

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA



Casa abierta al tiempo

CSH

✓ CAPACITACION EN LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DE LA DELEGACION IZTAPALAPA
(una alternativa para lograr la competitividad)

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
✓ LICENCIADO EN ADMINISTRACION

PRESENTAN:

✓ MARTINEZ GONZALEZ ILDEFONSO

VASQUEZ PABLO

MAY BRISEÑO J. C.

ASESOR:

LIC. CORNEJO LOPEZ RAUL ARTURO

MEXICO, D.F., 1995

INDICE

| | |
|---|----|
| INTRODUCCION | 1 |
| CONTEXTO | 1 |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACION | 8 |
| JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION | 11 |
| HIPOTESIS | 12 |
| I. MARCO TEORICO. | |
| 1.1 La administración científica | 14 |
| 1.2 La teoría clásica de la organización | 16 |
| 1.3 Escuela del comportamiento | 19 |
| 1.4 Las relaciones humanas | 20 |
| 1.5 Capacitación | 22 |
| II. PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA MEXICANA | |
| 2.1 Introducción | 31 |
| 2.2 Desarrollo industrial mexicano | 33 |
| 2.3 Sustitución de importaciones | 34 |
| 2.4 Cambios en la política industrial | 37 |
| 2.5 Productividad laboral en la industria | 40 |
| 2.6 Productividad total de los factores | 41 |
| III. GATT | |
| 3.1 Creación | 45 |
| 3.2 México ante el GATT | 46 |
| IV. EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO | |
| 4.1 Introducción | 48 |
| 4.2 Fundamentos del TLC | 49 |
| 4.3 Estructura del TLC | 50 |

| | |
|--|-----|
| V. MUESTRA | 55 |
| VI. PRESENTACION DE RESULTADOS | 58 |
| VII. COMPROBACION DE HIPOTESIS | 87 |
| VIII. CONCLUSION GENERAL | 92 |
| IX. RECOMENDACIONES | 95 |
| X. ANEXOS | 97 |
| BIBLIOGRAFIA | 105 |

INTRODUCCIÓN

CONTEXTO

A partir de 1982, con el gobierno de Miguel de la Madrid, se empiezan a generar cambios en la política económica para el desarrollo económico de México. La causa de esas transformaciones fueron tanto internas como externas, actuales como anteriores. Uno de esos cambios significativos fue la nueva estrategia para el crecimiento de la economía, pasando de un modelo proteccionista a la apertura o liberalización.

La formación de grandes bloques económicos que rebasan las fronteras nacionales e imponen nuevas formas de organización y dominación obligan a realizar cambios económicos, políticos y sociales que permitan adaptarse a las exigencias, dar solución a la crisis y retomar el camino del crecimiento sostenido.

Es pues necesario, como lo planteó el grupo en el poder, que tanto empresarios, trabajadores y sociedad en su conjunto participen en el cambio estructural de la economía para lograr mayores niveles de calidad, productividad y competencia en las empresas.

Sin embargo, es en el régimen de Salinas de Gortari donde se profundiza el proyecto de reformas económicas del país. Dicha reestructuración se enmarca dentro de la reforma del Estado que el gobierno pretende llevar a cabo en su período de gestión. Este comprende una reforma en lo político y una reforma en lo económico. Esta última comprendería aspectos como: modernización de la regula-

ción económica, reducción de la participación del Estado en la economía, apertura de la economía, reformulación de la estrategia redistributiva, una nueva reglamentación para atraer inversión extranjera, revisión de la política industrial y formulación de una nueva mecánica de orientación del desarrollo.

Las funciones del Estado-productor se reducen a su mínima expresión, de tal modo que la privatización de las empresas públicas sitúan a la economía a una regulación por las fuerzas del mercado. Su papel se centra, en crear una infraestructura necesaria para que funcione la economía, la impartición de justicia, y en la simplificación administrativa que permita a las empresas realizar sus trámites más rápida y eficazmente.

Es evidente que todas estas reformas están enfocadas a la realización del objetivo central: el desarrollo económico de México. De éste se desprenden otros objetivos que pretenden ser resueltos por dichas reformas y que podemos generalizar como mejores y más equitativos ingresos para los mexicanos, un amplio desarrollo social, una planta productiva competitiva y exitosa, un sistema político participativo, todo dentro de un equilibrio ecológico.

Uno de los medios que elige el gobierno para alcanzar dichos objetivos y que además se plantea como necesario debido a la formación de bloques económicos para enfrentar la competencia, es la firma de un Tratado de Libre Comercio con sus vecinos del norte. Es por ello, que ha principio de su gestión (1990), el gobierno de Salinas, a través de la Comisión de Comercio de la Cámara de Diputados

comienza a preparar estudios para analizar las implicaciones económicas, sociales y jurídicas que para nuestro país tendría la celebración de un Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de América que permitiera incrementar el intercambio de productos, servicios, e inversión externa entre ambos países. Dicho tratado era importante para el futuro económico del país, ya que a partir de 1986, con la entrada de México al GATT y especialmente a partir de 1988 México había realizado una acelerada apertura comercial, con el objetivo de modernizar la industria y combatir la inflación, como mecanismos para el crecimiento. La firma del Tratado de Libre Comercio representaba una decisión política y económica fundamental, ya que esto significaría una mayor integración con la economía mas desarrollada y fuerte del mundo.

De este modo el Tratado de Libre Comercio se establece como uno de esos medios por el cual el gobierno de Salinas de Gortari ha diseñado para avanzar sus objetivos de desarrollo. Su administración ha planteado el TLC como el vehículo para garantizar el acceso de los productos mexicanos al mercado norteamericano, salvando las medidas proteccionistas que en los últimos años han florecido en ese país. Pero la exportación tampoco es el objetivo último. Se trata mas bien de forzar a la planta productiva a elevar la productividad para ser competitiva y así poder elevar los salarios y con ello los ingresos de los mexicanos. Mas aún, con dicha apertura se trata de eliminar el sesgo que por cincuenta años favoreció la concentración del ingreso e impidió que se elevaran para el grueso la población en

forma equitativa. De ahí que el proceso de apertura signifique toda una transformación de la estructura económica del país en aras de alcanzar los objetivos centrales del desarrollo.

El reto, al firmar este tratado, es mayor para México, que para sus vecinos del norte. Ya que estos poseen un desarrollo tanto tecnológico como técnico en sus procesos de producción. Pero ser competitivos en Estados Unidos significaría ser competitivos en todo el mundo, lo que permitiría desarrollar mercados que hoy son impensables. Solo así, se puede encontrar el camino que nos haga más productivos y poder aumentar los niveles de ingreso. Solamente compitiendo con los países desarrollados podemos aspirar al desarrollo económico. Así lo ejemplifican países que han tenido éxito en su crecimiento, como es el caso de Japón, Corea del Sur, Singapur y hasta China que se han acercado a los mercados europeos y americanos. Se trata pues, de explotar por medio de la productividad y la calidad de nuestros productos y servicios esos países ricos, ya que no se daría si nos pusiéramos a competir con países centroamericanos o aún sudamericanos. Claro está que habría que elaborar dicha estrategia con sumo cuidado para no caer en la pérdida de la soberanía nacional o en una dependencia económica extrema.

La situación de apertura comercial ya es un hecho, pues el congreso americano aprobó el 17 de noviembre el Tratado de Libre Comercio y ha entrado en vigor el primero de enero de 1994. Esto sitúa a México en la realización práctica y pronta de modernizar su planta productiva para enfrentar la competencia con Estados Unidos

y Canadá.

Ante esta situación las empresas mexicanas se enfrentan al reto de modernizar su planta productiva, sus sistemas administrativos y desarrollar una cultura productiva a partir de una nueva actitud del trabajador y del empresario. Solo mediante esta actualización se podrá competir en los mercados financieros, de productos o de servicios; ya sea para conservar o aumentar la participación de las empresas mexicanas en el mercado.

PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA ANTE LA APERTURA

El papel de la micro, pequeña y mediana empresa en la industrialización de México a sido muy importante, especialmente en la generación de empleos. Hasta 1970 proporcionaron más del 60% del empleo en la rama de las manufacturas, en 1980 se redujo a un 47% y en 1988 alcanzó un 51%. Según datos oficiales, la cantidad de micros , pequeñas y medianas empresas para el año de 1994, suman 1.3 millones , generan cerca del 70% del empleo total y representan 30% de la producción global.

La apertura comercial representa para las pequeñas empresas una mayor competitividad, ya que los socios de México -Estados Unidos y Canada- poseen una planta productiva tecnológica y técnicamente más avanzada que les permite una mayor productividad, calidad en sus productos y precios más bajos.

De este modo las manufacturas mexicanas competirán dentro y fuera del país con las elaboradas en otras naciones y la atención que se le dé a la calidad, el diseño, la oportunidad y el precio serán muy importantes para la sobrevivencia y desarrollo de dichas empresas. La atención al cliente tendrá que ser primordial, tanto para empresas que tienen un posicionamiento internacional o nacional, las que están entrando en la competencia o las que tienen dificultades. El reto de la competitividad atañe a todos, tanto a gobierno, empresas y consumidores.

Para seguir estos lineamientos, el gobierno federal, el sector privado y los trabajadores han realizado acuerdos y programas que impulsen la productividad y la calidad en la industria mexicana. Dichos acuerdos contemplan los aspectos más relevantes que pudieran influir para elevar la productividad y la calidad, entre ellos destacan EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y PRODUCTIVIDAD, Y EL ACUERDO NACIONAL PARA LA ELEVACIÓN DE LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD. En su estructura hacen referencia a factores importantes como:

- a) La modernización de las estructuras organizativas del entorno productivo, tanto empresariales, gubernamentales y sindicales.
- b) Superación y desarrollo de la administración.
- c) Énfasis en los recursos humanos.
- d) Fortalecimiento de las relaciones laborales.
- e) Modernización y mejoramiento tecnológico, investigación y desarrollo.

f) Entorno macroeconómico y social propicio a la calidad y productividad.

Existen otros elementos, importantes también, que se tienen que tomar en cuenta para lograr la competitividad, por ejemplo: la formación de una infraestructura sólida que permita la fluidez de los transportes para comunicar las diferentes regiones del país y que abaraten los costos; un sistema financiero que proporcione créditos accesibles y oportunos a las pequeñas y medianas empresas para que puedan invertir en tecnología y recursos humanos (capacitación y desarrollo); la capacidad gerencial y la solidez de la economía.

Este es el reto que la planta productiva mexicana se propuso al abrir su economía en forma acelerada.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al analizar la situación actual de la industria en México, en particular en la pequeña y mediana industria, vemos que ésta se enfrenta a competidores con mayores ventajas debido a sus economías desarrolladas. Esto por la apertura de la economía mexicana con los países vecinos de Canadá y Estados Unidos. También sabemos que existen elementos claves o de mayor importancia que inciden para que una empresa sea más competitiva. Tal es el caso de la capacitación.

La atención adecuada del factor humano por parte de las empresas es una pieza importante que nos ayuda a competir y sobresalir ante la apertura comercial. Las inversiones en el factor humano siempre repercutirán en beneficios para la empresa y los trabajadores, logrando una mayor productividad que las hará más competitivas en calidad y precio. Ante esta situación se nos plantea el siguiente problema:

¿ Se está proporcionando a los trabajadores de la pequeña y mediana empresa la capacitación adecuada y necesaria que les permita obtener una mayor productividad y competitividad ante la apertura comercial?

OBJETIVOS

El objetivo de ésta investigación es analizar en que medida la micro y mediana empresa está capacitando a sus trabajadores. Si lo hace, conocer si ésta capacitación cubre realmente las necesidades de cada trabajador y de cada empresa de tal forma que se esté reflejando en la productividad de los trabajadores y en la competitividad de las empresas. También, analizar si antes de capacitar a sus trabajadores, realizan estudios sobre las necesidades reales de capacitación en los diferentes niveles: adiestramiento en caso de personal operativo de nuevo ingreso; capacitación para supervisores y recapitación en caso de la adquisición de nueva tecnología. O si solo imparten cursos de capacitación para cumplir con el requisito legal. Así mismo se analizará si los cursos que se están impartiendo son diseñados y aplicados por las propias empresas o elaborados con apego al Plan Nacional de Capacitación y avalados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

OBJETIVO GENERAL:

Conocer y evaluar el grado de capacitación que se imparte a los trabajadores de la micro y pequeña empresa del área de la delegación iztapalapa.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Analizar si las empresas realizan estudios sobre las necesidades

reales de capacitación: antes de su impartición.

b) Conocer si la capacitación impartida por las empresas cubre las necesidades del trabajador y de la empresa reflejándola en una mayor productividad y competitividad.

c) Averiguar si las empresas diseñan cursos de capacitación siguiendo los lineamientos del PLAN NACIONAL DE ACCION.

d) Conocer los obstáculos y desventajas que limitan a la micro y pequeña empresa en el diseño y aplicación de cursos de capacitación.

e) determinar si la capacitación es enfocada para lograr la calidad de los productos y servicios.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La creciente competencia interna y externa, originada por la apertura de la economía, enfrenta a la micro y pequeña industria al reto de modernizar su planta productiva, reorganizar sus sistemas administrativos y poner más énfasis en sus recursos humanos; especialmente capacitándolos y creando una "nueva" cultura productiva.

Los cambios originados por la innovación tecnológica suponen cambios en los procesos, en las técnicas y en la organización interna. Por ello es necesario que los trabajadores mexicanos se les incentive y tomen conciencia de su importante participación en la producción.

De este modo, los resultados obtenidos de la investigación beneficiaran tanto a empresarios como a trabajadores, ya que obtendrán información sobre la situación real de la capacitación que están impartiendo y recibiendo; y a partir de ello poder ejercer acciones prácticas que resuelvan problemas concretos.

HIPÓTEIS

1.- La micro y pequeña empresa capacita a sus trabajadores para aumentar su productividad y competitividad.

Las empresas micro y pequeñas no capacitan a sus trabajadores para aumentar su productividad y competitividad.

2.- La micro y pequeña empresa si realizan estudios para detectar las necesidades reales de capacitación antes de diseñar e impartir sus cursos.

Las empresas micro y pequeñas no realizan estudios para detectar las necesidades reales de capacitación antes de diseñar e impartir sus cursos.

3.- La capacitación que reciben los trabajadores les permite mejorar sus condiciones de vida.

La capacitación que reciben los trabajadores no les permite mejorar sus niveles de vida.

4.- La capacitación que reciben los trabajadores influye en la productividad y competitividad de las empresas.

La capacitación que reciben los trabajadores no influye en la productividad y competitividad de las empresas.

5.- La micro y pequeña empresa elaboran sus cursos de capacitación siguiendo los lineamientos del PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

Las empresas no consideran al PLAN NACIONAL DE CAPACITACION al elaborar sus cursos de capacitación.

MARCO TEÓRICO

LA ADMINISTRACIÓN CIENTÍFICA

La administración científica surgió en parte de la necesidad de aumentar la productividad. En los EEUU sobre todo, la mano de obra calificada era escasa a principio del siglo XX y para aumentar la productividad era preciso encontrar la eficiencia de los trabajadores.

Frederick W. Taylor construyó lentamente un cuerpo de principios que constituyeron la esencia de la administración científica. Derivó sus ideas de sus años de experiencia y experimentación en tres compañías: la Midvale steel, Simonds Rolling Machine y la Bethlehem steel.

Taylor basó su sistema gerencial en sus propios estudios de tiempo en la línea de producción. Este enfoque fue el verdadero comienzo de la Administración Científica. En lugar de confiar en los métodos tradicionales de trabajo, analizó el tiempo y midió los movimientos de los trabajadores del acero en una serie de oficios. Basándose en el estudio del tiempo, pudo dividir cada oficio en sus componentes y diseñar los mejores y más rápidos métodos de operación para cada parte del trabajo. En esta forma estableció cuánto debería de ser capaz de hacer el trabajador con el equipo y materiales disponibles.

En Midvale tuvo que hacer frente al hecho de que los trabajadores temían trabajar con rapidez porque creían que se les

rebajaría la paga o que serían despedidos si terminaban las tareas muy pronto. Para contrarrestar estos temores, Taylor aconsejó a los patrones pagar tarifas más altas a los trabajadores productivos. El aumento de las tarifas se calculó cuidadosamente y se basaba en la mejor utilidad que provenía del aumento de la producción. En esta forma se estimulaba a los obreros para superar su desempeño anterior y así ganar más, Taylor llamó a este plan el "sistema de tarifas diferenciales". Los pagos más altos continuarían porque eran tarifas "científicamente correctas" fijadas al nivel óptimo tanto para la compañía como para los trabajadores. Taylor pronto logró mejoras de productividad, calidad, espíritu de trabajo y salarios.

Aún cuando los métodos de Taylor produjeron un aumento dramático de la productividad y mayor paga, en muchos casos, los obreros y los sindicatos empezaron a oponerse a ello. El hecho de que algunas personas fueran despedidas en las empresas que empleaban los métodos de Taylor fomentaban éstos temores. Al propagarse las ideas de Taylor creció la oposición y muchos obreros se convencieron de que perderían sus puestos si se adoptaban los nuevos sistemas.

En sus libros, Taylor esbozó su filosofía, dijo que ella descansaba en cuatro principios básicos:

1. El desarrollo de una verdadera ciencia de la administración, de manera que, por ejemplo, fuera posible determinar el mejor método para realizar cada tarea.
2. La selección científica o del trabajador, de manera que cada

trabajador sería responsable por las tareas, para las cuales estuviera mejor capacitado.

3. La educación científica y desarrollo del trabajador.

4. Cooperación íntima y amistosa entre patronos y obreros.

Taylor declaró sin embargo, que para que estos cuatro principios tuvieran éxito, se requería "una completa revolución mental" por parte de los patronos y los obreros. En lugar de pelear por las utilidades que se obtuvieran, deberían ambos preocuparse por aumentar la producción. Al lograrlo, las utilidades crecerían en tal forma que los patronos y los obreros ya no tendrían que competir por ellas. En suma, creía que patronos y obreros tenían un interés común en el aumento de la productividad.

LA TEORÍA CLÁSICA DE LA ORGANIZACIÓN

La administración científica tenía por objeto aumentar la productividad del taller y del trabajador individual. La otra rama de la administración clásica, la teoría clásica de la organización, se originó en la necesidad de encontrar guías para administrar organizaciones complejas, tales como las fábricas, se reconoce a Henri Fayol como el fundador de la escuela clásica; creía que la buena práctica administrativa sigue ciertos patrones que se pueden identificar y analizar.

Al proponerse desarrollar una ciencia de la administración Fayol comenzó por dividir las operaciones de negocios en seis actividades.

Todas las cuáles dependan íntimamente unas de otras. Estas eran: (1) Técnicos: producir o fabricar productos; (2) Comerciales: comprar materias primas y vender productos; (3) Financieros: adquirir y usar el capital; (4) De seguridad: proteger a los empleados y la propiedad; (5) Contables: registrar y analizar costos, utilidades y pasivos para hacer balances y recoger estadísticas y (6) Gerenciales.

Desde luego, se concentro principalmente en la última de éstas actividades porque le parecía que las destrezas gerenciales habitan sido el aspecto más abandonado en las operaciones de negocio. Definió la administración en términos de cinco funciones: Planeación, organización, mando, coordinación y control. En ésta definición, planeación significa trazar un plan de acción que permita a la organización alcanzar sus metas. La organización significa movilizar los recursos materiales y humanos para poner en practica los planes. Mando significa dar dirección a los empleados y ver que realicen su trabajo. Coordinación equivale a asegurarse de que los recursos y actividades de la empresa están trabajando armónicamente para alcanzar las metas deseadas. Control implica hacer el seguimiento de los planes para asegurarse de que se están llevando a cabo adecuadamente.

Fayol observaba que las destrezas que necesita un gerente en una organización dada depende de la posición que ocupe en la jerarquía, al ascender en la jerarquía las destrezas gerenciales se hacen más importantes que las técnicas, y que la necesidad de destrezas

gerenciales se relaciona con el tamaño de la organización.

Como principios de administración Fayol escogió los catorce que él "había tenido que aplicar con mayor frecuencia".

1. División del trabajo. Cuanto más se especialicen las personas, con mayor eficiencia desempeñaran su oficio.
2. Autoridad. Los gerentes tienen que dar ordenes para que se hagan las cosas.
3. Disciplina. Los miembros de una organización tienen que respetar las reglas y convenios que gobiernan la empresa.
4. Unidad de mando. Cada empleado debe recibir instrucciones sobre una operación particular solamente de una persona.
5. Unidad de dirección. Las operaciones que tienen un mismo objetivo deben ser dirigidas por un solo gerente que use un solo plan.
6. Subordinación del interés individual al bien común. En cualquier empresa el interés de los empleados no debe tener predilección sobre los intereses de la organización como un todo.
7. Remuneración. La compensación por el trabajo debe ser equitativa tanto para los empleados como para los patrones.
8. Centralización. la disminución del papel de los subalternos en la toma de decisiones es centralización.
9. La jerarquía. La línea de autoridad en una organización pasa en orden de rangos desde la alta gerencia hasta los niveles más bajos de la empresa.
10. Orden. Los materiales y las personas deben estar en el lugar

adecuado y en el momento adecuado.

11. Equidad. Los administradores deben ser amistosos y equitativos con sus subalternos.

12. Estabilidad del personal. Una alta tasa de rotación de personal no es conveniente para el eficiente funcionamiento en una organización.

13. Iniciativa. Debe darse a los subalternos libertad para concebir y llevar a cabo sus planes aun cuando a veces se cometan errores.

14. Espíritu de Cooperación. Promover el espíritu de equipo dará a la organización un sentido de unidad.

Aún cuando la teoría organizacional clásica halla sido criticada, sus perspectivas se han recibido mejor entre los gerentes que las de cualquier otra escuela. La escuela clásica de la organización planteó cuestiones que son importantes para los gerentes y los hizo ver con claridad los problemas básicos que encontrarían en cualquier organización.

ESCUELA DEL COMPORTAMIENTO

La escuela del comportamiento surgió en parte porque los gerentes encontraron que el enfoque clásico no alcanzaba una total eficiencia de producción y armonía en la planta. Los gerentes seguían encontrando dificultades y frustraciones porque el personal no siempre seguía las normas de conducta predichas o racionales. Por eso aumentó el interés por ayudar a los gerentes a entenderse en forma

más positiva con el "aspecto humano" de la organización. Muchos trataron de fortalecer la teoría clásica con ideas tomadas de la sociología y la psicología.

Hugo Münsterberg aplicó herramientas de la psicología para ayudar a alcanzar los mismos objetivos de productividad que se buscaban con otras teorías administrativas. Sostuvo que la productividad se podía aumentar en tres formas:

- 1.- Encontrando la mejor persona posible. El trabajador cuyas cualidades mentales lo destacan como el más apto para el oficio.
- 2.- Creando el mejor trabajo posible, las condiciones psicológicas ideales para maximizar la productividad.
- 3.- Mediante el empleo de influencia psicológica que Münsterberg llama el mejor efecto posible para motivar a los trabajadores.

Para cada una de estas áreas recomendó el empleo de técnicas tomadas de la Psicología experimental. Se pueden usar pruebas Psicológicas para escoger el personal calificado. La investigación de aprendizaje puede llevar a mejorar los métodos de enseñanza y el estudio de la conducta humana puede llevar a formular técnicas psicológicas para motivar a los trabajadores a hacer un esfuerzo mejor.

RELACIONES HUMANAS

Relaciones humanas suele usarse como un término general para

describir la manera en que los gerentes actúan con sus subalternos. Cuando la administración de personal estimula más y mejor trabajo tenemos "buenas relaciones humanas" en la organización. Cuando el espíritu de trabajo y la eficiencia se deterioran, las relaciones humanas "son malas". Para crear las buenas relaciones humanas, los gerentes tienen que saber porque los empleados se comportan en determinada forma y cuáles son los factores sociales y psicológicos que los motivan.

Elton Mayo y sus colegas de Harwar llevaron a cabo un estudio famoso sobre el comportamiento humano en situaciones de trabajo en la planta de la Western Electric en Hawthorne de 1927 a 1932. Se dividió a los trabajadores en grupos de prueba sometidos a cambios deliberados de iluminación, y un grupo de control para el cuál la iluminación se mantuvo constante. Al mejorar la iluminación del grupo prueba su productividad aumentó; y fue en aumentó a pesar de que las condiciones de luz se desmejoraron, lo que sorprendió a los investigadores.

En un experimento nuevo, Mayo y sus colegas, colocaron dos grupos de seis mujeres cada uno en salones separados. En uno las condiciones se modificaron y en el otro no. Se aumentaron los salarios, se introdujeron períodos de descanso de distinta duración, se acortaron la jornada y la semana de trabajo.

Una vez más, la producción aumentó, tanto en el salón de pruebas como en el de control. Mayo y sus colegas pensaron en descartar los

incentivos financieros como causa, puesto que el grupo de control no le habían hecho aumentos. Llegaron a la conclusión de que los aumentos de la productividad se habían originado en una compleja reacción emocional. Puesto que el grupo de prueba como el de control habían sido escogidos entre todos los trabajadores de la fábrica para un experimento que era objeto de especial atención, originó un orgullo en el grupo que los motivó para mejorar su rendimiento.

Este experimento llevó a Mayo a un descubrimiento importante: que la atención especial suele hacer que los trabajadores aumenten sus esfuerzos.

Al hacer incapie en las necesidades sociales el movimiento de las relaciones humanas mejoró el enfoque clásico que trataba a la productividad casi exclusivamente como un problema de ingeniería.

CAPACITACIÓN.

Se ha visto a través de las diversas teorías administrativas, la necesidad e importancia de la capacitación; el común denominador que presentan estas teorías es la necesidad de producir más, es decir

de volverse productivos, buscaban mejorar los métodos de trabajo, enseñar y motivar al trabajador para lograr un aumento en la producción.

Ahora hablaremos sobre la capacitación, comenzando por definirla de acuerdo a Patricia Ramírez Buendía "Capacitación (del adjetivo capaz, y éste, a su vez, del verbo latino cápere=dar cabida) es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo". *Por su parte para Alfonso Siliceo: "La Capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientarla hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador". **Para Fernando Arias Galicia: "Capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo".*** De estas tres definiciones podemos concluir que capacitar es proporcionar un cambio en las habilidades, conocimientos y aptitudes del personal a capacitar.

* Administración de la capacitación. Mauro Rodríguez E. Patricia Ramírez Buendía. Ed. MacGraw-Hill, 1993, pág.1,2.

** Capacitación y desarrollo de personal. Siliceo, Alfonso. Ed. Limusa, 2a Edición, 1982, pág.20.

ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN.

En México, la capacitación se remonta a los primeros años de la colonia. El contrato de aprendizaje se instituye en 1524 en las Leyes y Ordenanzas de Indias. Más de tres siglos después aparece en el Código Civil de 1870 y con ciertas modificaciones es recogido por el Código Civil de 1884. En 1931 la Nueva Ley Federal del Trabajo, destinó su título III al contrato de aprendizaje, en el cual se establece la obligación de las empresas de tener aprendices, a fin de garantizar la demanda de personal calificado, mismo que se suprime y se establece a través de la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores.

Posteriormente, se adiciona por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, la fracción XIII del apartado A del artículo 123 Constitucional. Y por decreto que entró en vigor el 10 de mayo del mismo año se reforma la Ley Federal del Trabajo agregándole el capítulo III-bis del título cuarto, reglamentario de la norma constitucional, la capacitación y el adiestramiento quedan instaurados como parte de los derechos sociales que garantiza la Constitución General de la República, como son el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo, y como tal complementan instituciones básicas consagradas y desarrolladas a partir del Congreso de Querétaro de 1917. La ley declara de interés

social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento, establecer el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y adiestramiento de los patrones, con el objeto de elevar su productividad y con ello, su nivel de vida, contempla los sistemas, métodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento señalando que estos tienen por objeto el desarrollo de las habilidades del trabajador en su actividad laboral, obliga a los patrones a proporcionar información a los trabajadores sobre la aplicación de la tecnología, a prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, a prevenir riesgos de trabajo y en general a mejorar sus aptitudes.

En términos de la Ley estas acciones: capacitación y adiestramiento, se someten a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

En México, el derecho del trabajo y de la previsión social está fundada en el artículo 123 de nuestra Constitución.

El artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su labor, tales como las horas de jornada, días de descanso y salarios entre los más importantes, así como las prestaciones que los patrones tienen la obligación de dar, regula también las relaciones entre los obreros, empleados o patrones y regula los derechos de huelga y

despidos entre otros.

La obligación de capacitar fue reglamentada en la Ley Federal del Trabajo de 1970, incluyó disposiciones (art.. 132, frac. XIV y XV) con obligatoriedad para las empresas de impartir capacitación.

En 1977 se adiciona la fracción XIII al art.. 123 de nuestra Constitución a fin de convertir la capacitación para el trabajo en un derecho obrero y en 1978 se reglamenta la forma en que debe impartirse reformando la Ley Federal Del Trabajo y dando origen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal decretada el 29 de diciembre de 1976, señala también la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, para promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, prestar asesoría e impartir cursos de capacitación para los sectores productivos del país (art..40).

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

COMPOSICIÓN

El Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, está compuesto por el Sector Obrero, el Sector Empresarial y el Sector

Público, participantes involucrados en la productividad.

Son órganos auxiliares del Sistema, los Comites Nacionales de Capacitación y adiestramiento por rama industrial o actividad económica.

Los órganos asesores son los Consejos consultivos de Capacitación a través de agentes capacitadores, vigilada y supervisada por las Comisiones Mixtas de Capacitación y adiestramiento.

CARACTERÍSTICAS.

Las características de este Sistema son los siguientes:

- * Abierto, porque busca captar y recibir las influencias del medio.
- * Participativo, ya que brinda a los distintos sectores la oportunidad amplia de definir el contenido de sus programas de formación profesional.
- * Flexible, debido a que admite diversas modalidades de capacitación y adiestramiento conforme a las necesidades de cada empresa o centro de trabajo.

PROPOSITOS.

Resolver los desequilibrios entre la estructura de la oferta y demanda de mano de obra calificada y disminuir las diferencias de productividad entre ramas de actividad, estratos empresariales y

regiones del país y, en consecuencia, las disparidades de ingresos laborales entre los mismos.

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación y desarrollo del personal debe servir para incrementar la productividad de las empresas y elevar el nivel de bienestar socioeconómico de los trabajadores.

Los esfuerzos de capacitación deben dirigirse a disminuir, hasta eliminar, los problemas de falta de conocimientos, habilidades y aptitudes del personal, y que interfieren en el logro de la máxima eficacia.

En términos generales, la capacitación será un sistema permanente y continuo orientado a:

- A) Preparar al personal de nuevo ingreso a fin de proporcionarle la información necesaria para que conozca la organización a la que va a ingresar, sus objetivos, políticas, normas, y sus propios derechos y obligaciones.
- B) Favorecer la adaptación del personal siempre que haya algún cambio de maquinaria o equipo, o de procedimientos administrativos o de producción.
- C) Ofrecer cursos y seminarios cuando el diagnóstico de necesidades de capacitación lo considere necesario.
- D) Preparar a los interesados cuando haya que cubrir vacantes de nueva creación o promover a algún trabajador.

PLANEACIÓN.

La planeación tiene a su cargo:

- Detección de necesidades de capacitación mediante el análisis de los problemas que afecten a la organización y la determinación de los que se resuelven con capacitación y adiestramiento.
- El estudio previo de las actividades y tareas que conforman los puestos de la institución. Ello sirve de base para elegir la metodología que será utilizada.
- La elaboración de planes y programas de capacitación con base en el diagnóstico de necesidades. Se llevará a cabo mediante la formulación de objetivos específicos, la determinación de prioridades, los recursos y requerimientos y los costos que representan satisfacer las necesidades identificadas.
- Implica también decidir a cerca de la forma en que la capacitación se va a realizar. Si se trata de cursos formales, habrá que señalar su contenido, duración, técnicas didácticas y tipo de instructores requeridos, o bien a que instituciones será enviado el personal.

DETECCIÓN DE NECESIDADES.

Detectar las necesidades de capacitación requiere una operación de diagnóstico.

CLASES DE NECESIDADES.

- Necesidades de la empresa.

- Necesidades de un área.
- Necesidades de un trabajador.
- Necesidades urgentes.
- Necesidades a corto plazo.
- Necesidades de desarrollo a largo plazo
- Necesidades de conocimientos, habilidades, de actitudes.

La detección de necesidades se encamina a:

- Proporcionar bases para nuevos planes y programas en toda la empresa y en sus diversos sectores.
- Proporcionar bases para revisar y mejorar planes y programas ya existentes.
- Facilitar la toma de decisiones sobre distribución y asignación de los recursos disponibles para la capacitación y el adiestramiento: personal, dinero, equipo.
- Justificar o bien cuestionar la aplicación de recursos a ciertas necesidades supuestamente prioritarias.

PRODUCTIVIDAD EN LA INDUSTRIA MEXICANA

En estudios recientes sobre la productividad de las manufacturas mexicanas, algunos investigadores han encontrado que la brecha que separa en la industria manufacturera con las similares de Brasil y Estados Unidos es considerable; ya que México registra una productividad laboral del 38% en relación con Estados Unidos y del 82% con Brasil.

Acerca de este estudio comparativo, Enrique H. Laos, realizó un análisis basado en 118 mil establecimientos comprendidos en el Censo Industrial de 1975 con el objeto de encontrar los factores determinantes de dicho rezago productivo. Para Laos, uno de los aspectos importantes que explica los niveles de Productividad Total de los Factores obtenidos por los establecimientos fabriles son las economías de Escala y las economías tecnológicas, "aspectos que se relacionan con las modalidades del proceso de industrialización que siguió el país por cerca de cuatro décadas"¹

Así mismo, estima (al igual que otros trabajos) que la Productividad Total de los Factores de las manufacturas mexicanas para la década de los cincuentas y sesentas creció a tasas menores que la de los países industrializados, como se muestra en el cuadro uno (ver anexo).

Podemos ver que países desarrollados como Japón tuvieron un alto

¹ Enrique H. Laos. La productividad y el desarrollo industrial en México. México, F.C.E., 1985.

índice de productividad, mientras que otros crecieron a una tasa en promedio de 3.5%. Aún comparada con países en vías de desarrollo podemos ver que México apenas si llegó a crecer en un 0.2%, comparado con un 4.6% que obtuvo Taiwán en el mismo período.

Según datos del autor antes mencionado la productividad de las manufacturas tuvieron la siguiente tendencia: Tuvo un paulatino crecimiento durante la década de los sesentas y setentas, independientemente de las fluctuaciones de corto plazo que originaron la utilización de la capacidad instalada; de 1980 a 1982 se registra un descenso considerable, y a partir de 1983 y hasta 1987 las manufacturas experimentan un crecimiento sostenido. Hubo algunas excepciones, como es el caso de la industria del papel, imprenta y editoriales; la química, derivados del petróleo, y la fabricación de productos a base de minerales no metálicos, cuya productividad total de los factores se acrecentó en un 2% en promedio en la década de los sesentas y setentas. Algunos de los factores que influyeron en lento crecimiento de la PTF en este período de sustitución de importaciones fue el sobre dimensionamiento de las instalaciones de capital fijo en la mayoría de las actividades industriales, consecuencia del encarecimiento relativo de la mano de obra. Para el período 1980-1982, habría que tomar en cuenta también la contracción de la demanda interna.

DESARROLLO INDUSTRIAL MEXICANO (1940-1980)

Las variaciones que ha tenido la estructura productiva de México en los años sesentas, setentas y ochentas registran una similitud con los obtenidos por países latinoamericanos, ver cuadro dos en anexo.

Como lo registra los datos de la gráfica, el sector primario ha reducido su participación en la actividad económica, mientras que el sector industrial y de servicios la ha aumentado. Los datos también nos muestran lo siguiente: En el período que va de 1960 a 1981 el sector primario tiene una disminución que es compensada (82%) por el aumento del sector secundario, y en menor medida (17%) por el sector servicios.

En el período de los ochenta el sector primario permanece relativamente constante, mientras que la industria disminuye en cinco puntos porcentuales, mismos que pasaron al sector de servicios.

Como vemos el sector industrial mantiene su crecimiento en el período 1960-1981; pero a partir de 1981 y hasta 1988, reduce su participación debido a las políticas de desarrollo industrial que se implementaron. Es por ello que es importante realizar un bosquejo de las políticas de los años sesentas, setentas y ochentas.

SUSTITUCIÓN DE IMPORTACIONES

La política implementada a partir de 1940 fue la de sustituir las importaciones de productos manufacturados a traves de la producción interna. Al igual que otros países de capitalismo tardío, la política de industrialización seguida por México fue la de fortalecer un mercado interno como un medio para alcanzar una industrialización mas amplia.

Se contempló que en las primeras etapas del modelo la industria no podía ser competitiva a nivel internacional y que por lo mismo no se tendrían las bases para fomentar las exportaciones, además de que se necesitaban fuertes cantidades de importaciones para ampliar la capacidad productiva. Por eso mismo, el déficit en la balanza de pagos se hizo necesario. Sin embargo, se pensó que dicho déficit se solucionaría a largo plazo cuando funcionara la nueva capacidad instalada y la consecuente reducción de las importaciones.

La promoción de dicho modelo se fundamentó en el apoyo del Sector Público y de un sistema proteccionista. El primero desarrolló una infraestructura a través del gasto gubernamental, ofreció insumos a bajos precios a las empresas, y puso en funcionamiento un esquema de subsidios. La finalidad de estos instrumentos era que los empresarios tuvieran un margen de ganancia por arriba del nivel internacional y que dicha ganancia fuera inducida hacia inversiones en la industria mexicana, logrando con ello el desarrollo permanente.

En su primera etapa, ésta estrategia de desarrollo industrial sustituyó productos de consumo durable a traves de un sistema selectivo de protección a la industria interna. Se aplicaron restricciones cuantitativas a las importaciones (permisos previos a la importación, así como tarifas arancelarias).

En una segunda etapa, (finales de los cincuentas) se aplicó una estrategia de desarrollo hacia adentro, es decir, se orientó la producción hacia el desarrollo de un mercado interno mediante la generalización del sistema de protección industrial. Se trataba de mejorar los términos de intercambio, y para ello era necesario impulsar los mercados internos.

A partir de la década de los sesentas la producción de la industria mexicana creció a una tasa anual del 7.7% y en la primera mitad de los setentas disminuyó a una tasa del 7.3%. Sin embargo, el auge provocado por la exportación petrolera le habría de dar un impulso, de tal modo que la industria creció en el período de 1976-1981 a una tasa de 7.6%.

Al analizar la tendencia que tiene la estructura industrial en el largo plazo que va de 1960 a 1988 (ver cuadro 3) vemos que la industria de bienes de consumo no durable (alimentos, bebidas y tabaco, vestido. etc.) registra una disminución; y las industrias de bienes intermedios (química y derivados del petróleo) aumentaron su participación, así como la de bienes de consumo durable y de algunos de capital (maquinaria y equipo).

De este modo, la segunda etapa consistió en sustituir productos

intermedios, de consumo durable y de bienes de capital, que según los datos, fueron las industrias que aumentaron su participación. Pero como lo mencionamos anteriormente, este patrón de desarrollo comenzó a mostrar signos de agotamiento en la primera mitad de los setentas, donde su tasa de crecimiento disminuyó.

Los cambios ocurridos en la estructura industrial obedecen a las fluctuaciones de oferta y demanda. Debido a la interrelación que se dio entre las industrias mexicanas se originó una demanda de bienes intermedios y algunos de capital, que impulsaron la producción manufacturera. Por el otro lado, se fueron introduciendo nuevas industrias y nuevos productos, que a la vez requerían tecnologías más sofisticadas y métodos más intensivos en capital; todo esto, aunado a una organización tipo taylorista-fordista (división y especialización del trabajo).

Una de las causas por la que no se alcanzó la competitividad en los mercados, fue precisamente porque la introducción de estos nuevos productos necesitaban más capital, un menor margen de procesamiento y más intensificación de capital; por lo que las deficiencias técnicas y organizativas de la industria manufacturera contribuyeron a elevar sus costos de producción.

Sin embargo, uno de los factores principales en esta segunda etapa del período de sustitución de importaciones, fue el precario ahorro de divisas, ya que los materiales y maquinaria importados fueron mayores que los productos sustituidos. Así, la política de protección indiscriminada en la producción de insumos se reflejó en

mayores costos, acentuando el sesgo antiexportador y en una ineficiente asignación de recursos.

CAMBIOS EN LA POLÍTICA INDUSTRIAL

Con el gobierno de Miguel de la Madrid, se comienza a enfrentar los desajustes macroeconómicos que generó el agotamiento del proceso sustitutivo de importaciones. Hasta 1985, todavía el aparato industrial se basaba a través de créditos y excenciones fiscales que el gobierno mantenía, así como protección de industrias prioritarias, que continuaban beneficiándose de las restricciones cuantitativas a las importaciones. Por su parte el Estado seguía produciendo artículos estratégicos como productos alimenticios, hierro, acero y petroquímica básica.

No es hasta finales de 1985 cuando se define mas la reestructuración del modelo, orientando a la industria hacia la exportación para obtener divisas para satisfacer los requerimientos de la economía. Los medios fueron: La liberación comercial, una reducción de aranceles y la adhesión en 1986 al GATT, (Acuerdo General Sobre Aranceles Aduaneros y Comercio). Con esto se comenzó a reducir la protección y por ende el sesgo antiexportador que caracterizó a la industrialización por sustitución de importaciones.

Para 1983 y 1988 se instrumentaron programas que incentivaron

la industria; estos fueron los llamados Programas Integrales de Fomento y Programas de ramas. Dentro de los primeros se pusieron en marcha los relacionados con la industria automotriz (1983-1984); la industria farmacéutica (1984-1985), de industrias de bienes de capital (1982); la producción de computadoras y equipo farmacéutico (1985); y en la industria petroquímica.

Estos programas, que cubrieron el 20% de la industria manufacturera, fueron enfocados para continuar la sustitución de importaciones, pero con criterios de comercio exterior, de tal modo que pudieron eliminar el déficit que padecieron dichas industrias en años anteriores. De este modo, se les promocionó sus exportaciones y se trató de reducir sus precios para hacerlos mas competitivos, y se impulsó el mejoramiento de sus productos. Los subsidios fueron tendiendo a la baja, aunque los permisos previos de importación siguieron funcionando en algunas industrias. Aunque se dio un giro en la política de desarrollo industrial, el crecimiento del producto manufacturero fue nulo (ver cuadro 4):

Como vemos, algunas industrias como el vestido, textil y cuero, tuvieron bajas significativas, y otras como la petroquímica tuvieron logros modestos (20.4 en siete años). Esto se debió a una disminución de la demanda interna, que generó una notable exportación de productos manufacturados.

La diversificación que se había dado en años anteriores tuvo un retroceso, acentuándose la participación de la industria productora

de básicos y de algunos orientados a los mercados internos.

La importancia de las exportaciones manufactureras se puede juzgar por el sostenido aumento del coeficiente de exportaciones en la mayor parte de la industria (ver cuadro 5 en anexo). En los datos podemos ver la importancia de los productos metálicos, maquinaria y equipo, metálicas básicas, maderas, textiles, vestido, calzado, etc.

En éste crecimiento de las exportaciones ha sido importante la industria maquiladora; quien ha crecido de 350 establecimientos a 1100 en el período de 1982 a 1988, situándose principalmente en la frontera con Estados Unidos y en menor grado al interior de la República Mexicana. Estas se concentran en cuatro grandes grupos de productos: Construcción y ensamble de materiales, accesorios, equipos, aparatos y maquinaria eléctrica y electrónica; en ensamble de prendas de vestir y otros productos confeccionados con textiles; fabricación de muebles de madera y otros accesorios; construcción y ensamblaje de equipo de transporte y sus accesorios.

Ya con el gobierno de Salinas de Gortari (1988-1994), se planteó la necesidad de una nueva etapa de desarrollo. La globalización de la economía y del comercio mundial marcan una nueva pauta, donde los procesos productivos constituyen un eslabón en la cadena productiva a escala mundial. Ante este contexto globalizador, las empresas mexicanas deben enfrentar la competencia a traves de una modernización de su planta productiva, que le permita producir productos de alta calidad. Pero dicha estrategia de desarrollo debe contemplar la participación de todos los sectores, de tal modo que se aprovechen

las ventajas comparativas actuales y potenciales de las manufacturas mexicanas.

Como se ha planteado, dicha estrategia de modernización, se sustenta en cinco puntos centrales: la internacionalización de la industria nacional; el desarrollo tecnológico; el mejoramiento de la productividad y la promoción de la calidad total; la desregulación de las actividades económicas; la producción de exportaciones y el fortalecimiento del mercado interno (Programa Nacional de desarrollo).

PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA INDUSTRIA

Bajo el contexto de la nueva política de desarrollo industrial, Enrique H. Laos, analiza la productividad laboral de las manufacturas con base en la encuesta industrial mensual, encontrando que dicha productividad registra tasas de crecimiento promedio para el período 82-89 de 4.1%, superior a los años anteriores.

La industria metálica básica, los productos metálicos, maquinaria y equipo, registraron tasas de crecimiento de alrededor de cinco puntos porcentuales. Este aumento obedece a una compleja interacción de factores, que van desde los económicos, los administrativos y la calidad de la fuerza de trabajo. Parece ser que dicho crecimiento de la productividad está relacionado más con la racionalización en el uso de la mano de obra; pues los niveles de vida de la clase trabajadora disminuyeron.

PRODUCTIVIDAD TOTAL DE LOS FACTORES

La productividad total de los factores es aquella que deriva de los avances en los conocimientos, en la tecnología y de la eficiencia con que se utilizan los recursos existentes (crecimiento intensivo).

Es importante destacar la manera en que se utilizan en forma conjunta los factores primarios de la producción (capital-trabajo), ya que esta eficiencia conjunta determina, en el largo plazo, la competitividad de las manufacturas.

Solo algunas industrias , como la del papel, imprenta y editoriales, la química y derivados del petróleo y la fabricación de productos a base de minerales, obtuvieron un crecimiento cercano al 2%. Al respecto, Hernández Laos nos dice "hay evidencias que muestran que el modesto crecimiento de la PTF en las manufacturas mexicanas durante el período sustitutivo de importaciones obedeció, principalmente, al sobredimensionamiento de las instalaciones de capital fijo en la mayoría de las actividades industriales, a consecuencia, entre otros factores, del encarecimiento relativo, de la mano de obra vis a vis los costos unitarios de capital, derivados de la creciente sobrevaluación del peso mexicano.

Los dos períodos contrastantes son los de 1980-1982 y 1982-1987. En el primero se registró una contracción generalizada de los niveles medios de la PTF, llegando a una tasa anual promedio de (-)5.9%. En el segundo se da un repunte, a tal grado que se obtienen tasas promedio que oscilan entre 4 y 5%. Estos datos son similares o mayores que los obtenidos por países de nueva industrialización del

sudeste de Asia durante la década previa.

De este modo, el modelo de desarrollo basado en la sustitución de importaciones adoptado por nuestro país en los años cuarenta generó dependencia económica a trabes de la inversión y deuda externa. Este modelo tuvo como característica principal: la intervención del Estado en la economía, como productor y promotor del desarrollo económico. Dicho modelo se desarrolló dentro de una ideología nacionalista, donde el Estado se concebía como rector y promotor de la economía. Sin embargo, la aplicación de este modelo generó una crisis económica, social y política; la cuál obligó posteriormente al gobierno de Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari a modificar la política económica de México.

El proceso de cambios estructurales iniciado en 1983 obedeció a necesidades internas de restaurar y mantener la estabilidad económica; pero también se debe al mismo proceso de modernización internacional de países neoliberales que buscan integrarse en bloques económicos para regular sus economías de mercado.

Con la privatización de sectores y empresas paraestatales, la reforma fiscal, la liberación financiera y la apertura de la inversión extranjera, se cierra un ciclo del Estado interventor, proteccionista y de subsidio, para pasar ahora a una estrategia neoliberal encaminada a una liberación e integración económica con otros países como Estados Unidos, Canadá y algunos latinoamericanos.

A partir de 1983 el gobierno inicia un proceso de cambios estructurales a trabes de políticas y reformas de ajuste, pero es

hasta 1986, con su entrada al GATT, cuando se da una fase de liberalización económica.

En ese mismo año el gobierno pone en práctica medidas económicas al concertar pactos económicos como el PSE (1987) Y EL PECE (1988), tendientes a reducir el déficit fiscal, controlar la demanda y abatir la inflación.

Carlos Salinas de Gortari dio saneamiento y profundizó con la política de cambios estructurales iniciada por Miguel de la Madrid al ratificar en el PECE los lineamientos del PSE. Salinas planteó su estrategia sustentada en tres acuerdos nacionales; uno, para ampliar la vida democrática, otro, para la recuperación del crecimiento económico con estabilidad, y otro, para el mejoramiento del nivel de vida. De los pactos económicos y acuerdos nacionales se derivan los planes, programas y acuerdos de productividad. Con estos programas se trata de impulsar los índices de productividad, ya que éste es el factor principal que permite a las empresas y a los países ser competitivos, como es el caso de Japón.

Entre los acuerdos que en materia de productividad adoptaron los tres sectores, fueron: Acuerdo Nacional para la Elevación de la Calidad y la productividad, y el bono por productividad de los trabajadores.

Se espera que la apertura comercial obligue a las empresas mexicanas a mejorar su eficiencia productiva e impulsar los índices de productividad, ya que ésta es el factor principal para el desarrollo de las exportaciones y la competitividad.

Sin embargo, la productividad no se consigue solo por medio de programas y acuerdos; la productividad implica modernización de la planta productiva, mejores procesos productivos, programas de capacitación, mejores niveles de educación, cambios en el estilo de la dirigencia, erradicar vicios y hábitos que han frenado la productividad, crear una filosofía de productividad en los trabajadores mexicanos como un medio para alcanzar un mayor desarrollo en México. Estos objetivos, como sabemos, podemos alcanzarlos en el mediano y largo plazo.

GATT.

CREACIÓN.

Por resolución del 18 de febrero de 1946, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de su Consejo Económico y Social (ECOSOC), convocó a una conferencia internacional sobre comercio y empleo; paralelamente decidió establecer un comité preparatorio para la creación de la Organización Internacional del Comercio.

En Agosto de 1947 el comité preparatorio aprobó un proyecto de tratado, que tenía como propósito establecer reglas para la conferencia de las Naciones Unidas sobre comercio y empleo, celebrada del 21 de Noviembre de 1947 al 24 de Marzo de 1948 en la Habana, Cuba.

Simultáneamente a los trabajos de la Habana los gobiernos que integraban el comité preparatorio, efectuaron negociaciones para reducir los impuestos arancelarios, así como otras restricciones al comercio. Tales negociaciones tuvieron su sede en Ginebra, Suiza; dando como resultado un tratado multilateral firmado el 30 de Octubre de 1947 por 23 miembros de la ONU. Dicho tratado fue denominado: ACUERDO GENERAL SOBRE ARANCELES ADUANEROS Y COMERCIO (mejor conocido con las siglas en inglés GATT).

El GATT (general Agreement on tariffs and trade), es el acuerdo que tiene como finalidad liberalizar y lograr la estabilidad del comercio internacional mediante el abatimiento de las barreras arancelarias que impiden la fluidez del mismo.

El GATT es concebido como un sistema multilateral que brinda grandes oportunidades a los países que lo integran para que puedan

comerciar sus productos entre si, sin fuertes restricciones aduanales.

MÉXICO ANTE EL GATT.

Cuando el modelo de sustitución de importaciones resultó obsoleto ante el nuevo proceso de integración económica mundial, el país dio un giro en su política económica, optando por ampliar el intercambio comercial con otras naciones, es decir, optó por un comercio multilateral representado por el GATT.

México firmo su adhesión al GATT el 24 de Agosto de 1986, con lo que el país da un paso importante para la apertura comercial.

Los lineamientos establecidos que permitieron el ingreso de México se llevo bajo la firma de lo que se llamo " protocolo ad-hoc", que incluyó los siguientes aspectos: 1) El señalamiento de que México gozará del trato especial y más favorable; 2) Reconocimiento de el carácter prioritario que México otorga al sector agrícola en sus políticas económicas y sociales, particularmente en lo que se refiere al régimen de tenencia de la tierra; 3) considerar el interés de México de aplicar su Plan Nacional de desarrollo y sus programas sectoriales y regionales, así como establecer los instrumentos necesarios para su ejecución, incluidos los de carácter fiscal y financiero, de conformidad con las disposiciones del Acuerdo General y; 4) Respetar la soberanía de México respecto a sus recursos naturales, establecida en su constitución política, reconociendo su derecho de mantener algunas restricciones a la exportación relacionados con la conservación de los recursos naturales, en particular en el sector energético, sobre la base de sus necesidades sociales

y de desarrollo; siempre y cuando tales medidas se apliquen junto con restricciones a la producción o el consumo nacionales.

Los productos específicamente negociados correspondieron en términos generales a bienes en los que la oferta nacional no existía o eran insuficientes o inadecuada, pero que eran necesarios para la operación de la planta productiva, así como artículos que internamente contaban con niveles de competencia internacional.

Para allanar el camino de la adhesión y sin que ello implicara un costo interno, México aceptó suscribir los siguientes códigos de conducta :

- 1) Procedimiento para el trámite de licencias de importación.
- 2) Antidumping
- 3) Obstáculos técnicos, conocidos como código de normas.
- 4) Valoración aduanera.

La apertura en sus distintas manifestaciones, tuvo como punto principal la incursión de México a la economía internacional e impulsar el comercio, para aumentar las posibilidades de crecimiento económico.

EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO

El TLC es un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas entre los tres países. También se incluyen reglas para regular la compra y venta de los llamados servicios que son, entre otros: el transporte terrestre, las telecomunicaciones, los servicios profesionales, así como los bancos y las compañías aseguradoras. El TLC es, por consiguiente, un conjunto de reglas para fomentar las compras y las ventas entre los tres países, quitando paulatinamente los aranceles o impuestos que pagan los productos para entrar a otro país.

En el Plan Nacional de Desarrollo de, 1988-1994, hay dos puntos específicos donde se dice que se abrirán los mercados al exterior, el punto 3.1.2 (p.27) y el 5.3.5 (pp 85-86). Los últimos párrafos de este punto son: abrir mercados exteriores aprovechando el GATT y "utilizar las negociaciones bilaterales para mejorar permanentemente el acceso a los mercados externos..." PND, Mayo de 1989, Poder Legislativo.

Tal vez el primer paso en la dirección del TLC es el acuerdo marco firmado con Estados Unidos en 1989 y modificado en Octubre del mismo año, así como con Canadá en el mes de Marzo.

Pero la primera actividad formal rumbo al TLC fueron las consultas de Marzo y Abril de 1990 organizadas por el senado de la república; éstas fueron llamadas "las relaciones comerciales de México con el mundo".

FUNDAMENTOS DEL TLC

EL artículo 133 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga autorización al poder ejecutivo para negociar acuerdos internacionales. Esta facultad de negociar Tratados, Acuerdos, Convenios, etc., sólo la tiene el presidente de la república, puesto que exclusivamente en él recae el poder ejecutivo (art. 80, art. 89 fracción X). Sin embargo, el senado de la república debe aprobar dichos tratados.

En cuanto a la legislación vigente sobre acuerdos internacionales; México ha firmado y ratificado la convención de Viena (depositada en Naciones Unidas el 10 de Marzo de 1988). De acuerdo con ésta, cualquier acuerdo realizado por dos o más países es un tratado, independientemente del nombre.

Sin embargo, el día dos de Enero de 1992 apareció la Ley sobre la celebración de tratados en el diario oficial que da autorización al gobierno de los Estados Unidos Mexicanos a celebrar acuerdos internacionales. Esta Ley define los tratados de forma diferente a la convención de Viena, y además autoriza a entidades públicas (incluyendo gobiernos estatales y municipales) a realizar convenios con el exterior en forma de acuerdos internacionales.

ESTRUCTURA DEL TLC.

El TLC consta de 22 capítulos que suman casi 300 artículos, además de estos contiene una gran variedad de anexos. Los capítulos están ordenados en ocho partes, ver figura 1:

| | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| I. Objetivos | Primera parte: definiciones |
| II. Definiciones | |
| III. Comercio de bienes | |
| IV. Reglas de origen | |
| V. Procedimientos aduanales | Segunda parte: Comercio de |
| VI. Energía | bienes |
| VII. Agropecuario | |
| VIII. Medidas de emergencia | |
| IX. Normalización | Tercera parte: Normalización |
| X. Compras del sector público | Cuarta parte: Compras del S. P. |
| XI. Inversión | |
| XII. Comercio transf. de serv. | |
| XIII. Telecomunicaciones | Quinta parte: inversiones y ser |
| XIV. Servicios Financieros | vicios. |
| XV. Comp., monop., emp. del Edo. | |

XVI. Entrada temporal de personas

XVII. Propiedad intelectual

Sexta parte: Prop. I

XVIII. Pub., notif., y adm. de ley

XIX. Antidumping

Séptima parte: Controversias

XX. Solución de controversias

XXI. Excepciones

XXII. Disposiciones finales

Octava parte: Disposiciones
finales.

Figura 1. Estructura del TLC.

Fuente: Sehetino Macario. TLC: Tratado de libre comercio. ¿Que es y como nos afecta ? Editorial, Grupo editorial Ibero

Entre los anexos están los de desgravación, los cuáles especifican los tiempos y ritmos a los que se reducirán las tarifas. Pero hay dos grupos más de anexos al final del texto: uno de ellos establece los movimientos de fracciones arancelarias compatibles con el capítulo IV. El otro grupo contiene siete anexos nombrados del I al VII que complementan la quinta parte. Pero además, contiene otros dos niveles de anexos: a) para el capítulo III hay dos anexos: el 300-a (industria automotriz) y el 300-b (industria textil y vestido); b) Este último nivel de anexos corresponden a cada capítulo y en ocasiones a cada párrafo o subpárrafo de algún determinado artículo.

Estos anexos tienen la finalidad de permitir que el TLC sea estable, puesto que es independiente del tiempo y del espacio. Por

ejemplo, si un artículo cualquiera establece que las partes se comprometen a cumplir alguna disposición, el anexo de tal artículo especifica que parte, como cumplirán la disposición, en que tiempo, etc., de modo que si los países firmantes consideran necesario modificar algún término de la negociación, no será necesario modificar el texto, bastará con suprimir o corregir el anexo correspondiente. Los capítulos I y II dan los objetivos y las definiciones generales. Estos capítulos constan de muy pocos artículos (5 el primero y solo 1 el segundo), sin embargo, todos los capítulos tiene su artículo de definiciones específicas.

101 zona de libre comercio

102 objetivos

103 otros tratados

CAPITULO 1

104 materia ambiental

105 obligaciones

Definiciones generales

CAPITULO 11

Los capítulos III, IV, V y VI corresponden al comercio de bienes. Excluyen algunos sectores que se analizan en capítulos separados.

La reglamentación sobre el movimiento y protección de los factores productivos: capital , trabajo y tecnología están estructurados de la siguiente manera: Inversión, capítulo XI, Comercio transfronterizo de servicios, capítulo XII, Servicios Financieros capítulo XIV, Trabajo, capítulo XVI, y para Tecnología, capítulo XVII (Propiedad Intelectual).

Existen dos artículos que se refieren al sector Publico: El X,

compras del sector Público y el XV, relacionado a la competencia, los monopolios y las empresas del Estado.

Los sectores productivos específicos son: Energía, capítulo VI, telecomunicaciones, capítulo XIII, y agropecuario capítulo VII, la última sección incluye las medidas de salvaguarda y resoluciones de disputas, capítulos VIII, XVIII y XX.

El capítulo XXII y final, incluye las disposiciones relativas a los anexos y enmiendas que deban hacerse en el futuro al TLC, la fecha de entrada en vigor, las posibilidades de entrar y salir del mismo y determina cuales serán los textos del TLC que serán válidos para una mejor conceptualización, ver figura 2:

| | | |
|-------------------------------------|----------------|--|
| III. Comercio de bienes | Bienes | |
| IV. Reglas de origen | | |
| V. Procedimientos aduanales | | |
| IX. Normalización | | |
| | | |
| XI. Inversión | | |
| XII. Comercio transf. de servicios. | Capital | |
| XIV. Servicios financieros | | |
| | | |
| XVI. Entrada temporales de personas | Trabajo | |
| | | |
| XVII. Propiedad intelectual | Tecnología | |
| | | |
| X. Compras del sector público | Sector Público | |

| | |
|--|--------------|
| XV. Competencia, monopolios, emp. del Edo. | |
| | |
| VI. Energía | Sectores |
| XlI. Telecomunicaciones | especificos |
| Vll. Agropecuario | |
| | |
| Vlll. Medidas de emergencia | |
| XVlll. Pub.,notif.,y adm. de leyes | Disputas y |
| XlX. Antidumping | salvaguardas |
| XX. Solución de controversias | |

figura 2.

V MUESTRA

Después de haber definido el problema a investigar, se debe definir la población o universo que se desea estudiar o medir, porque de éste universo se obtendrá la muestra, la cual, debe representar las mismas características de la población en estudio. Una vez definido el tamaño de la muestra, se determina el método adecuado de muestreo.

En cualquier investigación de campo es conveniente usar una muestra, ya que ésta, ofrece muchos beneficios importantes, en comparación con los resultados de un censo. En una muestra se realizan menos encuestas, lo cual significa menos costos, se dedica menos tiempo y esfuerzo, y los resultados siempre son confiables. Mientras que en un censo, el estudio o medición se realiza con todos los elementos del universo.

POBLACION O UNIVERSO

Es el conjunto de todos los elementos que el investigador desea estudiar o medir.

El universo puede ser finito o infinito. Se le considera finito cuando el número de elementos lo constituye es menor que 500000 e infinito cuando ese número es mayor.

Para ésta investigación, nuestro universo está determinado por 1415 empresas de la zona de Iztapalapa, por lo tanto se trata de un universo finito.

Fisher, Laura. Alma Navarro. Introducción a la investigación de mercados, segunda edición. México, 1992, pág.55.

MUESTRA

Es una parte de la población o universo, la cual debe presentar las mismas características que ocurren en la población o universo en estudio.

Tamaño de la muestra

El tamaño de la muestra depende del tipo de población o universo, en este caso, se trata de un universo finito, por lo tanto, se empleará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{\bar{O} N p q}{e (N-1) + pq}$$

En donde:

\bar{O} = nivel de confianza (1.96)

N = Universo (14150)

p = Probabilidad a favor (.50)

q = Probabilidad en contra (.50)

e = Error de estimación (0.05)

n = Muestra (numero de elementos encuestados)

SUSTITUCIÓN

$$n = \frac{3.84 \times 14150 \times 0.50 \times 0.50}{.0025(14150-1) + 3.84 \times 0.50 \times 0.50}$$
$$n = \frac{13584}{36.33} = 373.9$$

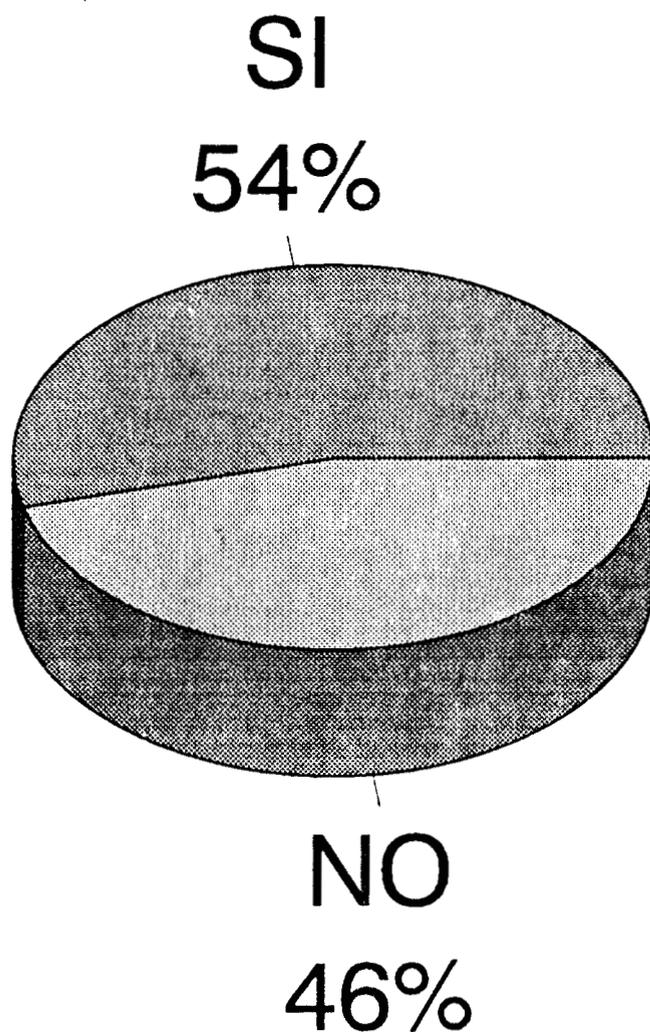
Método de muestreo.

Para realizar este estudio, se determinó conveniente usar el método probabilístico. Ya que éste método permite que cada elemento del universo tenga la misma posibilidad de ser elegido para la muestra, por lo que las empresas a investigar se seleccionarán de una forma aleatoria, es decir, al azar.

VI.- PRESENTACION DE RESULTADOS

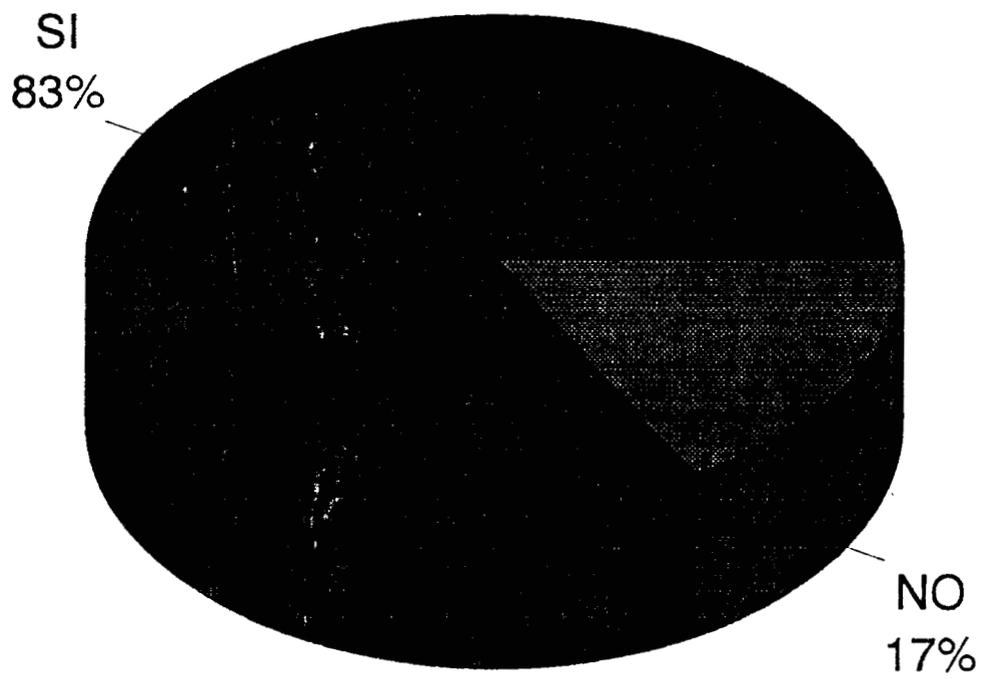
RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIO-
NARIO APLICADO A LOS EMPRESARIOS

P.1.- ¿En su empresa se hacen estudios para detectar necesidades de capacitación?



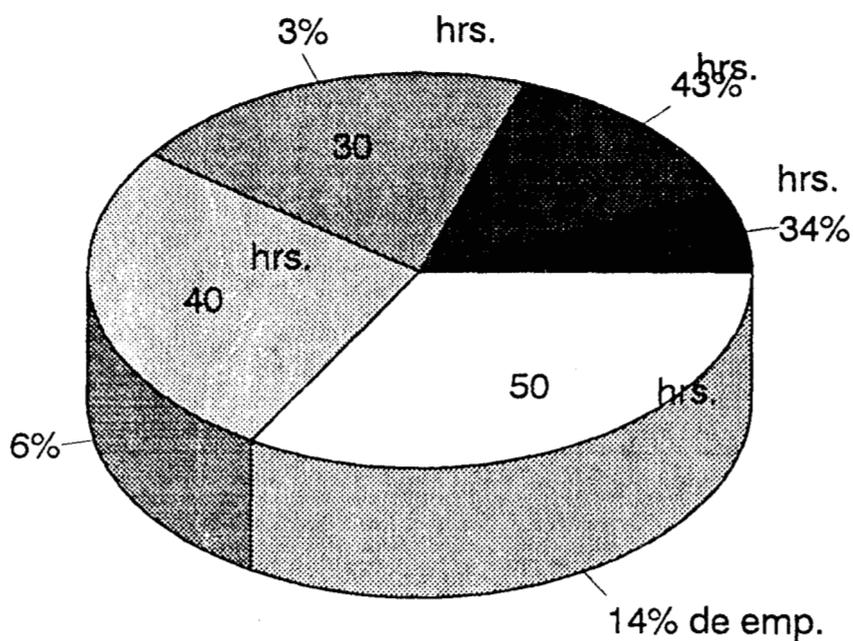
El 54% de las empresas encuestadas respondieron que sí hacen estudios para detectar las necesidades de capacitación; la otra parte no lo hace.

p.2.-¿Han recibido capacitación sus trabajadores en los últimos meses?



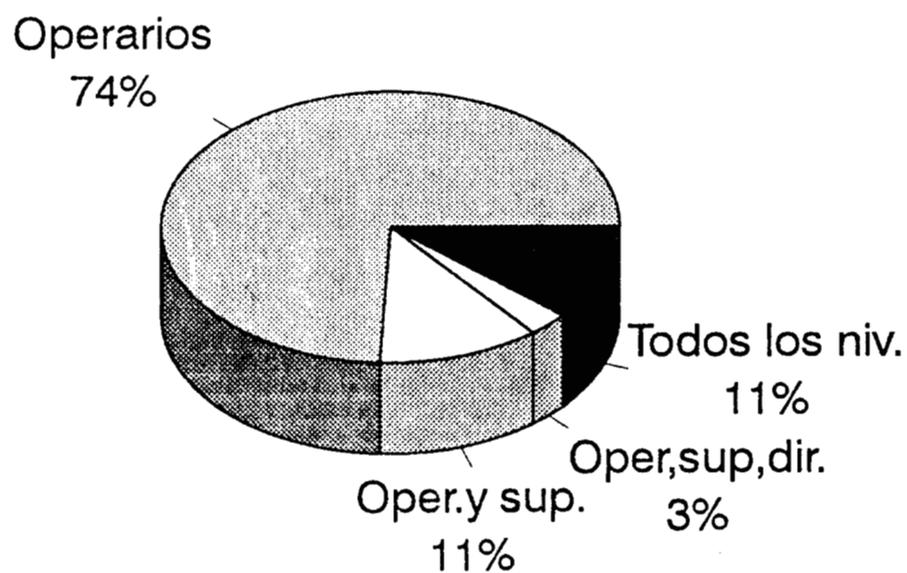
Contestaron afirmativamente el 83% de los empresarios, mientras que un 17% no capacita a sus trabajadores

P.3.- ¿Aproximadamente cuantas horas de capacitación ha recibido cada trabajador en el último año?



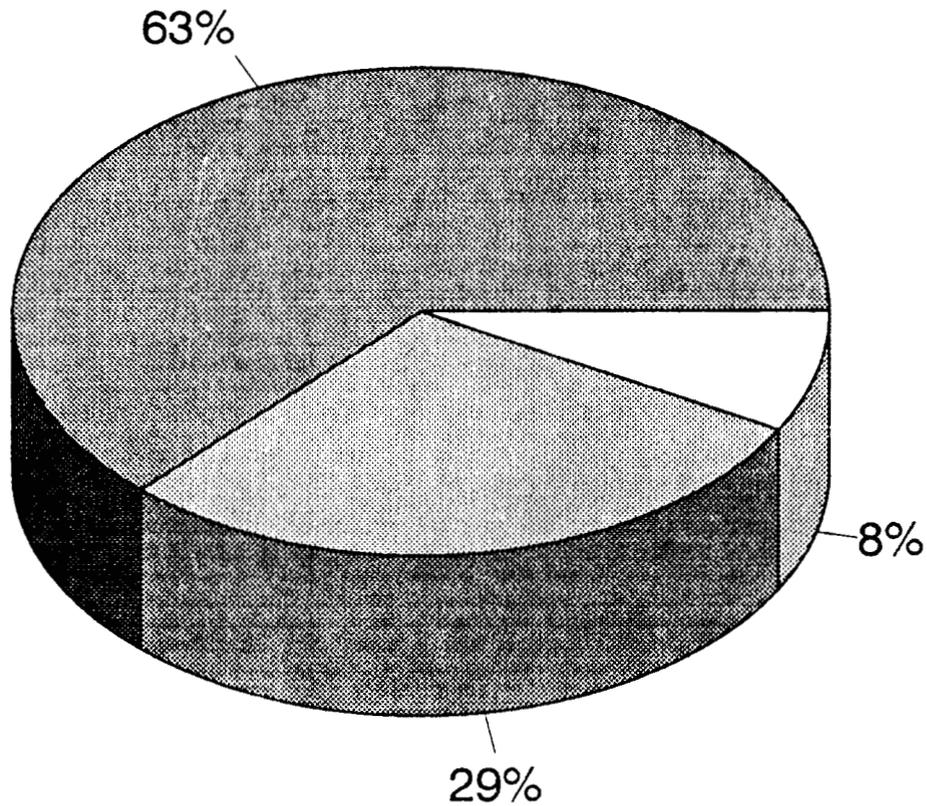
De los empresarios que sí capacitan a sus trabajadores (un 83%), tenemos que solo el 14% han impartido cursos de más de 40 horas de capacitación y un 43% les ha asignado 20 hrs. en el último año.

P.4.- ¿En su empresa, a que nivel se requiere más capacitación?



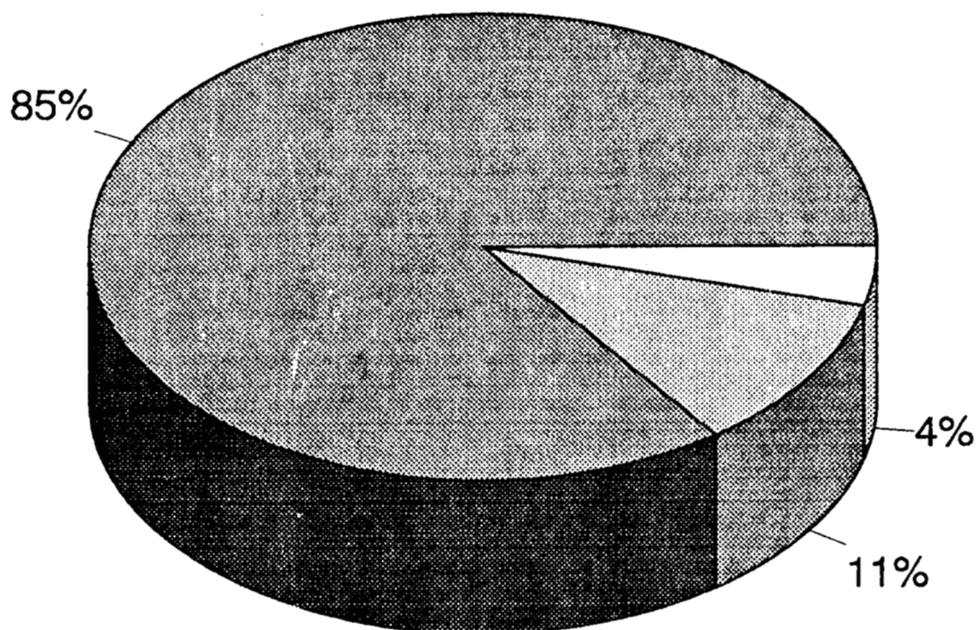
El 74% de los encuestados contestó que el nivel en el que más se requiere capacitación es a nivel operativo, mientras que sólo el 1% contestó que se requiere en los cuatro niveles.

P. 5. ¿En su empresa existe una Comisión Mixta de Capacitación?



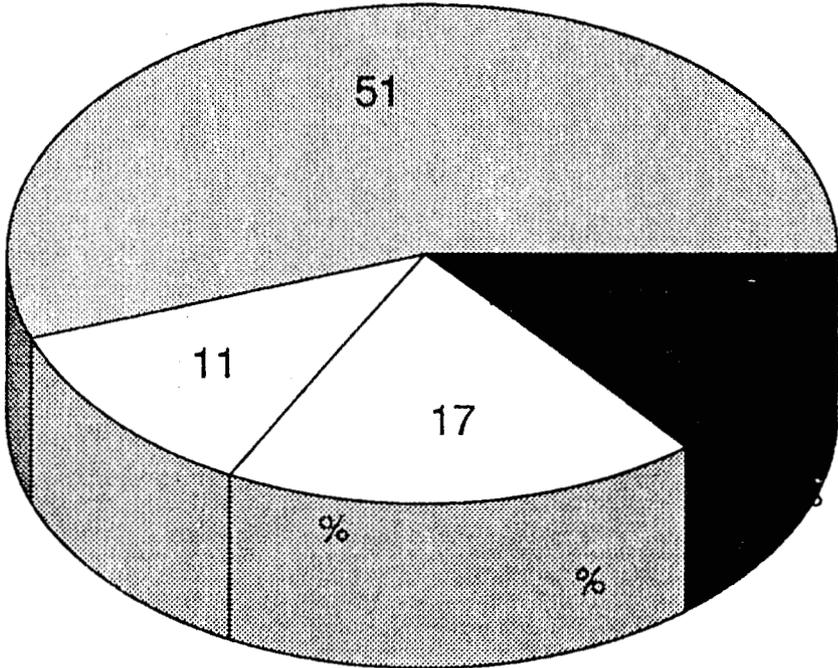
De las empresas encuestadas, el 63% de ellas cuenta con una Comisión Mixta de Capacitación y el 29 % no cuenta con dicha Comisión. Mientras que el 8% de los encuestados no contestó o no sabe en que consiste dicha comisión.

P.6.-¿Aproximadamente, que porcentaje de su presupuesto le destina a la capacitación?



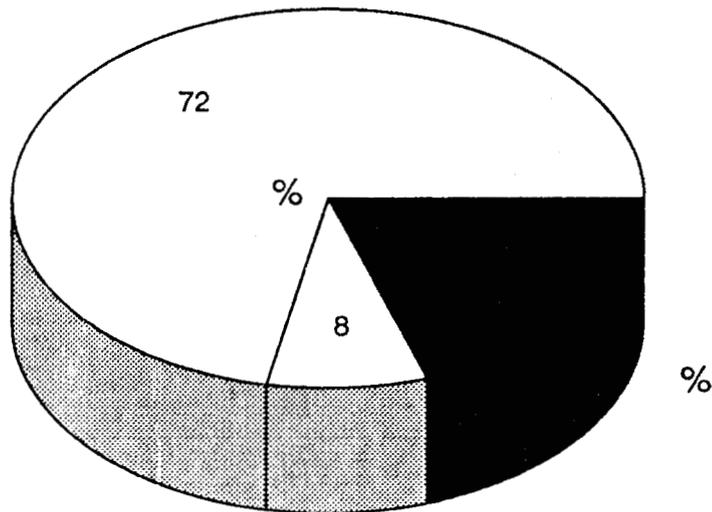
El 85 % de las empresas encuestadas le destinan de 1-5% de su presupuesto a la capacitación de sus trabajadores, y solo el 11% de los encuestados le destina del 6 al 10% de su presupuesto. En tanto que el 4% de los encuestados no tienen estimado el presupuesto que destinan a la capacitación.

P.7.-¿En que aspecto le ha beneficiado o beneficiaría la capacitación?



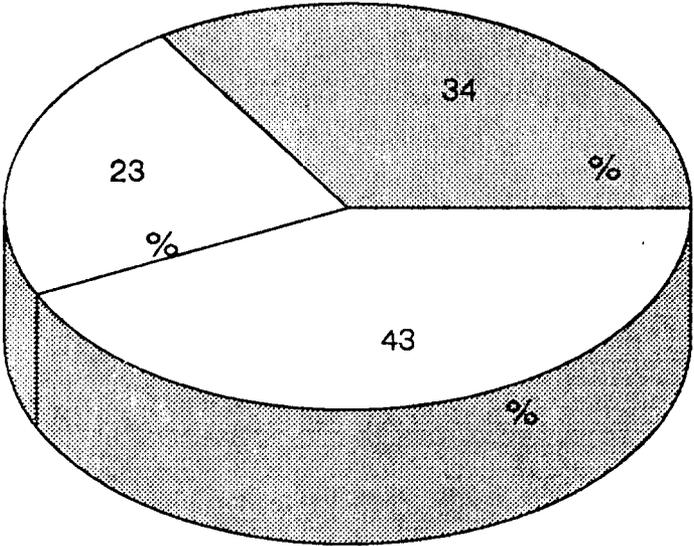
El 51% de los encuestados considera que la capacitación le permite mejorar en diseño, costos, precios, productividad y competitividad. El 11% en costos, productividad y competitividad. El 17% en productividad y competitividad y el 13% solo en competitividad.

P.8.-¿Qué mecanismos de capacitación utiliza su empresa?



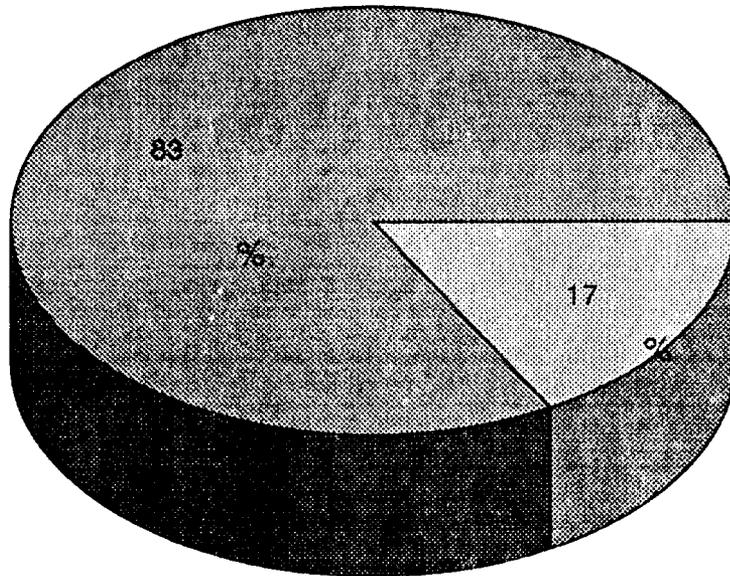
El 8% de las empresas capacita a sus trabajadores a través de centros de capacitación especializados, de instituciones privadas y sobre el trabajo en la misma empresa. El 20% a través de instituciones privadas y sobre el trabajo en la misma empresa, y el 72% capacita sobre el trabajo en la misma empresa.

P.9.-Los cursos de capacitación son diseñados con apego al Plan Nacional de Capacitación?



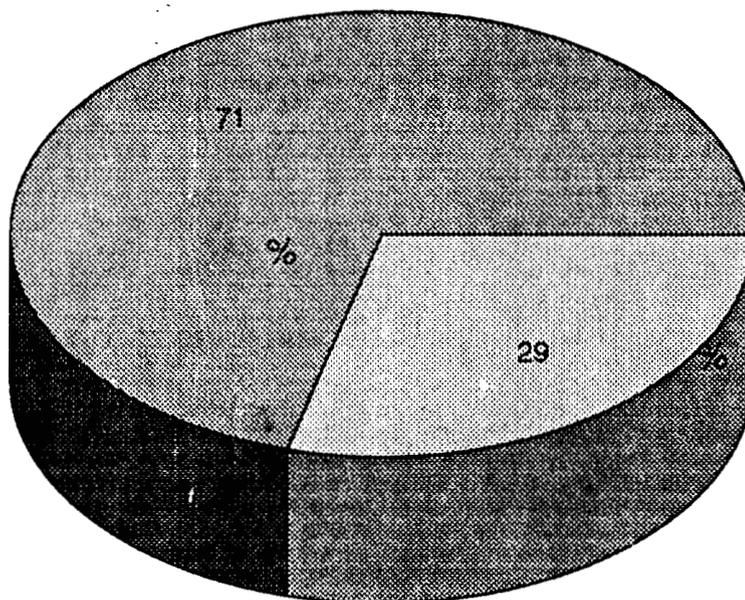
El 34% de las empresas contestó que sí toma en cuenta el Plan nacional de Capacitación y productividad al diseñar sus cursos de capacitación. Mientras que el 23% no. El 43% de los encuestados no sabe o desconoce dicho plan.

P.10.-La empresa diseña sus cursos de acuerdo a sus propias necesidades?



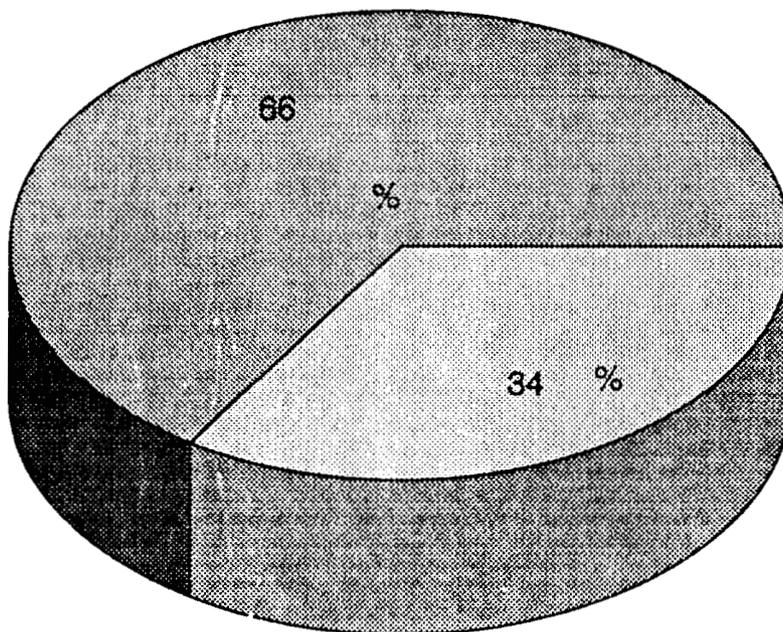
El 83% de las empresas dijo diseñar sus cursos de acuerdo a sus propias necesidades, mientras que el 17% de ellos imparten cursos sobre conocimientos generales.

P.11.-¿Tiene ud. previsto algún plan de capacitación para los proximos meses?



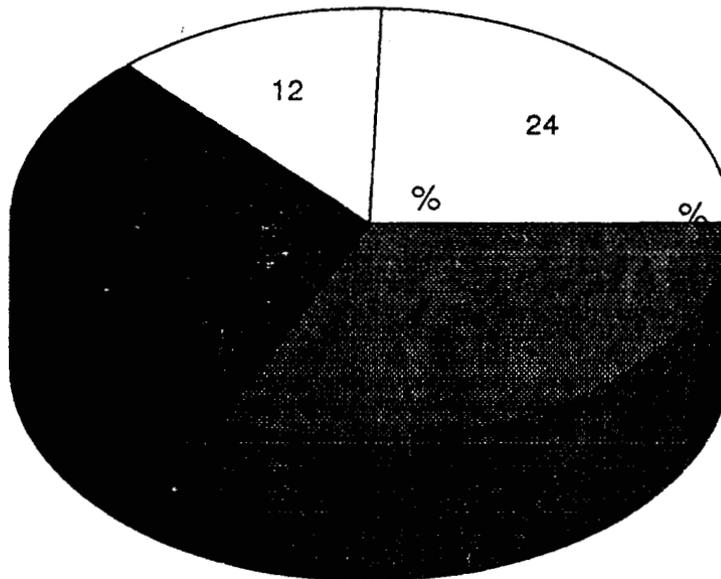
El 71% de los encuestados dijo tener previsto capacitar a sus trabajadores en los próximos meses. Y el 29% dijo que no.

P.12.-¿Cree que el gobierno debe participar más en cuanto a la capacitación de las empresas?



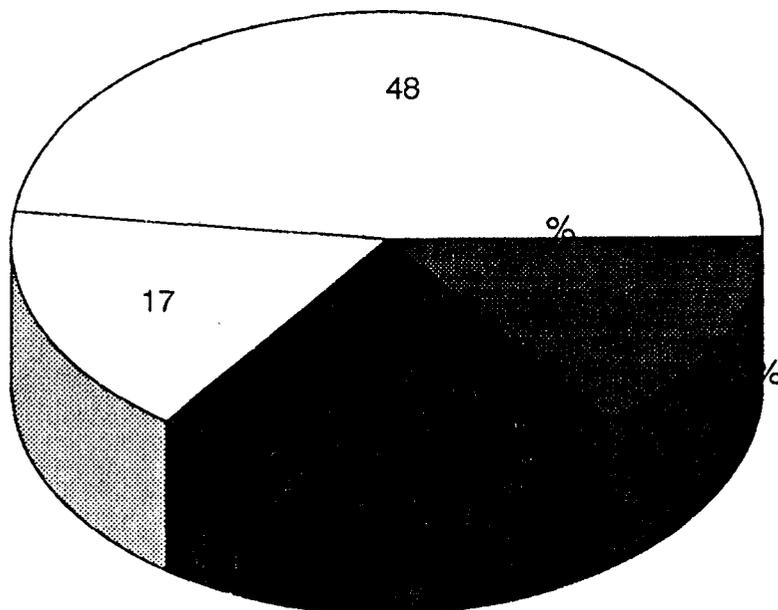
El 66% de las empresas dijo estar de acuerdo en que el gobierno participe promoviendo la capacitación en las empresas, en tanto que el 34% no está de acuerdo.

P.13.-¿En que aspectos debe participar el gobierno?



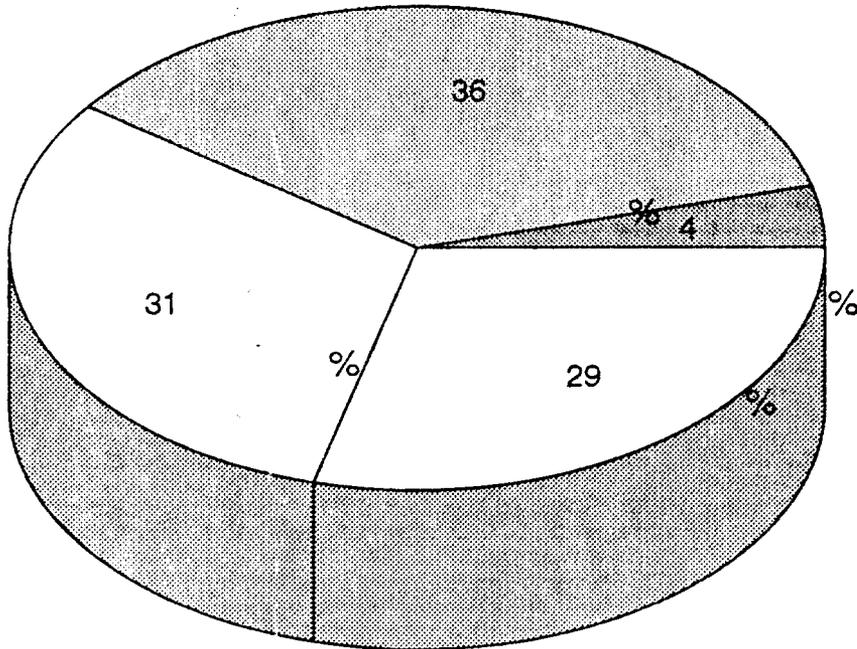
El 26% de los encuestados opinó que el gobierno debe promover la capacitación creando centros especializados de capacitación. El 12% dijo que a través de asesores especializados, el 33% a través de incentivos fiscales y el 29% a través de otras formas.

P.14.-Por qué cree ud. que se debe capacitar a los trabajadores?



El 17% de los encuestados dijo que se debe capacitar para cubrir las necesidades de la empresa, por cambio tecnológico y para ser más competitivo. 20% dijo que para ser más competitivo y para cubrir las necesidades de la empresa. El 48% dijo que para ser más competitivo y solo el 15% dijo que para cumplir con las disposiciones legales.

P.15.-¿Cuáles son los principales problemas que enfrenta su empresa para capacitar a sus trabajadores?

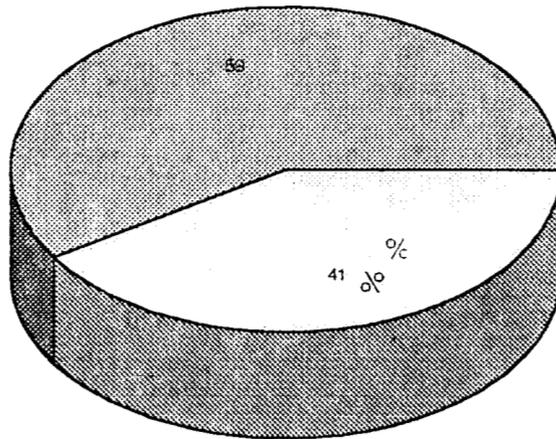


El 36% dijo que los principales problemas que enfrentan está relacionado con falta de recursos y disposición de los trabajadores. 31% argumentó la regulación excesiva; 29% falta de disposición de los trabajadores y el 4% otros factores.

PRESENTACION DE RESULTADOS

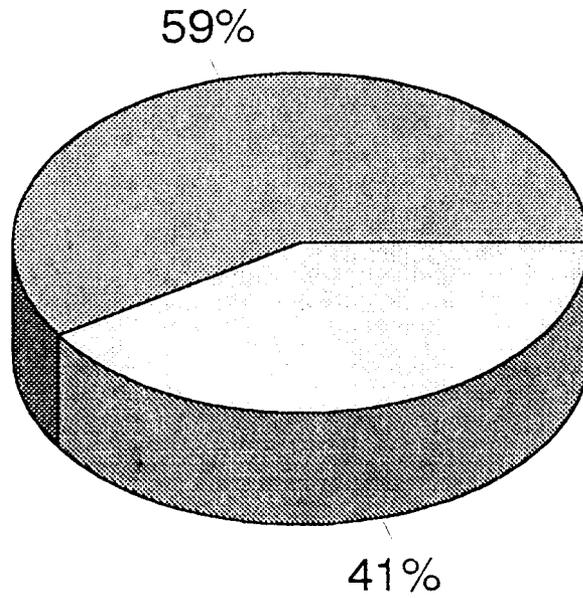
RESULTADOS OBTENIDOS DEL CUESTIONARIO APLICADO
A LOS TRABAJADORES

P1.-¿Ha recibido cursos de capacitación ultimamente?



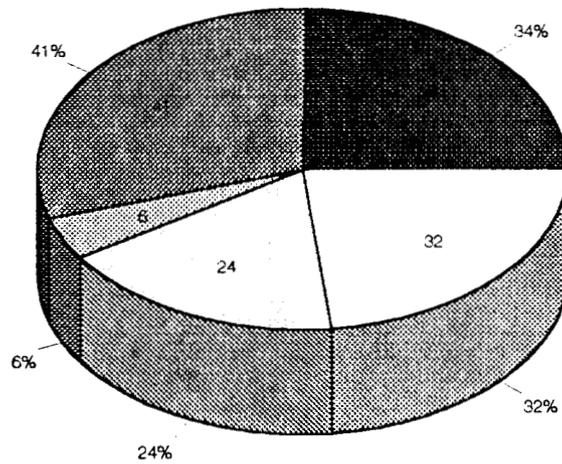
El 59% de los trabajadores encuestados respondieron que no han recibido cursos de capacitación últimamente. El 41% restante contestó afirmativamente.

P.2.-¿Que tiempo hace que recibió el último curso?



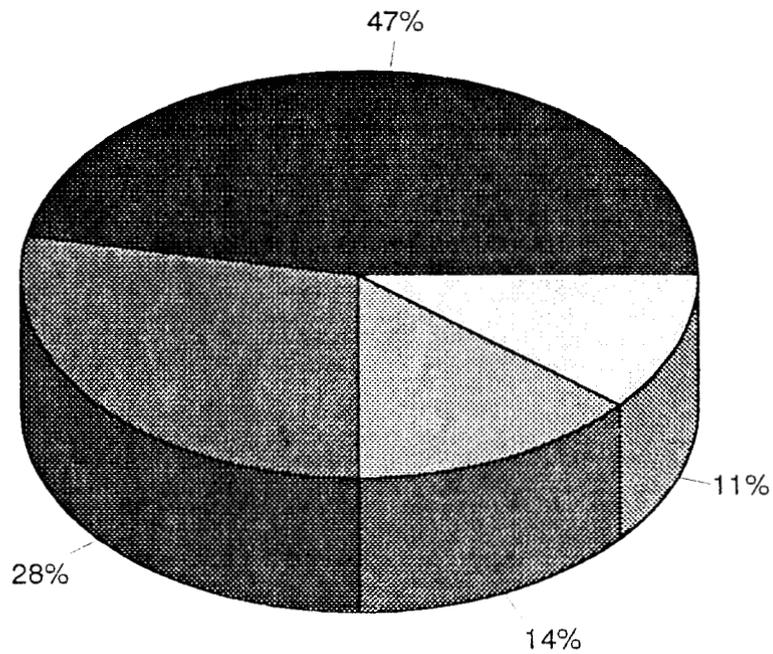
36% de los trabajadores encuestados contestaron haber recibido cursos de capacitación en los últimos 6 meses; mientras que un 9% respondió haberlos recibido en un periodo de 9 meses.

P.3.-¿cuántas horas de capacitación ha recibido en el último año?



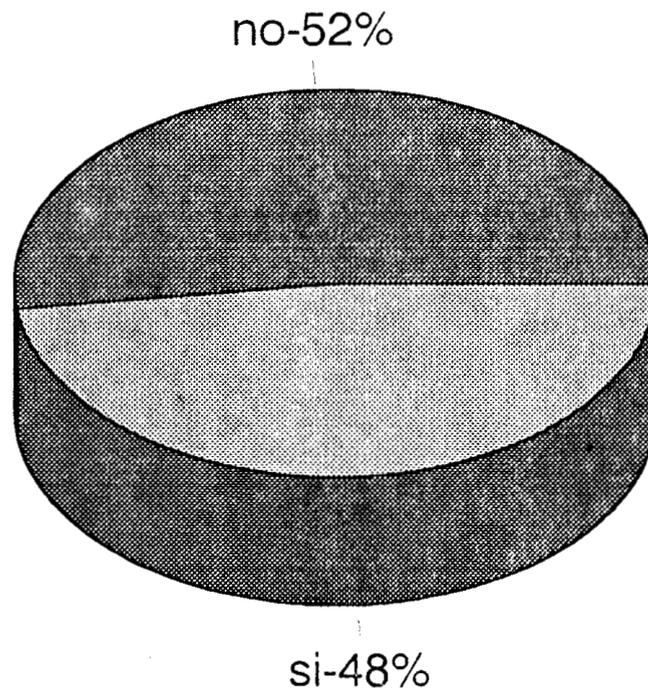
El 34% de los trabajadores contestaron haber recibido en promedio 20 hrs. de capacitación en el último año; y solo un 4% contestaron haber tenido más de 40 horas de capacitación en el último año.

P.4.-¿Qué tipo de capacitación recibió?



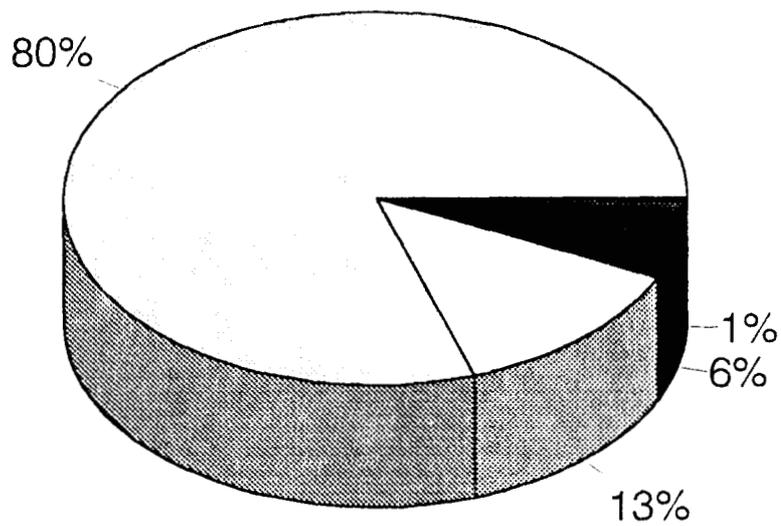
De los trabajadores encuestados el 47% respondió haber recibido capacitación de tipo manual. Por otro lado un 11% contestó haber recibido otro tipo de capacitación.

p.5.-¿Toman en cuenta su opinión antes de diseñar los cursos de capacitación?



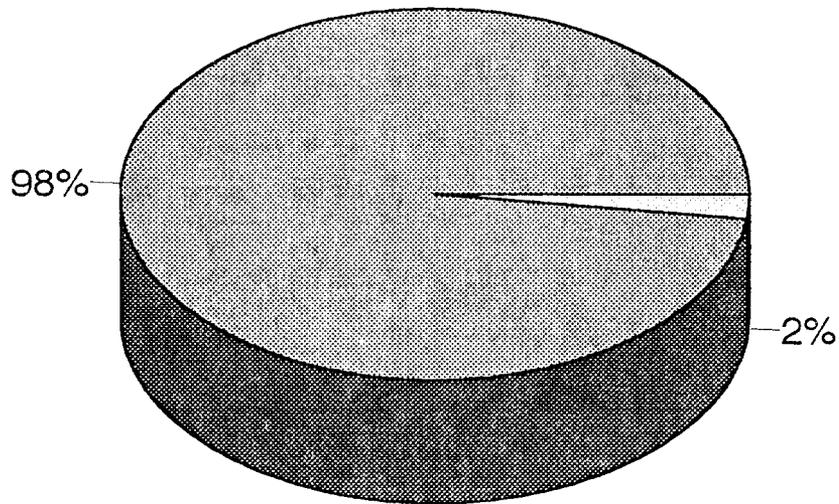
Un 52% de los trabajadores respondieron que no toman en cuenta su opinión al diseñar los cursos de capacitación. El 48% restante respondió que sí es tomada en cuenta su opinión para el diseño de los cursos.

P6.-¿Cuál es el motivo por el que recibió capacitación?



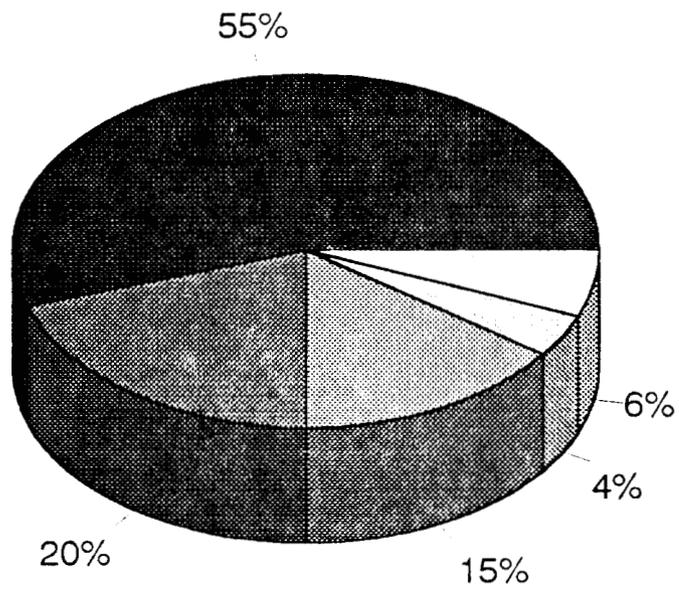
El 80% de los trabajadores respondieron que se les capacita por disposición de la empresa; y solo un 1% respondió que por motivos diferentes a: ascenso, disposición de la empresa, por innovación tecnológica y por ley.

P7.-¿Cree que su desempeño es satisfactorio?



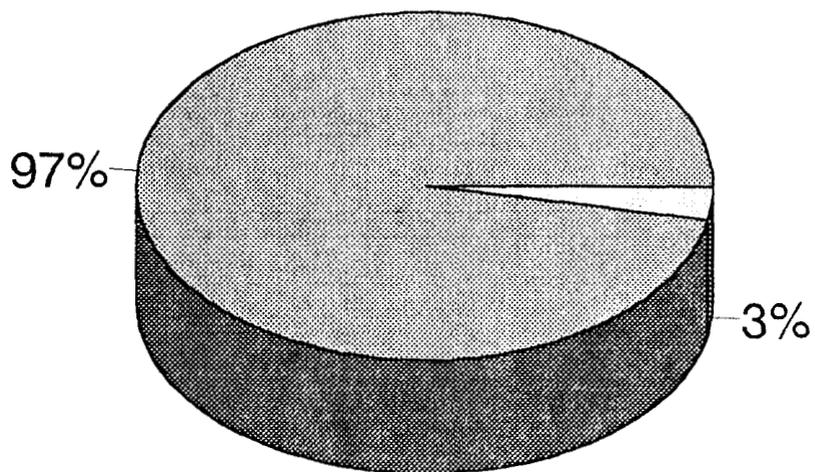
El 98% de los trabajadores encuestados consideraron que su desempeño es satisfactorio y solo un 2% consideró que no se desempeña satisfactoriamente.

Fig. 2.- Por que motivo no es satisfactorio?



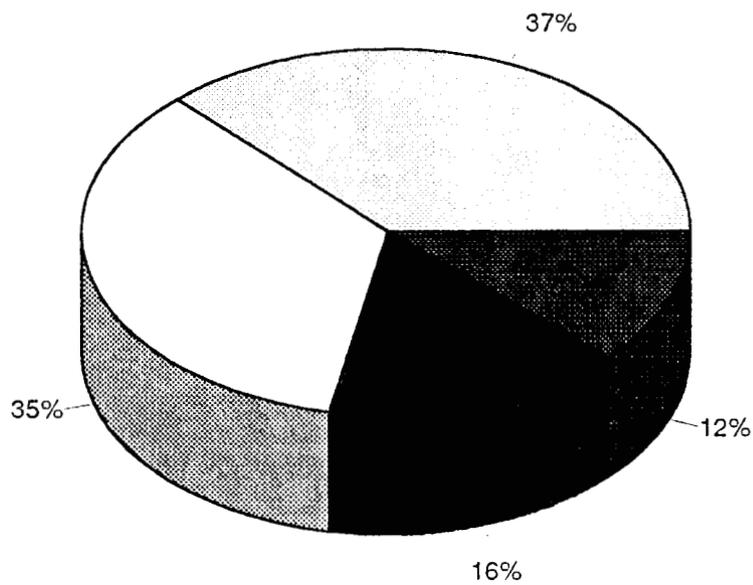
El principal motivo por el que los trabajadores consideran que su trabajo no es satisfactorio es por los bajos salarios (55%); por otra parte un 4% respondió que era por técnicas y procedimientos inadecuados.

P9.-¿Considera ud. que la capacitación le permite mejorar su productividad?



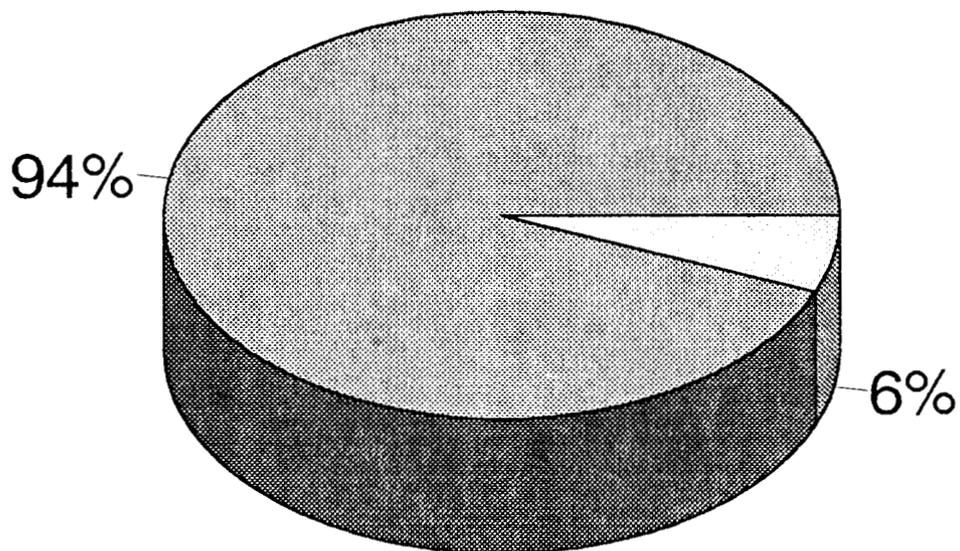
El 97% de los trabajadores considera que por medio de la capacitación puede mejorar su productividad. Solo una mínima parte (3%) considera que no.

P.10.-¿Qué tipo de capacitación sugiere ud. para mejorar su productividad?



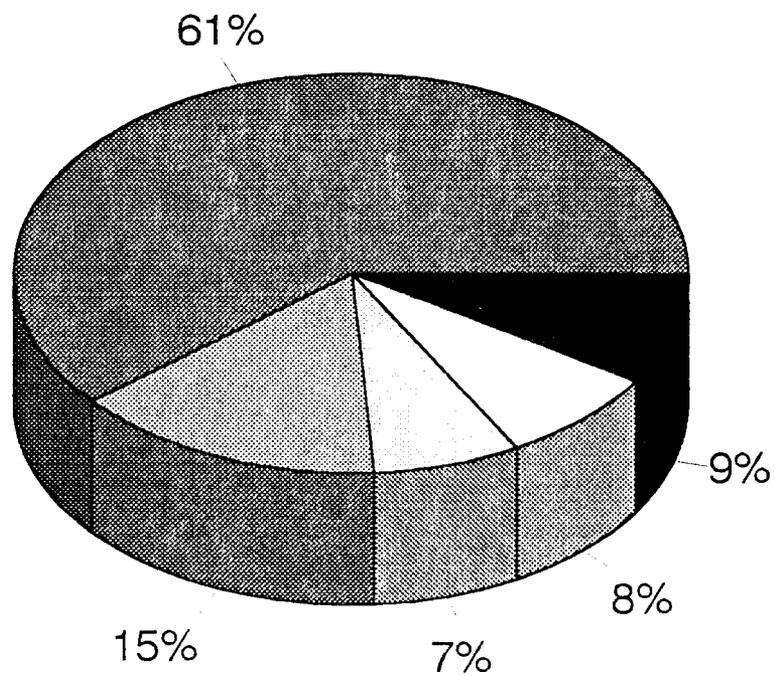
Un 37% de los trabajadores opinó que debería recibir capacitación en relación con el puesto que desempeña y un 12% no sabe que tipo de capacitación puede mejorar su productividad.

P11.-¿Está dispuesto a participar en un curso de capacitación?



El 94% de los encuestados estaría dispuesto a participar en algún curso de capacitación, y solo un 6% no se mostro dispuesto a participar en un curso de capacitación.

P.12.-¿Qué beneficios ha obtenido de la capacitación?



El 61% de los trabajadores respondió solo haber obtenido satisfacción personal como beneficio de la capacitación; y solo un 7% ha obtenido premios en especie.

VII COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

1.- La micro y pequeña empresa capacita a sus trabajadores para aumentar su productividad y competitividad.

Se confirmó ésta hipótesis; ya que el 83% de los empresarios encuestados contestaron que si han capacitado a sus trabajadores en los últimos seis meses. Por su parte el trabajador confirmó haber recibido capacitación últimamente; de los cuales el 36% recibió cursos de capacitación en los últimos seis meses y un 9% hace nueve meses, el porcentaje restante lo recibió hace un año o más.

El porcentaje obtenido en las respuesta de los empresarios podría considerarse amplio en comparación con el obtenido en el cuestionario de los trabajadores, pero esto resulta razonable, pues hay que tomar en cuenta que algunos de los empresarios consideran como capacitación algunos cursos de conocimientos generales como son: primeros auxilios, superación personal, y no solamente cursos de tipo manual.

Ademas de esto, el porcentaje promedio de horas de capacitación que los empresarios han destinado a cada trabajador coincide con el porcentaje de horas de capacitación que han recibido los trabajadores en el último año.

Por otra parte los empresarios encuestados contestaron que la capacitación les ha permitido ser mas competitivos. Por su parte los trabajadores afirman que los cursos de capacitación les permiten ser más productivos.

2.- La micro y pequeña empresa sí realizan estudios para detectar las necesidades reales de capacitación antes de diseñar e impartir sus cursos.

Se comprobó la hipótesis de que las empresas capacitan a sus trabajadores a partir de un análisis previo sobre las necesidades reales de capacitación de la empresa. Ya que los empresarios dijeron que sí tienen programas para detectar en que áreas se requiere capacitación. Este porcentaje no es el esperado, sin embargo, sí es representativo de la tendencia e interés que hay, de parte de los empresarios, hacia la capacitación. Por otro lado, lo que habría de constatar es, de qué manera, estas empresas determinan sus necesidades reales de capacitación, ya que el 48% de los trabajadores encuestados contestaron que no se les toma en cuenta su opinión o sugerencias para preparar o programar los cursos de capacitación.

Esto nos lleva a concluir de que muchos de estos cursos son preparados bajo otros criterios, sin tomar en cuenta la opinión de los trabajadores y que por lo tanto se les imparten cursos de conocimientos generales que no alcanzan a cubrir realmente las necesidades de la empresa.

3.- La capacitación que recibe los trabajadores les permite mejorar sus condiciones de vida.

Se niega la hipótesis ya que los trabajadores encuestados dijo haber obtenido, sólo, satisfacción personal como único beneficio de la capacitación. El porcentaje restante de trabajadores, 39%, la minoría, dijo haber obtenido mejores salarios, ascensos, o premios en especie.

Esto nos permite concluir, que el trabajador tiene una visión un tanto negativa de la capacitación, ya que el trabajador siente que la capacitación solo le trae beneficios a la empresa y no ve que la capacitación le otorge un beneficio directo que se refleje a través de un mejor salario. A pesar de estos resultados, el 94% de los trabajadores dijeron estar dispuestos a participar en algún curso de capacitación.

4.-La capacitación que reciben los trabajadores influye en la productividad y competitividad de las empresas.

Se comprueba esta hipótesis, ya que los empresarios consideraron que la capacitación les ha beneficiado en precio, costos, productividad y competitividad. En tanto que el 48% de los encuestados manifestaron que capacitan para cubrir las necesidades de la empresa y para ser más competitivo. Esto nos permite concluir que los empresarios saben que beneficios pueden alcanzar al capacitar a sus trabajadores.

Los trabajadores contestaron en un 97% que la capacitación les ha permitido mejorar su productividad, así mismo sugirieron en un 37% que desearían recibir cursos relacionados o afines a su puesto.

5.-Las empresas consideran al Plan Nacional de Capacitación al elaborar sus cursos de capacitación.

Se niega esta hipótesis ya que sólo la tercera parte de las empresas encuestadas han consultado el Plan Nacional de Capacitación, mientras el 23% dijeron que no se basan en este plan, y el 43% dijo que no sabe si sus cursos y programas de capacitación se basan o son elaborados de acuerdo a dicho plan.

De estas respuestas vemos que la mayoría de empresas no toma en cuenta los planes o programas de capacitación que promueve el gobierno a través de la Secretaria del Trabajo, sin embargo, no quiere decir que por este hecho no capaciten a los trabajadores, ya que en otras de las respuestas el 71% de los encuestados contestaron que tienen previsto capacitar a sus trabajadores en los proximos meses. Aun cuando la mayoría de empresas no consulta los planes y programas de capacitación del gobierno, el 66% de estas empresas esta de acuerdo en que el gobierno siga promoviendo la capacitación, pero de manera indirecta, ya sea a través de incentivos fiscales o a través de centros especializados.

VIII CONCLUSION GENERAL.

Con base en la investigación realizada en la micro y pequeña empresa de la Delegación Iztapalapa, concluimos que la mayoría de las empresas de ésta zona, sí dan cursos de capacitación a sus trabajadores. Sin embargo, en algunas de éstas empresas, la capacitación no está orientada a cubrir las necesidades de la empresa, ya que sólo capacitan por capacitar, dando platicas o cursos de conocimientos generales. los cuales, no dejan de ser importantes, pero no cubren las necesidades reales de capacitación de éstas empresas.

Otro aspecto, observado a lo largo de la investigación, fue que en muchas de estas empresas, aún se sigue capacitando mediante sistemas tradicionales. Por ejemplo, al personal de nuevo ingreso lo capacitan sobre el mismo proceso de trabajo, para lo cual, recurren al trabajador con más experiencia ó de más antigüedad en la empresa. Sin que ésta capacitación se lleve a cabo mediante una metodología adecuada.

También notamos que en algunas empresas, sólo capacitan para cumplir con el requisito legal que establece la LFT. Estos empresarios no están conscientes de que la capacitación debe estar orientada a cubrir las necesidades de la empresa, enfocada a que éstas sean más productivas y competitivas. capacitar por capacitar representa un gasto que no tiene sentido. se observa cierta apatía o renuencia por invertir en capacitación. Algunos de estos empresarios argumentan que la capacitación representa un gasto que no es deducible de impuestos. no lo ven

como una inversión. Capacitan sólo para adaptar al trabajador al proceso productivo.

A pesar de lo señalado anteriormente, los empresarios aceptan que la capacitación les permite; reducir costos, bajar precios, y en general, ser más productivos y competitivos.

también notamos que al preparar los cursos que se imparten en estas empresas, no consultan los programas y planes que promueve el Gobierno Federal, ya que consideran que éstos programas no cubren las necesidades de la micro y pequeña empresa.

por eso, son las propias empresas quienes preparan sus cursos de acuerdo a sus necesidades. A pesar de todo, la tendencia de las empresas hacia la capacitación empieza a adquirir más importancia cada día.

Aún, cuando la mayoría de empresas no consulta los planes y programas del Gobierno, sí están de acuerdo en que éste promueva la capacitación, pero de manera indirecta, ya sea a través de estímulos fiscales o a través de asesores especiales para la micro y pequeña empresa.

Por otro lado, la mayoría de trabajadores encuestados, dijeron no haber recibido beneficios directos de la capacitación, ya que no han obtenido mejores salarios, ascensos ni premios, sólo satisfacción personal, a pesar de haber mejorado su productividad. Esto quiere decir que los trabajadores no están conscientes de que además de la capacitación se requieren esfuerzos adicionales y permanentes y que los resultados no son inmediatos, sino a mediano y largo plazo.

A pesar del énfasis que el Gobierno Federal ha puesto a la capacitación, no se ha logrado cubrir las necesidades en la micro y pequeña empresa en materia de capacitación. debido principalmente, a que éstos programas son amplios, complejos y difíciles de aplicar en las empresas pequeñas.

consideramos que éstas son algunas razones por las cuales el Gobierno debe dar más apoyo a la micro y pequeña empresa, en materia de capacitación. Pero también se requiere la participación de los empresarios, quienes deben estar conscientes de la responsabilidad que tienen de capacitar permanentemente a sus trabajadores, ya que el factor humano, es uno de los recursos más valioso de la empresa. Las habilidades y conocimientos de la fuerza de trabajo constituyen el activo más valioso de una empresa.

IX RECOMENDACIONES

Para atender las necesidades reales de capacitación en la micro y pequeña empresa de la zona de Iztapalapa. Se recomienda:

1.- La creación de un comité o una coordinación de capacitación que se encargue de crear la infraestructura necesaria para la instalación de centros de capacitación que cada rama ó actividad económica requiere actualmente y a futuro.

Un centro de capacitación, por rama industrial, podría ser la solución, ya que en una sola unidad se planearía y programarían todas las acciones relacionadas con la formación de personal que se requiere en la micro y pequeña empresa.

Para el establecimiento de éstos centros de capacitación se requiere la participación de todas ó de la mayoría de empresas de cada rama ó giro. Pero también se requiere del apoyo del Gobierno de una manera indirecta.

Estos centros de capacitación facilitarían la cooperación técnica y financiera de las empresas que conforman cada giro y se aprovecharían experiencias que sobre capacitación tenga cada empresa; se unificarían planes y programas lo que permitiría reducir costos en la aplicación de cursos. El mismo comité o coordinación podría auxiliar a las empresas en aspectos legales y administrativos.

2.- La formación de personal técnico especializado que cubra las necesidades específicas de la micro y pequeña empresa, con capacidad para hacer la descripción de puestos que tenga cada empresa y verifique la congruencia entre los cursos de capacitación y los puestos a los que van dirigidos. Pero también, se requieren analistas que puedan definir el perfil de cada puesto, las operaciones que realiza cada trabajador, así como la tecnología empleada y requerida en cada empresa. Además de examinar el grado de conocimientos, habilidades y destrezas que tiene cada trabajador.

3.- Otra alternativa para la micro y pequeña empresa podría ser su acercamiento a las universidades. se podrían organizar a través de un comité ó coordinación que los represente ante las universidades. De esta manera podrían plantear sus problemas en materia de capacitación.

A través de acuerdos se podrían promover becas para la formación de personal especializado para atender las necesidades específicas de la micro y pequeña empresa.

ANEXOS

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" las respuestas que considere correctas. Los propósitos de este cuestionario son para fines escolares. Le agradecemos su participación.

1.- ¿En su empresa se hacen estudios para detectar las necesidades de capacitación? SI () NO ()

2.- ¿Han recibido capacitación sus trabajadores en los últimos 6 meses? SI () NO ()

3.- ¿Aproximadamente, cuántas horas de capacitación ha recibido cada trabajador en el último año?

10 () 20 () 30 () 40 () Mas ()

4.- ¿En su empresa, a que nivel se requiere más capacitación?

Operarios () Supervisión () Mandos intermed. () directivos () 5.-

¿En su empresa, existe una Comisión Mixta de Capacitación?

SI () NO () NO SE ()

6.- ¿Aproximadamente, que porcentaje de su presupuesto le destina a la capacitación? (%) _____

7.- ¿En que aspecto le ha beneficiado o beneficiaría la capacitación? Diseño () Precio () Costos () Productividad ()

Competencia () Otro _____

8.- ¿qué mecanismos de capacitación utiliza su empresa?

Entrenamientos sobre el trabajo en la misma empresa ()

Centros de capacitación especializados ()

A través de instituciones del gobierno ()

A través de instituciones privadas ()

Otros _____

9.- ¿Los cursos de capacitación son diseñados con apego al PLAN NACIONAL DE CAPACITACION ? SI () NO () NO SE ()

10.- ¿La empresa diseña sus cursos de acuerdo a sus propias necesidades? SI () NO () NO SE ()

11.- ¿tiene ud. previsto algún Plan de capacitación para los proximos meses? SI () NO ()

12.- ¿Cree que el gobierno debe participar más en cuanto a la capacitación en las empresas? SI () NO ()

13.- ¿En que aspectos debe participar el gobierno?

Centros de capacitación () Asesores especiales ()

Incentivos fiscales () Otros ()

14.- ¿Por que cree ud. que se debe capacitar a los trabajadores?

Para cumplir con disposiciones legales ()

Para cubrir las necesidades de la empresa ()

Por política de la empresa () Por cambios de tecnología()

Para ser más competitivo ()

15.- ¿Cuáles son los principales problemas que enfrenta su empresa para capacitar a sus trabajadores?

Falta de recursos () Regulación excesiva ()

Falta de disposición del trabajador () Otros _____

UNIVERSIDAD AUTONOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Marque con una "X" las respuestas que considere correctas. Los propósitos de este cuestionario son para fines escolares. Le agradecemos su participación.

1.- ¿Ha recibido cursos de capacitación ultimamente?

SI () NO ()

2.- ¿Qué tiempo hace que recibió el último curso?

6 meses () 9 meses () 1 año () más de 1 año ()

3.- ¿Cuántas horas de capacitación ha recibido en el último año?

10 () 20 () 30 () 40 () Más ()

4.- ¿Qué tipo de capacitación recibió?

Manual () Conocimientos generales ()

formación de supervisores () Otros _____

5.- ¿Toman en cuenta su opinión antes de diseñar los cursos de capacitación? SI () NO ()

6.- ¿Cuál es el motivo por el que recibió capacitación?

Por ascenso () Por disposición de la empresa ()

Por innovación tecnológica () Por ley ()

Otro _____

7.- ¿Cree que su desempeño es satisfactorio?

SI () NO ()

8.- ¿Por que motivo no es satisfactorio?

Bajos salarios () Faltas de incentivos ()

No se le capacita () Técnicas y procedimientos inadecuados () Otros _____

9.- ¿ Considera ud. que la capacitación le permite mejorar su productividad? SI () NO ()

10.- ¿ Qué tipo de capacitación sugiere ud. para mejorar su productividad? _____

11.- Está ud. dispuesto a participar en un curso de capacitación? SI () NO ()

12.- Qué beneficios ha obtenido de la capacitación?

mejores salarios () ascensos () premios en especie ()
satisfacción personal () otros _____

GRACIAS

CUADRO 1:

Variación media anual de la I.P.A. de las manufacturas de países seleccionados, y su comparación con las manufacturas mexicanas, 1960-1980. (porcentajes)

| PAÍS | 1960-1970 | 1970-1980 |
|------------------|-----------|-----------|
| DESARROLLADOS | | |
| Alemania Federal | 3.6 | 3.4 |
| Canadá | 3.3 | 0.6 |
| Estados Unidos | 2.4 | 0.3 |
| Japón | 5.8 | 3.2 |
| Reino Unido | 2.6 | 0.1 |

| | | |
|-----------------------|-----|-----|
| EN VIAS DE DESARROLLO | | |
| Corea del Sur | 3.1 | 6.1 |
| Hong Kong | 2.0 | — |
| Singapur | 2.3 | — |
| Taiwan | 4.6 | 0.1 |
| Turquía | — | 2.1 |
| Yugoslavia | — | 0.5 |
| México | 0.2 | 2.2 |

CUADRO 2:

Estructura sectorial de la economía mexicana *
(porcentajes)

| SECTOR | 1960 | 1971 | 1977 | 1981 | 1985 | 1988 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Primario (1) | 20.2 | 14.8 | 13.0 | 12.3 | 12.1 | 12.1 |
| Secundario (2) | 25.4 | 29.6 | 30.9 | 31.9 | 27.3 | 27.6 |
| Servicios (3) | 54.4 | 55.0 | 56.1 | 55.8 | 60.6 | 60.3 |

* Estimada sobre la base de precios constantes de 1980.

(1) Incluye el sector agropecuario, silvicultura, caza y pesca.

(2) Incluye manufacturas, construcción y electricidad.

(3) Incluye comercio, restaurantes y hoteles, transporte, almacenamiento y comunicaciones, servicios financieros, seguros y alquileres de inmuebles, y servicios comunales, sociales y personales.

FUENTE: Calculado sobre la base de datos del INEGI. (por E.M.L.)

CUADRO 3:

Estructura del producto manufacturero (1960-1988)

(porcentajes)

| INDUSTRIAS | 1960 | 1970 | 1980 | 1988 |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Alim., beb., y tab. | 32.20 | 27.80 | 24.60 | 26.10 |
| Tex., vest., y cuero | 17.50 | 15.80 | 13.70 | 11.60 |
| Madera y sus productos | 4.40 | 4.10 | 4.30 | 3.80 |
| Imprenta y editoriales | 5.10 | 5.60 | 5.50 | 5.90 |
| Quim., y deriv. del petr. | 9.50 | 11.20 | 14.90 | 18.10 |
| Minis. no metálicos. | 6.10 | 7.20 | 7.00 | 6.90 |
| Metálicas básicas | 5.50 | 5.60 | 6.10 | 6.30 |
| prod. met., maqu. y equip | 13.10 | 17.30 | 21.30 | 18.70 |
| Otras ind. manufactureras | 5.10 | 5.40 | 2.60 | 2.60 |
| | | | | |
| TOTAL DE MANUFACTURAS | 100.00 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

FUENTE: Enrique H. Laos. Calculado sobre la base de precios constantes de 1980 INEGI.

Cuadro 41

Índices de la evolución del P.I.P. manufacturero.

(1980=100)

| INDUSTRIAS | 1981 | 1983 | 1985 | 1988 | 1981 1988 |
|------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Alimentos, bebidas y tabaco | 104.3 | 107.6 | 113.3 | 113.7 | 9.0 |
| Text., vestido y cuero. | 105.7 | 95.1 | 98.5 | 89.9 | -14.9 |
| Madera y sus productos. | 97.4 | 91.0 | 97.5 | 95.5 | -3.9 |
| Imprenta y editoriales. | 105.1 | 98.1 | 112.7 | 115.2 | 9.6 |
| Quim. y deriv. del petróleo. | 109.6 | 110.5 | 125.0 | 130.0 | 20.4 |
| Minerales no metálicos. | 103.2 | 92.8 | 105.5 | 106.2 | 2.9 |
| Metálicas básicas. | 104.9 | 89.3 | 100.7 | 109.7 | 4.6 |
| Prod. metál., maqu. y equ. | 109.7 | 74.7 | 92.2 | 93.8 | -14.5 |
| Otras industrias manufact. | 113.1 | 88.3 | 106.5 | 98.2 | -13.2 |
| | | | | | |
| TOTAL DE MANUFACTURAS | 106.5 | 95.4 | 106.3 | 106.7 | 0.2 |

FUENTE: Calculado sobre la base de precios constantes de 1980.

INEGI. Sistema de Cuentas Nacionales. (Enrique H. Laos).

ANEXO 3:

Coefficiente de exportación de las manufacturas. (1)

(1981-1988)

(porcentajes)

| INDUSTRIAS | 1981 | 1983 | 1985 | 1988 |
|---------------------------|------|------|------|------|
| Alimentos, bebidas y tab. | 12 | 12.3 | 11.8 | 16.1 |
| Textiles, vestido y cuero | 6.6 | 7.4 | 8.1 | 18.9 |
| Madera y sus productos | 2.9 | 9.7 | 8.2 | 23.1 |
| Imprenta y editoriales | 3.4 | 4.6 | 4.2 | 23.1 |
| Quim. y der. del petroleo | 14.6 | 22.9 | 32.6 | 34.4 |
| minerales no metalicos | 4.1 | 9.6 | 12.1 | 17.5 |
| Metálicas basicas | 2.5 | 20.1 | 11.6 | 31.3 |
| Products. met., maqu. y E | 8.5 | 22.5 | 23.4 | 48.0 |
| Otras ind. manufactureras | 7.3 | 13.5 | 16.0 | 28.1 |
| | | | | |
| TOTAL DE MANUFACTURAS | 9.1 | 14.9 | 16.7 | 26.9 |

(1) Exportaciones por sectores de origen/ PIB de la industria.

FUENTE: ENRIQUE HERNANDEZ LAOS. Calculado sobre la base de precios constantes de 1980. INEGI. Sistema de cuentas Nacionales.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

Administración de la Capacitación.

Mauro Rodriguez Estrada, Patricia Ramirez Buendía, ed. Mac Graw-Hill, México 1993.

Administración.

Stoner James A.F ed. prentice hall, 2a ed. México 1988.

Capacitación y desarrollo de personal.

Alfonso Siliceo, 2a ed. ed Limusa, México 1982.

Manual para determinar necesidades de capacitación.

Alejandro Mendoza Nuñez, ed. trillas, 2a reimpresión, México 1993.

Metodología de la investigación.

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, Pilar Baptista Lucio, ed. Mac Graw-Hill, México 1991.

REVISTAS

Boblioteca de la micro y pequeña empresa (estructura industrial y el papel de la pequeña y mediana empresa en México). Nacional financiera, 1992.

Ejecutivos de Finanzas.

Año XII, Num 5, Mayo 1993.

Año XII, Num 12, Diciembre 1993.

Año XIII, Num 5, Mayo 1994.

Laboral.

Año II, Num 18, Marzo 1994.

Año II, Num 22, Julio 1994.

Investigación Económica.

Revista de la Facultad de Economía de la UNAM.

Num 198, Octubre-Diciembre 1991.

Num 200, Abril-Junio 1992.