el proyecto contribuirá a la modernización de los mercados laborales al mejorar el ajuste regional y nacional entre la oferta y demanda de trabajo, al desarrollar e integrar mecanismos de orientación vocacional y laboral, al hacer más eficientes los procesos de colocación y al reducir los costos de reclutamiento y selección. Asimismo, las empresas mejorarán la calidad y pertinencia de sus procesos de capacitación, lo cual redundará en el incremento de sus niveles de productividad y competitividad.

Asimismo el proyecto, al promover el reconocimiento social de las calificaciones, tendrá un impacto positivo en las condiciones de trabajo de las poblaciones atendidas.

1.5. Poblaciones objetivo

Las poblaciones potencialmente beneficiarias de las acciones del proyecto incluyen:

- a) jóvenes sin experiencia laboral que no están incorporados en opciones educativas y que busquen empleo;
- b) personas que se encuentran matriculadas en opciones de educación y capacitación para el trabajo;
- c) personas desempleadas;
- d) personas que estén trabajando; y
- e) grupos especiales, tales como personas con alguna discapacidad, adultos con rezago educativo y jóvenes que no tienen actividad alguna.

Asimismo, el proyecto se enfoca a apoyar a las empresas, con énfasis en las micro, pequeñas y medianas, que requieren asistencia para mejorar sus procesos productivos y de gestión de los recursos humanos y, por lo tanto, para elevar sus niveles de calidad y competitividad.

1.6. Componentes del PMETYC.

El proyecto se conforma por los siguientes 4 componentes:

1.6.1. Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).

Líneas estratégicas

- Perfeccionar las metodologías que incorporen nuevas necesidades y experiencias derivadas de la primera etapa del proyecto.
- Mejorar la calidad de los procesos de diseño, validación y aplicación de las calificaciones de competencia laboral, a través de su actualización y vinculación efectiva con las necesidades de los distintos actores, la promoción de una mayor participación y liderazgo del sector productivo y la integración de la experiencia del ámbito educativo y laboral.
- Sistematizar, documentar y generalizar experiencias exitosas integrales de normalización, evaluación, certificación y formación basadas en competencia laboral, considerando variables de naturaleza regional y sectorial.
- Avanzar en la construcción del sistema nacional de calificaciones de competencia laboral, con base en la matriz de calificaciones y las interrelaciones con el catálogo nacional de ocupaciones (CNO) y la oferta pública y privada de servicios educativos y de capacitación.
- Definir prioridades de normalización con base en la dinámica de los mercados de trabajo, trayectos tecnológicos, demandas de formación y transformación de la oferta educativa, articulando instrumentos de retroalimentación entre comités de normalización, organismos certificadores, centros de evaluación, Servicios Estatales de Empleo (SEE), Unidades Promotoras de Capacitación (UPCs) y otros actores de los niveles sectorial, nacional, regional, y local.

1.6.2. Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL).

Líneas estratégicas

- Continuar y fortalecer los procesos de acreditación de organismos certificadores, conforme a los principios de tercera parte, libre acceso y libre voluntad, definidos durante la primera etapa del proyecto.
- Promover la conformación de una red de organismos de certificación, centros de evaluación y evaluadores independientes, vinculada a los Servicios Estatales de Empleo (SEE), las Unidades Promotoras de la Capacitación (UPCs) e instituciones educativas, públicas y privadas, federales y estatales.
- Reconocer la competencia laboral de los individuos y sentar las bases para lograr la equivalencia entre esta certificación y la que otorgan las instituciones educativas.
- Identificar y aprovechar las mejores prácticas de evaluación y certificación de competencia laboral que se hayan desarrollado a nivel nacional e internacional.
- Contribuir con la orientación ocupacional y educativa de los candidatos a certificación, a través de procesos de evaluación diagnóstica y de acceso a los sistemas de información que faciliten el crecimiento de los individuos en lo laboral y en lo educativo.

1.6.3. Transformación de la Oferta de Capacitación

El propósito general del componente educativo implica avanzar en la construcción paulatina del sistema de formación técnica y de capacitación basadas en competencia laboral, a través de modalidades de formación flexibles, que sean complementarias y estén interconectadas con la estructura de servicios educativos institucionales, de tal suerte que se amplíe el horizonte educativo de la población.

El planteamiento de la segunda etapa del PMETYC responde a la lógica de consolidar los avances logrados en la primera fase, con una visión más ambiciosa y de más largo plazo, buscando fortalecer la Educación y Capacitación Basadas en Normas de Competencias (EBNCL), para mejorar la educación tecnológica y la capacitación de recursos humanos. A continuación se presentan las líneas de acción que lo integran, y su descripción.

a.- Expansión de la cobertura

- Ampliar la oferta de la educación tecnológica y la capacitación basadas en competencia a más áreas y subáreas laborales y para nuevos grupos de

población, a través de la diversificación de las modalidades educativas (escolarizada, abierta, mixta, dual y en alternancia) y de la incorporación de otros oferentes, tales como, instituciones descentralizadas, estatales, públicas y privadas, y de otras correspondientes al nivel de educación superior y de educación para adultos.

Para ello se deberán establecer las directrices y criterios para aprovechar las experiencias piloto de la primera etapa, y para la incorporación de los nuevos actores al modelo, así como para definir las nuevas áreas ocupacionales que se atenderán, favoreciendo un crecimiento ordenado del componente de educación tecnológica y capacitación.

b.- Atención de las demandas regionales del sector productivo

- Adecuar la oferta de educación y capacitación para responder con eficacia a las demandas regionales de formación de recursos humanos.

Para lograrlo, es necesario identificar las demandas regionales de formación y capacitación de recursos humanos a través de las redes locales y mecanismos de vinculación y observación del mercado laboral, como son los Servicios Estatales de Empleo, las Unidades Promotoras de Capacitación, los Consejos Estatales de Productividad y Competitividad (CEPROC) y Coordinaciones y Comités de Vinculación a nivel estatal de las instituciones educativas, que permitan adaptar la oferta educativa y de capacitación tecnológica. Esta actividad será apoyada también mediante el desarrollo de estudios y de sistemas de información.

c.- Aseguramiento de la calidad

- Desarrollar y establecer sistemas de aseguramiento de la calidad de los sistemas y procesos educativos y de capacitación basados en competencia laboral, así como los mecanismos de mejora continua.

Para lo anterior, será necesario impulsar las funciones de investigación, desarrollo, supervisión y evaluación de los procesos educativos para avanzar en el establecimiento de esquemas de mejoramiento y certificación de la calidad de las instituciones educativas.

d.- Vinculación con el sector productivo

Avanzar, en el marco de las redes locales descritas, en una concepción más amplia de vinculación con los sectores productivos, que permita ordenar y sistematizar las acciones para obtener la participación de las empresas en el equipamiento de las escuelas, formalizar la realización de prácticas en sus instalaciones, centrar la enseñanza en problemas derivados de situaciones laborales concretas, integrar bolsas de trabajo y adecuar los currículos.

Esto puede apoyarse en la formalización de convenios y acuerdos empresa-escuela, la vinculación con programas de fomento productivo, el desarrollo de normas transitorias (de institución educativa), la adecuación y validación del currículos, entre otras acciones.

e.- Investigación y desarrollo de la educación basada en normas de competencia laboral (EBNCL)

Establecer la función de investigación y desarrollo para la EBC y difundir sus fundamentos conceptuales y metodológicos.

La investigación educativa y el análisis riguroso de experiencias desarrolladas a nivel nacional e internacional, son fuente de generación de referentes para orientar el desarrollo de planes y programas de estudio, materiales didácticos y de evaluación, la formación de los docentes y el equipamiento de los planteles. Por ello es indispensable que el proyecto incluya promover el desarrollo de una masa crítica de especialistas que generen estos aportes. Esta tarea es fundamental para consolidar la EBC.

f.- Desarrollo curricular y de materiales didácticos

- Generar planes y programas de estudio, materiales didácticos, guías de evaluación y guías de equipamiento para opciones de EBNCL.

Es necesario el desarrollo de grupos de especialistas en diseño curricular, diseño de materiales didácticos, diseño de guías de evaluación y adaptación de materiales que permitan apoyar a nuevos ejecutores del modelo. En este terreno, será importante el establecimiento de lineamientos para la operación de fondos que contribuyan al desarrollo curricular y de materiales didácticos (FODECUM), congruentes con este propósito.

g.- Equipamiento

- Disponer del equipo y herramental necesarios y tecnológicamente actualizados para los servicios de formación públicas y privadas, a fin de llevar a cabo la educación basada en competencia laboral.

Será necesario establecer, conjuntamente con otros ejecutores del proyecto y con el sector productivo, formas flexibles para tener acceso a equipos y herramental que permitan realizar con eficiencia la formación de recursos humanos de acuerdo con las calificaciones de competencia.

h.- Formación y estímulos a los docentes y facilitadores de la capacitación

- Desarrollar programas de formación de docentes e instructores bajo los principios metodológicos de la EBNCL y con base en la definición de la norma de formadores en EBNCL.
- Promover el establecimiento de programas de estímulos a los docentes y facilitadores de capacitación que demuestren y conduzcan a ser competentes conforme a la norma de formador en EBNCL a fin de estimular su participación y el arraigo en la labor docente.

i.- Seguimiento y Evaluación

- Promover, adoptar y operar metodologías y lineamientos institucionales de evaluación de competencia entre las diferentes modalidades del sector educativo, que garanticen que cuando una persona cumpla con los criterios de evaluación realmente domine la función evaluada. Esto, además, propiciará el reconocimiento interinstitucional a través de la certificación del proceso de enseñanza-aprendizaje, facilitará el tránsito entre distintas opciones de formación y capacitación y tenderá el puente a la certificación de competencia laboral, con lo cual se favorecerá la alternancia de estudios y trabajo a lo largo de la vida y propiciará la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral.
- Promover y definir mecanismos que faciliten la acreditación de centros educativos como centros de evaluación de competencia laboral.
- Promover las equivalencias entre la certificación escolar y la certificación de competencia laboral.
- Desarrollo de estudios y establecimiento de mecanismos de monitoréo.

j.- Administración escolar

- Hacer compatibles las características del modelo curricular de la EBNCL, con la sistematización de su operación y los procesos administrativos generados por el mismo, tales como: emisión de documentos de acreditación y certificación de la competencia, asignación de horarios y utilización de infraestructura, entre otros.

Para lo anterior, será indispensable consolidar las reformas que se han desarrollado para operar la formación de recursos humanos con el enfoque de la EBNCL.

k.- Fortalecimiento institucional

- Promover el intercambio de experiencias, productos y estrategias de la educación basada en competencia a nivel nacional e internacional.
- Avanzar en la capacitación y actualización del personal que desarrolla la educación basada en competencia laboral.
- Asegurar que existan los recursos humanos calificados, los recursos materiales y activo fijo necesarios para llevar a cabo las diferentes acciones que involucren a la EBNCL.

1.6.4. Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencias

Durante la ejecución del PMETyC, se intensificará el esfuerzo para desarrollar los mercados de trabajo a nivel regional a partir de la capacitación y certificación por competencia laboral de trabajadores desempleados y en activo, fomentando la demanda de personal certificado por parte del sector productivo.

En el marco de las políticas activas de mercado de trabajo, el Programa Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) y el Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) han venido desarrollando estructuras participativas en el ámbito local, que les permiten la captación de las necesidades de los actores sociales del sector productivo y la generación de respuestas a través de procesos de gestión y ejecución en red.

Para el logro de los objetivos del PMETyC, se buscará impulsar, bajo una orientación regional, el fortalecimiento de los SEE y las UPCs, a fin de estimular la capacitación y certificación de la población que busca incorporarse a la vida productiva y mejorar sus condiciones de trabajo: jóvenes sin experiencia laboral, desempleados, trabajadores en activo; así como a la micro, pequeña y mediana empresa que requiere elevar sus niveles de competitividad. Para esto, se proponen las siguientes líneas estratégicas:

Líneas estratégicas

a.- Estímulos a la demanda de servicios de capacitación, evaluación y certificación de competencia laboral.

Se tiene contemplado llevar a cabo una serie de estrategias encaminadas a estimular la demanda de capacitación a través de las siguientes acciones:

- Capacitación y certificación de buscadores activos de empleo, como parte del PROBECAT.
- Capacitación y certificación de trabajadores en activo, como parte del Programa CIMO.

b.- Desarrollo de la oferta.

Contribuir al desarrollo de la oferta de educación tecnológica y capacitación basada en competencia laboral, mediante el fomento de la formación de asesores, instructores, evaluadores, verificadores internos y centros evaluadores de empresas y grupos de empresas.

c.- Fortalecimiento de la gestión de los mercados de trabajo regionales.

Se hace necesario el contar con una coordinación interinstitucional entre las diferentes dependencias que tengan alguna vinculación con la capacitación y llegar al establecimiento de acuerdos de colaboración que permitan:

- Modernizar los procedimientos de orientación ocupacional y colocación.
- La utilización del equipamiento informático y servicios de comunicación en los Servicios Estatales de Empleo (SEE) y Centros Delegacionales Promotores de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS), así como a nivel central y local del Programa CIMO.
- El desarrollo de los recursos humanos del Servicio Nacional de Empleo y del Programa CIMO.
- Realizar actividades de promoción, difusión, asistencia técnica e intercambio de mejores prácticas que faciliten el efecto demostrativo del proyecto.
- Tener una vinculación directa con las diversas instancias ejecutoras del PMETYC.
- El desarrollo de redes locales que vinculen a la oferta de servicios de educación y capacitación y otras instancias y servicios en torno a los objetivos de los trabajadores y las empresas.
- Promover la gestión de recursos humanos por competencia laboral y vincularla con el desarrollo de una cultura de distribución de los beneficios derivados de la mejora continua y la productividad.

d.- Sistemas de información

d.- Avanzar en la integración y actualización de información y el mantenimiento de las interfaces de consulta de los sistemas informáticos de: el Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO), del Servicio Nacional de Empleo (SISNE) y del Programa CIMO (SICIMO).

e.- Seguimiento y evaluación

Desarrollo de mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones e impactos de las líneas estratégicas, a través de la realización de estudios, encuestas, generación de indicadores críticos de éxito y de beneficios en la población objetivo.

f.- Aseguramiento de la calidad.

- Se instrumentarán acciones tendientes a la construcción y aplicación de un sistema de aseguramiento de la calidad en el SNE, PROBECAT y CIMO, a fin de lograr atender los requerimientos de la demanda de manera eficaz y eficiente.

1.6.5. Información, evaluación y estudios

La operación del Proyecto estará apoyada por sistemas de información, estudios y evaluaciones, así como por diversas acciones de difusión, los cuales deberán contribuir al logro tanto de los objetivos particulares de cada componente como del Proyecto en su conjunto.

Si bien para cada uno de los componentes se operarán los sistemas de información específicos necesarios para el desarrollo de las acciones propuestas, éstos deberán de contar con las debidas interfaces de comunicación y equivalencias en la clasificación de la información, que permitan constituir un Sistema Integral de Información del Proyecto.

Dados los avances alcanzados durante la primera etapa del Proyecto, en los próximos años se consolidarán los esfuerzos realizados y se concentrarán primordialmente en la operación, actualización y enlace de los Sistemas ya desarrollados.

Durante la primera etapa de operación del Proyecto, los estudios realizados como apoyo al desarrollo de los SNCCL fueron de gran utilidad. Para la segunda etapa, se considera de primordial importancia mantener una estrategia de investigación en materia de normalización, certificación y formación basada en competencia laboral. Asimismo, a fin de apoyar el desarrollo de los mercados de trabajo, se propone como línea de acción la realización de estudios a nivel regional sobre los mercados de trabajo, bajo un enfoque integral que permita identificar los factores estructurales y de éxito en los procesos de capacitación, evaluación y certificación

de la población, así como las características de la demanda potencial de recursos humanos certificados en cada región.

A fin de poder dar seguimiento a los avances e impacto de las acciones del Proyecto, se considera necesario que cada uno de los ejecutores construya y actualice un sistema de indicadores de monitoreo, además de la realización de estudios de evaluación específicos sobre el costo/beneficio de algunas de estas acciones. Por otra parte, deberán llevarse a cabo esfuerzos de evaluación integral.

En su segunda fase, el Proyecto requerirá llevar a cabo diversas acciones de difusión que coadyuven a consolidar los logros hasta ahora obtenidos y a promover la cultura de competencia laboral en el país. Estas acciones deberán de realizarse de manera coordinada entre los diversos ejecutores y propiciar la incorporación de nuevos actores que se involucren en el desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, así como de la oferta de formación basada en competencia.

a.- Sistemas de Información

- El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laborales (CONOCER) operará el Sistema Integral de Información (SII) de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral
- La Secretaría de Educación Pública (SEP) operará el Sistema de Información de la Oferta Educativa (SINOE).
- Para el desarrollo de los mercados de trabajo basados en competencia laboral, durante la segunda etapa del proyecto la STPS pondrá especial énfasis en el fortalecimiento de las instancias ejecutoras a nivel regional: los Servicios Estatales de Empleo (SEE), los Centros Delegacionales Promotores del Empleo Capacitación y Adiestramiento (CEDEPECAS) y las Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) y mantendrá la operación y actualización de los siguientes sistemas de información:
 - Sistema de Información del Servicio Nacional de Empleo (SISNE).
 - Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones (SICNO)
 - Sistema de Información del Programa CIMO (SICIMO)

b.- Evaluación y estudios

- Desarrollar un programa integral de evaluación y estudios para el Proyecto que permita disponer de información sobre las condiciones y resultados sobre temas y aspectos fundamentales que subyacen al logro de sus objetivos. Dicho programa deberá partir de un planteamiento básico y dar cabida a la incorporación de estudios que respondan a otras temáticas que emerjan durante la ejecución del Proyecto. Asimismo, deberá estructurarse en dos

niveles: por un lado el relativo a las variables relevantes para cada componente y por el otro, el que corresponde a todos ellos en su conjunto.

c.- Difusión

- Desarrollar programas de difusión y mercadotecnia que den a conocer el modelo de competencia laboral y promuevan su adopción, tanto a nivel de los objetivos de cada componente, como del Proyecto en su conjunto.
- Desarrollar eventos, campañas y materiales de difusión que atiendan las necesidades de información de los diversos actores del Proyecto y permitan lograr una adecuada penetración entre sus usuarios y beneficiarios finales.

1.7. Otras experiencias internacionales en competencias laborales.

En el proceso de diseño del Proyecto fueron consideradas diversas experiencias internacionales, que se han desarrollado para atender problemáticas similares a las que México se enfrenta.

Del estudio de estas experiencias, se observó que los modelos, en general, buscan el establecimiento de estándares de desempeño que permitan conocer de manera eficaz y oportuna las necesidades del sector productivo y que éstas sean la base para la formación, actualización y reconocimiento de las capacidades productivas de las personas, si bien los modelos que con ese fin se han desarrollado son diversos, dependiendo de las características culturales y sociopolíticas de cada país.

Las experiencias más importantes se mencionan a continuación.

1.7.1. Sistema de formación y certificación en Francia.

Según la tradición francesa, la formación es asegurada generalmente en un marco escolar y conduce a una certificación en la que el Estado tiene el control. Los empleadores son consultados, pero son libres de reconocer o no la calificación adquirida por las personas. La normalización, expresada en los denominados "referenciales de calificación" es un proceso intrínseco de la formación y de carácter flexible pero heterogéneo; es decir, podemos hablar de normas nacionales y de normas o referenciales de empresa, por lo que no se podrá contar con formas precisas de comparar entre unas calificaciones y otras. Por otro lado, no se reconoce la experiencia previa de los individuos, sino que la certificación se liga a la propia formación, lo cual genera multiplicidad de diplomas y formas de reconocimiento que no permite contar con información confiable en el mercado.

En Francia existen dos tipos de certificación desde hace aproximadamente 20 años: certificados con validez nacional deliberados según normas oficiales con

valor nacional y una certificación basada en referentes o normas de empresa. Un tercer grupo que interviene en el proceso y que es muy débil aún, se refiere a la certificación por rama profesional, a través de certificados de calificación otorgados por las instancias de representación las ramas económicas. Los certificados emitidos son avalados y reconocidos por la Comisión Técnica de Homologación, organismo de carácter tripartito y dependiente del sistema de formación continua.

1.7.2. Gran Bretaña

El modelo británico se caracteriza por la descentralización de la formación y los procesos de normalización y certificación, siendo el Estado un facilitador de dichos procesos. Iniciado en la década de los ochenta, su preocupación original se refería a dar transparencia, coherencia y garantía de calidad a la formación y certificación emitidas a partir de la construcción de normas de carácter nacional. Se trata, esencialmente, de mostrar que el individuo es capaz de ejercer una actividad definida de manera más o menos específica y precisa por organismos que representan a los empleadores y trabajadores, quienes son los actores de los procesos productivos. Al ser dichas normas de carácter nacional, se convierten en un referente único que permite asegurar la validez de la evaluación y certificación realizada por diversas instancias: organismos de formación o empresas, independientemente del lugar o de la duración de la formación.

La instancia responsable de la operación del modelo es ahora la denominada Autoridad de Curriculum y Calificaciones (QCA), que es un organismo público parcialmente financiado por el erario y dependiente del Ministerio de Educación, Empleo y Asuntos Juveniles.

La certificación de la competencia laboral la hacen instancias de tercera parte, acreditadas ex profeso por la QCA, no involucradas con los procesos de capacitación o evaluación, para garantizar la transparencia de la certificación. Este esquema de tercería se facilita por la cultura de certificación existente en el país.

1.7.3. Australia.

Modelo similar al británico, en cuanto al papel del Estado como facilitador; sin embargo, existe un mayor involucramiento del sector educativo. La Autoridad Nacional de Capacitación de Australia (ANTA) coordina los procesos de normalización, certificación y capacitación basados en competencia laboral. El soporte institucional del modelo es la fusión de autoridades educativas y laborales (Department of Employment, Education, Training and Youlth Affairs).

El modelo se caracteriza por:

- Sistematización de una gama de calificaciones (reconocimientos) escolares, de industria, académicas y vocacionales.
- Provee de insumos a instituciones de capacitación privadas, universidades y de capacitación en los centros de trabajo, las cuales emiten sus propios certificados.
- La construcción de las Normas cuentan con una mayor definición en lo que corresponde a conocimientos, si bien el sector productivo tiene una considerable ingerencia en la definición de los contenidos de la norma. Los certificados pueden incorporar unidades de calificación de acuerdo a los requerimientos específicos de la industria.
- La evaluación tiene un carácter holístico y no atomizado.
- Establece un sistema de equivalencias entre calificaciones académicas y vocacionales.
- Es un sistema de interconexiones que elimina las barreras tradicionales entre las diferentes vías de educación y capacitación.
- Implementa un eficiente y continuo aprendizaje y la eliminación de duplicidad de aprendizaje para promover.
- La articulación de programas de educación y capacitación (programas diseñados para que los individuos interconecten en una variedad de vías lógicas, a través de la escuela, centros de educación para adultos y universidades, áreas de estudio y niveles de calificación).
- Transferencia de créditos.
- Reconocimiento de aprendizajes previos –evaluación de los conocimientos que posee un individuo independientemente de la forma en que fueron adquiridos– con un valor en créditos que le permiten obtener una calificación para el trabajo o para transitar a un nivel escolar.

Por sus características, pueden apreciarse limitaciones similares a las del modelo francés, en cuanto al establecimiento de referentes para la formación y los esquemas de reconocimiento.

1.7.4. Estados Unidos de América.

El Estado se constituye en el facilitar del modelo, a partir de acciones atomizadas, tomando en cuenta las distintas actividades de los actores del "mercado". El National Skill Standards Board (NSSB) es la instancia encargada de la operación del modelo.

El NSSB desarrolla las siguientes funciones:

- Identifica grandes áreas en las cuales desarrollar normas de competencia.

- Promueve el establecimiento de relaciones voluntarias para desarrollar normas de competencia.
- Investiga, coordina y difunde información sobre el desarrollo de normas.
- Promueve las normas creadas por asociaciones voluntarias y desarrolla un esquema nacional de soporte de normas
- Identifica y mantiene un catálogo de normas de competencia (nacionales e internacionales).

Su modelo se focaliza en aspectos conductuales, por lo que se basa en el análisis de tareas. Una norma de competencia se define como el conocimiento, habilidades, actitudes y nivel de desempeño necesarios para cumplir con éxito las funciones correspondientes a una ocupación laboral; incluye: 1) una descripción del segmento de trabajo para el cual aplica la norma; 2) un listado de conocimientos y habilidades esenciales para el segmento de trabajo; 3) un listado de herramientas y equipo esenciales para el trabajo; y 4) criterios para medir competencias de acuerdo a la ejecución del segmento de trabajo.

Las normas son desarrolladas a través de diferentes proyectos. Conjuntamente la Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) trabaja en un estudio para identificar las habilidades básicas comunes a todo el aparato productivo. El sistema es complemento con un sistema de certificación que reconoce las habilidades y conocimientos de los trabajadores.

El modelo se caracteriza por su heterogeneidad y atomización, en tanto los diferentes proyectos desarrollados para la definición de las Normas de Competencia no siguen los mismos criterios y metodología; por ello, cada región o proyecto, en función de sus necesidades y condiciones particulares, llega a productos diferenciados.

1.7.5. El modelo Mexicano.

En el caso del modelo que se desarrollo en México, se ha planteado una estrategia que permita aprovechar las cualidades de las diferentes experiencias internacionales y se ha buscado establecer mecanismos que coadyuven a superar las limitaciones de dichas experiencias.

De esta forma, de los modelos que enfatizan el papel de las instituciones de formación, como el francés y el australiano, se han considerado aprendizajes derivados de su larga trayectoria en formación de formadores, elaboración de materiales didáctico, equipamiento y aspectos administrativos para la operación de planes y programas educativos basados en competencia laboral; así, en México se ha planteado el desarrollo de Casos Piloto de la oferta educativa que comprenden la experimentación con diversas metodologías y mecanismos, que adquirir experiencia institucional, la identificación de factores críticos de éxito y de

limitaciones a superar en la implantación amplia del enfoque de competencia laboral, incluyendo el cambio de actitudes. En el caso del reconocimiento a las competencias, se ha establecido que las instituciones educativas se acreditan ante organismos de tercera parte como instancias de evaluación, ya que ésta es un proceso que va de la mano de la propia formación.

En lo que respecta al sector productivo, a semejanza del modelo británico, se ha dado un papel fundamental a empresarios y trabajadores en la definición de los estándares de desempeño, a través de Comités de Normalización que se integran de manera representativa para cada sector o área de competencia. También se ha considerado, aunque con otro carácter, el diseño de Pruebas Piloto para la definición de normas en empresas o grupos de empresas, que sean aplicadas además en éstas para actualizar o desarrollar sus sistemas de capacitación y evaluación de sus trabajadores con el enfoque de competencia laboral. Sin embargo, en México, se desarrollan esquemas de apoyo a estas instancias, a diferencia de Inglaterra.

Un aspecto fundamental del modelo que se desarrolla en México es el reconocimiento de los aprendizajes previos, independientemente de donde se hayan adquirido éstos. De la experiencia observada, en México se establece como característica básica del modelo de certificación el que ésta sea realizada por instancias de tercera parte, lo que permite garantizar la transparencia y calidad del proceso. En cuanto a evaluación de competencia laboral, se ha aprovechado la experiencia de países como Inglaterra y Australia en la conformación del portafolio de evidencias para la evaluación. Este tipo de instancias, Organismos de Certificación y Centros de Evaluación, son apoyados en un inicio, para sentar las bases de desarrollo del Sistema en el país.

Finalmente, del modelo norteamericano se aprovechó la metodología y asesoría para la identificación de comportamientos básicos y genéricos, y se logró terminar un Estudio de Análisis Ocupacional representativo de las actividades productivas del país antes que en Estados Unidos de América, cuyos resultados permitirán alimentar los procesos de capacitación y educación, y también se encuentran en proceso de integración para el diseño de una “segunda generación de normas” y de esta forma enriquecer el proceso de generación de estándares y los contenidos de éstos, conforme con los aprendizajes del proyecto, para su segunda etapa se desprenden las siguientes características:

- Enfoque de demanda
- Descentralización
- Revalorar la función educativa de la empresa.
- Cofinanciamiento
- Reconocimiento social

1.8. Conclusiones y Perspectivas.

Los problemas estructurales que prevalecen en el ámbito de la educación tecnológica y la capacitación, los mercados de trabajo y las complejas relaciones entre ambos, tienen un impacto económico, social y político que es necesario atenuar y aún eliminar, para ampliar las posibilidades de empleo y mejores condiciones de vida de la población en su conjunto. Para ello es preciso llevar a cabo la segunda etapa del PMETYC, considerando los avances y resultados de la primera etapa, las fortalezas y las debilidades que han aparecido, permiten avanzar con mayor eficacia en una tarea de transformación social con un horizonte de mediano plazo.

2. Programa de Modernización del Mercado Laboral, (PMML).

2.1. Antecedentes y evolución.

En el marco de las políticas y estrategias del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) diseño, El Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO), para el periodo 1987-1992, el cual fue actualizado por el Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT), que contó con recursos federales y con un financiamiento parcial de Banco Mundial y cuya duración fue de 1993 a 1997. Actualmente se negocia con el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) un nuevo proyecto que se denominó Proyecto de Modernización de los Mercados Laborales (PMML), el cual tiene una duración de 1997 al 2001.

El (PMMT) recoge las experiencias de sus antecesores, el Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO) que se desarrolló entre 1987-1992, también con financiamiento parcial del Banco Mundial, y cuyo objetivo fue el de reducir las restricciones al crecimiento, derivadas de la carencia de recursos humanos calificados, elevar la productividad del trabajo a través del mejoramiento de los servicios de empleo y la capacitación y mejorar la distribución regional y social de las oportunidades de empleo y el acceso a la capacitación.

El Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT) remonta sus antecedentes a la situación de crisis económica y cambio estructural que prevaleció en los años ochenta. El agotamiento del modelo de industrialización hacia adentro y la escasa competitividad internacional de los sectores productivos hicieron imperativo un cambio de estrategia de crecimiento económico.

En adelante el sector industrial debería adquirir niveles de productividad y de competitividad en los mercados externos que le permitieran ser el principal

proveedor de las divisas que requería. En este contexto se definió una nueva estrategia orientada a inducir, entre otros aspectos, el incremento de la productividad, favoreciendo la desregulación interna y la liberalización del comercio exterior.

Un elemento relevante de la nueva estrategia fue el diseño de Políticas Activas de Mercado de Trabajo (PAMT) que apoyaran la flexibilización del mercado laboral y su capacidad para adaptarse a los cambios estructurales inducidos en el aparato productivo.

El PMMT fue diseñado en 1992 para entrar en operación en 1993. En los hechos y con el objetivo de no interrumpir actividades estratégicas abarco de manera retroactiva el financiamiento de algunas acciones que se efectuaron en 1992 y para las que el PCMO ya había agotado sus recursos.

Si bien los Proyectos de Capacitación de Mano de Obra (PCMO), el de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMMT) y el Proyecto de modernización de los Mercados Laborales (PMML) son tres proyectos distintos en términos formales, en términos reales pueden ser considerados como uno solo que tiene tres fases de operación generadas por su propia evolución, a fin de dar respuestas acordes a las distintas condiciones del país.

2.2. Objetivos.

El Proyecto busca modernizar los mercados laborales al reducir las limitaciones cualitativas de la mano de obra en activo, facilitar su movilidad e incrementar su productividad; promover la transparencia del mercado de trabajo, agilizar su proceso de ajuste, y atenuar el impacto social del cambio estructural

El PMML fue concebido con el objetivo general de promover el crecimiento económico liderado por el sector privado, así como de reducir los costos de la movilidad laboral y de los ajustes del mercado de trabajo mediante:

- i) La capacitación de los trabajadores de las micro, pequeñas y medianas empresas con el fin de elevar sus niveles de productividad, competitividad y empleo;
- ii) La reducción de los costos en que incurren los trabajadores en la búsqueda de empleo y los empleadores en su contratación;
- iii) El incremento de las oportunidades de educación y capacitación para trabajadores desempleados;
- iv) El mejoramiento de la disponibilidad, oportunidad y difusión de la información sobre el mercado laboral, y

- v) El incremento de la capacidad institucional para dar seguimiento a las transformaciones del mercado de trabajo y para diseñar, evaluar e instrumentar políticas y programas referidos a ese mercado.

2.3. Componentes.

El proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (PMML) implicó una concepción y una operación integradas que facilitan la concreción de este proyecto como parte sustantiva de las políticas de empleo, capacitación y productividad del gobierno mexicano a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como política activa de empleo, él (PMML), parte de la premisa de la movilización y participación de los sujetos sociales en la promoción y desarrollo de aquellas iniciativas que respondan a sus necesidades de modernización. Implica que conjuntamente los sujetos sociales y el sector público, como facilitador y promotor, modifiquen aquellos elementos que constituyan una restricción a las posibilidades de creación de empleo productivo, a la modernización del funcionamiento de los mercados internos y externos de trabajo y a la posibilidad de crear los mecanismos de información que permitan a los sujetos sociales una mejor toma de decisiones en estas materias.

El Proyecto se integró principalmente por los siguientes dos componentes:

2.3.1.- Programa de Capacitación en el Trabajo “Calidad Integral y Modernización” (CIMO)

La Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tiene la responsabilidad operativa de este componente, el cual se dedica a fomentar, en concertación con los sectores productivos, el desarrollo de sistemas de capacitación, calidad y productividad en las micro, pequeñas y medianas empresas (MPYME). Se espera que el incremento de la productividad y la competitividad habrán de traducirse en mayores ingresos y oportunidades de empleo para los trabajadores. Los beneficios del Proyecto se extenderán más allá de las empresas participantes, ya que se considera que el Programa habrá de tener un importante efecto demostrativo. El Programa, se orienta a propiciar y apoyar servicios de capacitación y consultoría integrales que eleven la productividad y competitividad de las medianas, pequeñas y micro empresas mediante las siguientes actividades: i) ampliación de la cobertura de atención y del rango de servicios de capacitación proporcionados a las empresas. ii) fortalecimiento de la coordinación entre CIMO y otras instituciones que confluyen en el apoyo a las empresas medianas, pequeñas y micro, así como iii) promoción de la privatización gradual de la operación y financiamiento de los servicios de

capacitación y asesoría que presta CIMO a partir de la creciente participación de las asociaciones empresariales y la transformación gradual de las UPC.

2.3.2.- Programa de Capacitación para el Trabajo “ Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados” (PROBECAT)

El gobierno de la República, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estableció en 1984 el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores como un mecanismo para capacitar a personas desempleadas de acuerdo a los requerimientos de mano de obra calificada que demandaba el aparato productivo.

Este Programa tiene como finalidad el proporcionar esquemas de capacitación orientados a elevar las habilidades de los trabajadores desempleados y desplazados del aparato productivo, de manera que concuerden con la demanda de mano de obra.

SEGUNDA PARTE

PRESENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS PROGRAMAS CIMO Y PROBECAT

CAPITULO I

PRESENTACIÓN Y EVALUACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION EN EL TRABAJO "CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION" (CIMO).

1. Introducción

En el marco de los lineamientos del Gobierno Mexicano establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y del Programa de Empleo, Capacitación, Productividad y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, de promover el crecimiento económico y coadyuvar al incremento de la productividad y la eficiencia, así como de elevar la calidad de la fuerza de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social lleva a cabo los Programas de Calidad Integral y Modernización (CIMO) y el de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados (PROBECAT), como una de las políticas activas de mercado de trabajo impulsadas por el Sector Laboral. El Programa se orienta a proteger y ampliar el empleo y la ocupación productivos a través del impulso al desarrollo de los recursos humanos en activo que forman parte de las micro, pequeñas y medianas empresas y del apoyo a este tipo de empresas para la elevación de sus niveles de calidad, productividad y competitividad.

En este sentido, el Programa CIMO se orienta a realizar, conjuntamente con las empresas y sus trabajadores, acciones en materia de capacitación y mejora continua, que realmente impacten sobre la protección de las fuentes de empleo, así como sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo e ingreso de los trabajadores que laboran en la micro, pequeña y mediana empresa, buscando responder a las nuevas exigencias de la economía y adaptándose a las condiciones de profunda transformación de las tendencias de la producción y del mercado.

El programa CIMO, opera a través de las Unidades Promotoras de la Capacitación (U.P.C.) ubicadas en las principales ciudades del país. Actualmente existen 72 oficinas a nivel nacional y 19 de ellas cuentan con personalidad jurídica propia (institucionalizadas).

Las U.P.C, están integradas por un Comité Ejecutivo Local, representado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y Organismos Empresariales de la región.

Por medio del Programa CIMO, la STPS otorga a las empresas apoyo técnico y recursos financieros por un periodo limitado para el desarrollo de programas de capacitación, consultoría en calidad, productividad y competitividad, e información industrial y de mercado. Asimismo, se facilita el enlace de las empresas con instituciones públicas de apoyo, como son: Secretaría de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), El Consejo Nacional de la Ciencia y la Tecnología

(CONACYT), Nacional Financiera, S. C. (NAFIN) y El Banco de Comercio Exterior (BANCOMEXT).

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social lleva a cabo el Programa denominado Calidad Integral y Modernización, (CIMO), como una de las políticas del Gobierno Mexicano, específicamente del Sector Laboral, encaminadas a proteger y ampliar el empleo y la ocupación productiva a través del impulso al desarrollo de los recursos humanos en activo que forman parte de las micro, pequeñas y medianas empresas.

En lo que va de la presente Administración, la STPS ha orientado la operación del Programa CIMO para coadyuvar con las líneas de acción relativas a apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas a promover su crecimiento económico y coadyuvar al aumento de su productividad y eficiencia, generar más empleos e impulsar la capacitación de los trabajadores del país para elevar su calidad y nivel de ingresos, así como para mejorar sus condiciones laborales.

Se inscribe en el reto de realizar un esfuerzo extraordinario en materia de capacitación laboral, a fin de elevar progresivamente la productividad del factor trabajo. Además, contribuye directamente en el apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas a fin de coadyuvar a elevar sus niveles de calidad, productividad y competitividad.

El Programa CIMO se orienta a realizar, conjuntamente con las empresas y sus trabajadores, acciones efectivas en materia de capacitación y mejora continua, que realmente impacten sobre la protección de las fuentes de empleo, así como sobre el mejoramiento de las condiciones de trabajo e ingreso de los trabajadores.

Toda vez que la micro, pequeña y mediana empresa constituye una importante fuente de empleo⁽¹⁾, el CIMO apoya específicamente a este tipo de empresas y sus trabajadores, buscando responder a las nuevas exigencias de la economía ante las nuevas condiciones de la producción y del mercado.

El carácter flexible del Proyecto y su ejecución conjunta con los sectores productivos, con una visión de atención a necesidades regionales y locales, permitió efectuar las adecuaciones necesarias ante las transformaciones estructurales y ante requerimientos coyunturales de la economía nacional en el lapso de su operación. Con la asistencia financiera parcial, primeramente del Banco Mundial y posteriormente del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Programa CIMO se orientó a reducir las restricciones del crecimiento económico derivadas de la carencia de recursos humanos calificados y a elevar la productividad del trabajo, así como a mejorar la distribución regional y social de las oportunidades de empleo y de bienestar de la población.

⁽¹⁾ Aproximadamente el 77% del personal ocupado se ubica en las micro, pequeñas y medianas empresas.

2. Antecedentes

El Programa CIMO inició su operación en 1987 ⁽²⁾ como parte del Proyecto de Capacitación de Mano de Obra (PCMO), primero como una prueba piloto en la Ciudad. de Guadalajara, Jalisco, y en 1988 en toda la República Mexicana. Tanto el PCMO en lo general, como el CIMO ⁽³⁾ en lo particular, constituyen una de las políticas activas de empleo y de modernización de los mercados de trabajo que, a partir de la década de los ochentas, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social instrumentó y cuyos objetivos fundamentales son: agilizar la intermediación del mercado de trabajo a través del Servicio Nacional de Empleo; promover la capacitación de la población que se encuentra desempleada o que ha sido desplazada por la reconversión productiva, para facilitar su reinserción laboral; así como apoyar la introducción y desarrollo de programas de capacitación de trabajadores en activo de micro, pequeñas y medianas empresas, con el fin de mantener la planta productiva, generar empleo, mejorar las condiciones de trabajo y de ingreso y los niveles de calificación.

Por ello, al comenzar la etapa de recuperación de crecimiento en nuestro país, al inicio de los años noventa, el PCMO en su conjunto orientó en mayor medida sus acciones a contribuir a los procesos de reestructuración productiva y ocupacional.

Los resultados globales logrados por el PCMO (1988-1992) y por el PMMT (1993-1997), dieron origen al diseño del Proyecto de Modernización de los Mercados Laborales (PMML), el cual tiene como periodo de operación (1997-2001), y retoma y profundiza algunas acciones de los dos primeros proyectos. En este sentido, el CIMO, en el marco del PMML, retoma las experiencias anteriores y asume las mismas siglas, a fin de continuar con aquellas líneas de acción que probaron ser exitosas y desarrollar nuevos mecanismos de apoyo. Ante la oportunidad de sistematizar -a través de su primera evaluación profunda 1990-1991- su experiencia y prospectiva, CIMO recogió de sus actores y destinatarios principales (las empresas y sus trabajadores), así como de las cámaras empresariales intermedias sus opiniones sobre el futuro del Programa, tomando en cuenta el que se mantuviera o ampliara su utilidad para responder al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos y de la productividad de las empresas a partir de la contribución de los propios recursos humanos.

Para el período 1997-2001, el Programa CIMO se planteó las siguientes estrategias, que más adelante se analizarán con mayor profundidad: ampliar la cobertura geográfica, sectorial, la población activa capacitada y los servicios prestados; continuar con la agrupación de empresas para que establezcan servicios en común y logren mejores encadenamientos productivos y de mercado;

⁽²⁾ Con la operación de una Unidad piloto en el estado de Jalisco.

⁽³⁾ En ese entonces el CIMO se denominaba: Capacitación Industrial de la Mano de Obra, y se orientaba a promover y alentar la cultura de la capacitación y la productividad, a través de acciones de difusión y del apoyo metodológico y financiero para el desarrollo de cursos técnicos de capacitación en planta y en instituciones destinados a supervisores y obreros de ramas y regiones seleccionadas que formaran parte del personal en activo de pequeñas y medianas industrias.

impulsar la asimilación por parte de los organismos empresariales del esquema de operación; y consolidar la vinculación con otras instituciones de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa.

Este nuevo planteamiento, previó una participación creciente de los sectores privado y social, que busca responder al criterio de ofrecer servicios integrados, tanto directos, referidos a la capacitación y consultoría de procesos, como indirectos relativos a los enlaces de las empresas con otras instituciones y entidades de apoyo. Asimismo, considera a los servicios integrados como una estrategia para fomentar aún más la agrupación de las empresas beneficiarias y la generación de eslabonamientos productivos.

Como resultado de su capacidad de respuesta a las necesidades específicas de los trabajadores y las nuevas condiciones de la actividad económica de las micro, pequeñas y medianas empresas, el Programa CIMO se ha configurado como un programa cuya imagen es reconocida y valorada por los trabajadores, las empresas y las organizaciones empresariales. Cuenta con la participación de 660 cámaras y asociaciones empresariales de nivel nacional y local.

Este proceso de consulta derivó básicamente en las siguientes recomendaciones para la evaluación y permanencia del Programa CIMO:

- Adoptar un mayor alcance en sus estrategias de capacitación, de tal manera que pudiera abarcar los distintos niveles de la estructura ocupacional de las empresas, en torno de programas de capacitación cuya integralidad estuviera definida por su vinculación con indicadores de mejoramiento de la productividad y de la calidad en la organización de la producción y del trabajo. De esta manera, el esfuerzo de promoción y apoyo del Programa CIMO tendría repercusiones positivas, tanto para los trabajadores en lo individual como para la eficiencia de la empresa en su conjunto, contribuyendo a proteger y ampliar las oportunidades de empleo productivo
- Enfatizar la agrupación de empresas para fines de capacitación y asesoría, de tal manera que se optimizaran recursos, se mejorara el efecto demostrativo del CIMO y se contribuyera al desarrollo de una cultura de la calidad y la productividad.
- Atender progresivamente los sectores turismo, comercio y servicios, así como el agroindustrial, de acuerdo con las oportunidades regionales y con criterios de protección del empleo, por la vía de modernización y eficiencia de este tipo de establecimientos.
- Ampliar la cobertura geográfica del Programa CIMO a todos los estados de la República y dentro de ellos a un mayor número de regiones, en forma correlativa al interés y apoyo de los sectores productivos para contribuir a la operación del Programa.

- Contribuir al enlace de servicios integrados a las empresas y sus trabajadores.

El nuevo componente, que previó una participación creciente de los sectores privado y social, buscó responder al criterio de ofrecer servicios integrados, tanto directos, referidos a la capacitación y consultoría de procesos, como indirectos, relativos a los enlaces de las empresas con otras instituciones y entidades de apoyo. Asimismo, consideró a los servicios integrados como una estrategia para fomentar aún más la agrupación de las empresas beneficiarias y la generación de eslabonamientos productivos. También continuó profundizando en el desarrollo de los recursos humanos de las micro, pequeñas y medianas empresas y previó la ampliación de su cobertura geográfica, sectorial, poblacional y de servicios prestados.

En síntesis, tanto por sus fuentes de articulación de propósitos y acciones, como por su ejercicio directo con las empresas, los grupos de empresas y sus trabajadores, el Programa CIMO fue evolucionando, en su concepción y operación hasta incorporar un esquema de apoyo metodológico y enlace de servicios integrados a las empresas.

Como resultado de su capacidad de respuesta a las necesidades específicas de los trabajadores y a las nuevas condiciones de la actividad económica de las micros, pequeñas y medianas empresas, el CIMO se ha configurado como un Programa cuya imagen es reconocida y valorada por los trabajadores, las empresas y las organizaciones empresariales. Cuenta con la participación de alrededor de 650 cámaras y asociaciones empresariales de nivel nacional y local. Por otra parte, el Programa se coordina permanentemente con otras instituciones que proporcionan apoyo a las micros, pequeñas y medianas empresas. Igualmente, ha contribuido a formar y consolidar una oferta de capacitación y consultoría con un enfoque adecuado para responder a las necesidades específicas de los trabajadores y las empresas en el seno mismo del mejoramiento de la organización de la producción y del trabajo.

El Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO), de México, es uno de los componentes básicos del Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo (1993-97) y constituye un enfoque de gran interés para los demás países de la región. Se inició como proyecto piloto orientado a formar y fomentar la capacitación, el desarrollo de recursos humanos, la calidad, productividad y competitividad de las micro y pequeñas empresas y con el fin de instrumentar acciones demostrativas que pudieran ser repetidas y multiplicadas por las propias empresas, generando así un proceso permanente, modernizador y autosostenido que permitirá elevar la competitividad del aparato productivo mexicano y el nivel de capacitación de trabajadores y empleadores.

La realidad mexicana en cuanto a las actividades de capacitación era, durante mucho tiempo, aplicable a otros países e instituciones formativas de la región:

- Las empresas habían mantenido una estrategia de competitividad basada en la especialización rígida.
- Así, los programas de capacitación se estructuraron como paquetes estandarizados, donde se estructuraron conocimientos destinados exclusivamente al puesto de trabajo.
- El cambio en las condiciones del mercado provocaron numerosos problemas a las empresas organizadas sobre la base de una concepción rígida, por lo que algunas de ellas comenzaron a aplicar estructuras administrativas más dinámicas donde una mejor comunicación y cooperación de los trabajadores para la solución de los problemas se convirtió en un aspecto fundamental de una nueva estrategia productiva.
- La asignación de nuevas responsabilidades y funciones al personal, planteó la necesidad de que se incorporaran a los contenidos de la capacitación la ampliación de conocimientos técnicos y aspectos relacionados con: control de calidad, nuevas formas de organización del trabajo y la producción, así como los vinculados con la cooperación.
- Por último, la capacitación comienza a verse como una inversión a ser renovada constantemente. Esto puede lograrse si se actualizan de modo permanente los conocimientos de los trabajadores, de tal manera que adquieran las condiciones para enfrentar los continuos cambios tecnológicos y perfeccionar el desarrollo de la empresa sobre bases participativas.
- Ante este viraje conceptual y operativo respecto de la naturaleza y alcance de las actividades capacitadoras —y siempre tomando en cuenta las nuevas condiciones productivas y empresariales— dentro del amplio Programa Nacional de Capacitación y Productividad se propusieron los siguientes objetivos para la capacitación con el fin de garantizarles a los trabajadores:
 - Una capacitación integral que contemple los aspectos vinculados con la realización del trabajo y que les permita lograr mejores condiciones para el desarrollo profesional y personal.
 - Una capacitación flexible y adaptada, modificando métodos y permitiendo una sustitución rápida de conocimientos para hacer frente a los cambios tecnológicos.
 - La identificación de necesidades de capacitación derivadas de la introducción de cambios tecnológicos, nuevos equipos y métodos de trabajo.
 - Un proceso participativo de detección de necesidades de capacitación que permita identificarlas, clasificarlas y jerarquizar las sentidas por los trabajadores a fin de establecer los programas de cursos. Con base en estos

principios rectores se vienen constituyendo, dentro del Programa Nacional de Capacitación y Productividad, novedosos programas de formación, entre ellos el Programa CIMO, cuyo esquema básico consiste en constituir Unidades Promotoras de Capacitación (UPC) en el seno de las organizaciones empresariales intermedias y aprovechar la capacidad de convocatoria de éstas para establecer grupos de empresas por rama, con base en temas o problemas comunes.

Estas UPC, conjuntamente con las empresas, realizan un diagnóstico básico y elaboran un programa de apoyo a las empresas, a través de instrumentos de consultoría de procesos. Sobre esa base se realizan las acciones de capacitación, que involucran a todos los niveles ocupacionales y áreas de las empresas

Se destacan tres momentos del desarrollo del CIMO:

a) En su primera etapa, como ya se mencionó, se orientó a la capacitación de mano de obra industrial en activo, con el propósito de contribuir a la recalificación del personal y a la calificación de mano de obra en posibilidades de desplazamiento.

Asimismo, se le dio énfasis a la promoción de la capacitación; y al enlace entre las necesidades de las empresas y la oferta de capacitación. Entre otros avances en esta etapa, cabe destacar:

- La comunicación directa con los empresarios.
 - La consolidación de las primeras Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC).
 - El inicio de la adecuación de la oferta de capacitación.
 - La realización de cursos de capacitación en un número significativo de empresas.
 - Inicio de elaboración de diagnósticos como instrumento en la definición de estrategias.
- b) En una segunda etapa (1991-1992), ante la nueva situación del país, el Programa CIMO dejó de ser sólo de capacitación de la mano de obra del sector industrial y se convirtió en un programa de capacitación integral del total de la estructura ocupacional de la empresa, abarcando al conjunto de sus áreas técnicas y organizativas y atendiendo no sólo a la industria, sino también a los sectores del turismo, del comercio y la agroindustria.

El énfasis en este momento se centró en la elaboración de programas integrales de capacitación, así como en la integración de grupos de empresas

bajo las modalidades de tema, rama, proveedores y clientes. Entre los avances alcanzados en esta fase se encuentran los siguientes:

- Una mayor adecuación de los contenidos de las acciones de capacitación a las necesidades de mejoramiento de las empresas y sus trabajadores.
 - *Mayor continuidad de la capacitación.*
 - Los grupos de empresas fueron planteando objetivos más allá de la capacitación.
 - Mayor conciencia entre los organismos empresariales de ofrecer servicios integrados a sus agremiados.
- c) En la actual y tercera etapa (1993, en adelante), el Programa CIMO busca propiciar el enlace de servicios integrados, de tal forma que la micro, pequeña y mediana empresa y sus trabajadores, cuenten con apoyos en materia de capacitación, consultoría, asistencia técnica, así como con alternativas de enlaces con servicios de información, apoyo financiero y desarrollo tecnológico.

Durante esta etapa se ha puesto énfasis en fomentar los grupos de empresas, así como desarrollar en los organismos empresariales el interés por brindar a sus agremiados servicios integrados.

Uno de los avances más significativos de esta etapa es que empresas y organismos empresariales, conjuntamente con el Programa CIMO, inician el desarrollo de Unidades de Servicios Integrados y de Centros de Calidad, Competitividad y Productividad. Actualmente 19 Unidades Promotoras cuentan con personalidad jurídica propia.

3. Objetivos.

- Contribuir a fortalecer el empleo y su ampliación mediante el incremento de la competitividad de las empresas, alentando las iniciativas que les permitan una mejor ubicación en la estructura productiva y de mercados, así como el mejoramiento de sus niveles de calidad y productividad, a través de la promoción de mayores niveles de calificación de los recursos humanos y de procesos integrales de apoyo, que mejoren la capacidad de innovación.
- Buscar, en el caso de los trabajadores, que el incremento de la productividad del trabajo derivado de sus niveles de capacitación y de su colaboración en la resolución de los problemas, se traduzcan en esquemas de distribución de los beneficios hacia los trabajadores, así como en mejores condiciones de trabajo y de seguridad e higiene.

- Impulsar la formación de agrupaciones de empresas, lo cual facilitará el esfuerzo por aumentar la productividad y la competitividad de las mismas. En el marco de este esfuerzo, se continuará apoyando la integración horizontal de grupos de micro y pequeñas empresas, por ejemplo a través de empresas integradoras, y el desarrollo de cadenas de proveedores y de intercambio comercial y de servicios.
- Contribuir al desarrollo y difusión de casos y programas de capacitación orientados por el concepto de normas de competencia laboral, en el marco de la mejora integral de las empresas y sus trabajadores, con el propósito de estimular el Sistema de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el cual coadyuvará sustantivamente al mejoramiento sensible y sostenido de los niveles de calificación de los recursos humanos.
- Contribuir a que los organismos públicos, privados y sociales de asistencia técnica y fomento a la micro, pequeña y mediana empresa desarrollen esquemas de integración y complementariedad que contribuyan al mejoramiento de la competitividad de las empresas y del nivel de calificación de los trabajadores.
- Mejorar la identificación de ramas, sectores y regiones a atender en el marco de las actividades de los Consejos Estatales de Productividad y Competitividad.
- El Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) tiene como propósito promover, conjuntamente con los sectores productivos, la introducción y desarrollo de sistemas de capacitación, calidad y productividad en las micros, pequeñas y medianas empresas.
- Apoyar a la micro, pequeña y mediana empresa, mediante el diseño instrumentación de programas de capacitación, calidad y productividad que les permitan mejorar su competitividad en los mercados internos y externos.

4. Estrategias y líneas de acción.

Para el mejor cumplimiento de sus objetivos, el Programa CIMO desarrollará las siguientes estrategias y líneas de acción que tienen el propósito de orientar la política de empleo, capacitación y productividad impulsada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

4.1. Estrategia de servicios integrados a las empresas.

En la nueva operación del Programa debe consolidarse la atención a la empresa y sus trabajadores, que permita su mejoramiento autosostenido a través de enlazar servicios que se constituyan en apoyos integrados.

El enlace de servicios integrados a la empresa resulta necesario ante el hecho de que el escenario de operación del nuevo Programa implica la protección del empleo, el mejoramiento de las condiciones de trabajo, entre ellas, las de higiene y seguridad y la distribución de los beneficios de la productividad, mediante el incremento de la competitividad de la empresa.

El Programa continuará brindando la gama de servicios que actualmente ofrece, con énfasis en la calidad y precisión de los siguientes aspectos:

- Capacitación orientada por programas que faciliten a las empresas construir su escenario de desarrollo de recursos humanos en los distintos niveles y grupos ocupacionales, los itinerarios de carrera y, gradualmente, su orientación por el enfoque de normas de competencia laboral y certificación.
- Asimismo, se hará énfasis en el desarrollo de la capacidad emprendedora de los micro, pequeños y medianos empresarios.
- Se continuará apoyando la formación de consultores e instructores internos de las empresas y grupos de empresas.
- Se adicionará como una modalidad de capacitación, a partir de 1998, la atención individualizada de trabajadores en activo de la micro, pequeña y mediana empresa, que le permita afinar sus estrategias de desarrollo organizacional y calificación de los recursos humanos en puestos clave, y al trabajador mejorar sus itinerarios de desarrollo de carrera dentro de las empresas que los auspicien o de las cadenas productivas y modalidades de integración de las mismas. Esta capacitación será orientada bajo el enfoque de normas de competencia laboral y se utilizarán mecanismos tipo "voucher" que permitan a las empresas y a los trabajadores escoger las instituciones que respondan a sus necesidades y aumentar la flexibilidad de esta modalidad.
- Se enfatizará la precisión y diversidad de los apoyos en materia de consultoría de procesos, bajo el criterio de simplicidad en el diseño administrativo del servicio, por ejemplo en áreas de:
 - ⇒ Mejora Continua.
 - ⇒ Certificación de calidad de procesos y productos bajo esquemas tipo ISO 9000, Normas Oficiales Mexicanas (NOM) y otros análogos reconocidos internacionalmente, según zonas geográficas o tipo de productos.

- ⇒ Incremento de la productividad: ahorro de energía; confiabilidad ecológica y sanitaria; mejoramiento de la función producción, incluida la reingeniería de procesos y la mejora en el diseño.
- ⇒ Oportunidad en mercados, que propicie el logro de una mayor competitividad por la vía de generar ventajas competitivas y capacidad de innovación.
- ⇒ Mejora de las oportunidades de agrupación de las empresas, tales como desarrollo de proveedores; empresas integradoras; coinversiones y alianzas estratégicas; modernización de las empresas comerciales a través de la adopción de nuevas estrategias de negocio, desarrollo de franquicias, y otras figuras que fomenten la asociación y la modernización comercial.
- ⇒ Mejora de las condiciones de trabajo, el ambiente físico de las empresas y la adopción de sistemas modernos de remuneración y estímulos a la productividad.
- El Programa facilitará la vinculación de las empresas con servicios de asistencia técnica, desarrollo tecnológico, servicios de información, orientación, financiamiento y enlace que brindan otras instituciones, entidades y organizaciones.

4.2. Estrategia de apoyo a la formación de agrupaciones de empresas.

CIMO ha apoyado la formación y fortalecimiento de grupos de empresas para adquisiciones en conjunto de insumos y servicios, y para la estandarización de productos y la comercialización. Con base en estas experiencias se trata de alentar una estrategia que favorezca la identificación de oportunidades, el acompañamiento y la consolidación, desde los instrumentos y servicios del CIMO y su capacidad de enlace, de agrupamientos productivos de mayor alcance sectorial y regional, que comprenda una ampliación de su incidencia cuantitativa, por número de empresas beneficiadas, y cualitativa, por sus efectos integradores en el marco local y regional.

En esta estrategia se impulsará la concurrencia de acciones relacionadas entre sí y encaminadas a favorecer, de acuerdo con las características regionales y económicas, la amplia participación de los sectores productivos y de otras instituciones de apoyo, en un escenario de mejoramiento de la competitividad del grupo de empresas atendidas y de la región en su conjunto, se buscará:

- La organización de empresas en torno de agrupamientos productivos y de servicios;
- La reactivación económica y reintegración de cadenas productivas;

- La atención de mercados de trabajo con necesidades imperativas de reconversión, y
- La consolidación de proyectos productivos sociales y comunitarios que se traduzcan en la generación de empleos.

Para lograr estos propósitos, en los proyectos de este tipo que se impulsen, deberán conjuntarse los servicios integrados que proporciona el Programa CIMO con una imagen objetivo de prioridades sectoriales y regionales.

Para tal fin, en el año de 1996 se inició un estudio de análisis a profundidad de casos de agrupamiento y empresas integradoras que hayan sido facilitados o acompañados por el Programa CIMO. El estudio se realiza con la asesoría de un consultor del Banco Mundial y del BID.

Con esta base se propondrán, en su caso, líneas adicionales de acción o distintos énfasis en la combinación de servicios de apoyo que pudiera prestar el Programa CIMO.

El centro del esfuerzo de CIMO se ubicará en la capacitación y asistencia técnica a los productores y empresarios y en el enlace de servicios de fomento y de apoyo financiero por parte de otras instituciones.

4.3. Estrategia de ampliación del efecto demostrativo del programa CIMO.

Esta estrategia tiene como propósito lograr que un mayor número de empresas realicen acciones análogas a las que les han dado buen resultado a otras empresas. Asimismo, busca consolidar la institucionalización del Programa CIMO.

Para tal fin, se ampliará el esfuerzo de sistematización de conjuntos de experiencias similares apoyadas por el Programa CIMO, de tal forma que se produzcan folletos técnicos, videos documentales, y otro tipo de productos didácticos que permitan ampliar el efecto demostrativo del Programa hacia otras empresas que no necesariamente serán destinatarias de sus apoyos directos.

Desde el inicio del apoyo a las empresas o grupos se comentará la conveniencia de que participen en acciones de difusión de sus propias experiencias, y en la generación y utilización de los recursos documentales antes descritos.

4.4. Estrategia de impulso a que el incremento de la productividad se traduzca en beneficios para los trabajadores.

El Programa CIMO, en los años de 1994 y 1995 ha desarrollado, a petición de algunas organizaciones de los trabajadores, algunos proyectos encaminados a sentar las bases técnicas que coadyuven a la orientación de sus agremiados en materia de medición de la productividad, al nivel de la empresa, y sistemas para la distribución de los beneficios.

Estas experiencias le han permitido desarrollar instrumentos metodológicos sobre este tema.

En este sentido, el Programa CIMO durante 1996 en coordinación con la Dirección General de Capacitación y Productividad (DGCP) de la STPS, iniciará la capacitación de los promotores de las UPC permitió, a partir de 1997, llevar a cabo en forma sistemática, las siguientes líneas de acción, bajo un enfoque metodológico similar, adaptándolo a las condiciones del tipo de empresa que atiende el Programa CIMO.

- a) Eventos de sensibilización que permitan identificar la importancia de este tema, en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, así como su íntima relación con el mantenimiento de niveles de productividad y competitividad en las empresas. De tal manera que con las empresas interesadas y sus trabajadores, se desarrollen proyectos de asistencia técnica, con el apoyo del Programa CIMO, para identificar los niveles de productividad, así como las áreas de mejora y los esquemas de distribución de los beneficios.
- b) Formación de consultores en las organizaciones de trabajadores y en el seno de las empresas.
- c) Programas de asistencia técnica para micro, pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores.
- d) Documentación de casos que permitan la difusión de los beneficios logrados por las empresas y sus trabajadores al implantar esquemas modernos de remuneración y estímulos a la productividad, vinculados con procesos de mejora continua de los niveles de productividad, calidad y competitividad.

4.5. Estrategia de mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores.

El modelo conceptual de intervención del Programa CIMO implica necesariamente el mejoramiento de la organización de la producción y del trabajo. Desde la perspectiva del Sector Laboral no puede hablarse de una verdadera mejoría en estos ámbitos mientras no se atienda, en ese mismo seno, y con la participación de la empresa y sus trabajadores, el mejoramiento de las condiciones de higiene y seguridad, de ergonomía y de otras condiciones físicas y medio ambientales que configuran el entorno cotidiano del trabajo.

Por ello, el Programa CIMO considerará como parte importante de los aspectos que deben considerarse en el análisis de la empresa y en las acciones de capacitación y consultoría, los aspectos vinculados con estos temas. Para ello mantendrá una coordinación y consulta con la Dirección General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, de la STPS, la cual apoyará la formación de promotores

del CIMO en el Programa de "Autodiagnóstico y Mejora Continua de la Higiene y Seguridad en la Empresa".

4.6. Estrategia de ampliación de la cobertura geográfica.

A fines de 1992, se encontraban en operación 30 UPC cuyas actividades se limitaban a la población sede. El diseño original de CIMO previó que entre 1993 y 1997 habrían de crearse cinco nuevas UPC. Sin embargo, ya en 1993, se formaron 4 nuevas UPC, otras 14 en 1994 y 12 en 1995. Su número total ascendía a 62 a fines de 1995. Actualmente (marzo de 2001), funcionan 72 oficinas.

Cabe señalar que siete de esas unidades, constituyen "subsedes" de otras tantas UPC; son unidades de menor tamaño que no necesariamente cuentan con Comité Ejecutivo en la propia localidad. No obstante, se trata de puntos de atención que proporcionan la totalidad de los servicios de CIMO que se vinculan con el Comité Ejecutivo de la UPC sede y amplían efectivamente la cobertura del Programa

Las nuevas Unidades se ubicaron en centros de población que aún no eran atendidos por el Programa y respondieron a solicitudes expresas de organizaciones empresariales interesadas en copatrocinar una Unidad Promotora.

La mayor aceptación de CIMO en el sector privado, la difusión de sus actividades, la apertura de sus servicios a solicitantes del entorno regional y el hecho de dar respuesta a prácticamente todas las demandas pertinentes, han determinado que las UPC reciban y atiendan solicitudes de los municipios que rodean a los centros de población en que se ubican.

Esta es en buena medida la explicación de que CIMO haya atendido empresas ubicadas en un vasto número de municipios del país, en una ampliación significativa de su cobertura geográfica durante los últimos años.

En su tercera operación, el Programa CIMO establecerá alrededor de diez Unidades Promotoras de la Capacitación (UPC) adicionales a las que ya están operando, en otras regiones que lo demanden, a través de impulsar como contrapartes a organizaciones empresariales y sociales que auspicien el desarrollo del Programa.

Asimismo, se fortalecerá la capacidad técnica y operativa de las UPC ya constituidas, considerando una imagen objetivo de 7 promotores en promedio por Unidad, con un máximo de 12 y un mínimo de 2 que, en relación con los volúmenes de operación, permita integrar procesos ágiles en lo técnico y lo administrativo, así como integrar las distintas líneas de acción, incluida la de competencias laborales, y ampliar la cobertura geográfica de atención.

Esta estrategia estará en armonía con la mejor focalización de ramas y sectores a atender, que se describe a continuación.

4.7. Estrategia de mejoramiento de la identificación de ramas y sectores a atender.

Entre 1988 y 1992, el Programa CIMO atendió sistemáticamente las ramas más significativas en donde se ubica la micro, pequeña y mediana empresa del sector industrial. Asimismo, instaló servicios de capacitación integral para la rama del turismo e inició trabajos con grupos de empresas agroindustriales.

La ampliación del número de UPC, de 30 a 72 entre 1992 y 2001, y del número de promotores, de 89 a 320 en el mismo periodo, ha permitido incrementar la cobertura efectiva de giros económicos dentro de cada una de las ramas que ya contaban con algún grado de atención, así como extender las acciones de CIMO a nuevas áreas de atención.

En cada Unidad, el Comité Ejecutivo Local (CEL), integrado con la representación empresarial de la región, orienta las acciones de CIMO hacia los sectores prioritarios en la atención regional. No obstante, ha sido política de las UPC responder a toda solicitud expresa de apoyos por parte de grupos de productores, que sea compatible con los criterios y normatividad del Programa CIMO.

En el marco del PMML, el Programa CIMO continuará atendiendo los sectores rural, agroindustrial, industrial; de comercio, servicios y turismo. Aumentará su cobertura en el sector rural sobre todo bajo la línea de acción vinculada con la consolidación de iniciativas locales de empleo y proyectos productivos comunitarios y de organizaciones sociales. Sin embargo, procurará que el mayor peso de sus acciones recaiga en el sector industrial que es una base fundamental para el desarrollo de la competitividad global de la economía y condición para el desarrollo de los sectores agroindustrial y de servicios.

Por otra parte, el Programa continuará dando énfasis a la atención de microempresas, si bien favoreciendo un ambiente regional y local de intercambio de experiencias que aliente la vinculación entre empresas de distintos tamaños.

4.8. Estrategia de consolidación del proceso de institucionalización.

Se buscará consolidar los esquemas de transferencia y permanencia del enfoque del Programa CIMO en las distintas regiones del país. Para ello, se continuará propiciando que empresarios líderes de la región, con un conocimiento sensible de los propósitos de largo alcance y servicios del Programa CIMO, concurren a la formación de entidades que den personalidad jurídica propia a las UPC; asimismo, se consolidarán los Consejos Consultivos a partir de los cuales se mantengan las articulaciones operativas y estratégicas con las cámaras y asociaciones empresariales y con otras instancias públicas, privadas y sociales de cada región.

Uno de los propósitos que orienta al Programa CIMO desde sus inicios es el de contribuir a crear, desarrollar y mantener un sistema flexible y sistemático, con la participación directa de los protagonistas, de enlace de servicios integrados a las

micro, pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores. Para ello son necesarias por lo menos tres condiciones:

- Contribuir a la creación de un ambiente propicio a la valoración, por parte de las empresas, de las ventajas y carácter estratégico de las inversiones en capacitación y de la adopción de sistemas orientados por principios de productividad, calidad y competitividad.
- Contribuir al desarrollo de un sistema abierto y flexible de apoyos a las empresas y trabajadores a partir de sus demandas en los que las ofertas de las instituciones se adapten a los requerimientos de las empresas.
- Mantener el enfoque sistemático de servicios integrados a las empresas más allá de la vigencia y apoyos financieros directos que propicia el Programa CIMO.

La existencia misma de las UPC, de los Comités Ejecutivos, y la cartera y modalidades rediseñadas de servicios de CIMO obedecen a estos propósitos. Es por ello que CIMO, debe entenderse en una imagen dinámica de interacción por demanda de todos sus elementos.

Para avanzar en la permanencia del elemento aglutinador, catalizador y orientador de los esfuerzos: la UPC, ha venido configurando la estrategia denominada: institucionalización del Programa CIMO.

Esta estrategia fue convenida con el Banco Mundial desde el diseño de la primera fase de operación del Programa.

La estrategia se compone de un proceso permanente y de varios subsistemas. El proceso permanente consiste simplemente en la perseverancia de mantener en la práctica el diseño del CIMO, que de suyo se actualiza por su flexibilidad.

Los subsistemas son: el jurídico, el logístico, el financiero y el técnico-metodológico.

El subsistema jurídico consiste en que las UPC adquieran personalidad jurídica propia, bajo la forma de figuras morales sin fines de lucro, pero que sí puedan hacer las transacciones monetarias y contractuales que requiera el cumplimiento de sus fines.

Las denominaciones sociales que han venido decidiendo los sectores productivos son, por ejemplo: Centros de Calidad- Productividad; Centros de Desarrollo de la Competitividad; Unidades de Servicios Integrados, Unidades Promotoras de la Competitividad, entre otras.

En general se ha cuidado que las personas morales estén constituidas por empresarios y/o por cámaras que ya llegaron al nivel de madurez que requiere el

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

operar un Programa eficiente, profesional y con criterios de retorno hacia la sociedad en su conjunto.

Asimismo, se busca que las personas morales creadas cuenten con un Consejo Consultivo que oriente sus actividades.

El subsistema logístico, hasta ahora, consta básicamente de la previsión de dotar a las UPC de un equipamiento de cómputo y de uno complementario que consiste en mobiliario y equipo necesario para oficina y contar con una sala de capacitación.

El subsistema financiero se ha concebido como una estrategia gradual que a través de la creación y fortalecimiento de fondos de reserva técnica y operación permita a la UPC funcionar asumiendo parte de sus gastos y, una vez concluida la operación del CIMO, que se prevé para el año 2001, incluso permita cubrir los sueldos de los promotores durante un tiempo de transición.

Aún en los sistemas que ya cuentan con personalidad jurídica propia, se busca, en la medida de lo posible, que las cámaras sigan facilitando apoyos logísticos, promocionales y de convocatoria. Los ingresos de los fondos de reserva técnica y operación provienen de una estrategia individualizada por UPC donde se combinan aportaciones de empresas -gastos de administración de los programas- y aportaciones, en su caso, de los socios fundadores.

Se evitan convenios con oferentes y otro tipo de tratos similares, en donde como resultado pudiera concentrarse en un pequeño número los servicios, o pudiera darse la impresión de que el Programa CIMO determina el oferente y no la empresa.

El subsistema técnico-metodológico consiste en mantener una continua formación de los promotores-consultores del CIMO, y en orientarlos, de tal manera que brinden asistencia técnica en servicios clave para el desarrollo de las empresas de la región y para la formación y desarrollo del capital humano.

Se busca que una UPC con personalidad jurídica propia profundice la participación y compromiso de los sectores productivos, al mismo tiempo que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Programa CIMO, no pierda el control de su estrategia y operación y continúe brindando los apoyos económicos para los sueldos de los promotores y para los apoyos a las micro, pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores, según los nuevos criterios que se proponen.

El fondo de reserva técnica se acumula para otras inversiones no apoyables por la Secretaría del Trabajo y para poder transitar después del año 2001 a una total independencia

Cabe comentar que estos centros son reconocidos por los sectores productivos de la región como UPC's del Programa CIMO, independientemente de su razón

social. Asimismo, la papelería de estos centros mantiene el logotipo del Programa CIMO, que a su vez, contiene el de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Por otra parte, se continuará apoyando esquemas de desarrollo organizacional y desarrollo de planes estratégicos en las cámaras y asociaciones empresariales que apoyan el Programa y en las organizaciones de trabajadores, a fin de propiciar la permanencia de los principios y servicios del Programa CIMO.

Sobre la graduación en el proceso de privatización del financiamiento a las UPC'S, en el marco del PMML, se prevé que se consoliden como esquemas cuyo financiamiento sea mixto, una parte por la STPS y otra por los organismos que conforman sus Comités y Consejos, así como por las empresas. En este sentido, se busca que las UPC sigan cubriendo sus gastos de operación con aportaciones provenientes de recursos privados.

A fin de avanzar en el proceso de autosostenimiento de las UPC sin pretender que entre 1997 y el año 2001 alcancen una total autonomía económica, se ha considerado que las que cuentan con fondos de operación y personalidad jurídica propia, a un año plazo de conseguirla, cubran los honorarios de un promotor de su plantilla existente. Cada año, se analizará su capacidad para cubrir un sueldo más. La STPS, sin embargo, continuaría cubriendo la contratación de nuevos promotores adicionales que hagan falta.

Este mecanismo, si bien no representará en sí un avance adicional hacia la privatización del financiamiento de la operación de las UPC, sí permitirá correlacionar las variables de cobertura actual y cobertura prevista, de conformidad con las estrategias derivadas de las políticas establecidas por el sector laboral.

Se considera que bajo este esquema, los sectores privado y social seguirían motivados para participar en el desarrollo del Programa CIMO y aportarían sus propias iniciativas en torno de estrategias de apoyo financiero, en un esquema de responsabilidad compartida.

4.9. Estrategia de fortalecimiento técnico y operativo de las Unidades Promotoras de Capacitación.

Los nuevos alcances del Programa CIMO requieren de la consolidación operativa, técnica, organizacional, de recursos humanos y de infraestructura de las UPC. Los conceptos rectores para lograr este propósito se centrarán en una organización esbelta, pero con capacidades adicionales de servicios de mayor valor agregado por la vía de mejorar el número de promotores, la formación de los mismos, los sistemas de información y material didáctico de las UPC, así como el equipamiento con que cuentan.

El personal de nuevo ingreso a las Unidades Promotoras de la Capacitación del Programa CIMO recibirá un proceso de inducción que le permita ubicar su función

en el contexto de la Política Laboral, así como del PMML; identificando: los propósitos, alcances y mecanismos de operación del Programa CIMO, sus procesos e instrumentos técnicos y administrativos, así como la interacción del CIMO con los otros componentes de PMML, y con distintas áreas de la STPS orientadas a fortalecer la capacitación de los trabajadores y el mejoramiento de la productividad, así como las condiciones de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo.

La formación continua del personal tendrá dos vertientes: Tronco común y áreas de especialidad.

El área de tronco común en el Programa CIMO estará orientada a:

- Desarrollar las capacidades de asistencia técnica de los promotores, de tal manera que puedan apoyar a las empresas y los trabajadores en la identificación de programas de capacitación y de mejora continua que redunden en el incremento de la calificación de los recursos humanos, y de la productividad y competitividad de las empresas que permita proteger el empleo y mejorar las condiciones de trabajo.
- El manejo de los sistemas de información y control de gestión computarizados.

El área de especialidad se orientara de la siguiente manera:

En el marco del Programa CIMO, los cursos, talleres y seminarios de Especialidad serán orientados a la elevación del nivel conceptual y metodológico de los Promotores en temas específicos que, en el conjunto de cada UPC, permitan una atención de calidad y pertinente a las empresas y a los trabajadores. En esta vertiente se ofrecerán temas tales como: Agrupamiento de Empresas; Competencias Laborales; Condiciones de Trabajo; Higiene y Seguridad y Sistemas Modernos de Remuneración y Estímulos a la Productividad.

Por otra parte, los promotores del Programa CIMO recibirán en forma continua, mediante el sistema "Internet" de la STPS, información sobre casos y metodologías significativas desarrolladas por distintas UPC. Así mismo, tendrán un soporte a su labor de asistencia técnica y difusión, a través de la dotación de materiales didácticos y bibliográficos.

Por último, en congruencia con el propósito de una formación continua que aliente la operación coordinada con los Servicios Estatales de Empleo, se llevarán a cabo reuniones inter UPC y SEE; asimismo, se rediseñarán las Reuniones Anuales de Seguimiento y Evaluación del PMML con el fin de contribuir a una mayor interacción entre ambos componentes del Proyecto.

4.10. Estrategia de consolidación del sistema de asistencia técnica y consultoría a las Unidades Promotoras de Capacitación.

En esta nueva operación, el papel del nivel institucional del Programa deberá ser crecientemente de asistencia técnica y de información oportuna, por lo que se requiere, análogamente al caso de las UPC, mantener la capacidad de innovación y actualización del personal que opera el Programa por la vía de su formación continua y del acceso a información y equipamiento adecuado.

Se enfatizará la mejora de procesos que permita aumentar la calidad y velocidad de respuesta a las UPC y a las empresas así como a los oferentes de servicios que éstas seleccionen.

Se buscará en contraparte mayor precisión en la relación técnica y administrativa de las UPC y de los oferentes para con el Programa CIMO en su nivel central.

Actualmente, se está desarrollando el diseño del sistema informático del Programa CIMO, tanto para el nivel local, como el nacional. El insumo principal para este diseño fue la revisión del proceso, a fin de identificar, en una primera aproximación, la lógica del proceso; los distintos sujetos que participan en él; los niveles que comprende; el flujo de la documentación; las fuentes de la información que se genera en CIMO; los documentos en donde se plasma (solicitudes, programas, oficios, etc.); el tipo de reportes que se demandan; los registros que se llevan; los sistemas de cómputo que se utilizan para llevar los registros, tanto en el nivel local como en el central; entre otros.

Con base en esta información, se están diseñando las tablas que conformarán el sistema, las cuales se están revisando una a una, así como su interrelación, a fin de garantizar la integralidad del sistema; su correlación interna; posibilidad de generar cruces entre distintas variables y capacidad para generar reportes e informes con mayor especificidad y de acuerdo a distintos interlocutores o ámbitos necesarios de retroalimentación.

Se prevé que el desarrollo del sistema podrá estar listo a finales de 2001.

4.11. Estrategia de comunicación social.

El Programa CIMO realizará sus acciones de comunicación social en el marco de la estrategia que se defina para el Sector Laboral.

4.12. Estrategia de identificación de oportunidades de atención a mujeres y personas con discapacidad, entre otros, grupos de mayor fragilidad en el acceso y permanencia en los mercados de trabajo.

El Programa CIMO hará énfasis en actividades (sensibilización de promotores, difusión de casos exitosos; ampliación de las instituciones y tipo de servicios de apoyo encaminadas a aumentar la identificación de las oportunidades de brindar servicios de capacitación y asistencia técnica a grupos de mayor fragilidad, en

torno del desarrollo de sus iniciativas de proyectos productivos; del mejoramiento de sus empresas y del desarrollo de los niveles de capacitación y condiciones de trabajo.

El nuevo componente, que previó una participación creciente de los sectores privado y social, buscó responder al criterio de ofrecer servicios integrados, tanto directos como indirectos, a las empresas beneficiarias y los trabajadores en activo: los directos referidos a la promoción de la capacitación y a la consultoría de procesos; y los indirectos a los enlaces propiciados por CIMO con las entidades de asistencia técnica y fomento a las micro, pequeñas y medianas empresas. Los servicios integrados contribuirían a fomentar aún más la agrupación de las empresas beneficiarias, para la atención de sus necesidades y la generación de eslabonamientos productivos. Asimismo, se continuaría profundizando en el desarrollo de los recursos humanos de las micro, pequeñas y medianas empresas y se previó ampliar la cobertura geográfica, sectorial, poblacional y de servicios prestados. Todo ello a fin de continuar incentivando la productividad y competitividad de las empresas atendidas por CIMO, buscando mejorar las condiciones de trabajo y remuneraciones y fortalecer el efecto demostrativo que permitiera coadyuvar al desarrollo de una cultura nacional y local de capacitación y productividad y a la progresiva institucionalización del enfoque del Programa, de manera que sea asumido por sus propios actores y participantes.

Cabe resaltar también que el Programa CIMO, tanto en el marco del PCMO como del PMML, se inscribió de manera más amplia en los propósitos y objetivos del Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994 y en el Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad.

Este último, que constituyó un esfuerzo de concertación entre los sectores productivos, sociales e institucionales se propuso "acrecentar el potencial creativo de la población, abrir nuevas posibilidades a las empresas en un esfuerzo cada vez más competitivo y sentar las bases para la consecución de niveles más altos de vida".

En esencia, tanto por sus fuentes de articulación de propósitos y acciones, como por su ejercicio directo con las empresas, los grupos de empresas y sus trabajadores, el Programa CIMO fue evolucionando, en su concepción y operación hasta incorporar un esquema de apoyo metodológico y enlace de servicios integrados a las empresas.

Como ya se ha mencionado, las micro, pequeñas y medianas empresas del país y sus trabajadores, son el objetivo central del CIMO. A partir del reconocimiento de que la empresa es un sujeto en desarrollo y un sistema integral con necesidades y oportunidades, el Programa busca fomentar la creación de sistemas y estructuras que involucren dentro de sus funciones el desarrollo de sistemas de calidad total, la organización de los servicios orientados a los clientes, la formación permanente de recursos humanos, y el aliento de la participación de la estructura ocupacional

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

en la gestión del desarrollo de la empresa, a fin de incrementar sus niveles de calidad, productividad y competitividad.

Considerando las nuevas necesidades de innovación y adaptación tecnológica y competencias requeridas en los recursos humanos, el CIMO coadyuva a un aspecto central de la política de empleo: la capacitación en el trabajo, proporcionando apoyos metodológicos y financieros, pero contextualizando dicha capacitación en el marco de desarrollo de consultorías de proceso, para que al mismo tiempo que permita a las empresas permanecer en el mercado y progresar a través del incremento de la calidad, productividad y competitividad, impacte directamente sobre las condiciones de trabajo, de ingreso y de bienestar de la población ocupada, que es su objetivo final.

El Programa CIMO concibe al recurso humano como el eje del crecimiento y desarrollo de las empresas, y como el principal destinatario y beneficiario de sus acciones. Por ello, de acuerdo con las nuevas necesidades de innovación y adaptación tecnológica, otorga importancia fundamental a aspectos tales como el desarrollo de habilidades múltiples, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro del proceso productivo y el desarrollo de capacidades para aprender continuamente.

Otro aspecto importante que considera el CIMO es la relación e interacción de micro, pequeñas y medianas empresas de una misma rama o que constituyen proveedoras de empresas más grandes, tendencia que se ha acentuado en los últimos años, de manera que se enriquezcan los procesos y la organización a partir de las experiencias del conjunto.

El CIMO instrumenta un esquema de apoyo que contempla, a partir de las características y necesidades específicas de las empresas y sus trabajadores, programas de financiamiento a la capacitación y a la consultoría de procesos, enlazando consultores y capacitadores, y propiciando un acompañamiento continuo por parte del personal técnico del CIMO, durante todo el proceso. Este esquema de trabajo ha mostrado reiteradamente impactos positivos en los ámbitos de mejoramiento buscados por las empresas y por los trabajadores.

Una de las características centrales, en lo que se refiere a los esquemas de capacitación que apoya el Programa CIMO, es que operan por demanda, es decir, parten de las características y necesidades específicas de las empresas y sus trabajadores. Asimismo funciona con base en la participación activa de los sectores productivos. Es importante enfatizar que los programas y sus alcances son definidos, con el apoyo de los promotores, por las empresas y sus trabajadores, quienes determinan la temática de su interés, de tal forma que no se parte de una oferta preestablecida, sino de la demanda.

Su esquema de ejecución consiste en operar a través de las Unidades Promotoras de Capacitación (UPC), instaladas en el seno de las organizaciones empresariales intermedias, a fin de aprovechar su capacidad de convocatoria para constituir

grupos de empresas por rama, grupo de proveedores, temas o problemas comunes. Esta manera de operar, además de optimizar el uso de los recursos, ofrece la posibilidad de acercar entre sí a las empresas de una misma rama o giro de actividad o bien que atienden distintos tramos de una cadena productiva, favoreciendo su integración económica.

En el proceso de atención las UPC y las empresas realizan, de manera conjunta, un diagnóstico básico y elaboran un programa de apoyo. Sobre esta base, se proporcionan los apoyos financieros parciales para el desarrollo de los programas de capacitación y consultoría que involucran a todos los niveles ocupacionales y áreas de las mismas en torno de indicadores de mejora. El promotor de la UPC, como ya se mencionó, realiza una labor de acompañamiento a lo largo de todo el proceso.

Por otra parte, en el nivel regional o local, la instancia de soporte y acompañamiento del Programa son los Comités Ejecutivos Locales, en los que participan las organizaciones y grupos empresariales locales, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Unidades Promotoras de la Capacitación que se encargan de la operación directa del Programa. El Comité Ejecutivo Local tiene como función proporcionar directrices para el apoyo de ramas y programas prioritarios, de acuerdo con las características y necesidades locales o regionales.

5. Características.

Esta forma de operación imprime en el Programa CIMO las características siguientes:

- **DESCENTRALIZADO.** Porque su operación se ubica en el nivel local a fin de responder efectivamente a la realidad específica de la empresa y de su región.
- **PARTICIPATIVO.** Ya que sus metodologías de trabajo se basan fundamentalmente en la interlocución y experiencias de las propias empresas y los trabajadores, así como las de sus organizaciones.
- **FLEXIBLE.** Porque las acciones del Programa CIMO son diseñadas de común acuerdo con las empresas y sus trabajadores, partiendo de sus necesidades específicas.
- **DEMOSTRATIVO.** Puesto que por medio de los resultados alcanzados, se pretende producir un efecto multiplicador en otras empresas.
- **COPATROCINADO.** Porque en su financiamiento participan el Gobierno Federal, los organismos empresariales y las empresas beneficiadas.

- **MOVILIZADOR** de la oferta de capacitación, consultoría y otros servicios de apoyo, ya que al requerir que los oferentes se adecuen a las necesidades concretas de las micro, pequeñas y medianas empresas, promueve la orientación de consultores y la formación de capacitadores internos en la empresa, bajo un espíritu de respuesta concreta a las nuevas características del aprendizaje continuo y la participación de los diferentes niveles de la empresa en el diseño de la organización de la producción y del trabajo.

El Programa CIMO ha buscado facilitar a las micro, pequeñas y medianas empresas, el acceso a elementos que promuevan el establecimiento de una cultura de trabajo basada en valores de calidad, productividad y competitividad, a través del desarrollo de una conciencia sobre los mismos y la conformación de un ambiente organizacional propicio para generar actitudes orientadas a la participación, la creatividad y el uso más racional de los recursos. En este marco, se crean bases para mejorar las condiciones de trabajo y las remuneraciones.

Bajo la perspectiva de combinar programas de capacitación y de consultoría, que contribuyan a mejorar la organización de la producción y del trabajo; organizando grupos de empresas por rama, tema y desarrollo de proveedores; con la participación de 660 cámaras y asociaciones empresariales; con la participación creciente de las organizaciones de trabajadores; con el concurso de instituciones públicas y del sector privado y social como oferentes de capacitación y consultoría y mediante el enlace y trabajo coordinado con instituciones y entidades de apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa en materia de apoyo financiero y tecnológico, el Programa CIMO ha podido aumentar su cobertura cuantitativa, en la medida que los propios sectores sociales lo han solicitado en el marco del Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (AUSSE), del Programa de Acción para Reforzar el Acuerdo de Unidad para Superar la Emergencia Económica (PARAAUSSE) y de la Alianza para la Recuperación Económica (APRE).

6. Beneficios.

Por otra parte, mediante su enfoque básico de trabajo, el Programa CIMO ha logrado:

- Captar el interés de la empresa.
- Ayudarla en lo que ella misma percibe como su problema más crítico, incluso realizando gestiones o enlazándola con alguna institución o dependencia.
- Prepararla para que admita y construya una visión actual y prospectiva de sí misma.

- Orientarla para que identifique que los problemas y retos que ha visualizado pueden requerir de acciones estratégicas de capacitación y consultoría, apoyadas, en su caso, por profesionales que deberán compartir la motivación de la empresa por el cambio.
- Ayudarla a identificar indicadores específicos de carácter cuantitativo y cualitativo.
- Orientarla y acompañarla en el seguimiento de los elementos internos y externos que estén conduciendo los procesos de capacitación y mejora de la empresa.

En otras ocasiones, en empresas muy estructuradas y con experiencias sistemáticas de procesos de mejora, el Programa CIMO apoya, de acuerdo a su normatividad, aspectos específicos que la propia empresa solicita.

Las metodologías, contenidos, áreas y temas de capacitación que se incorporan a partir de las necesidades de las empresas y sus trabajadores, son muy variados. Adicionalmente, se busca rodear a la empresa de ambientes, eventos y acciones que constituyan un entorno favorable al uso de la información y que mantenga la motivación al cambio.

Cabe destacar que visualizar “el escenario clave” de una empresa o grupos de empresas se hace posible por la formación continua de los promotores del Programa CIMO, quienes tienen información sobre procesos de sensibilización y promoción y tendencias en la reorganización de la producción y del trabajo. Asimismo, los promotores son formados en diversas metodologías e instrumentos de mejora continua y calidad total, como por ejemplo:

- Diagnósticos integrales de capacitación.
- Diagnósticos básicos integrales de la situación de la empresa.
- Planes de mejora con base en fortalezas y debilidades, oportunidades y amenazas.
- Planes de negocios, enfoques cliente-proveedor y servicio al cliente.
- Finanzas básicas para microempresas, decisiones estratégicas y posicionamiento en el mercado, con base en juegos de simulación no computarizados.
- La metodología de la visualización, adaptada, conjuntamente entre la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Programa CIMO, para ser aplicada a la participación del trabajador en su propio proceso de capacitación y desarrollo y en el proceso de mejora de la empresa.

- La metodología llamada “Mejore su Negocio”, desarrollada por la OIT, que constituye un proceso teórico-práctico para elaborar un plan sistemático de mejora en empresas de tamaño muy pequeño.
- Metodologías del tipo “ISO 9000” y otros esquemas sistemáticos hacia el aseguramiento de la calidad.

Por lo que respecta a los beneficios obtenidos por los trabajadores a través de su participación activa en los programas de capacitación y consultoría desarrollados con el apoyo del Programa CIMO se pueden mencionar sustancialmente; la elevación de sus niveles de calificación; su mayor participación en las decisiones técnicas de su área de trabajo; así como en grupos de mejora continua; la adquisición de capacidades transferibles a distintas situaciones y contextos de trabajo, con lo que se facilita su adecuada movilidad ocupacional.

Asimismo, las empresas de las que forman parte tienen mayor sensibilidad hacia las cuestiones relacionadas con el ambiente de trabajo, las condiciones de higiene y seguridad y los mecanismos de distribución de los beneficios de la productividad.

El Programa CIMO ha contribuido asimismo, a desarrollar una visión más amplia de las organizaciones empresariales respecto a los nuevos ámbitos y modalidades de atención a sus asociados.

Entre sus rasgos cualitativos de atención por rama, destaca su trabajo coordinado con el sector rural, en el marco del Sistema Nacional de Capacitación y Extensión Rural Integral. En este sector ha contribuido al desarrollo y consolidación de proyectos productivos en los aspectos de gestión empresarial, comercialización y asimilación de tecnologías adecuadas y sustentables.

En coordinación con las entidades e instituciones que forman parte del sistema de apoyo a los sectores industriales y de servicios, ha contribuido al desarrollo de empresas integradoras; programas de desarrollo de proveedores y procesos de exportación.

A partir de 1999, el Programa buscará continuar los apoyos que favorezcan la vinculación entre empresas; la consolidación en la mejoría de las condiciones de trabajo y de remuneración, mediante empresas más competitivas; el desarrollo de programas de capacitación bajo el enfoque de competencias laborales; la precisión en sus criterios de apoyo que se traduzcan en mejores oportunidades de empleo y la institucionalización gradual de las UPC.

Para continuar en la línea de sus principios, su operación requiere incorporar más cabalmente la visión de los trabajadores y sus organizaciones; culminar la reingeniería de procesos del programa CIMO y precisar sus nuevos criterios de apoyo que aumenten su eficacia y su eficiencia. Sin embargo, el CIMO ha mostrado ser un Programa con identidad propia, que ha buscado, en concordancia

con las políticas del sector laboral, articulaciones entre instituciones y organizaciones que favorezcan el desarrollo de las empresas y sus trabajadores.

7. Estudio de evaluación costo beneficio del programa CIMO.

La estrategia demanda un proceso de evaluación permanente que permita conocer el impacto que se logre en los grupos objetivo, detectar los errores e inconsistencias y retroalimentar el diseño de la estrategia, introduciendo las modificaciones pertinentes, para eso se requiere realizar periódicamente sondeos a través de entrevistas directas con el público receptor, captar la opinión de las instancias operativas y de los organismos empresariales a fin de evaluar la estrategia en dos niveles: uno, relativo al impacto social de la aplicación de las técnicas innovadoras en el proceso productivo y de alternativas de ocupación, su viabilidad y operatividad en la comunidad y detección de las nuevas necesidades; el segundo nivel se enfoca a evaluar el material didáctico con el propósito de determinar el grado de comprensión y claridad que tienen los mensajes, la adecuada selección de los medios y su discurso, la aceptación, rechazo, y el grado de disonancia o efecto boomerang, en el caso de presentarse.

Criterios de evaluación.

El Programa cuenta con amplia experiencia en la atención de grupos de microempresas por giro; por ejemplo: en mejora continua; asimismo en su mejor incorporación a mercados; y en el sostenimiento e incluso ampliación, de sus niveles de empleo. Son casos regionales frecuentes los de talleres mecánicos, tortillerías, farmacias, restaurantes, etc. Asimismo, cuenta con casos importantes de efecto demostrativo en los sectores rural y agroindustrial.

En el sector industrial, por ejemplo, existe un buen número de casos que ilustran el mejoramiento sistemático de empresas pequeñas y medianas que en forma individual, o bien, agrupadas en torno de esquemas de desarrollo de proveedores; en sistemas de exportación; de aseguramiento de calidad, en instalación de procesos muy modernos y compactos de diseño fabril y mejoramiento radical las condiciones de trabajo y de higiene y seguridad, a raíz de varias intervenciones cortas de apoyo directo del Programa CIMO.

Sin embargo, el Programa busca mejorar sus deficiencias -eficiencia administrativa-, así como documentar y aumentar el impacto factorial y social de sus apoyos. Debe aumentar su efecto demostrativo y lograr difundir en forma de bien público el aprendizaje logrado por la experiencia de todos los actores del sistema.

El estudio de costo-beneficio de CIMO es la principal fuente de evaluación del desempeño del Programa en él se evalúan los resultados de la aplicación de

CIMO en 248 empresas que han recibido apoyo integral (grupo piloto), comparados con el desempeño de poco más de 300 empresas que no recibieron apoyo del Programa (grupo de control). Éstas se seleccionaron de tal forma que fueran similares a las empresas del grupo piloto, en cuanto a su distribución por actividad productiva, ubicación regional y número de trabajadores

Evaluación costo-beneficio

Para evaluar el costo-beneficio del Programa se estimó el valor monetario de las ganancias en productividad y cantidad de trabajo desarrollado en las empresas del grupo piloto sobre aquellas obtenidas por las empresas del grupo de control, relacionando éstas con los costos totales para el gobierno, así como con la inversión privada inducida por CIMO.

Los resultados del análisis indican que existe una relación beneficio-costo positiva para las micro y medianas empresas, no así para las pequeñas, entre las cuales no se detectaron impactos significativos de CIMO en la producción, el empleo, las remuneraciones y la productividad.

Según el tipo de apoyo, en las empresas atendidas con acciones integrales de capacitación (tipo A), los beneficios de CIMO fueron significativamente más elevados que los costos, mientras que en aquellas con servicios integrados de capacitación y asistencia técnica (tipo B), no se registraron beneficios a nivel agregado, aunque sí se presentan en las micro y medianas empresas no manufactureras.

Los apoyos tipo A son altamente rentables. En sólo dos años de seguimiento a las empresas que los han recibido, éstas han logrado incrementos en sus niveles de productividad y en el trabajo desarrollado superiores a los alcanzados por las empresas del grupo de control, lo que ha sobrepasado los costos de inversión y gastos asociados. Los impactos de los apoyos tipo A no sólo son mayores que los generados por los apoyos tipo B, sino que el costo por trabajador es menor.

En las empresas con apoyos tipo B, se detectaron efectos del Programa en la productividad y remuneraciones medias de las microempresas manufactureras, así como en el nivel de producción y empleo de las micro y medianas empresas no manufactureras. No obstante, la relación costo-beneficio sólo fue positiva para estas últimas que, además, registraron altas tasas de capacitación. Las empresas con estos apoyos tuvieron mayor propensión a realizar cambios hacia formas más flexibles de organización, redujeron sus desperdicios, diversificaron sus productos en mayor proporción que las empresas tipo A y control, así también, mejoraron sus relaciones laborales como resultado de los cambios organizativos y tuvieron una significativa reducción en la rotación externa de personal.

Los resultados positivos de los apoyos tipo B tienen mayor presencia entre las microempresas, en donde la asesoría puede modificar con mayor celeridad el desempeño de la empresa. Sin embargo, el hecho de que este tipo de apoyos no

generó resultados significativos en la pequeña empresa, y de que los surgidos en la mediana fueron poco frecuentes, puede ser evidencia de que tales apoyos requieren mayor tiempo de maduración para mejorar el desempeño de dichas empresas. En ellas la identificación y atención del problema que la asistencia técnica pretende resolver son más complejas que en la microindustria.

Sin embargo, es conveniente que la asistencia técnica, en particular entre la pequeña y mediana empresa, combine el carácter general de las consultorías de proceso (las cuales constituyeron la mayor proporción de este tipo de apoyos durante los años a que se refiere el estudio mencionado, 1991-1993), con intervenciones específicas orientadas a impactar en forma más directa y rápida el desempeño competitivo de las empresas.

Las empresas CIMO han tendido a exteriorizar sus procesos de capacitación, lo cual es resultado de un cambio en su visión de la relación entre las capacidades de los recursos humanos y la organización del trabajo y administración de la empresa.

No obstante, es conveniente también que favorezcan en mayor medida el desarrollo de formadores internos en las empresas, lo cual contribuiría a generalizar la capacitación y convertirla en parte del proceso de mejora continua en las mismas. Por otra parte, el proceso de exteriorización de la capacitación en las empresas CIMO ha contribuido a modificar y desarrollar la oferta de capacitación. Los resultados del estudio muestran que tal desarrollo ha sido pertinente a los requerimientos de la demanda, ya que ha impulsado la productividad en las empresas.

Por tamaño de empresa, los apoyos tipo A del Programa han sido particularmente rentables entre las micro y medianas empresas; sin embargo, el efecto positivo no se detecta en las pequeñas empresas. Lo anterior denota una mayor dificultad en éstas para capitalizar las inversiones en capacitación. A manera de hipótesis, es probable que la escala de producción contribuya mucho a este resultado. La capacitación se capitaliza mejor en las microempresas, la capacitación bien dirigida y aplicada puede modificar y mejorar en corto tiempo el proceso de producción y reflejarse rápidamente en la productividad. Como se ha observado, las empresas apoyadas por CIMO tienen condiciones productivas más precarias que las del grupo de control, la inversión en capacitación en las microempresas resuelve problemas específicos y fácilmente localizables. Algo similar sucede en las medianas empresas, las cuales cuentan con mejores condiciones de producción y organización y pueden dirigir la capacitación con mayor pertinencia. En ambos casos, las empresas CIMO han logrado reducir su desventaja productiva con respecto al grupo de control.

Las pequeñas empresas se encuentran entre ambas situaciones, su escala de producción puede no permitir una fácil detección de necesidades y aplicación de programas de capacitación, por lo que aun cuando las empresas CIMO realizaron

un mayor esfuerzo en capacitación que las del grupo de control, su efecto se diluye y no se refleja en la productividad.

La participación en CIMO ha permitido a las empresas elevar sus niveles de productividad, aumentar el empleo, reducir la rotación de personal, mejorar sus esquemas de organización y la calidad de los bienes y servicios que producen. Los resultados son mejores entre las micro y medianas empresas. A continuación se detallan los resultados particulares por tamaño de empresa, sector de actividad y tipo de intervención del Programa, así como las aplicaciones de política.

Las empresas apoyadas por el Programa invirtieron en el desarrollo de sus recursos humanos y en asesoría técnica un monto por trabajador muy superior al aplicado por las empresas del grupo de control. La inversión fue mayor entre aquellas con apoyos integrales de capacitación y asesoría (tipo B), que entre las que sólo contaron con apoyos integrales de capacitación (tipo A). El efecto inductor del Programa fue mayor entre las microempresas manufactureras, las cuales no sólo invirtieron un monto mayor por trabajador, sino que lo hicieron crecer a un ritmo superior al del resto de las empresas.

Las empresas piloto registraron en 1993 tasas de capacitación externa 100% superiores a las del grupo control, diferencia especialmente elevada entre las de menor tamaño. No fue así en las tasas de capacitación interna, cuyo nivel resultó inclusive menor al del grupo de control en las firmas con apoyo tipo A. En este sentido, las empresas con apoyo de CIMO han tendido a recurrir con más frecuencia a la contratación de la capacitación con agentes externos, destacando los centros de capacitación de las propias cámaras empresariales e instructores independientes.

En términos generales, al inicio de la intervención las empresas CIMO tenían niveles de producción y utilización de su capacidad instalada menores a los de las empresas control; en 1993, las empresas CIMO lograron reducir esa brecha, especialmente las micro y medianas empresas manufactureras con apoyos tipo A.

Las empresas apoyadas por CIMO tienen una edad de operación promedio de 11 años y utilizan predominantemente tecnologías tradicionales. No obstante, a mayor tamaño y antigüedad, se incrementó el uso de tecnologías modernas.

Tanto en las empresas piloto como control prevalece un tipo de mantenimiento preventivo y correctivo, realizado por un departamento especializado o personal externo. Sin embargo, las apoyadas por CIMO han tendido a introducir, en mayor medida, mejores sistemas de mantenimiento.

En la mayoría de las empresas apoyadas existe algún tipo de control de calidad, y sus características no se diferencian de manera importante con respecto a las de control. En las empresas CIMO, se registró un porcentaje ligeramente mayor de reclamos por parte de los clientes. Sin embargo, estas empresas consideran que

la capacitación les ha permitido elevar la calidad del trabajo y disminuir la cantidad de retrabajos.

Las empresas incorporadas al Programa propenden más a realizar cambios en su organización. Los cambios se presentan con mayor frecuencia en las empresas medianas dedicadas a actividades no manufactureras. Asimismo, existe mayor propensión que en el grupo de control a introducir modificaciones orientadas al establecimiento de formas de organización más flexibles.

CIMO ha tenido un efecto positivo en el nivel de empleo de las empresas apoyadas. En 1991, la planta laboral en las empresas piloto era menor respecto al grupo de control. No obstante, el Programa permitió elevar el empleo, de manera que para 1993 las diferencias se redujeron significativamente. Los mayores impactos se registraron entre las microempresas manufactureras y en las medianas no manufactureras.

El Programa ha posibilitado reducir significativamente las tasas de rotación externa de personal, sobre todo en las empresas medianas. Este fenómeno resulta más frecuente entre los operarios y es inducido por el deseo de encontrar mejores ingresos y condiciones laborales.

Los trabajadores en las empresas CIMO tuvieron remuneraciones menores a las pagadas en las de control y el Programa no tuvo efectos significativos en las remuneraciones en la mayoría de las empresas apoyadas, a excepción de las microempresas. Las prestaciones sociales y otras remuneraciones no salariales se incrementaron a un ritmo similar en ambos grupos. No se advierten diferencias importantes en el número y tipo de prestaciones sociales e incentivos con los que cuentan los trabajadores.

Entre 1991 y 1993, el incremento de la productividad en las empresas piloto fue significativamente mayor que en las del grupo de control. Este importante efecto de CIMO se presentó entre las micro y medianas empresas, especialmente entre las dedicadas a actividades manufactureras y que contaron con apoyos tipo A. Sin embargo, debe notarse que, en virtud de que se parte de una base más rezagada, una comparación estática muestra menor nivel de productividad en las empresas piloto que en las de control. También registran, por ejemplo, mayor número de reclamaciones de sus clientes. Cabe destacar que aun considerando las variaciones en los acervos de capital, el Programa tuvo un impacto positivo sobre la productividad en los grupos de empresas mencionados. Una mayor proporción de empresas piloto que control realizaron algún tipo de medición de la productividad, especialmente las manufactureras; así también, tuvieron una mayor disminución de la cantidad de desperdicios por unidad de producto durante el periodo de referencia.

Con la información del conjunto de las empresas piloto y de control se efectuaron pruebas econométricas para identificar los principales factores asociados con niveles altos de productividad, los resultados de las mismas son similares a los

encontrados con pruebas aplicadas a la información procedente de la Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación en el Sector Manufacturero de México de 1992. Los aspectos vinculados con el ingreso de los trabajadores, como el mejoramiento en las remuneraciones y la ampliación de las prestaciones sociales, son los principales factores del crecimiento de la productividad.

Es también significativo el uso de tecnologías más flexibles, la disminución de desperdicios y la utilización de mejores sistemas de control de calidad, así como la mayor participación de los trabajadores en las decisiones relacionadas con la producción y la definición de metas y objetivos de producción. En las microempresas apoyadas por CIMO, el crecimiento en la productividad se explicó por las inversiones realizadas en materia de capacitación y asesoramiento técnico. En las empresas del grupo de control resultaron significativos aspectos tales como el tipo de maquinaria y equipo introducido (nuevo y/o usado), así como la diversificación de productos y/o servicios.

8. Conclusiones, perspectivas y propuestas

8.1. Conclusiones

El Programa CIMO se encuentra a poco más de la mitad del periodo originalmente programado para la duración total del Proyecto, sin embargo, sus resultados superan ya en las principales actividades las metas totales previstas para la duración del Proyecto. Por otra parte, existe hoy en día mayor calidad en los servicios proporcionados, así como mayor presencia y penetración en los sectores productivos, así también, se ha consolidado una vinculación positiva con el medio empresarial y sus organizaciones.

1.- El Proyecto de Modernización de los Mercados Laborales y cada uno de sus componentes principales (Programa CIMO y PROBECAT) marchan en el camino previsto.

2.- Se ha dado un cumplimiento de metas cuantitativas muy por arriba de lo programado. Este nivel de desempeño es también superior al incremento correspondiente en el ritmo de desembolsos. Lo que implica una operación más eficiente de lo previsto.

3.- Hay rezagos puntuales, de menor cuantía e importancia que lo adelantado y que no han obstaculizado la marcha del conjunto. Algunas de estas tareas serán puestas al día como parte de la operación normal del Proyecto. Otras deberán plantearse como tareas prioritarias en el contexto de un cambio de énfasis en la operación de algunas actividades del PMML.

4.- El PMML debe adecuarse a los cambios recientes en el aparato productivo y en el mercado laboral en que opera. Se propone una ampliación de los sectores

sociales y productivos atendidos, la diversificación de los mecanismos con los que busca incidir en la productividad, el empleo y el bienestar de las familias trabajadoras y afinar sus actividades buscando mayores efectos positivos.

Los resultados obtenidos por el Programa CIMO de 1988 a la fecha, permiten confirmar que éste ha logrado constituirse como un valioso e importante instrumento del gobierno federal que a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha servido para apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas, en su esfuerzo por alcanzar los altos niveles de calidad, productividad y competitividad que exige el contexto de globalización y apertura comercial en el que hoy interactúa la economía mexicana.

El nivel alcanzado por el Programa se debe al trabajo de múltiples elementos que se han traducido en un movimiento en el que participan más de 680 cámaras y asociaciones empresariales; alrededor de 2,300 instructores y consultores; instituciones de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas; programas estatales y municipales de fomento; otros mecanismos no gubernamentales de fomento; y por supuesto, la estructura central y local del Programa CIMO, coordinada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Las conclusiones más importantes del trabajo desarrollado hasta ahora por el Programa CIMO son las siguientes:

- Los impactos registrados en el ámbito concreto de la unidad productiva a raíz del trabajo desarrollado por las empresas conjuntamente con CIMO son tanto cuantitativos como cualitativos, y entre ellos pueden mencionarse incrementos reales en el volumen de producción y/o de ventas; reducción de desperdicios y mermas; disminución de ausentismo, rotación y accidentes; y mejoras en el clima laboral y condiciones de trabajo.
- El Programa CIMO ha logrado vincular en torno de un enfoque fundamentalmente orientado a responder a la demanda y a promover la participación de las empresas, a un conjunto muy amplio de instructores y consultores especializados en empresas pequeñas y medianas, que en algunos casos han sido formados, al menos parcialmente, por el CIMO.
- La participación de CIMO ayuda a adecuar efectivamente los enfoques de consultoría y capacitación a las necesidades de las empresas, lográndose con ello una mayor efectividad en las acciones. Algunos de los mecanismos que desembocan en una adaptación son: La realización de diagnósticos previos, el diseño y registro de indicadores de resultados y el seguimiento.
- El CIMO ha ayudado a generar en las empresas un nuevo enfoque de competitividad que fomenta la utilización de alianzas estratégicas, así como

de procesos de agrupación e integración que permiten elevar la productividad y mejorar su posición en el mercado.

- El Programa CIMO se ha convertido en un instrumento de apoyo para las cámaras y organismos empresariales al colaborar con ellas en el objetivo de incrementar la pertinencia y calidad de los servicios y apoyos que ofrecen a sus afiliados.
- La capacitación empieza a percibirse, en muchas empresas, como una herramienta de desarrollo de los trabajadores y la empresa, como una inversión primordial y como un proceso sistemático y continuo.
- El acelerado desarrollo tecnológico y la globalización, son dos de los elementos fundamentales que caracterizan al entorno mundial en el cual se desenvuelve la economía de nuestro país.
- Estos elementos se traducen en una experiencia cada vez mayor hacia las empresas de alcanzar niveles superiores de productividad y competitividad para garantizar su permanencia y, por consiguiente, la salvaguarda de los puestos de trabajo que sostienen.
- El desarrollo del factor humano se convierte en un eje cada vez más estratégico de esta competitividad y productividad. La calificación que se exige del mismo es cada vez más alta, con un ingrediente cada vez más importante de responsabilidad, flexibilidad de adaptación y capacidad de absorción de los cambios tecnológicos.
- Los cambios registrados en los mercados laborales empiezan a privilegiar en la mayor parte de los países las políticas activas de empleo, que en lugar de transferir directamente recursos financieros a los desempleados o a los nuevos entrantes a los mercados laborales, apoyan su capacitación y entrenamiento continuos y estimulan la productividad y competitividad de las empresas.
- El acceso a la tecnología, por su parte, conlleva a una contratación de servicios externos de consultoría. Sin embargo, las empresas micro, pequeñas y medianas son renuentes a considerarlos, no solamente por los altos costos que representan, sino por gastos adicionales, relacionados con la dificultad de identificar los problemas para los cuales se contratarían, con la selección de consultores, etc.
- En estas circunstancias, apoyos de tipo integral, como los ofrece CIMO, que incluyen recursos financieros, pero también asesoría para contratar servicios de capacitación, consultoría e información, se convierten en un instrumento eficaz para apoyar la competitividad y productividad de este tipo de empresas y, por ende, para facilitar la permanencia de los puestos de trabajo y el acceso de los trabajadores.

8.2. Perspectivas

8.2.1. El proceso de privatización

Un aspecto fundamental de la naturaleza de CIMO, su orientación hacia la privatización gradual de los servicios, ha sido modificado en sus perspectivas. Por una parte, el ritmo de traslado de las responsabilidades financieras del sector público al medio privado tiene que adecuarse a las nuevas condiciones de crisis económica por las que atraviesa el país, el sector productivo y las organizaciones empresariales.

Por otro lado, existen cambios en la escala de operación y en la naturaleza de CIMO que fortalecen y brindan mayor relevancia a sus actividades, pero posponen sus posibilidades de autofinanciamiento. El incremento acelerado en su escala de operación enfrenta ya restricciones de espacio en sus sedes, problemas de equipo y de número de personal, demanda tiempos excesivos de toda la estructura de personal para cuestiones administrativas y amenaza la calidad de sus actividades.

Como cambio en su naturaleza es posible señalar el fortalecimiento de sus actividades en el medio rural y en el sector social de la economía, así como la adecuación prevista de su estrategia al sistema de competencias laborales. Estas modificaciones implican que CIMO se ubique en un nuevo "contexto sistémico" en el que entra en relación con nuevos agentes públicos y privados.

Son cambios de contexto económico, de escala de operación y de naturaleza de sus actividades que conllevan necesariamente gradualizar con más lentitud el proceso de traslado de la responsabilidad financiera del Programa al sector productivo.

8.2.2. Tareas por fortalecer

En apartados anteriores se han presentado los resultados de la operación de CIMO como actividades que sobrepasan notablemente sus metas cuantitativas. Existen, sin embargo, rubros que, a medio camino, no se han instrumentado y quedan como tareas para el periodo restante del Proyecto. Dichas tareas para el futuro tienden a resaltar en su importancia, debido a que los cambios del contexto económico y la misma transformación de CIMO las hacen aún más significativas. Éstas son las siguientes.

a).- Sistema de información. Algunas dificultades de disponibilidad de espacios permanentes, de infraestructura de oficinas y de líneas telefónicas han rezagado el proceso de instalación de equipos de cómputo en las UPC. Cabe recordar que la mayoría de las mencionadas Unidades son huéspedes en las sedes de organizaciones empresariales que simpatizan y apoyan sus actividades.

Por otra parte, las cargas de trabajo incrementadas en los rubros básicos de actividad han implicado también el retraso del diseño del sistema y la posibilidad de explotar la información generada por el propio Programa. Sobre todo, estos potenciales de explotación de la información no se han vinculado con los objetivos de transferir los resultados de la experiencia de CIMO a las empresas no directamente atendidas.

b).- Centros de documentación. El Programa prevé la formación de pequeñas bibliotecas en las UPC en apoyo a sus actividades de promoción de la calidad y productividad. Gran parte de este material podría originarse en las propias actividades de CIMO; sin embargo, ya se mencionó que las cargas de trabajo no han permitido la sistematización y aprovechamiento pleno de su experiencia.

c).- Laboratorios de control de calidad. La reciente dotación de equipos a dos de los cinco Laboratorios de control de calidad a los que se prevé apoyar no permite aún evaluar los efectos en su desempeño.

Pudiera decirse que los rezagos anteriores se asocian con una función cuya instrumentación se ha pospuesto debido a la intensidad de las actividades de apoyo directo a las empresas. Esta función, no realizada, se basa en la difusión y transferencia de los muy numerosos conocimientos específicos que CIMO puede generar y sistematizar, en beneficio de la mayoría de las empresas que no cuentan (y no está previsto que vayan a contar) con apoyos directos.

d).- Administración y control de gestión El aumento sustancial de las metas del Programa, requiere adecuar sus esquemas de organización y control de gestión, de tal forma que sean un adecuado soporte para atender con oportunidad las solicitudes de autorización y pago provenientes de las UPC, así como permitir un adecuado seguimiento y, en su caso, ajuste de las acciones del Programa.

Para el futuro, el Programa CIMO enfrenta varios retos fundamentales y simultáneos.

- A fin de responder a la demanda creciente de apoyo de la micro, pequeña y mediana empresa, de una mayor diversidad de sectores, ramas y regiones, es necesario el ampliar su cobertura geográfica y diversificar sus esquemas de apoyo.
- Impulsar más ampliamente un proceso de arraigo del enfoque del Programa CIMO en el ámbito de las empresas, organismos empresariales y otras instituciones de apoyo a las empresas, a través de consolidar el proceso de institucionalización de las Unidades Promotoras de la Capacitación y el desarrollo de un sistema de apoyo permanente a su operación interactiva.

- Apoyar el desarrollo del sistema de normalización y certificación de competencias laborales genéricas y específicas que eleven la pertinencia y calidad de la formación y desarrollo de los recursos humanos, e impulsar experiencias de capacitación con este enfoque para que se integren y adapten a los procesos de mejora continua de las empresas.
- Mantener la calidad y versatilidad de respuestas de apoyo del Programa CIMO, en un contexto de ampliación de su cobertura.
- Confirmar, con resultados objetivos, e impulsarlos como hasta ahora, que la inversión en capital humano y en procesos de mejora continua de las empresas, constituye un insumo fundamental que redundará en incrementos superiores de la productividad y en impactos económicos y sociales que ratifican su ubicación como estrategia clave para las empresas y como política prioritaria para el desarrollo del país.

En una dimensión más amplia y más allá de la experiencia específica del Programa CIMO, la STPS espera contribuir a que se amplíe la visión y la precisión sobre los puntos clave de intercambio y sobre las vías más ágiles, dinámicas y abiertas, para impulsar con una visión de más largo alcance, el cambio tecnológico y organizacional de la empresa en México.

Asimismo, en una visión de amplia cobertura y como una política de alcance general, la STPS está llevando a cabo un proceso de mejoramiento, simplificación y mejora de sus servicios institucionales. Se ha logrado simplificar y descentralizar todos los trámites en materia de capacitación e higiene y seguridad, de tal manera que se aumente la promoción y orientación al respecto, y se aliente a las empresas y a los trabajadores para contribuir en el desarrollo de una cultura y una conciencia más generalizada en estas materias.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, junto con la Secretaría de Educación Pública y otras Secretarías del Gobierno Federal, en el marco del sistema de normalización y certificación de competencias laborales, está impulsando el mandato descrito en el Plan Nacional de Desarrollo de elevar sustancialmente los niveles de capacitación y productividad de los recursos humanos.

8.3. Propuestas

El análisis del desempeño de CIMO y la ampliación de su misión, así como los cambios del contexto económico y las perspectivas para el sector productivo, nos llevan a formular las siguientes propuestas:

8.3.1. Calidad de los apoyos y efecto demostración. En la operación habitual de las UPC y de sus servicios de consultaría y capacitación, se genera una rica experiencia sobre necesidades específicas de las empresas regionales. Los promotores tienen un amplio conocimiento del tejido y condiciones de los sectores productivos del entorno en que se desenvuelven.

Tales conocimientos y experiencias pueden ser rescatados poniéndolos por escrito al servicio de las muchas empresas que se hallan fuera del campo de acción directa del Programa. Se trata de generar múltiples folletos, manuales y guías que documenten la experiencia de CIMO sobre procesos productivos, administración y comercialización, manejo de personal, compras y ventas en común mediante empresas integradoras, manejo de inventarios, entre otros temas.

Deberá avanzarse de los documentos genéricos a la edición de documentos de apoyo específicos. Una primera línea de trabajo sería analizar y adecuar la información que ya se genera (por ejemplo, en los reportes de los consultores y capacitadores) para su difusión amplia. Esto sería de gran utilidad para las empresas no directamente atendidas con apoyos de CIMO a la consultaría y capacitación. Por otra parte, la generación regional y nacional de materiales podrá ser la base de las pequeñas bibliotecas previstas en el diseño del PMMT para las UPC.

Un elemento que puede contribuir a la elevación de la calidad de los apoyos otorgados a las empresas es considerar desde su planeación que éstos deberán desembocar en la generación de materiales técnicos de calidad suficiente para reforzar los objetivos amplios del Programa CIMO y los esfuerzos del SNE y PROBECAT.

8.3.2. Reactivación económica y reintegración de cadenas productivas. Es conveniente que CIMO defina empresas y sectores de atención prioritaria tomando en cuenta las oportunidades que ofrecen para la generación de empleos, sus efectos en beneficio de los trabajadores, en el fortalecimiento de conjunto del aparato productivo y su impacto en el bienestar social.

Las nuevas circunstancias económicas y de mercado, en particular la nueva paridad del peso, están llevando a demandar productos anteriormente importados y que en la actualidad pueden producirse de nuevo en México. Hoy en día estas importaciones encarecidas son un factor inflacionario y ponen en riesgo la competitividad de toda la cadena de producción en que se encuentran. Es

necesario un amplio esfuerzo de reconstrucción de cadenas productivas sobre una base competitiva que dé sustento de largo plazo al aparato productivo.

El Programa CIMO presenta cualidades singulares que le permitirían ser un factor relevante en los procesos de reintegración de cadenas productivas como vertiente de generación de empleos. Para ello la primera tarea sería crear una amplia red de intercambio de información sobre ofertas y demandas de insumos varios. El objetivo sería el acercar productores y demandantes de insumos. La segunda tarea sería, una vez detectados eslabones estratégicos ausentes en las cadenas productivas regionales y/o nacionales, orientar sus apoyos a la conformación de empresas oferentes de los mismos. Estas empresas podrían, cuando menos parcialmente, basarse en la rehabilitación de recursos y capacidades productivas existentes, en manos de los sectores formal y social de la economía, y reducir sus requerimientos de capital fresco.

CIMO podría contribuir a las actividades antes descritas fortaleciendo su impulso a las empresas integradoras, así como apoyando la formación de conglomerados de empresas (*clusters*), lo cual permitiría que el esfuerzo por aumentar la productividad y la competitividad de las empresas se extienda en el ámbito regional. Es también importante concertar y apoyar la canalización de fondos de financiamiento para la microindustria, ya que en la misma, como sucede con las inversiones en intangibles, montos reducidos de capital de préstamo, recuperables, pueden potenciar significativamente la capacidad productiva.

Así también, sería recomendable que CIMO, además de contribuir a mejorar el desempeño de las empresas, las apoyara con parte del costo de la certificación ISO 9000.

8.3.3. Atención al desarrollo regional. Los requerimientos de atención al sector social de la economía para la elevación de su participación productiva y de los niveles de consumo de la población rural y marginada, demandan aproximaciones estratégicas que atiendan conjuntos amplios en la perspectiva del desarrollo regional.

Una posibilidad que conviene explorar es la elevación de los niveles de ocupación productiva, ingreso y capacidad de demanda por la vía de la rehabilitación y reactivación de las capacidades y recursos productivos que han sido subutilizados por los cambios del contexto mercantil de los últimos años.

Se trata de aprovechar plenamente y con eficiencia los recursos y capacidades con que ya cuenta el sector social. Debe considerarse, sin embargo, que sus posibilidades de reactivación se asocian con el fortalecimiento de formas avanzadas de organización social para el trabajo y el intercambio entre productores sociales.

8.3.4. Fortalecer la coordinación interna entre el programa CIMO, y el PROBECAT. Es importante reforzar los mecanismos de acercamiento, colaboración y actuación coordinada entre CIMO, y PROBECAT. Es conveniente fortalecer mecanismos de coordinación tanto en el nivel central como en el plano local y en torno de experiencias específicas. Por ello, independientemente de la validez de algunos lineamientos generales, es conveniente considerar mecanismos de coordinación regional apropiados para varias pruebas piloto de apoyo coordinado, por ejemplo el autoempleo, el sector social, enfoques de desarrollo regional y otros. A partir de la evaluación de tales experiencias podría plantearse la difusión de estos mecanismos de coordinación.

8.3.5. La asistencia técnica como promotora de la capacitación. Los impactos positivos de los apoyos tipo A, de capacitación, son mayores que los generados por los apoyos tipo B, de asistencia técnica. La asistencia técnica incrementó la flexibilidad operativa de la empresa y generó modificaciones cualitativas relevantes; sin embargo, por sí sola sus actividades no han demostrado un efecto costo-beneficio positivo similar al de la capacitación. Para profundizar en las causas de estos resultados se considera necesario continuar con un seguimiento de mayor plazo en relación con los efectos de los apoyos tipo, así como realizar estudios de caso.

Es conveniente aumentar entre las empresas CIMO la participación de los apoyos a la capacitación integral (tipo A) y redoblar esfuerzos para que la asistencia técnica integral (tipo B) se traduzca en mayor capacitación de los trabajadores operativos. Es conveniente que los apoyos en asistencia técnica: i) estén dirigidos a áreas prioritarias de las empresas, ii) promuevan la capacitación de los trabajadores y iii) desemboquen en la elaboración de materiales técnicos de promoción y difusión amplia en favor de las empresas no directamente apoyadas por el Programa.

8.3.6. Reforzar los apoyos a la organización de grupos de empresas. Con respecto a las pequeñas empresas, es conveniente que CIMO paulatinamente transite hacia una estrategia tendiente a la constitución de empresas integradoras y, en ese marco, proporcione los apoyos en capacitación y asistencia técnica. En muchos países desarrollados y en desarrollo la organización de las pequeñas empresas ha sido un recurso eficaz para elevar el crecimiento, productividad y competitividad que las mismas registraban. La estrategia puede considerar tres vertientes principales:

8.3.6.1. Apoyos a la consolidación de ofertas y estandarización de la calidad de los bienes que ofrecen. Son dos elementos que permitirán acceder a mecanismos de comercialización de mayor escala y mejorar su participación en las cadenas productivas, en particular como fuentes de aprovisionamiento de empresas de mayor tamaño.

8.3.6.2. Apoyos a la consolidación de sus demandas de insumos intermedios. Esto posibilitaría obtener mejores condiciones de adquisición de estos insumos y,

además, presionar por la estandarización de la calidad de los insumos provenientes de los eslabones previos de la cadena productiva.

8.3.6.3. Apoyos al intercambio interno y la complementariedad entre sus distintas producciones y servicios. Esta orientación favorecerá la integración regional de la producción, contribuirá a la salud financiera de las empresas y permitirá, mediante la asociación de empresas, colocar en el mercado productos con mayor valor agregado.

8.3.7. Sistema Normalizado de Competencias Laborales. En los próximos años el Programa CIMO contribuirá al desarrollo del Sistema Normalizado de Competencias Laborales, lo cual estrechará la vinculación entre la capacitación que se imparte y las necesidades del sector productivo. Se espera que lo anterior influya positivamente en la productividad y competitividad de las empresas.

8.3.8. Procurar que el mejor desempeño empresarial se traduzca en beneficios para los trabajadores. Si bien los apoyos de CIMO han afectado positivamente la productividad de las empresas, ésta no se ha reflejado en las condiciones laborales de los trabajadores. Por tal razón sería conveniente promover, en las empresas apoyadas por el Programa, que el trabajador reciba incentivos por su contribución al incremento de la productividad.

8.3.9. Seguimiento y evaluación más afinado. CIMO es un programa altamente flexible y con capacidad de adaptarse con diferentes modificaciones, a distintas circunstancias regionales, sectoriales y de tipo de empresa; es igualmente capaz de adaptarse a los cambios que están ocurriendo en el contexto de la estructura productiva. Es conveniente sistematizar un conjunto de indicadores de operación que permitan un seguimiento más cercano y diferenciado de sus distintas estrategias que dé lugar a evaluaciones comparativas y más afinadas de sus efectos en diversos segmentos del aparato productivo.

Las anteriores no son vertientes alternativas para la operación de CIMO, sino lineamientos aplicables simultáneamente.

En un periodo de alta competencia y de dificultades crecientes para las empresas, CIMO ha sido un recurso eficiente para incrementar la productividad, el empleo y la competitividad en las empresas más vulnerables. Con ello no sólo se confirma que invertir en los recursos humanos de la empresa es indispensable para mejorar su posición competitiva, sino que el nuevo esquema de política activa de mercado de trabajo, coparticipativa, cofinanciada, descentralizada, a través de la cual se desarrolla el Programa, constituye un instrumento provechoso de colaboración entre el gobierno y el sector productivo.

CAPITULO II

PRESENTACIÓN Y EVALUACION DEL PROGRAMA DE CAPACITACION PARA EL TRABAJO "PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION PARA TRABAJADORES DESEMPLEADOS" (PROBECAT)

1.- Introducción

El Gobierno de la República, a través de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, estableció en 1984 el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, como un mecanismo para capacitar a personas desempleadas de acuerdo a los requerimientos de mano de obra calificada que demanda el aparato productivo.

En este sentido, el Servicio Nacional de Empleo administra y coordina las acciones centrales del programa que operativamente se da en el ámbito estatal. Por su parte, las personas que se incorporan al Programa reciben una ayuda económica equivalente al salario mínimo durante el tiempo que asisten a los cursos. Al concluir la capacitación, los egresados son canalizados por los Servicios Estatales de Empleo hacia puestos de trabajo que los mismos han captado o son orientados para que se organicen en microempresas o se desempeñen en condiciones de autoempleo.

Entre los lineamientos establecidos para la instrumentación del Programa, destaca el de dirigir los esquemas de capacitación para el trabajo, hacia los requerimientos de las áreas estratégicas de la economía que se generaran con la reactivación económica a corto y mediano plazo para considerar los siguientes puntos:

- La incorporación de trabajadores desempleados de la Ciudad que acuden a las actividades informales de la economía, y que con habilidades y experiencias acumuladas o sin estas, se concentran en zonas donde la desocupación es más aguda.
- Que la capacitación en sus contenidos, modalidades y orientaciones, se vinculara estrictamente a las actividades productivas con mejores perspectivas de generación de empleos, y con esto lograr un mayor acceso al empleo permanente y una mejor redistribución de la mano de obra, según las necesidades regionales, proporcionando personal calificado al aparato productivo.

Por ello, el Programa procura que sus proyectos y la asignación de becas se realice con base en:

- Las actividades económicas de los sectores público, social y privado, dirigidas al fortalecimiento de la producción de bienes y servicios social y nacional necesarios, ofrecieran mayores posibilidades de absorción de mano de obra;
- Los Programas de inversión públicas que se realicen para atender las prioridades regionales y que como consecuencia, crearan empleos de mayor calificación;
- Las medidas de apoyo al sector obrero que basadas en la organización social para el trabajo, buscan fortalecer las formas autogestionarias de empleo y cooperativas de producción, distribución y consumo de bienes básicos.

2. Antecedentes.

Dentro de las acciones que realiza la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), a través de la Dirección General de Empleo y en coordinación con los Gobiernos de las Entidades Federativas, destaca el Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, que opera desde 1984 y que ha contribuido a la fecha de manera importante al mejoramiento de las habilidades y destrezas de gran cantidad de desempleados, además de haber logrado un alto impacto social, al financiar el proceso de capacitación de los trabajadores desempleados que resultan favorecidos, mediante el pago de una beca equivalente al salario mínimo general vigente en el país. Así mismo, en este contexto, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, coordinó en 1985 un análisis de la oferta y necesidades de capacitación 1985- 1988, con la participación de las Secretarías de Programación y Presupuesto (S. P. P.) en ese entonces, de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y de Educación Pública (SEP), así como de los Institutos, Mexicano del Seguro Social (IMSS) y Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), además del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y Nacional Financiera (NAFIN).

Los resultados del estudio reflejaron desequilibrios cualitativos entre el personal calificado que demanda el aparato productivo y los egresados de los sistemas de educación y capacitación. Asimismo, se detectó que un volumen importante de trabajadores, tanto empleados y desempleados no contaban con la preparación requerida.

En el contexto anterior, y ante el inminente cambio tecnológico, con la necesaria reconversión industrial del país y la apertura del comercio exterior, se han presentado desplazamientos y ajustes acentuados en el mercado de trabajo. Es por ello que la STPS procedió a la realización de un proyecto de capacitación de mano de obra, orientado a consolidar el reentrenamiento de trabajadores

desplazados, promover el fortalecimiento de las instituciones públicas y privadas de capacitación, apoyar a la empresa pública y privada en el desarrollo de sus actividades de capacitación y a mejorar la capacidad institucional para vincular la formación de recursos humanos con las necesidades del aparato productivo. No obstante, los resultados favorables del programa, es necesario sistematizar las acciones de seguimiento y evaluación para precisar e incorporar algunos indicadores de su funcionamiento.

Lo anterior, permitirá ubicar el origen y calidad de la capacitación recibida, precisar la condición ocupacional de los egresados, así como las formas y condiciones en que se incorporan a un empleo, y por último, obtener las opiniones y sugerencias de los egresados para mejorar los procesos de capacitación.

Dentro de las actividades de aseguramiento de la calidad del PROBECAT, se cuenta con un sistema de seguimiento de egresados, que contempla la recabación de información sobre el empleo obtenido posterior a la capacitación, conocer su incorporación formal o informal a una actividad productiva, si las actividades que desarrollan actualmente, guardan relación con los conocimientos y habilidades adquiridos durante el proceso de capacitación como becarios, asimismo se contempla la medición del impacto de los egresados en los mercados de trabajo, su nivel de ingresos, posición en la ocupación y otras variables.

El PROBECAT constituye, junto con las acciones de vinculación realizadas por el SNE, el principal instrumento de política activa de mercado de trabajo dirigida a desempleados en México. Opera a través de la impartición de cursos de capacitación a desempleados cuyas calificaciones no se corresponden con la demanda de fuerza trabajo y que, por lo tanto, no serían elegibles para las vacantes existentes.

El PROBECAT nació como producto de los programas emergentes de protección al empleo (particularmente, de los programas regionales de empleo) establecidos a raíz de la crisis de 1982. El PROBECAT como promotor de la capacitación es el instrumento de una política activa de mercado de trabajo, dirigida a adecuar la oferta laboral a las condiciones de la demanda.

En 1986 se inició, en coordinación con el Banco Mundial, la formulación del Programa de Capacitación de Mano de Obra (PCMO). En ese contexto se negoció el otorgamiento de un crédito destinado al financiamiento parcial de este Proyecto, entre cuyos objetivos se planteaba reducir las restricciones al crecimiento debidas a la carencia de recursos humanos calificados y elevar la productividad del trabajo mediante servicios de colocación y capacitación para el trabajo.

Al PROBECAT se destinaron cerca de 60% de los recursos totales del PCMO. La negociación, aprobación y puesta en marcha del Proyecto se realizó en 1987, lo que originó la inmediata reactivación del PROBECAT. De 1987 a 1988 se multiplicó por 395 veces el número de cursos impartidos y en 424 veces el de

becas otorgadas. Cabe mencionar que en el PCMO se adoptó el perfil tipo de los beneficiarios del Programa, dirigido a la población con más posibilidades de aprovechar la capacitación en función de su experiencia, motivación, necesidad de trabajo y opciones de obtener una capacitación alternativa.

El Programa operó en el marco del PCMO entre 1987 y 1992. Los resultados, conforme a la evaluación costo-beneficio realizada en ese último año, fueron positivos en el ámbito global y para la mayor parte de los grupos y factores estudiados. Sin embargo, su ejecución tuvo impactos diferenciales según los distintos perfiles de trabajadores participantes (se consideró edad, género, experiencia laboral previa, nivel de instrucción formal, entre otros). Estos resultados dieron lugar a una posterior redefinición de los requisitos de selección de becarios para enfocarlo en los grupos de trabajadores en que su efecto es más positivo.

3. Objetivos.

El propósito fundamental del Programa está orientado a apoyar los esfuerzos de ajuste estructural y aminorar sus costos sociales, y estaba dirigido tanto a trabajadores desplazados por los ajustes de la economía como a desempleados en general. Asimismo, busca atender a las instancias del sector obrero en sus organizaciones, miembros y demandas inmediatas de ocupación, y con ello, incidir en la transformación cualitativa de los procesos productivos de la reactivación económica. De este propósito se derivaron como objetivos específicos los siguientes:

- Promover la capacitación para el trabajo como un mecanismo de ocupación temporal y mientras ésta termina, proveer de un ingreso mínimo a trabajadores desocupados.
- Desarrollar las capacidades, destrezas y habilidades de los trabajadores desempleados participantes en el Programa, como vía de acceso hacia nuevas oportunidades de empleo permanente que ofrece la planta productiva o hacia los distintos esquemas de Organización Social para el trabajo o por el fomento al autoempleo.

4. Estrategias y líneas de acción.

Para el cumplimiento de los objetivos y la eficaz operación del Programa, se tomaron en cuenta las siguientes líneas estratégicas:

a).- Identificar las zonas donde la desocupación fuera más apremiante y la creación de empleo permanente más viable, para lo cual se utilizaron los sistemas

de información del Servicio Nacional de Empleo, de las instituciones del sector público y de otras entidades vinculadas al empleo y la capacitación, a fin de realizar una adecuada programación de los recursos presupuestales por sectores económicos y regiones.

b).- Diseñar proyectos de capacitación, adecuados a las demandas locales, mediante la participación de los sectores público, social y privado. Esto con el propósito de garantizar el óptimo aprovechamiento de los recursos y asegurar el eficiente cumplimiento de las metas.

c).- Por parte de las organizaciones de trabajadores, determinaran a quienes debería proporcionarle la capacitación para que el impacto social del Programa, descansara en la participación y corresponsabilidad de las instancias, según las necesidades y demandas de los trabajadores

d).- Utilizar las experiencias, instalaciones y programas de capacitación en funcionamiento, de las instituciones del sector público creadas para ese fin y de las que fueran susceptibles de apoyar las acciones del Programa, y con ello evitar duplicaciones, creación de aparatos administrativos onerosos e innecesarios, y sobre todo aprovechar la amplia infraestructura disponible

e).- Vincular las acciones del Programa con las del Servicio Nacional de Empleo, con objeto de atender en forma directa los requerimientos del mercado de trabajo, así como procurar alternativas para la colocación de los trabajadores capacitados al término del Programa, en puestos permanentes del sector formal de la economía o a través del fomento cooperativo y otras formas de apoyo a la organización social para el trabajo.

5. Orientaciones básicas de la capacitación.

La capacitación en sus contenidos, modalidades y orientaciones, es dirigida principalmente para apoyar a los diferentes sectores de la economía, de la siguiente manera:

a) - Para el sector social de la economía, se promueven cursos de capacitación en aquellas áreas donde es fundamental la organización social para el trabajo, fortaleciendo los esquemas de autogestión y cooperativas para la producción, distribución y consumo de bienes básicos.

b).- Para protección a la planta productiva, se imparten cursos de capacitación técnica y administrativa y adiestramiento para el trabajo, en áreas estratégicas de los sectores público, social y privado, tales como: producción de bienes y servicios básicos, industria de la construcción (vivienda), industria manufacturera, transporte, turismo, etc.

c).- Para el sistema de producción, comercialización y distribución de bienes básicos, se realizaron cursos de capacitación en las áreas de servicios necesarios a los sistemas de abasto y sistemas de comercialización del estado y del sector social.

6. Modalidades de formación.

El Programa presenta las cuatro siguientes modalidades de formación:

6.1. Formación básica para la actividad productiva. En esta modalidad los participantes adquieren conocimientos, habilidades y actitudes básicas para el desempeño de un trabajo. El programa de estudios combina conocimientos elementales de educación básica y de capacitación técnica para el trabajo en función de la demanda del sector productivo. La población objetivo son desempleados urbanos o migrantes de zonas rurales que buscan empleo en las áreas urbanas y que presentan un bajo nivel educativo (analfabeta o primaria inconclusa), con experiencia laboral mínima de tres meses y con carencias de calificación que obstaculizan su inserción en la actividad productiva. Deben tener entre 16 y 40 años de edad y ser sostén del grupo familiar o tener dependientes económicos.

6.2. Capacitación inicial. Esta segunda vertiente se refiere a procesos de capacitación para la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes sobre un área ocupacional específica, a fin de facilitar al participante su primera incorporación a la actividad productiva. Opera exclusivamente como capacitación mixta sobre la base de convenios concertados con empresas interesadas en la contratación de personal con habilidades específicas; incluye una parte de capacitación práctica en la empresa y otra de transmisión de conocimientos en aula.

6.3. Reentrenamiento y reconversión. En esta modalidad se llevan a cabo cursos de capacitación que permiten actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes de aquellos trabajadores que han sido desplazados del mercado de trabajo y cuya calificación es obsoleta y poco funcional a los cambios tecnológicos y nuevos procesos de producción. Los cursos se limitan a las especialidades más demandadas en el mercado de trabajo.

6.4. Autoempleo y microindustria. En esta modalidad se proporciona a los participantes capacitación técnica al tiempo que se amplía su formación y experiencia básica sobre sistemas de trabajo, gestión administrativa, organización y formas asociativas para el trabajo. La población objetivo son personas cuyos recursos y potencial de forma individual o grupal pueden ser incorporados y aprovechados para generar una actividad productiva.

7. Modelos de capacitación.

La ejecución del programa se apoya en dos modelos de capacitación alternativos:

7.1. Capacitación escolarizada. Se imparte en las instalaciones de los planteles educativos de acuerdo con procedimientos estandarizados a través de la concertación entre la STPS y las instituciones de capacitación públicas y privadas. Su duración puede ser de uno a seis meses. En este caso cubre el pago de las becas de capacitación y los costos de la capacitación (materiales y salarios de los instructores). Estos becarios reciben un pequeño suplemento adicional para transporte en las áreas urbanas.

Los aspirantes deben ser trabajadores desplazados o desempleados, tener entre 18 y 55 años de edad, haber cursado como mínimo la escuela primaria, contar con experiencia laboral por lo menos de tres meses, así también, deberán tener dependientes económicos y buscar empleo en forma activa

De 1993 a la fecha el Proyecto ha apoyado preferencialmente el reentrenamiento del tipo de trabajadores para los que ha probado ser más eficaz: trabajadores desempleados con experiencia previa de trabajo y que cuentan por lo menos con educación primaria.

Los costos de la capacitación, incluidos beca y gastos de transporte, se consideran un costo de inversión. La beca y el suplemento de transporte cubren parte del costo de oportunidad por atender el curso y posibilitan que trabajadores de escasos recursos y mayores responsabilidades familiares se capaciten; el monto de ambos conceptos es muy bajo en relación con la media de ingresos de los trabajadores.

Los participantes en el Programa de Becas de Capacitación reciben capacitación en promedio de 3.1 meses, en cursos diseñados específicamente para responder a los requerimientos y especialidades demandadas por las empresas de su respectiva región. La capacitación en aula según el modelo del PROBECAT no ha sido efectiva para los trabajadores jóvenes sin experiencia laboral.

Las actitudes de aquellos trabajadores que han sido desplazados del mercado de trabajo y cuya calificación es obsoleta y poco funcional a los cambios tecnológicos y nuevos procesos de producción. Los cursos se limitan a las especialidades más demandadas en el mercado de trabajo.

7.2. Capacitación mixta. Se opera conjuntamente mediante convenio con las empresas que entran en contacto con los Servicios de Empleo con el propósito, de contratar nuevos trabajadores. Su duración es de uno a tres meses. El Programa cubre únicamente las becas de capacitación: los otros costos son sufragados por la empresa, incluido un suplemento de transporte. La empresa se compromete a contratar cuando menos a 70% de los egresados.

La modalidad mixta atiende a dos tipos de población. Los que se encuentran capacitando en acciones de Formación Básica para la Actividad Productiva (apartado anterior) y la población desempleada que no tiene experiencia laboral previa y que requiere de calificación técnica para incorporarse a un empleo. Los requisitos de escolaridad pueden ser modificados a solicitud de la empresa. Los solicitantes deberán ser de cuando menos 18 años de edad, tener dependientes económicos y buscar empleo de manera activa.

El programa de capacitación mixta ha operado con el doble propósito de proporcionar habilidades y experiencia laboral a los jóvenes y desempleados en condiciones más desventajosas. En promedio se ha proporcionado capacitación por 1.8 meses a los participantes en esta modalidad.

8. Estudio de evaluación del PROBECAT

En este apartado se presentarán de manera sintética los resultados de estudios previos de evaluación que se han realizado del programa.

Para comparar los resultados del Programa con respecto a la población que no se benefició del mismo se constituyó un grupo de control con desempleados abiertos captados por la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU). Los costos directos del Programa incluyen las remuneraciones de los instructores, los materiales didácticos y los gastos de administración. El estipendio de becas, por ser una transferencia, no ha sido considerado en la cuantificación de los costos.

La evaluación empleó modelos de carácter múltiple. Después de probar los niveles significativos se estudiaron los efectos del Programa por género, grupo de edad, experiencia laboral y modalidad del curso recibido.

8.1. Entre los resultados más relevantes se encuentran los siguientes.

El PROBECAT ha demostrado ser un instrumento eficaz para facilitar la inserción o reincorporación de la población al trabajo.

El Programa es aplicable a 69% de la población desempleada abierta. Cerca de una tercera parte de los desempleados captados en el primer trimestre de 1993 por la Encuesta Nacional de Empleo Urbano, no cuentan con los requisitos básicos para ser becarios.

La mayoría de los entrevistados de los grupos piloto y de control obtuvieron empleo durante el periodo de seguimiento; sin embargo, es notable la diferencia en favor de la población capacitada, 85.0% de ésta consiguió empleo, en tanto que 72.3% de los desempleados del grupo de control se ocuparon en ese mismo lapso.

Resalta el apoyo que el PROBECAT proporcionó a la población beneficiada para encontrar trabajo después del curso. Entre los hombres, los participantes en capacitación mixta y escolarizada tardan, respectivamente y en promedio, 37.9 y 10.2% menos tiempo que los del grupo de control en encontrar empleo. Entre las mujeres, los resultados correspondientes fueron de 54.0 y 30.3%. En conjunto, la participación en el Programa reduce el tiempo para obtener empleo en 20.9 por ciento.

Dependiendo de los grupos socio-demográficos, los tiempos de búsqueda de empleo entre los becarios de capacitación mixta oscilan entre 3.4 y 7.3 meses. Entre los beneficiarios de capacitación escolarizada, los tiempos respectivos se ubicaron en el rango de los 4.6 a los 9.3 meses. Por último, en el grupo C; de control, tales tiempos fluctuaron entre los 4.9 y los 11.7 meses.

El tiempo de búsqueda de empleo es mayor para los miembros del grupo control que para los del piloto en cualquiera de sus dos modalidades y, entre estos últimos, los que tomaron cursos mixtos tardaron menos tiempo en encontrar trabajo que los escolarizados.

La probabilidad de encontrar empleo en el transcurso del seguimiento es significativamente más elevada en los becarios que entre la población captada en el grupo de control. Resultaron más beneficiados en términos de empleabilidad, en primer lugar los becarios de capacitación mixta, mujeres y hombres, en segundo, los hombres de 26 a 55 años con experiencia laboral reciente (en ambas modalidades de capacitación). Entre las mujeres, las mayormente beneficiadas fueron las del grupo de edad de 15 a 25 años, con pocas diferencias debidas a la experiencia laboral reciente.

La empleabilidad de los grupos piloto y de control a los tres, seis, nueve y doce meses observa tres comportamientos: i) entre los hombres con experiencia laboral reciente el PROBECAT acelera la reincorporación de la población al trabajo; conforme se extiende el periodo de seguimiento, ii) la empleabilidad del grupo de control tiende a igualarse a la del grupo piloto, entre los hombres sin experiencia laboral y los que permanecen, a lo largo del seguimiento de ambos grupos, siendo siempre a favor del grupo piloto, y iii) en la mujeres se registran los efectos más favorables del PROBECAT en cuanto al mejoramiento de los niveles de empleabilidad.

En todos los conjuntos considerados son amplias las diferencias en la empleabilidad de los grupos de control y piloto, así también, se aprecia que tales diferencias por lo regular se ensanchan al extenderse el periodo de seguimiento.

En el plano del ingreso mensual estimado, el Programa favorece a los becarios hombres o bien reduce significativamente las diferencias entre las remuneraciones que percibían los integrantes de los grupos piloto y de control antes de los periodos de desempleo y/o capacitación. Entre las mujeres los resultados en

ingresos no favorecen a las becarias, sus ingresos son menores a los del grupo de control y no se registra una reducción de las diferencias.

En el caso masculino invariablemente los hombres mayores de 25 años obtienen ingresos superiores a los más jóvenes. Por el contrario, las mujeres mayores de 25 años, entre las cuales la probabilidad de estar casada es mayor, por lo general, reciben ingresos menores que aquellas de 25 años o menos.

Las becarias se concentran en pocas áreas de especialidad entre las que predominan las costureras industriales (32%), así como en los cursos de actualización secretarial, camarera, cocina, computación básica, mesero y operador. Cabe señalar que entre los egresados de costura industrial se detectan las menores remuneraciones tanto en hombres como en mujeres, pero en los primeros sólo se encuentra 2.1 % de los becarios varones.

Por lo que se refiere a horas de trabajo, los egresados del PROBECAT, particularmente los que recibieron capacitación mixta, desarrollaron jornadas semanales mayores que las del grupo de control, tanto antes como después del curso a del desempleo.

En lo correspondiente a ingresos por hora, en todos los casos los ingresos del grupo de control son mayores a los del grupo piloto antes del curso. Después de los periodos de capacitación o desempleo, entre los hombres las remuneraciones por hora son superiores en el grupo piloto, salvo en el conjunto de 15 a 25 años con experiencia laboral reciente y de 26 a 55 años sin experiencia que recibieron capacitación escolarizada, donde los ingresos por hora son menores a los del grupo de control. Entre las mujeres, en todos los casos, los ingresos del grupo de control, por hora, superan a los correspondientes en el grupo piloto.

8.2. Costo-beneficio del Programa

Los cálculos de costo-beneficio se estimaron mediante dos criterios. El primero toma como punto de referencia para la fijación de los periodos de búsqueda de empleo, la fecha de finalización del curso de PROBECAT, el segundo suma al periodo de búsqueda de empleo, la duración promedio de los cursos, 1.8 meses en la modalidad mixta y 3.1 en la escolarizada.

Ambos criterios son útiles para analizar los resultados del Programa, el primero resulta conceptualmente más apropiado, puesto que el periodo en que los becarios se capacitan no es, por definición, de búsqueda de empleo, por lo tanto los becarios durante dicho periodo no son desempleados. En esta evaluación también se utiliza el criterio, más riguroso, de considerar la duración del curso como un periodo de búsqueda de empleo, dicho criterio tampoco toma en cuenta que en el costo de oportunidad del becario pesa sensiblemente el hecho de recibir una beca, lo que desde su racionalidad es un ingreso que, evidentemente, compite con aquel que recibiría si buscara y encontrara empleo en lugar de tomar el curso.

Sin considerar la duración de los cursos de capacitación como parte del periodo de búsqueda de empleo, el tiempo requerido para encontrar trabajo fue menor entre los becarios de capacitación mixta que entre los desempleados del grupo de control. Por consiguiente, los costos de la capacitación se recuperan ampliamente por el solo hecho de que los becarios hayan encontrado empleo con mayor rapidez que el grupo de control. Entre los hombres los ingresos estimados de los egresados de esta modalidad de capacitación fueron superiores a los del grupo de control, salvo en el conjunto de 26 a 55 años con experiencia laboral, donde fueron menores en 2.7% (aunque ello implicó un acercamiento de los ingresos de ambos grupos en relación con la desventaja de los integrantes del grupo piloto antes de la capacitación), por tal razón los beneficios de participar en el Programa, excepto en el grupo mencionado, se acrecientan con el tiempo.

Con respecto a las mujeres, el periodo de búsqueda de empleo de las becarias de cursos mixtos es sensiblemente menor al utilizado por el grupo de control. Por lo tanto, también en este caso los costos de la capacitación son recuperados con amplitud.

Los becarios de capacitación escolarizada registran en general periodos de búsqueda de empleo más cortos, en comparación con el grupo de control, siendo mayor la diferencia entre las mujeres. De manera similar a la de la capacitación mixta, este solo hecho permite recuperar los costos de la capacitación. En el caso de las mujeres también se recuperan los costos de la capacitación por la reducción de los tiempos de búsqueda con relación al grupo de control,

Al tomar en cuenta la duración de los cursos como periodo de búsqueda de empleo y sumar éste al tiempo real de búsqueda de trabajo, el resultado continúa siendo positivo para el grupo piloto de cursos mixtos, por lo que dicho factor permite recuperar el costo directo de la capacitación, en particular para las mujeres.

Con relación a la capacitación escolarizada, para los hombres, al sumar el tiempo del curso al de búsqueda real de empleo se genera, entre los becarios, un costo indirecto de búsqueda de empleo. En consecuencia, la recuperación de los costos se registra entre 9.3 y 17 meses después de haber comenzado a trabajar, con excepción de los de 26 a 55 años con experiencia reciente, en los que no se recuperan los costos. En el caso de las mujeres los ingresos estimados son superiores en el grupo de control a los del grupo piloto, por consiguiente los costos no se recuperan.

Aun entre los grupos donde no se presenta una recuperación de costos en términos del análisis costo-beneficio, el PROBECAT funciona como un mecanismo de igualación de ingresos y de agilización en la obtención de empleo para población que antes se encontraba en desventaja frente al común de los desempleados promedio, en términos de sus ingresos previos.

El efecto positivo del PROBECAT en este caso es reducir los diferenciales de ingreso entre la población que se encuentra en situación de mayor desventaja en el mercado laboral, lo cual constituye uno de los efectos más importantes del Programa, en particular entre las mujeres, quienes presentan las mayores dificultades para incorporarse en condiciones de igualdad en el trabajo. En estos casos el efecto beneficio-costo del Programa no se hace explícito en términos monetarios, pero es evidente que la capacitación recibida está contribuyendo tanto a mejorar la posición competitiva de las personas que la reciben como a reducir las diferencias sociales.

Incluso en un periodo recesivo, como el de la evaluación, el PROBECAT eleva la empleabilidad de los becarios y, en lo referente a los hombres, incremento los ingresos por arriba de los que reciben los desempleados que no participaron en el Programa, o bien, tiende a homogeneizar las percepciones de la población en mayor desventaja; por lo tanto, se constata su alta rentabilidad económica y social, así como la necesidad de mantenerlo y ampliarlo como programa prioritario en el marco de las políticas activas del mercado de trabajo.

9. Conclusiones y perspectivas

9.1. Conclusiones

En el marco del Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT), existe un mejor enlace entre las oportunidades de ocupación, el reentrenamiento de la fuerza de trabajo y los nuevos empleos y perfiles ocupacionales.

Con todo ello, busca impulsar el mejor funcionamiento y flexibilidad de los mercados de trabajo, así como contribuir a elevar, sustancialmente, los niveles de capacitación de los trabajadores que se incorporarán por primera vez al mercado de trabajo o que buscan reincorporarse al aparato productivo.

El PROBECAT en conjunto tiene alta rentabilidad, no obstante, es conveniente mejorar algunos aspectos para asegurar un mayor impacto del Programa, entre los cuales destacan los siguientes.

La capacitación mixta ha demostrado ser más rentable que la escolarizada, en la muestra del grupo piloto utilizada para el estudio de evaluación del PROBECAT, los becarios de cursos mixtos ascienden a 17.2%. Es conveniente aumentar la participación de esta modalidad dentro del Programa, incrementando su vinculación con proyectos de inversión privados y públicos, o bien, con proyectos productivos, como los considerados en el Programa de Servicios Sociales Esenciales.

En atención a que los becarios de capacitación escolarizada tienen una rentabilidad más modesta, es conveniente mejorar los procedimientos de selección. Cabe señalar que, aun cuando normativamente no debieron ser aceptados, 11.8% de los becarios escolarizados fueron personas sin experiencia laboral. Si bien su desempeño es ligeramente superior al grupo de control, es el conjunto de becarios que tardan más tiempo en encontrar trabajo y son amplias las diferencias con respecto a los becarios sin experiencia en cursos mixtos. Es conveniente, por lo tanto, afinar los procedimientos de selección a fin de que las personas sin experiencia laboral se canalicen invariablemente a cursos mixtos

En general es conveniente que los Servicios Estatales de Empleo (S. E. E.), mejoren el análisis de los mercados de trabajo en el ámbito local y regional, de tal forma que la selección de contenidos de los cursos de la capacitación responda a los requerimientos de la planta productiva. En particular con referencia a los cursos proporcionados a las mujeres, es conveniente diversificar más la oferta de capacitación e incentivar la participación femenina en especialidades mejor remuneradas en el mercado de trabajo.

Los resultados de presente estudio muestran que las mujeres se concentran en pocas especialidades, en las cuales, por lo general, existe mano de obra disponible y se registran bajos niveles de remuneración, como los cursos de costura. El bajo efecto del Programa en relación con los ingresos de las mujeres, no debe sugerir restringir su participación en el mismo, lo que alimentaría los factores estructurales que limitan la participación económica femenina, sino diversificar los cursos que reciben, para que se favorezca su colocación en ocupaciones mejor remuneradas.

Con el fin de elevar la vinculación del PROBECAT con los requerimientos del aparato productivo, es conveniente ampliar y profundizar la operación de los Comités Ejecutivos de los S. E. E. Al estrechar la vinculación del Programa con el sector productivo, dichos Servicios propiciarán una mayor pertinencia entre la oferta educativa y las necesidades del aparato productivo, lo cual incrementará la colocación de los becarios y la eficiencia del Programa.

También favorecerá la vinculación del Programa con el aparato productivo, el incremento de cursos en el marco del Sistema Normalizado de Competencia Laboral

En materia de metodología de evaluación, es conveniente afinar los procedimientos de captación de información para reducir los sesgos de selectividad y obtener un grupo de control más pertinente para comparar los resultados del PROBECAT, lo cual permitirá aislar mejor los efectos de dicho Programa. Así también, será necesario profundizar el análisis de los resultados del Programa de acuerdo con la especialidad del curso recibido y las instituciones capacitadoras participantes.

9.2. Perspectivas

9.2.1. Limitaciones.- En cuanto a la concepción del PROBECAT, dadas las características económicas y políticas y sociales actuales de nuestro país, este Programa, tendría que sufrir algunas adecuaciones, en su caso de seguir operando en años subsecuentes, o en caso que se quisiera aplicar en algún otro país.

9.2.2 Alcances.- En cuanto al aspecto operativo del Programa se considera que con la experiencia obtenida a través de 17 años, existen actualmente mínimos aspectos que incorporar para su eficiente funcionamiento.

9.2.3. Interrogante.- Analizar y corroborar desde el punto de vista de costo-beneficio, el desembolso económico que representa su operación y su beneficio social que realmente esta aportando, o si solamente se puede considerar como un paliativo económico a la población dado el problema de desempleo y subempleo por el cual atraviesa el país.

BIBLIOGRAFIA

Libros

Castillo, Juan José (Comp.). *La Automatización y el Futuro del Trabajo. Diseño del Trabajo y Calificación de los Trabajadores Segunda Edición*. Madrid, España, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social 1991. 698 págs.

Coriat, Benjamín. *El Taller y el Cronómetro. Ensayo sobre El Taylorismo, El Fordismo y la Producción en Masa*. México, Editorial Siglo XXI. 1982. 254 págs.

Coriat, Benjamín. *El Taller y El Robot. Ensayo Sobre el Fordismo y La Producción en Masa en la Era Electrónica*. México, Editorial Siglo XXI. 1992. 266 págs.

Mertens, Leonard. *Crisis Económica y Revolución Tecnológica. Hacia Nuevas Estrategias de las Organizaciones Sindicales*. Caracas, Venezuela, Editorial Nueva Sociedad. 1990. 239 págs.

Pyke, F. et al. *Los Distritos Industriales y las Pequeñas Empresas I. Distritos Industriales y Cooperación Interempresarial en Italia*. Madrid, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1992. 312 págs.

Sengenberger, W. et al. *Los Distritos Industriales y las Pequeñas Empresas II. El Resurgimiento de la Pequeña Empresa*. Madrid, España, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 1992. 383 págs.

Revistas

Becattini, Giacomo. "Los Distritos Industriales y el Reciente Desarrollo Italiano", en *Revista de Sociología del Trabajo No 5 Distritos Industriales y Pequeñas Empresas. Nueva Época*. Madrid España, Siglo XXI de España Editores, S. A. Invierno de 1988/1989. págs. 3-17.

"Conclusiones y Recomendaciones del Seminario Internacional: El Papel de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en el Proceso del Globalización Mundial", en *Revista de Comercio Exterior Vol. 43 Núm. 6: Experiencias de Desarrollo de las Empresas Micro, Pequeñas y Medianas* México. Junio de 1993. págs. 572-584

Cortellesse, Claudio. "Competitividad de los Sistemas Productivos y las Empresa Pequeñas y Medianas: Campo para la Cooperación Internacional", en *Revista de Comercio Exterior*, Vol. 43 Núm. 6: *Experiencias de Desarrollo de las Empresas Micro, Pequeñas y Medianas*. México. Junio de 1993. págs. 519-524.

Sánchez Ugarte, Fernando. "Acciones en Favor de las Micro, Pequeñas y Medianas Industrias en México", en Banco Nacional de Comercio Exterior, S. N. C., en *Revista de Comercio Exterior* Vol. 43 Núm. 6: *Experiencias de Desarrollo de las Empresas Micro, Pequeñas y Medianas*. México. Junio de 1993. págs. 539-543.

Terrones, Víctor Manuel. "Las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas en el Proceso de Globalización", en *Revista de Comercio Exterior* Vol. 43 Núm. 6: *Experiencias de Desarrollo de las Empresas Micro, Pequeñas y Medianas*. México. Junio de 1993. págs. 544-546.

Documentos de trabajo

González, Norma. *Informe del Estado de Avance del Programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra (CIMO)*. Proyecto Secretaria del Trabajo y Previsión Social / Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Centro Interamericano de Investigación y Documentación Sobre Formación Profesional (CINTERFOR) "Evaluación de los Impactos y Sistematización de las Modalidades de Institucionalización", México. 1990. 245 págs.

Ibarra, Agustín. *La Formación Profesional y el Mercado de Trabajo. Caso México (borrador sujeto a revisión)*. México, Noviembre de 1992. 26 págs.

Secretaría el Trabajo y Previsión Social, *Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y La Calidad*. México. Mayo de 1992. 89 págs.

Secretaría el Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría "B". *Programa de Capacitación Industrial de la Mano de Obra. Informe de Actividades 1988-1991*. México. s/n 175 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994*. México s/n 91 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría "B". *Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo*. México s/n. 7 págs.

Secretaría de Hacienda y Crédito Público. *Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000*. México. Mayo de 1995. 173 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000*. México. Diciembre 1996. 94 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Principios de la Nueva Cultura Laboral*. México. Agosto de 1996. 13 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría "B". *Informe de Actividades 1993-1994*. México. s/n. 110 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Subsecretaría "B". *La Capacitación y Asistencia Técnica en la Micro, Pequeña y Mediana Empresa: Evaluación del Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO)*. Agosto de 1995. 230 págs.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1990-1994. México. S/f 91 págs.

Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad. México, STPS, Mayo de 1992

Oferta de Necesidades de Capacitación 1985-1988, México, STPS, 1996.

Oficina Internacional del Trabajo, "Las Políticas de Mercado de Trabajo Activas en el Contexto de unos Planes de Actuación más Amplios" 258ª Reunión del Consejo de Administración, GB. 258/ESP/2/5, Ginebra, Noviembre de 1993.

Programa de Modernización de la Administración Pública 1995-2000.

Programa de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación 1995-2000 (PMETYC).

Programa de Capacitación de Mano de Obra, 1988-1992

Programa de Modernización de los Mercados de Trabajo, 1993-1997 (PMMT).

Programa de Modernización de los Mercados Laborales, 1997-2001 (PMML).

Ley Federal del Trabajo.

Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

ANEXOS

ANEXO 1

**Encuesta de Evaluación
del Programa de
Becas de Capacitación Trabajadores**

Cédula Sobre la Situación Laboral del Egresado

NUMERO DE CONTROL:

--	--	--	--	--

FOLIO:

--	--	--	--	--	--

PERIODO

--	--	--	--	--	--	--	--

LOCALIZACIÓN

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

R.F.C.

ENCUESTA DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA DE BECAS DE CAPACITACION A TRABAJADORES

Cédula Sobre la Situación Laboral del Egresado

Los datos registrados en esta cédula serán utilizados con fines exclusivamente estadísticos y se mantendrán con carácter estrictamente confidencial.

Los datos deberán ser anotados únicamente por el entrevistador.

Lugar y fecha de levantamiento _____

A. DATOS PERSONALES DEL EGRESADO			
Nombre: _____			
Apellido Paterno	Materno	Nombre (s)	R.F.C.
Domicilio: _____			
Calle	Número	Colonia	
Delegación o Municipio		Estado	C. P.
Lugar y Fecha de Nacimiento: _____			
Teléfono: _____			

1. ¿ Cuántos años cumplidos tiene? _____

--	--

(1-2)

--	--

2. Sexo: _____

--

(3)

1. **Masculino**

2. Femenino

3. ¿Cuál es su estado Civil? _____

--

(4)

1. Soltero

2. Casado

3. Divorciado

4. Viudo

5. Unión Libre

6. Separado

7. Otro _____
(especifique)

Pase a 4

4.- ¿Cuál es el último grado de estudios que terminó?
(escuche y marque la opción indicada por el informante)

(5-6)

- | | | | |
|---|------------------------------------------------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> Sabe leer y escribir pero no fue a la escuela | 1 | <input type="checkbox"/> Completa |
| 2 | <input type="checkbox"/> Primaria | 2 | <input type="checkbox"/> Incompleta |
| 3 | <input type="checkbox"/> Secundaria | 1 | <input type="checkbox"/> Completa |
| | | 2 | <input type="checkbox"/> Incompleta |
| 4 | <input type="checkbox"/> Técnica o comercial | 1 | <input type="checkbox"/> Completa |
| | | 2 | <input type="checkbox"/> Incompleta |
| 5 | <input type="checkbox"/> Preparatoria o Vocacional | 1 | <input type="checkbox"/> Completa |
| | | 2 | <input type="checkbox"/> Incompleta |
| 6 | <input type="checkbox"/> Licenciatura | 1 | <input type="checkbox"/> Completa |
| | | 2 | <input type="checkbox"/> Incompleta |
| 7 | <input type="checkbox"/> No especifique | | |

5. Es usted:

(Lea sin excepción todas las opciones y marque la indicada por el informante)

(7)

- | | |
|---|----------------------------------------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> Jefe del hogar |
| 2 | <input type="checkbox"/> Cónyuge |
| 3 | <input type="checkbox"/> Hijo |
| 4 | <input type="checkbox"/> Otro parentesco con el jefe del hogar |
| 5 | <input type="checkbox"/> Persona sola |
| 6 | <input type="checkbox"/> otro _____
(especifique) |

Pase a 6

6. ¿Para el sostenimiento de su hogar
(lea las 4 primeras opciones y marque la indicada por el informante)

(8)

1 ¿Contribuye algún familiar que viva con usted)

2 Contribuye algún familiar que no
esté viviendo con usted actualmente?

3 Ayuda usted al jefe del hogar con
Parte de su ingreso?

4 Ninguna otra persona contribuye al
sostenimiento del hogar?

5 Otro _____
(especifique)

7 ¿Cuántas personas dependen económicamente de usted?
(Escuche y marque el código adecuado; pida al entrevistado que no incluya
contribuyentes al gasto)

(9)

1 Ninguna

2 Una

3 Dos

4 Tres

5 Cuatro

6 Cinco

7 Más de cuatro

8 No especificado

Pase a 8

B. CARACTERÍSTICAS DE LA CAPACITACION					
Nombre del Plantel	_____			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ubicación	_____			(10	11
	Localidad	Municipio o Delegación	Estado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Especialidad:	_____			(17	19
Fecha de Terminación del curso:	_____			<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Duración del curso:	_____			(20	23
Tipo de curso:	_____			(24	<input type="checkbox"/>
				(25	<input type="checkbox"/>

8. ¿Cómo se enteró del programa de Becas de Capacitación?
(Escuche y marque los códigos adecuados)

- | | | |
|---|----------------------------------------------------------|----------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> Servicio Estatal de Empleo | <input type="text"/> |
| | | (26) |
| 2 | <input type="checkbox"/> Compañeros, amigos o familiares | <input type="text"/> |
| | | (27) |
| 3 | <input type="checkbox"/> Periódicos | <input type="text"/> |
| | | (28) |
| 4 | <input type="checkbox"/> Radio | <input type="text"/> |
| | | (29) |
| 5 | <input type="checkbox"/> Sindicatos | <input type="text"/> |
| | | (30) |
| 6 | <input type="checkbox"/> Bolsa de Trabajo | <input type="text"/> |
| | | (31) |
| 7 | <input type="checkbox"/> Otro <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| | (especifique) | (32) |

9. De acuerdo con los requerimientos del curso que usted tomó ¿las máquinas y equipos proporcionados (lea sin excepción todas las opciones y marque las indicadas)

- | | | | |
|---|---------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|----------------------|
| 1 | ¿Se descomponían frecuentemente? | Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| | | | (33) |
| 2 | ¿Contaban con refacciones suficientes? | Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| | | | (34) |
| 3 | ¿Contaban con suficiente material de trabajo complementario? | Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| | | | (35) |
| 4 | ¿Tenían problemas con el suministro de energía o combustible para hacerlos funcionar? | Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| | | | (36) |
| 5 | ¿Resultaban suficientes en relación al total de alumnos? | Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| | | | (37) |
| 6 | Otro <input type="text"/> | Si <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
| | (especifique) | | (38) |

10. ¿Considera que los conocimientos teóricos del instructor eran suficientes para poder impartir correctamente el curso que usted tomó? (39)

- 1 Si
- 2 No

11. ¿Considera que los conocimientos prácticos del instructor (manejo de la maquinaria, equipo, herramientas, etc.) eran suficientes par poder impartir correctamente el curso Que usted tomó? (40)

- 1 Si
- 2 No

Pase a 12

12. ¿El instructor ...

(Lea sin excepción todas las opciones y marque las afirmativas)

- 1 ¿Asistió regularmente al curso? (41)
- 2 ¿Asistió puntualmente al curso? (42)
- 3 ¿Cumplió con el programa del curso? (43)
- 4 ¿Prestaba atención a las inquietudes o dudas de los alumnos (44)
- 5 Otro _____ (45)
(especifique)

13. ¿Qué porcentaje aproximado de horas de instrucción recibió?

(Lea las dos opciones y anote el porcentaje indicado por el informante)

- 1 En aula _____ % (46)
(especifique)
- 2 En taller _____ % (47)
(especifique)

14. Respecto a la beca que usted recibió...

(Lea las dos primeras opciones y marque solamente las afirmativas)

- 1 Hubo algún retraso en los pagos Si No (48)
- 2 La retuvieron injustificadamente el pago de la beca Si No (49)
- 3 Otro comentario _____ (50)
(especifique)

C. SITUACION LABORAL

15. Antes de otorgársele la Beca de Capacitación, ¿Había trabajado usted alguna vez para ganar dinero o como ayudante sin pago?

51

- 1 Sí  Pase a 16
- 2 No Salte a 25

16. Cuando se inscribió al curso, ¿Qué actividad realizaba para ganarse la vida?
(Anoté el nombre de la ocupación y las actividades realizadas)

(52 - 55)

1 Especifique _____ Salte a 18

2 No realizaba actividad alguna → Pase a 17

17 ¿Cuál es el nombre de la ocupación y qué actividades desempeñó en el último trabajo que tuvo antes de tomar el curso?

(56 - 59)

Especifique _____

18 ¿En el último trabajo que tuvo antes de tomar el curso usted era...
(Lea sin excepción todas las opciones y marque la indicada por el informante)

(60)

1 Patrón

2 Subcontratista?

3 Trabajador por su cuenta?

4 Cooperativista?

5 Trabajador a sueldo, salario o jornal?

6 Trabajador a destajo, comisión o porcentaje?

7 Trabajador sin pago?

8 Otro _____
(especifique)

19 ¿Lo que usted ganaba mensualmente en este trabajo era?
(Lea las tres opciones y marque la indicada por el informante)

(61)

1 Igual que el salario mínimo

2 Menor que el salario mínimo

3 Mayor que el salario mínimo

4 No sabe

Pase a
20

20 La empresa o negocio en que trabajaba...
 (Lea las tres primera opciones y marque la indicada por el informante)

--	--	--	--

(62 - 65)

- 1 ¿Elaboraba algún producto?
Especifique: _____
- 2 ¿Prestaba algún servicio?
Especifique: _____
- 3 ¿Vendía algún artículo?
Especifique: _____
- 4 Otro _____
Especifique: _____

21 ¿Cuántas personas, además de usted, laboraban en la empresa o negocio?
 (Escuche y marque el código adecuado)

--	--

(66 - 67)

- 1 Ninguna otra
- 2 1 persona
- 3 2 a 5 personas
- 4 6 a 10 personas
- 5 11 a 15 personas
- 6 16 a 50 personas
- 7 51 a 100 personas
- 8 101 a 250 personas
- 9 251 a 500 personas
- 10 Más de 500 personas
- 11 No sabe

22. Está empresa o negocio era...
 (Lea todas las opciones y marque la indicada por el informante)

--	--

(68)

- 1 ¿Dependencia del Gobierno o una paraestatal?
- 2 ¿Un negocio concesionado?
- 3 ¿Una sucursal?
- 4 ¿Un establecimiento único?
- 5 ¿Negocio propio?
- 6 ¿Casa particular?
- 7 Otro _____

Pase a 23

23. Es ese trabajo, ¿qué prestaciones tenía?

(Lea sin excepción todas las opciones y marque las indicaciones por el informante)

- | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Vacaciones con goce de sueldo | <input type="checkbox"/> | (69) |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Aguinaldo | <input type="checkbox"/> | (70) |
| 3 | <input type="checkbox"/> | IMSS | <input type="checkbox"/> | (71) |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Participación de utilidades | <input type="checkbox"/> | (72) |
| 5 | <input type="checkbox"/> | ISSSTE | <input type="checkbox"/> | (73) |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Crédito para vivienda | <input type="checkbox"/> | (74) |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Servicio médico de la empresa | <input type="checkbox"/> | (75) |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Otra _____
(especifique) | <input type="checkbox"/> | (76) |
| 9 | <input type="checkbox"/> | Ninguna prestación | <input type="checkbox"/> | (77) |

24. ¿Cuál es el motivo por el cual se separó de ese trabajo?

(Escuche y marque el código adecuado)

(78-79)

- | | | |
|----|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Cerró o quebró su fuente de trabajo |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Recorte de personal suspensión por tiempo indefinido |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Una huelga que no se ha resuelto |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Se terminó el trabajo para el que estaba contratado(a) |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Se terminó el ciclo agrícola o la temporada de trabajo |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Le despidieron sin causa justificada |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Intentó una actividad por su cuenta que no le resultó |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Estaba seguro de encontrar otro trabajo mejor |
| 9 | <input type="checkbox"/> | Dejó el trabajo por matrimonio, alumbramiento o cuidado de los hijos u otros familiares. |
| 10 | <input type="checkbox"/> | Dejó el trabajo por estudiar el curso |
| 11 | <input type="checkbox"/> | Dejó el trabajo por cambio de domicilio |
| 12 | <input type="checkbox"/> | Dejó el trabajo por enfermedad |
| 13 | <input type="checkbox"/> | Dejó el trabajo por insatisfacción |
| 14 | <input type="checkbox"/> | Otro _____
(especifique) |

Pase a 25

25. Cuando se inscribió al curso, ¿Se dedicaba usted a alguna de las siguientes Actividades.

(Lea las opciones y marque la indicada por el informante

| |
(80)

- 1 Quehaceres domésticos
2 Estudiaba
3 Buscaba trabajo
4 Continuó trabajando
5 Otro _____
(especifique)

26 ¿Ha trabajado desde que egresó del curso?

| |
(81)

- 1 Sí → Pase a 27
2 No → Salte a 49

27 ¿La capacitación recibida le permitió conseguir su trabajo actual?
(O el último que tuvo después del curso, si no trabaja actualmente)

| |
(82)

- 1 Sí
2 No

28 ¿Trabaja actualmente?

| |
(83)

- 1 Sí → Pase a 29
2 No → Salte a 46

29 ¿En este trabajo usted es...
(Lea todas las opciones y marque la indicada por el informante)

| |
(84)

- 1 ¿Patrón?
2 ¿Subcontratista?
3 ¿Trabajador por su cuenta?
4 ¿Cooperativista?
5 ¿Trabajador a sueldo, salario o jornal?
6 ¿Trabajador a destajo, comisión o porcentaje?
7 ¿Trabajador sin pago?
8 Otro _____
(especifique)

Pase a 30

30 ¿Cuál es el nombre de la capacitación que le ha ayudado más en el desempeño de este trabajo

--	--	--	--

(85 - 88)

Especifique: _____

31 Las actividades que desarrolla, ¿Tienen relación con la capacitación recibida?

--

(89)

1 Sí → Pase a 32

2 No → Salte a 33

32. ¿Qué elemento de la capacitación le ha ayudado más en el desempeño de este trabajo

--

(90)

(Lea todas las opciones y marque las indicadas por el informante)

1 Igual a esta cantidad → | Salte a 35

2 ¿Menor? | Pase a 34

3 ¿Mayor?

4 No sabe → | Salte a 35

33. Actualmente el salario mínimo mensual es de \$ _____ ¿Lo que usted gana en este trabajo es?:

--

(91)

(Lea todas las opciones y marque las indicadas por el informante)

1 Igual a esta cantidad → | Salte a 35

2 ¿Menor? | Pase a 34

3 ¿Mayor?

4 No sabe → | Salte a 35

34 ¿Cuáles veces menor o mayor al salario mínimo?
(Escuche y marque el código adecuado)

--

(92)

1 Menos de la mitad

2 De la mitad hasta el salario mínimo

3 Más del salario mínimo hasta el doble

4 Más del doble hasta el triple

5 Más de 3 veces al salario mínimo

6 No sabe

35. En este trabajo que desarrolla actualmente, ¿Cuenta con alguno de las siguientes prestaciones?
(Lea todas las opciones y marque las indicadas por el informante)

- | | | | | |
|---|--------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | Vacaciones con goce de sueldo | <input type="checkbox"/> | (93) |
| 2 | <input type="checkbox"/> | Aguinaldo | <input type="checkbox"/> | (94) |
| 3 | <input type="checkbox"/> | IMSS | <input type="checkbox"/> | (95) |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Participación de utilidades | <input type="checkbox"/> | (96) |
| 5 | <input type="checkbox"/> | ISSSTE | <input type="checkbox"/> | (97) |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Crédito para vivienda | <input type="checkbox"/> | (98) |
| 7 | <input type="checkbox"/> | Servicio médico de la empresa | <input type="checkbox"/> | (99) |
| 8 | <input type="checkbox"/> | Otra _____ | <input type="checkbox"/> | (100) |
| | | Especifique | | |
| 9 | <input type="checkbox"/> | Ninguna prestación | <input type="checkbox"/> | (101) |

36. ¿Qué antigüedad tiene en su trabajo actual?
(Escuche y marque el código adecuado)

(102)

- | | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | De 1 a 15 días |
| 2 | <input type="checkbox"/> | De 16 días a un mes |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Más de 1 hasta 2 meses |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Más de 2 hasta 3 meses |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Más de 3 hasta 6 meses |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Más de 6 meses |
| 7 | <input type="checkbox"/> | No sabe |

Pase a 37

37. Después que terminó el curso de capacitación ¿Cuánto tiempo tardó en encontrar su trabajo actual?
(Escuche y marque la opción indicada por el informante)

(103)

- | | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> | De 1 a 15 días |
| 2 | <input type="checkbox"/> | De 16 días a un mes |
| 3 | <input type="checkbox"/> | Más de 1 hasta 2 meses |
| 4 | <input type="checkbox"/> | Más de 2 hasta 3 meses |
| 5 | <input type="checkbox"/> | Más de 3 hasta 6 meses |
| 6 | <input type="checkbox"/> | Más de 6 meses |
| 7 | <input type="checkbox"/> | No sabe |

38. ¿Qué mecanismos utilizó para encontrar su trabajo actual?
(Lea todas las opciones y marque las indicadas por el informante)

- 1 Servicio Estatal de Empleo (104)
- 2 Compañero, amigos o familiares (105)
- 3 Periódicos (106)
- 4 Radio (107)
- 5 Sindicatos (108)
- 6 Bolsa de trabajo (109)
- 7 Otro _____
(especifique) (110)

39. ¿Qué mecanismos utilizó para encontrar su trabajo actual?
(Lea las opciones y marque las indicadas por el informante)

- 1 Oficina de gobierno
 - 2 Empresas paraestatales
 - 3 Escuelas y hospitales de gobierno
 - 4 Sector privado
 - 5 Sector social (cooperativistas, empresas sindicales, autogestionarias y ejidos)
 - 6 Trabaja por cuenta propia
 - 7 Otro _____
(especifique)
- Pase a 40

40. ¿Cuál es el nombre y la dirección de la empresa en que labora?

41. ¿Qué antigüedad tiene en su trabajo actual?
(Escuche y marque el código adecuado)

--	--	--	--	--

(112-115)

- 1 ¿Elabora algún producto?
Especifique _____
- 2 ¿Presta algún servicio?
Especifique: _____
- 3 ¿Vende algún artículo?
Especifique _____
- 4 Otro _____
Especifique _____

42. ¿Cuántas personas, además de usted, laboran en la empresa o negocio donde trabaja actualmente?

--	--	--	--	--

(116-117)

(Escuche y marque el código adecuado)

- 1 Ninguna otra
- 2 1 persona
- 3 2 a 5 personas
- 4 6 a 10 personas
- 5 11 a 15 personas
- 6 16 a 50 personas
- 7 51 a 100 personas
- 8 101 a 250 personas
- 9 251 a 500 personas
- 10 Más de 500 personas
- 11 No sabe

Pase a 43

43. Esta empresa es...

(Lea las opciones y marque la indicada por el informante)

--

(118)

- 1 ¿Dependencia del Gobierno o una Paraestatal?
- 2 ¿Un negocio concesionado?
- 3 ¿Una sucursal?
- 4 ¿Establecimiento único?
- 5 ¿Negocio propio?
- 6 ¿Casa particular?
- 7 Otra _____
(especifique)

44. ¿Espera realizar esta actividad?

(Lea las opciones y marque la indicada por el informante)

--

(119)

- 1 Temporalmente, mientras encuentra trabajo → Pase a 45
- 2 Por tiempo indefinido → Termine

45. ¿Por qué considera temporal este trabajo?
(Escuche y marque el código indicado)

(120)

- 1 Porque está contratado por obra determinada
- 2 Porque los ingresos que le proporciona son insuficientes
- 3 Porque no se siente satisfecho con las condiciones de trabajo
- 4 Porque considera que este trabajo no aprovecha sus capacidades
- 5 Porque le ofrecieron un mejor trabajo
- 6 Porque está seguro de encontrar un mejor trabajo
- 7 Otro _____
(especifique)

Salte a 49

46. ¿Que ocupación y que actividad desempeño es ese último trabajo?
Especifique

(121 - 124)

47. ¿Aplicó algunos de los elementos de la capacitación en ese trabajo?
(Lea las indicaciones y marque las indicadas por el informante)

(125
)

- 1 Teoría
- 2 Taller
- 3 Otro elemento del curso _____
(especifique)
- 4 Ningún elemento del curso

48. ¿Porqué ya no desempeña esa ocupación
(Escuche y marque el código adecuado)

(126 - 127)

- 1 Cerró o quebró su fuente de trabajo
- 2 Recorte de personal o suspensión de tiempo indefinido
- 3 Una huelga que no se ha resuelto
- 4 Se terminó el trabajo del que estaba contratado (a)
- 5 Se terminó el ciclo agrícola o la temporada de trabajo
- 6 Le despidieron sin causa injustificada
- 7 Intentó una actividad por su cuenta que no le resultó

P
a
s
e
a
4

8 Estaba seguro de encontrar otro trabajo mejor

9

9 Dejó el trabajo por matrimonio, alumbramiento
cuidado de los hijos u otros familiares

10 Dejó el trabajo por estudiar

11 Dejó el trabajo por cambio de domicilio

12 Dejó el trabajo por enfermedad

13 Dejo el trabajo por insatisfacción

14 Otro _____
(especifique)

49. ¿Está actualmente buscando trabajo? (128)

1 Si → Pase a 50

2 No → Salte a 53

50. ¿Cuáles son las causas por las que no ha encontrado trabajo?
(Lea las opciones y marque las indicadas por el informante)

1 No lo consideraron adecuadamente calificado (129)

2 no tiene la suficiente experiencia (130)

3 no había vacantes (131)

4 Había vacantes pero no le convenía el salario o sueldo (132)

5 Había vacantes pero no le agrado el trabajo (133)

6 No cuenta con los recursos necesarios para ejercer
una ocupación por su cuenta (134)

7 Otro _____ (135)
(Especifique)

51. ¿Cuánto tiempo lleva buscando trabajo desde que salió del curso?
(Escuche y marque la opción indicada por el informante) (136)

1 De 1 a 15 días

2 De 16 días a un mes

3 Mas de 1 mes a 2 meses

4 Más de 2 hasta 3 meses

5 Mas de 3 hasta 6 meses

6 Más de 6 meses

7 No sabe

Pase a 52

52. ¿Qué mecanismos ha utilizado para buscar o solicitar trabajo?
(Escuche y marque las opciones indicadas por el informante)

- | | | | |
|---|----------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------|
| 1 | <input type="checkbox"/> Servicios Estatales de Empleo | | <input type="checkbox"/> (137) |
| 2 | <input type="checkbox"/> Compañeros, amigos o familiares | | <input type="checkbox"/> (138) |
| 3 | <input type="checkbox"/> Periódicos | TERMINE | <input type="checkbox"/> (139) |
| 4 | <input type="checkbox"/> Radio | | <input type="checkbox"/> (140) |
| 5 | <input type="checkbox"/> Sindicato | | <input type="checkbox"/> (141) |
| 6 | <input type="checkbox"/> Bolsa de trabajo | | <input type="checkbox"/> (142) |
| 7 | <input type="checkbox"/> Acude directamente a los centros de trabajo | | <input type="checkbox"/> (143) |
| 8 | <input type="checkbox"/> Otro _____
(Especifique) | | <input type="checkbox"/> (144) |

53. ¿Cuál es el motivo por el que no esta buscando trabajo?

- | | | | |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------------------|
| | | | <input type="checkbox"/> (145) |
| 1 | <input type="checkbox"/> Porque es ama de casa | | |
| 2 | <input type="checkbox"/> Porque está estudiando | TERMINE | |
| 3 | <input type="checkbox"/> Porque considera que actualmente no hay trabajo o piensa que no se lo darían | | |
| 4 | <input type="checkbox"/> Otro _____
(Especifique) | | |

HOJA DE CODIFICACION

PREGUNTA No.	No. PROGRESIVO	PREGUNTA No.	No. PROGRESIVO
1			37
2			38
3			39
4			40
5			41
6			42
7			43
			44
			45
Caract. de la Capacit			46
			47
			48
			49
8			50
			51
			52-55
			56-59
			60
			61
			62-65
9			66-67
			68
			69
			70

HOJA DE CODIFICACION

No. PROGRESIVO	PREGUNTA No.	No. PROGRESIVO
	71	37
	72	38
	73	
	74	
	75	
	76	
	77	
29	78-79	
25	80	39
26	81	40
27	82	41
28	86	42
29	84	43
30	85-88	44
31	89	45
32	90	46
33	91	47
34	92	48
35	93	49
	94	50
	95	
	96	
	97	
	98	
	99	
	100	
36	101	51
	102	52
	138	
	139	
	140	
	141	
	142	
	143	
	144	
	145	
	146	
		103
		104
		105
		106
		107
		108
		109
		110
		111
		112-115
		116-117
		118
		119
		120
		121-124
		125
		126-127
		128
		129
		130
		131
		132
		133
		134
		135
		136
		137
		138

53

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DEL PROGRAMA CIMO

CUESTIONARIO BÁSICO DE LAS EMPRESAS

Los datos proporcionados por la empresa en este cuestionario se mantendrán en estricta confidencialidad y serán utilizados exclusivamente y en forma agregada, con el fin de conocer las características de las empresas que reciben apoyos del Programa CIMO.

CUESTIONARIO BÁSICO DE LAS EMPRESAS 1996
PROGRAMA CIMO

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

FECHA DE ENTREVISTA

FECHA DE ENTREGA

DATOS GENERALES:

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA:

DIRECCIÓN O CALLE:

NÚMERO:

COLONIA/LOCALIDAD:

MUNICIPIO:

--	--	--	--	--	--

ESTADO:

--	--	--	--	--	--

CÓDIGO POSTAL:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

TELÉFONO(S):

FAX:

RAMA O ACTIVIDAD

--	--	--	--	--	--

ENTREVISTADO (S):

PUESTO (S):

UNIDAD PROMOTORA DE CAPACITACION:	
PROMOTOR RESPONSABLE:	
ENTREVISTADOR:	
TELÉFONO (S):	FAX:

TAMAÑO DE EMPRESA:

--	--	--	--	--	--

PERSONAL Y NÓMINA

1. ¿CUÁL FUE EL MOVIMIENTO DE PERSONAL EN LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994?
REGISTRE DICHO MOVIMIENTO POR NIVEL OCUPACIONAL

(INCLUYA ÚNICAMENTE AL PERSONAL REMUNERADO)
(CONSIDERE A LOS DUEÑOS, EN CASO DE QUE PERCIBAN REMUNERACIONES)

1995				
NIVEL OCUPACIONAL	EMPLEO AL 1º DE ENERO	SALIDAS EN EL AÑO	ENTRADAS EN EL AÑO	EMPLEO AL 31 DE DICIEMBRE
DIRECTIVOS				
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS				
SUPERVISORES				
OPERARIOS				
TOTAL				

1994				
NIVEL OCUPACIONAL	EMPLEO AL 1º DE ENERO	SALIDAS EN EL AÑO	ENTRADAS EN EL AÑO	EMPLEO AL 31 DE DICIEMBRE
DIRECTIVOS				
EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS				
SUPERVISORES				
OPERARIOS				
TOTAL				

2. ADEMÁS DEL PERSONAL DE LA PREGUNTA ANTERIOR ¿CUÁNTAS PERSONAS LABORARON EN LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994 SIN PERCIBIR REMUNERACIÓN MONETARIA?

1995	
1994	

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

3 SEÑALE LA PRINCIPAL RAZÓN POR LA CUÁL SALIÓ PERSONAL DE LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994:

- 01 Mejorar condiciones de trabajo
- 02 Continúan estudiando
- 03 Ubicación inconveniente de la empresas
- 04 Horario de trabajo inconveniente
- 05 Mal entendimiento con superiores y compañeros
- 06 Bajo rendimiento del trabajador
- 07 Contracción del mercado
- 08 No hubo salidas
- 09 Otra _____
(especifique)
- 99 No sabe

En 1995 ¿Cuánto?	
En 1994 ¿Cuánto?	

4 INDIQUE EL PRINCIPAL MOTIVO POR EL CUÁL LA EMPRESA CONTRATÓ PERSONAL DURANTE 1995 Y 1994:

- 01 Cubrir vacantes de planta
- 02 Cubrir vacantes temporales
- 03 Incremento de la demanda
- 04 Cambio de giro
- 05 No hubo contrataciones
- 06 Otra _____
(especifique)
- 99 No sabe

En 1995 ¿Cuánto?	
En 1994 ¿Cuánto?	

5 ¿QUÉ PORCENTAJE DE SUS TRABAJADORES ERA DE PLANTA DURANTE 1995 Y 1994?

1995	0 %
1994	0 %



141

6. A FIN DE REALIZAR EL CÁLCULO DE LAS HORAS TRABAJADAS EN LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994, PROPORCIONE LA SIGUIENTE INFORMACIÓN:

		1995	1994
A	DURACIÓN NORMAL DE LA JORNADA SEMANAL POR TURNO (HORAS)		
B	PROMEDIO DE HORAS LABORABLES AL AÑO (A * 52 / SEMANAS)		
C	NÚMERO DE DÍAS LABORABLES A LA SEMANA		
D	PROMEDIO DE HORAS LABORABLES AL DÍA (A / C)		
E	DÍAS HÁBILES NO LABORABLES EN EL AÑO (INCLUIR DÍAS FESTIVOS)		
F	HORAS HÁBILES NO LABORADAS EN EL AÑO (D * E)		
G	DÍAS PROMEDIO DE VACACIONES POR TRABAJADOR AL AÑO		
H	HORAS DE VACACIONES POR TRABAJADOR AL AÑO (D * G)		
I	DÍAS PROMEDIO DE AUSENTISMO POR TRABAJADOR AL MES (CON O SIN PERMISO)		
J	HORAS DE AUSENTISMO POR TRABAJADOR AL AÑO (D * I * 12)		
K	HORAS PROMEDIO LABORADAS POR TRABAJADOR AL AÑO (B - F - H - J)		
L	HORAS PROMEDIO LABORADAS POR TRABAJADOR AL MES (K / 12)		

7. ESTIME EL NÚMERO DE MESES QUE SE LABORARON POR ARRIBA O POR DEBAJO DEL PROMEDIO DE HORAS LABORADAS POR TRABAJADOR AL MES, ASÍ COMO EL PORCENTAJE DE VARIACIÓN EN LA INTENSIDAD DEL TRABAJO CORRESPONDIENTE DURANTE LOS AÑOS DE 1995 Y 1994.

	1995		1994	
	MESES	%	MESES	%
POR ARRIBA		0		0
POR DEBAJO		0		0

OBSERVACIONES: _____

TESIS CON
 FALLA DE ORIGEN

8 ¿A CUÁNTO ASCENDIERON LAS REMUNERACIONES PAGADAS AL PERSONAL DE LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994?

(EN NUEVOS PESOS Y SIN CENTAVOS)

CONCEPTO	1995	1994
SUELDOS Y SALARIOS 1)		
PRESTACIONES 2)		
OTRAS REMUNERACIONES 3)		
TOTAL		

- 1) INCLUYA EL PAGO DE HORAS EXTRAS
- 2) COMPRENDE LAS ESTABLECIDAS POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y LAS PACTADAS POR CONTRATOS COLECTIVOS, CONVENIOS U OTRAS FORMAS DE ACUERDO GENERAL ESTABLECIDAS EN LA EMPRESA. NO INCLUYA EL REPARTO DE UTILIDADES.
- 3) INGRESOS ADICIONALES A LOS SUELDOS Y SALARIOS QUE NO FORMAN PARTE DE LAS PRESTACIONES DE LEY NI DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO

OBSERVACIONES: _____

9 INDIQUE SI LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CUENTAN CON LAS SIGUIENTES PRESTACIONES:

ANOTE EL NÚMERO APROPIADO
 1 SI 2 NO 9 NO SABE

	1995	1994
DESPENSA		
AYUDA PARA RENTA		
AYUDA PARA TRANSPORTE		
AYUDA PARA UTILES ESCOLARES		
AYUDA PARA COMIDA		
FONDO DE AHORRO		
SEGURO DE VIDA		
OTRA _____ (especifique)		

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
 DIRECCIÓN GENERAL DE ESTADÍSTICA
 ENCUESTA NACIONAL DE SALARIOS

10. INDIQUE SI LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CUENTAN CON OTRAS FORMAS DE REMUNERACIÓN ADICIONALES A LOS SUELDOS Y SALARIOS:

ANOTE EL NÚMERO APROPIADO
 1. SI 2. NO 9. NO SABE

	1995	1994
BONO POR PUNTUALIDAD		
BONO DE ASISTENCIA		
BONO DE PRODUCTIVIDAD		
BONO DE CALIDAD		
PAGO POR CONOCIMIENTOS		
OTRA _____ (especifique)		

VENTAS Y PRODUCCIÓN

11. ¿CUÁL FUE EL PORCENTAJE PROMEDIO DE UTILIZACIÓN DE LA CAPACIDAD INSTALADA DE LA EMPRESA EN LOS AÑOS 1995 Y 1994?

1995	0%
1994	0%

12. REGISTRE LOS SIGUIENTES DATOS DE VENTAS Y DE PRODUCCIÓN CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS DE 1995 Y 1994:

(NUEVOS PESOS Y SIN CENTAVOS)

CONCEPTO	1995	1994
VENTAS NETAS (INCLUYA INGRESOS POR SERVICIOS DE MAQUILA)		
VENTAS NETAS EN EL AÑO CORRESPONDIENTE A PRODUCCIÓN DE EJERCICIOS ANTERIORES *		
VALOR DE LA PRODUCCIÓN DEL AÑO NO VENDIDA (A PRECIOS DE VENTA) *		

* RESPÓNDASE SÓLO EN CASO DE EMPRESAS PRODUCTORAS DE BIENES

OBSERVACIONES: _____

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

1744

13 ¿QUÉ PROPORCIÓN DE SUS PRODUCTOS O SERVICIOS SE VENDIERON AL MERCADO NACIONAL Y AL MERCADO EXTERNO EN 1995 Y 1994?

	1995	1994
NACIONAL	0 %	0 %
EXPORTACION	0 %	0 %
TOTAL	100 0 %	100 0 %

14 ¿CUENTA LA EMPRESA CON REGISTROS CONTABLES?

1 SÍ

2 NO

15 ¿A CUÁNTO ASCENDIERON LOS COSTOS TOTALES DE VENTAS; LOS GASTOS DE ADMINISTRACIÓN; FINANCIEROS Y DE VENTA; ASÍ COMO LA DEPRECIACIÓN ANUAL DE LOS ACTIVOS FIJOS PROPIEDAD DE LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994?

(NUEVOS PESOS Y SIN CENTAVOS)

CONCEPTO	1995	1994
COSTO DE VENTAS		
GASTOS DE ADMINISTRACIÓN		
GASTOS FINANCIEROS		
GASTOS DE VENTA		
DEPRECIACIÓN ANUAL		
REGULAR / IRREGULAR		
PERIODO		

16. ¿A CUÁNTO ASCENDIERON LOS GASTOS DE LA EMPRESA DURANTE 1995 Y 1994, POR CONCEPTO DE MATERIAS PRIMAS Y AUXILIARES ENERGÍA Y LOS DIVERSOS SERVICIOS CONTRATADOS?

(NUEVOS PESOS Y SIN CENTAVOS)

CONCEPTO	1995	1994
MATERIAS PRIMAS Y AUXILIARES 1)		
ENERGÍA 2)		
SERVICIOS CONTRATADOS 3)		
TOTAL		

1) INCLUYA MATERIAS PRIMAS QUE SE TRANSFORMAN DURANTE EL PROCESO PRODUCTIVO, ASÍ COMO AQUELLAS QUE NO SE TRANSFORMAN PERO QUE SON NECESARIAS PARA LA PRESENTACIÓN Y VENTA DEL PRODUCTO O SERVICIO.

2) INCLUYA ENERGÍA ELÉCTRICA GASOLINAS GAS, DIESEL, COMBUSTÓLEO, LEÑA, CARBÓN VEGETAL O MINERAL Y TODOS LOS COMBUSTIBLES UTILIZADOS.

3) INCLUYA TODO TIPO DE SERVICIOS PAGADOS COMO MAQUILAS, SUB-CONTRACIÓN, DE PARTE DEL PROCESO PRODUCTIVO O PRESTACIÓN DEL SERVICIO, MANTENIMIENTO DE MAQUINARIA, EQUIPOS INSTALACIONES Y MOBILIARIO, ARRENDAMIENTO DE BIENES MUEBLES E INMUEBLES; CONTRATACIÓN DE PROPAGANDA Y PUBLICIDAD, COMUNICACIONES, ETC

ACTIVO FIJO

17. REGISTRE EL VALOR COMERCIAL DE SUS ACTIVOS FIJOS, MAQUINARIA Y EQUIPO, TERRENOS, EDIFICIOS E INSTALACIONES, UNIDADES Y EQUIPO DE TRANSPORTE MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA, AL CIERRE DE LOS EJERCICIOS 1995 Y 1994

(NUEVOS PESOS Y SIN CENTAVOS)

CONCEPTO	1995	1994
ACTIVO FIJO		
MAQUINARIA Y EQUIPO		
TERRENOS		
EDIFICIOS, LOCALES Y OTRAS CONS- TRUCCIONES E INSTALACIONES		
UNIDADES Y EQUIPOS DE TRANSPORTE		
MOBILIARIO Y EQUIPO DE OFICINA		
OTROS BIENES 1)		

1) SE REFIERE AL VALOR ACTUAL DE OTROS ACTIVOS NO INCLUIDOS EN LOS RUBROS ANTERIORES POR EJEMPLO: DERECHOS PATENTES MARCAS ETC

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 3

TIPOS DE APOYO DEL PROGRAMA CIMO POR TAMAÑO DE EMPRESA DURANTE EL PERIODO 1997-2001.

CATEGORIA		TIPO DE ACCION	MICROEMPRESAS			PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS		
Mc	Pq/Md		% de apoyo	Nº de hrs. por año (1)	Nº de años de apoyo	% de apoyo	Nº de hrs. por año (1)	Nº de años de apoyo
3.c.1.		Sensibilización. (Mínimo 5 empresas, incluso de diferentes tamaños).	70%	Sin límite y máximo 10 hrs. x evento con presentación audiovisual, directa y/o un caso real	5	70%	Sin límite y máximo 10 hrs. x evento con presentación audiovisual, directa y/o un caso real	5
3.c.1.		Formación de instructores como empresa en lo individual.	70%	hasta 150. (Diagnóstico).	5	70%	hasta 150. (Diagnóstico).	5
3.f.	3.d.	Capacitación como empresa en lo individual (Serán adicionales los apoyos aplicables de las categorías 3.g.)	60%	hasta 150	5	50%	hasta 150	5
3.f.	3.e.	Consultoría como empresa en lo individual (Serán adicionales los apoyos aplicables de las categorías 3.g.)	60%	de 100 a 150 distinto tema ó nivel (2)	5	50%	de 100 a 150 distinto tema ó nivel (2)	5
3.g.1.1.		Elaboración de proyectos productivos como empresa en lo individual.	70%	hasta 100	una sola vez	70%	hasta 150	una sola vez
3.g.1.2.		Elaboración de proyectos productivos grupal.	70%	hasta 150	una sola vez	70%	hasta 200	una sola vez
3.g.2.1.		Creación de empresa individual.	70%	hasta 100	una sola vez	70%	hasta 100	una sola vez
3.g.2.2.		Creación de empresas grupales.	70%	hasta 150	una sola vez	70%	hasta 150	una sola vez
3.g.3.1.		Capacitación y/o consultoría para empresas asociadas. Horas adicionales a las otorgadas en los puntos 2 y 3. (Mínimo 4 empresas).	70%	hasta 200: 100 capacitación 100 consultoría	5	70%	hasta 200: 100 capacitación 100 consultoría	5
3.g.3.2.		Capacitación y/o consultoría para fortalecer el proceso de empresas de integradores o modalidades afines. (Capacitación y/o consultoría para comercialización; compras y producción en común; desarrollo de proveedores y clientes, etc.). Horas adicionales a las otorgadas en los puntos 2, 3 y 4.	70%	hasta 250: 100 capacitación 150 consultoría	1	70%	hasta 250: 100 capacitación 150 consultoría	1
3.h		Trabajadores en lo individual en centros de capacitación que ofrecen programas bajo el enfoque de competencias laborales. (Empresas grandes incluso).	60%	10 trabajadores x empresa x año	5	60%	10 trabajadores x empresa x año	5
7		Empresas que operan bajo el enfoque de competencias laborales. (Empresas grandes incluso).	100%	Abierto	5	100%	Abierto	5

NOTAS:

(1) El apoyo se calcula por Nº de horas o su equivalente monetario al apoyo máximo de precio por hora establecido en el año por el programa CIMO.

(2) Sólo podrá aumentarse el Nº de horas cuando el evento implique impactos positivos en materia de empleo y/o mejoramiento en las condiciones de trabajo y/o en el establecimiento de sistemas para la optimización de la distribución de los beneficios de la productividad.

ANEXO 4

Criterios de apoyo del Programa CIMO

SENSIBILIZACION

Mínimo 5 empresas participantes
Duración máxima de 10 horas
Presentación del Programa CIMO, o de un caso apoyado

CAPACITACION

Formación de instructores

Debe derivarse de un diagnóstico, plan de mejora o de un programa de capacitación diseñado o validado conjuntamente con el Programa CIMO (UPC).

No se brindará apoyo económico en materia de capacitación en aquellos temas en los que haya apoyado a la empresa a través de la formación de instructores.

Microempresas:

Pueden participar empresas Pq y Md, pero el 80% de los participantes, o de empresas, deben ser de tamaño micro

Si la empresa inicia, o participa en, un proceso de creación de E. I. o modalidad afín, el apoyo se le contabiliza de manera individual.

Pequeñas y medianas empresas:

Si la empresa inicia, o participa en, un proceso de creación de E. I. o modalidad afín, el apoyo se le contabiliza de manera individual.

Empresas asociadas:

Deben participar un mínimo de 4 empresas, que pueden ser Micros, pequeñas o medianas.

Se contabiliza por programa, sin considerar a la empresa en lo individual. Las mismas empresas pueden participar en más de un programa. No hay límite en el número de programas, pero cada programa debe acotarse a 100 horas, o monto monetario, por temática.

Fortalecimiento del proceso de integración de Empresas Integradoras o modalidades afines:

El apoyo es para el fortalecimiento del proceso, (es decir, Empresa Integradora constituida) no para el inicio de dicho proceso. Para iniciar el proceso de integración, se considera a las empresas a integrar en forma individual, y los apoyos se darán en función del tamaño de la empresa.

Antes de utilizar este apoyo, la Empresa Integradora deberá haber utilizado el apoyo a que tiene derecho como empresa en lo individual en capacitación, de acuerdo a su tamaño.

CONSULTORIA:

Microempresas:

A partir del segundo año deberá referirse cada vez a un nuevo tema o nivel. Tendrá la posibilidad de 50 horas adicionales (además de las 100 horas estipuladas), o monto monetario equivalente, si en la intervención se implican impactos en materia de:

- empleo
- mejoramiento de las condiciones de trabajo
- establecimiento u optimización de la distribución de los beneficios de la productividad.

Si la empresa inicia, o participa en, un proceso de creación de Empresa integradora o modalidad afín, el apoyo se le contabiliza de manera individual.

Pequeñas y medianas empresas:

A partir del segundo año deberá referirse cada vez a un nuevo tema o nivel. Tendrá la posibilidad de 50 horas adicionales (además de las 100 horas estipuladas), o monto monetario equivalente, si en la intervención se implican impactos en materia de:

- empleo
- mejoramiento de las condiciones de trabajo
- establecimiento u optimización de la distribución de los beneficios de la productividad.

Si la empresa inicia, o participa en, un proceso de creación de E.I. o modalidad afín, el apoyo se le contabiliza de manera individual.

Empresas asociadas:

Deben participar un mínimo de 4 empresas, que pueden ser Mc, Pq o Md. Se contabiliza por programa, sin considerar a la empresa en lo individual. Las mismas empresas pueden participar en más de un programa. No hay límite en el número de programas, pero cada programa debe acotarse a 100 horas, o monto monetario, por temática.

Fortalecimiento del proceso de integración de Empresas Integradoras o modalidades afines:

El apoyo es para el fortalecimiento del proceso, (es decir, Empresa Integradora constituida) no para el inicio de dicho proceso. Para iniciar el proceso de integración, se considera a las empresas a integrar en forma individual, y los apoyos se darán en función del tamaño de la empresa. El apoyo es para la Empresa Integradora como para las empresas integradas.

Antes de utilizar este apoyo, la Empresa Integradora deberá haber utilizado el apoyo a que tiene derecho como empresa en lo individual en consultoría, de acuerdo a su tamaño.

COMPETENCIAS LABORALES:

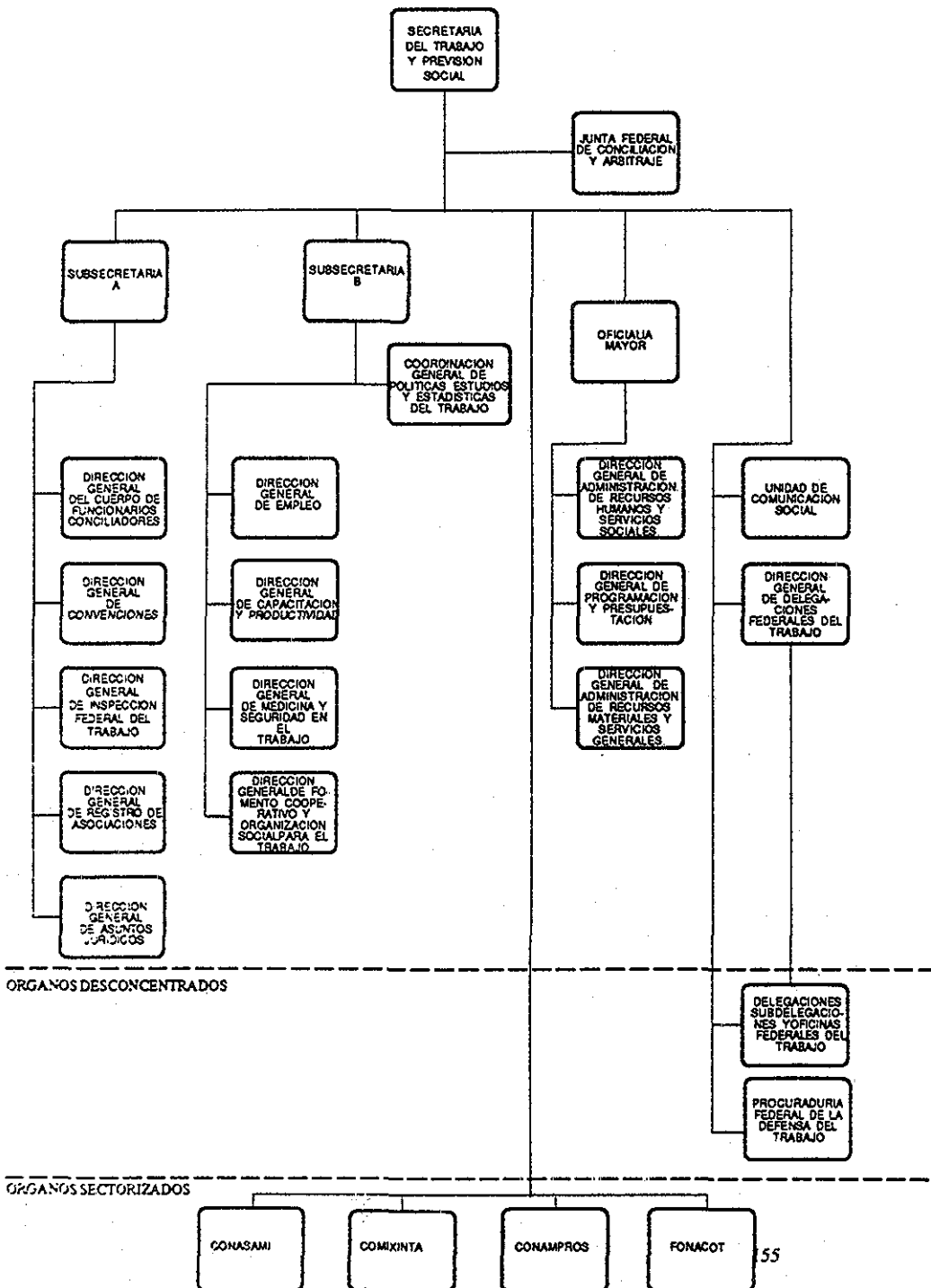
Este apoyo se manejará en el ámbito central durante 1998-2001

ELABORACION DE PROYECTOS PRODUCTIVOS Y CREACION DE EMPRESAS:

Durante 1998-2001, estos apoyos se diseñarán a través del nivel central, y a partir de la experiencia que se genere se especificarán líneas de acción más detalladas para los siguientes años.

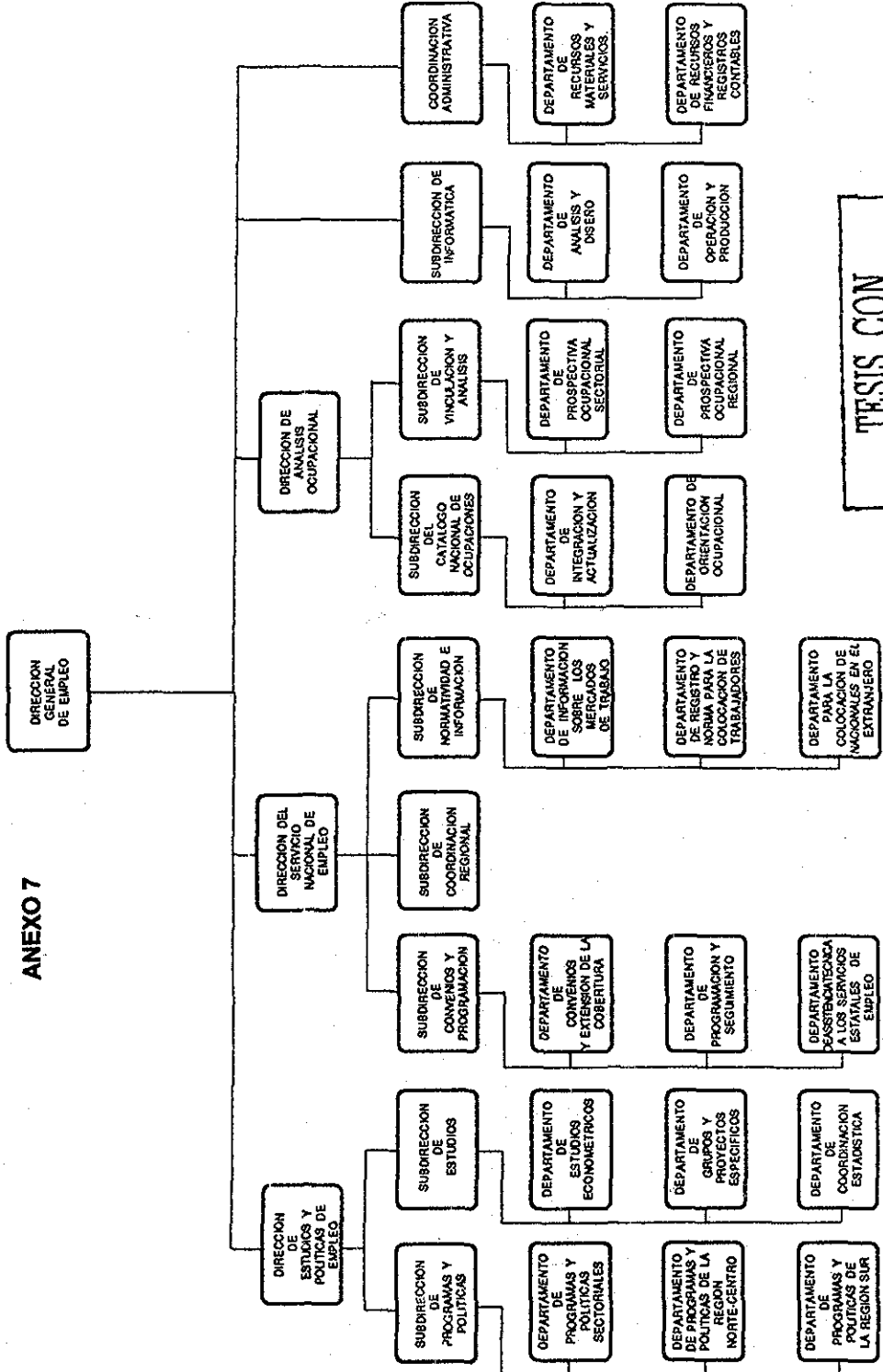
STPS
SECRETARIA DEL TRABAJO
Y PREVISION SOCIAL

ANEXO 5



STPS
DIRECCION GENERAL DE EMPLEO

ANEXO 7



TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

ANEXO 8

INDICADORES DE EVALUACION DEL PROGRAMA CIMO

INDICADOR	PERIODICIDAD
<i>De impacto</i>	
Participación de las micro empresas en eventos apoyados por CIMO <hr/> Empresas que recibieron apoyo CIMO	Trimestral
Empresas que participan en forma agrupada <hr/> Empresas que recibieron apoyo CIMO	Trimestral
Cobertura del Programa en el medio urbano <hr/> Empresas que recibieron apoyo CIMO	Anual
Cobertura del Programa en el medio rural <hr/> Empresas que recibieron apoyo CIMO	Anual
Trabajadores certificados en competencia laboral <hr/> Trabajadores que participan en eventos de capacitación bajo NTCL apoyados por CIMO	Trimestral
De calidad	
Número de empresas que manifestaron su satisfacción por el servicio que recibieron. <hr/> Empresas que recibieron apoyo CIMO	Anual

ANEXO 9

INDICADORES DE GESTION DEL PROGRAMA CIMO

UNIVERSO	INDICADOR	META DEL INDICADOR		PERIODICIDAD
		CANTIDAD	%	
<i>De impacto</i>				
358 401 655	<u>Aportaciones de las empresas para el desarrollo de los eventos de capacitación y consultoría.</u> Costo total de los eventos concertados por empresas y la STPS	143 360 662	40 0	Trimestral
<i>De cobertura</i>				
62 694	<u>Participación de las micro empresas en eventos apoyados por CIMO</u> Empresas que recibieron apoyo CIMO	53 290	85 0	Trimestral
632 642	<u>Participación de mujeres en eventos apoyados por CIMO</u> Trabajadores que recibieron apoyo CIMO	189 793	30 0	Trimestral
<i>De eficiencia</i>				
358,401,655	<u>Aportaciones de la STPS para el desarrollo de los eventos de capacitación y consultoría.</u> Costo total de los eventos concertados por empresas y la STPS	215 040 993	60 0	Trimestral
272.949.200	<u>Costo de administración del Programa CIMO</u> Recursos ejercidos para la operación de CIMO	82 184 760	30 0	Anual
215 040 993	<u>Recursos ejercidos para el apoyo de eventos de capacitación y consultoría</u> Recursos programados para el apoyo de eventos de capacitación y consultoría.	193 536.894	90 0	Anual

GLOSARIO DE TERMINOS

Capacitación

Proceso de enseñanza-aprendizaje que propicia la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por los trabajadores para el desempeño de una función productiva, en un ambiente de mejora continua.

Centro de evaluación

Persona moral acreditada por un organismo certificador que cuenta con capacidad técnica, instalaciones adecuadas y que garantiza actuar con calidad para realizar, a nombre de éste, actividades de evaluación de conformidad con Normas Técnicas de Competencia Laboral de carácter nacional.

Certificación de competencia laboral

Acto por el cual un organismo, de tercera parte (denominado en forma genérica como oferente para efectos del Programa CIMO), reconoce y testifica dentro del Sistema de Certificación de Competencia Laboral por medio de un documento reconocido por el Consejo de Normalización y Certificación por Competencia Laboral con validez nacional, que un individuo ha demostrado, de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral, que es competente para el desempeño de una función laboral determinada.

Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral

Es el órgano rector de los Sistemas de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, en cumplimiento del contrato de fideicomiso celebrado por el Gobierno Federal, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y Nacional Financiera S. N. C. para la integración y desarrollo de esos sistemas, y está encargado de promover, desarrollar y ejecutar las acciones encaminadas a generar las Normas Técnicas de Competencia Laboral y para la Certificación de los conocimientos, habilidades y destrezas establecidas en ellas, esto último, a través de centros de evaluación y organismos de certificación que acredita.

Consultoría de procesos

Proceso mediante el cual la empresa y sus trabajadores incorporan, actualizan o desarrollan, en un esquema participativo y con apoyo de un oferente, procesos y sistemas que les facilitan su desempeño productivo individual y colectivo, y como organización.

Diagnóstico básico

Es el que contiene como mínimo, información sobre necesidades de capacitación y/o la situación actual de la empresa en cuanto a su forma de organización del trabajo y la producción.

Elementos de oportunidad, suficiencia y congruencia para el dictamen de solicitudes

La oportunidad se refiere a que el Programa de Intervención, se entregue en la DGCP cinco días antes de que inicie el primer evento del programa.

La suficiencia, que la información del Programa de Intervención y sus anexos esté completa para que pueda integrarse a un proceso sistemático de análisis y seguimiento.

La congruencia se refiere al cumplimiento de las características de la empresa y criterios de apoyo económico que se definen para cada tipo de evento.

Evaluación de competencia laboral

Proceso por medio del cual se reúnen suficientes evidencias de la competencia laboral de un individuo, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia Laboral establecidas, y se emiten juicios para apoyar el dictamen de si la persona evaluada es competente, o todavía no competente, en la función laboral en cuestión.

Formación de instructores

Proceso por medio del cual se capacita a una persona, para que sea apta para facilitar el aprendizaje. Para el caso del Programa CIMO, se entiende la capacitación de personal de la empresa que solicita el apoyo.

Mejora continua

Enfoque de producción y servicios que mediante la utilización de diversas herramientas técnicas permite identificar áreas de mejora en calidad, procesos productivos y costos. Se sustenta en el mejoramiento permanente de la calificación y condiciones de trabajo del recurso humano. Es un ciclo que se reproduce permanentemente.

Norma Técnica de Competencia Laboral

Documento en el que se registran las especificaciones con base a las cuales se espera sea desempeñada una función productiva. Cada Norma Técnica de

Competencia Laboral está constituida por unidades y elementos de competencia, criterios de desempeño, campo de aplicación y evidencias de desempeño y conocimiento. Asimismo, cada Norma Técnica de Competencia Laboral expresa el área y nivel de competencia.

Oferente

Persona física o moral de los sectores privado o público que selecciona la empresa beneficiaria, para que le preste servicios de capacitación y/o consultoría, evaluación o certificación por competencia laboral, en función a lo que manifiesta en información curricular en la que indica su formación y experiencia en el desarrollo de la actividad y el tema al que se refiere el servicio.

Para la prestación de servicios de consultoría, el Programa CIMO promoverá que los oferentes se certifiquen, en forma voluntaria, bajo la Norma de Consultoría General aprobada por el CONOCER, misma que el Gobierno Federal establecerá como obligatoria, a partir del mes de febrero del año 2001.

Organismo Certificador

Organismo de tercera parte, acreditado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, cuyo principal objeto es la Certificación de la Competencia Laboral conforme a las Normas Técnicas establecidas en el Sistema Normalizado de Competencia Laboral, los lineamientos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral, y las Reglas Generales de Evaluación y Certificación.

Productores artesanales

Personas que se dedican a una actividad productiva que se relaciona con la elaboración de artículos o piezas que normalmente no están estandarizados, tienen un alto contenido de mano de obra y de trabajo creativo.

Productores rurales

Personas que se dedican a una actividad productiva del sector primario.

Tamaño de la empresa

SECTOR/TAMAÑO	MICROEMPRESA	PEQUEÑA EMPRESA	MEDIANA EMPRESA
	Número de trabajadores		
Transformación	0-30	31-100	101-500
Comercio	0-5	6-20	21-100
Servicios	0-20	21-50	51-100

Trabajadores en activo

Personas que desempeñan un puesto o función en una empresa o unidad productiva en los niveles de obrero, técnico, supervisor, administrativo o directivo.

Unidades Promotoras de la Capacitación

Son las instancias operativas del Programa CIMO en el nivel local. Están ubicadas, por lo general, en las sedes de organismos empresariales y son atendidas por promotores, cuya labor es proporcionar orientación y asistencia técnica para facilitar el acceso de la población beneficiaria a los servicios de apoyo del Programa.

SIGLAS

SIGNIFICADO

AEC	Actividades de Equipamiento Complementario
BIRF	Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento
CEDEPECAS	Centros Delegacionales Promotores del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.
CGPEET	Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo
CIMO	Calidad Integral y Modernización
DAO	Dirección de Análisis Ocupacional
DEPE	Dirección de Estudios y Políticas de Empleo
DGE	Dirección General de Empleo
DGARHSS	Dirección General de Administración de Recursos Humanos y Servicios Sociales
DSNE	Dirección del Servicio Nacional de Empleo
EIA	Encuesta Industrial Anual
ENAMIN	Encuesta Nacional de Micronegocios
ENE	Encuesta Nacional de Empleo
ENE E	Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo
ENEU	Encuesta Nacional de Empleo Urbano
ENESTYC	Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación
INEGI	Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática
MAMT	Mecanismos de Ajuste de Mercado de Trabajo
MD	Millones de dólares
MPME	Medianas, pequeñas y micro empresas
PAEPE	Programa de Apoyo y Evaluación de Políticas de Empleo
PAMT	Políticas Activas de Mercado de Trabajo
PCMO	Proyecto de Capacitación de Mano de Obra
PEA	Población Económicamente Activa
PICCC	Programa de Inversiones Complementarias en Centros de Capacitación

PILEOT	Proyecto de Iniciativas Locales de Empleo y Ocupación Temporal
PILEPF	Programa de Información Laboral, Estudios, Publicaciones y Fortalecimiento
PMML	Proyecto de Modernización de los Mercados Laborales
PMMT	Proyecto de Modernización de los Mercados de Trabajo
PROBECAT	Programa de Becas de Capacitación para Desempleados
PROSSE	Programa de Servicios Sociales Esenciales
SAR	Staff Appraisal Report
SEE	Servicios Estatales de Empleo
SIAL	Sistema de Información sobre Asuntos Laborales
SICNO	Sistema de Información del Catálogo Nacional de Ocupaciones
SIEE	Sistemas Estatales de Empleo
SII	Sistema de Información Industrial
SNE	Servicio Nacional de Empleo
SIPRH	Sistema de Información para la Planeación de los Recursos Humanos
SISNE	Sistema de Información del Servicio Nacional de Empleo
STPS	Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UGE	Unidad de Gestión y Evaluación
UOSEE	Unidades Operativas de los Servicios Estatales de Empleo
UPC	Unidades Promotoras de la Capacitación



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

**Programa de Posgrado en Ciencias de la
Administración**

Oficio: PPCA/JEG/2001

Asunto: Envío oficio de nombramiento de jurado de Maestría.

Coordinación

Ing. Leopoldo Silva Gutierrez
Director General de Administración Escolar
de esta Universidad
Presente.

At'n : Biol Francisco Javier Incera Ugalde
Jefe de la Uidad de Administración del Posgrado

Me permito hacer de su conocimiento, que el alumno **Federico Ramírez Rodríguez**, presentará Examen General de Conocimientos dentro del Plan de Maestría en Administración (Organizaciones) toda vez que ha concluido el Plan de Estudios respectivo, por lo que el Dr Sergio Javier Jasso Villazul, Coordinador del Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración, tuvo a bien designar el siguiente jurado:

Dr. Abel Giraldo Giraldo	Presidente
M.A. Adrián Méndez Salvatorio	Vocal
M.A. Ricardo Varela Juárez	Vocal
M.D. Jorge Ríos Szalay	Vocal
M.A. Rafael Rodríguez Castelan	Secretario
M.A. Lorenzo Manzanilla López de Llergo	Suplente
M.A. Rosa María Argüello Plata	Suplente

Por su atención le doy las gracias y aprovecho la oportunidad para enviarle un cordial saludo

Atentamente

"Por mi raza hablará el espíritu"

Cd Universitaria, D.F., 23 de noviembre del 2001.

El Coordinador del Programa


Dr. Sergio Javier Jasso Villazul



