



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

TESINA (MODALIDAD ENSAYO) PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

LA IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION EN MICROEMPRESAS

PRESENTA:
DAVID CASTRO PORCAYO

DIRECTOR DE TESIS:
VICTOR JORGE ESPINOZA RODRÍGUEZ

MÉXICO, D.F., 2002

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
METODOLOGÍA PARA LA INVESTIGACIÓN	5
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2 JUSTIFICACIÓN.....	8
1.3 OBJETIVOS.....	11
1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.5 ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
1.6 MARCO TEORICO CONCEPTUAL	16
LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.....	19
2.1 CONCEPTO DE EMPRESA.....	19
2.2 CONCEPTOS DE MICRO, PEQUEÑA, Y MEDIANA EMPRESA.....	21
2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA MICRO EMPRESA.....	24
2.4 LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN MÉXICO (1970-1996).....	29
2.5 IMPORTANCIA DE LA PEQUEÑA EMPRESA	43
LA CAPACITACION DE PERSONAL Y LAS MICROEMPRESAS	48
3.1 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ENFOQUES	48
3.2 LA PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	51
3.3 EDUCACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO	54
3.4 LAS MICROEMPRESAS Y EL TRABAJO CALIFICADO	60
PROBLEMAS DE LA CAPACITACION EN MICROEMPRESAS	64
4.1 LA CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS Y SU PROBLEMÁTICA ACTUAL.....	64
4.2 EL FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS ..	71
4.3 EL FINANCIAMIENTO GUBERNAMENTAL	76
4.4 ANTECEDENTES DEL PROGRAMA PARA LA CALIDAD INTEGRAL Y LA MODERNIZACION (CIMO)	76
4.4.1 <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	77
4.4.2 <i>POBLACIÓN BENEFICIARIA, ESTRATEGIAS Y LINEAS DE ACCIÓN</i> ..	78
4.4.3 <i>SERVICIOS INTEGRADOS A LAS EMPRESAS Y SUS TRABAJADORES.</i>	78
4.4.4 <i>ESQUEMA DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA CIMO</i>	79
4.4.5 <i>RESULTADOS DEL PROGRAMA CIMO DURANTE 1998 Y AVANCES EN 1999</i> 83	
4.4.5 <i>PROPÓSITOS DEL PROGRAMA CIMO DURANTE EL AÑO 2000</i>	84
4.4.6 <i>OBSERVACIONES</i>	85
CONCLUSIONES	87
RECOMENDACIONES	90
FUENTES BIBLIOGRAFICAS.....	92

INTRODUCCIÓN

La apertura del mercado nacional al comercio internacional, ha generado un cambio en las reglas de competencia, que instauran la forma en que se adapta y reestructura la administración en las micro, pequeñas, medianas y grandes empresas.

Para atender el mercado, las empresas requieren de analizar la funcionalidad de los elementos que la componen, así como, sus procesos para determinar la capacidad para enfrentar el reto que exige la economía global.

El crecimiento de la economía de un país incluye la participación de empresas de todos los tamaños y parte de la importancia de las microempresas radica en que contribuyen al desarrollo económico, porque aceleran la generación de empleos y permiten el aprovechamiento de recursos internos existentes en las regiones, áreas rurales y en los centros urbanos.

Estas organizaciones empresariales, participan de manera destacada en la formación para el trabajo, a través de la capacitación. Entre los elementos que hacen posible el crecimiento de éstas, se encuentra la forma en que se desarrolla y genera el recurso humano.

La conformación de este estudio parte de una propuesta metodológica que se fundamenta en el trabajo documental de carácter descriptivo, cuyo propósito principal, es reconocer la importancia de las microempresas, como espacios educativos para el trabajo. De esta manera, la metodología del estudio conforma el capítulo uno del presente documento.

El segundo capítulo, hace referencia al objeto principal del estudio que son las micro, pequeñas y medianas empresas en México, describiendo algunas de las características principales, así como su importancia para la economía del país.

En el tercer capítulo se analiza el proceso del trabajo y su vinculación con la educación. Esta relación dialéctica es la que da forma a las necesidades de formación de los empleados, en concordancia en la medida de posible con las tareas y requerimientos de la industria o los servicios.

A partir de estos capítulos se trata de reconocer en las microempresas su labor para generar, ampliar y actualizar los conocimientos, habilidades y actitudes de los individuos a partir de las características que presenta.

En el capítulo 4, se reconoce una variedad de problemáticas para manejar adecuadamente la capacitación, tanto aquellas provenientes del empleado como las propias del empleador.

Es este capítulo considera que para llevar a cabo el proceso de la capacitación en las microempresas se requiere diversos elementos que comprometen tanto al trabajador como al empresario para obtener los resultados esperados.

Es así como se identifica al Estado, como un promotor de la capacitación con bajo riesgo financiero, que puede y debe realizar trabajos educativos dirigidos a las micro, pequeñas y medianas empresas. A partir de esta situación, se describe algunas actividades del programa: “Calidad Integral y Modernización (CIMO)”, que trata de fomentar la capacitación y el desarrollo de habilidades múltiples, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro del proceso productivo y el desarrollo de capacidades laborales.

METODOLOGÍA PARA LA INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las empresas para afrontar un mundo cambiante deben realizar acciones de adaptación y para su adecuado funcionamiento, requieren de la persistente retroalimentación de sus componentes, como son los aspectos económicos, materiales, financieros, contables, técnicos, administrativos y por supuesto el área de recursos humanos.

Estos elementos deben estar en armonía y dependiendo del grado de integración y perfeccionamiento, conforman el valor de la organización.

Los centros de trabajo son espacios en donde se generan necesidades de conocimiento de acuerdo con los requerimientos de las diferentes tareas. Los constantes cambios en diferentes aspectos exigen que los trabajadores actualicen constantemente sus conocimientos para enfrentar las exigencias de los consumidores y de la competencia en el mercado.

Sin lugar a dudas, el valor de una empresa se encuentra fuertemente cimentado en los bienes de capital y los empleados (específicamente en lo que se refiere a sus conocimientos y habilidades laborales)

Estudios macroeconómicos realizados para conocer la relación entre educación y crecimiento productivo (OCDE, 1997a), apoyan la idea de que la constante capacitación de personal contribuye positivamente al crecimiento económico.

Es por ello que las actuales políticas educativas tienden a beneficiar a la educación formal dentro de las escuelas privadas y públicas, para generar cuadros altamente competitivos.

Sin embargo, la educación en el trabajo es uno de los espacios educativos que se han desatendido y no deja de ser menos importante, ya que la devaluación de los conocimientos o pérdida de aplicación de éstos, puede provocar problemas de desempleo y bajos salarios.

En este proceso, la participación de las microempresas es trascendental, puesto que por sus características tienden a emplear a personas con poca experiencia o preparación.

La dinámica de trabajo de las pequeñas organizaciones, puede permitir que el empleado tenga una cerrada supervisión de su desempeño y de los conocimientos que posee; ésta interacción social cumple con una función reguladora de conocimientos, que puede evitar la pérdida de valor de los mismos en el mercado.

Sin embargo, en la realidad un problema al interior de las organizaciones lo representa la falta de atención por parte de las autoridades educativas, que consideran irrelevante el proceso educativo en el trabajo.

La falta de atención a los procesos educativos dentro de las microempresas, se patentiza en los siguientes aspectos:

- a) Baja calidad de productos o servicios
- b) Pérdida de valor de cambio de los conocimientos de los trabajadores
- c) Desempleo
- d) Bajos salarios
- e) Desaprovechamiento de los espacios educativos

A pesar de que la capacitación ha demostrado su importancia en las organizaciones, como un medio para elevar el nivel de calidad del producto o servicio y el nivel de vida de los trabajadores, en muchos casos, no garantiza ser la adecuada y requiere de elevar la calidad educativa.

En las microempresas este problema se agrava ya que el área de capacitación no está considerada dentro de los organigramas y funciogramas (si existen) y el problema se debe principalmente a que los mismos empresarios, profesionistas y responsables de estas acciones carecen de los conocimientos y técnicas necesarias para demostrar que la formación de trabajadores resulta ser una herramienta estratégica encaminada a ayudar a disminuir los problemas y conflictos de diversa índole.

El problema se incrementa cuando que añade la falta de certeza del trabajador de que el ingreso que deje de percibir por capacitarse, le asegure una mejor retribución en el futuro y de la misma forma los empleadores no pueden asegurar que el trabajador capacitado, con su producción, amortice el costo de su formación puesto que depende también de su capacidad intelectual y disposición.

En el peor de los casos, la falta de garantías de los empleadores para invertir en capacitación de personal provoca que se realice gastos a niveles inferiores y por lo tanto, no se apoye a muchos trabajadores potencialmente importantes.

Las microempresas representan al sector más vulnerable por las circunstancias antes expuestas, sin embargo, su capacidad de generar empleo puede ser una razón importante para desarrollar planes y estrategias concertadas entre gobierno y particulares encaminadas a generar personal calificado.

1.2 JUSTIFICACIÓN

La educación que imparte el Estado, es el eje normativo de ésta actividad, pero no podemos considerar que el aula de clases, sea el único y exclusivo campo de investigación de los profesionales de la educación.

La educación es un fenómeno que se presenta en diversos escenarios de la vida como resultado de nuestra interacción social; puede darse de manera formal e informal en instituciones educativas privadas o estatales, organizaciones de diversos tipos y sociedad en general.

El estudio de los diversos ámbitos en los que se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, es importante para una sociedad cambiante y productiva que constantemente aprende. Las organizaciones empresariales son espacios en donde se confrontan la tarea con la formación individual y esta situación añade un valor de cambio para la aplicación de sueldos y salarios.

En este sentido, es importante acotar que el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral ofrece el aval oficial de los conocimientos que no tienen un respaldo de una institución escolar. (En [http, CONOCER](http://CONOCER), 2001).

El hecho de que se considere necesario por parte del gobierno, el reconocimiento oficial de aprendizajes obtenidos en el medio laboral, significa que las organizaciones empresariales o sociales, son consideradas como centros que ofrecen educación y formación a los individuos.

La importancia de estudiar cómo educar dentro de las microempresas, estriba en que éstas son un eje económico nacional desatendido y poco estudiado, pero que representa una parte importante y trascendental para la economía nacional.

Son la micro, pequeña y mediana empresa las responsables de proporcionar a la sociedad empleo inmediato en capacidad similar que las grandes empresas, "... mas del

90% de todas las empresas del país son micro, pequeñas y medianas con relación al ámbito nacional. La pequeña y mediana empresa proporciona más de la mitad de todos los empleos del país...” (Nacional Financiera, 1999: 10), pero desdichadamente no cuentan con los recursos económicos necesarios para desarrollar una actividad educativa adecuada, que redunde en la adecuada formación de empleados.

La falta de políticas económicas proteccionista para las microempresas, denotan que los gobiernos ante la apertura de mercados, se perfilaron con claras tendencias a fortalecer a las grandes empresas y dar facilidades a la inversión extranjera.

La política de corte neoliberal adoptada en los últimos sexenios ha afectado gravemente a las pequeñas empresas, puesto que la mayoría no contó con un soporte económico y técnico que les permitiera sostenerse.

Con todo, tienen el reto de enfrentar un mercado que les obliga a competir de forma altamente profesional, con nuevas formas, mecanismos, desarrollo de técnicas y métodos que permitan renovar, perfeccionar y ampliar el conocimiento del trabajador como una de las áreas estratégicas para el desarrollo de las mismas, como lo señala el investigador Rodríguez:

“Se ha empezado a considerar al obrero como una fuente de capital intelectual, el cual hay que administrarlo para asegurar el éxito del sistema...” (Rodríguez, 1999b: 4)

Así, la capacitación trasciende como una actividad necesaria para la formación laboral, debido a que la economía en sus aspectos macro y micro, dependen también de la calificación de los trabajadores para introducir al mercado sus productos en forma competitiva.

Pero la inversión en la formación de personal, no es una opción viable de primera instancia para microempresarios, debido a que la tasa de retorno no garantiza el equilibrio financiero y llega a ser negativa.

A pesar de todo, es necesario implementar estrategias para generar cuadros de empleados multifuncionales. La adquisición de múltiples habilidades puede favorecer el nivel de ingreso y productividad, así como ampliar las posibilidades de los trabajadores para encontrar empleo.

La planeación de formación de personal en microempresas, puede ser una de las acciones que en el futuro solventen las necesidades de personal capacitado para las medianas y grandes empresas nacionales e internacionales.

1.3 OBJETIVOS

El estudio considera como principal objetivo destacar la importancia del fenómeno educativo que se lleva a cabo en las microempresas; las cuales presentan características particulares que facilitan el proceso de capacitación, por lo que se les puede considerar como potencialmente importantes para elevar el nivel de calificación de empleados de niveles académicos bajos o con poca experiencia.

Por lo que, se pretende reconocer la trascendencia económica e histórica de las microempresas en la vida del país y de este modo determinar su participación en el proceso productivo y de servicios, presencia empresarial y capacidad de ofertar empleo.

Para la comprensión de la trascendencia de la educación en el trabajo, se considera necesario reflexionar acerca del proceso del trabajo y la forma en que se vincula con la educación y necesidades empresariales.

De acuerdo con las características de las microempresas se reflexionará en la importancia de su participación en la capacitación de personal.

Sin embargo, el proceso educativo en las empresas requiere de recursos de diferente tipo para llevarse a cabo de manera óptima, es por eso que se identificaran algunos de los problemas que enfrentan los microempresarios para aplicar la capacitación.

1.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Es conveniente considerar que las organizaciones empresariales aisladas pueden no tener impacto determinante en el sistema que las rodea, pero en conjunto en sus diferentes niveles representan la base de la economía. Esto lleva a preguntarse acerca de la importancia que tiene la participación de las pequeñas organizaciones empresariales en la vida económica del país.

Para realizar sus procesos productivos o de servicios requieren de personal capacitado. La capacitación para que sea benéfica, debe tener relación directa con las tareas que se desarrollan, lo que resulta en un conocimiento que es aplicado inmediatamente al trabajo, confiriéndole a este, un valor de cambio inmediato en el mercado laboral.

Estas actividades educativas, requieren de atención para determinar en que condiciones se están llevando a cabo los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Las microempresas captan un porcentaje importante de los trabajadores del país, y dado que están adiestrando personal debemos cuestionarnos -¿Cuál es la importancia que tienen las microempresas para la formación de empleados?

Uno de los intereses de las actuales políticas educativas, consiste en determinar el grado de calidad de los saberes. Requerimos determinar en este sentido, la eficiencia del proceso y las condiciones en que se lleva a cabo la capacitación, es decir: ¿Cómo están desarrollándose estas actividades de capacitación en las microempresas?

Las implicaciones de considerar estos aspectos llevan a identificar en la medida de lo posible las circunstancias que impiden que se lleve a cabo la capacitación de forma adecuada. Por lo que cabe la pregunta: ¿Qué problemas enfrentan las microempresas para capacitar a sus empleados?

Si consideramos que las empresas pueden y deben mejorar las competencias y habilidades de sus trabajadores, entonces podemos inferir que las grandes empresas

enfrentan esta situación con las mejores condiciones y las microempresas requieren de apoyo para desarrollar estas actividades.

El reto estriba en reconocer las posibilidades de apoyo y determinar lo siguiente:

¿Qué estrategias se deben adoptar para dar formación laboral, en las mejores condiciones a empleados dentro de microempresas?

1.5 ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se basa en la consulta de estudios efectuados por instituciones, organismos empresariales e investigadores especializados, por lo que se encuadra dentro de los estudios de tipo documental.

El estudio consistió en determinar las características administrativas actuales de las microempresas en general, sin tomar como base el giro comercial o sector económico, debido a la falta de información e investigaciones específicas.

Para el estudio, se abarcan aspectos administrativos en los que coinciden diversos autores que pueden dar cuenta de las características básicas de cualquier microempresa.

Con el fin de comprender la importancia de las pequeñas empresas se retoman estadísticas y datos generales reportados en la categoría general de “microempresas”, la cual incluye todos los sectores económicos.

Por la naturaleza del estudio en la que solo declara las condiciones y características del fenómeno, se ubica dentro de los estudios de tipo descriptivo. El diseño de investigación es de tipo no-experimental, el objeto de estudio se analizó con base en investigaciones realizadas acerca del tema y las variables se describen presentando la avance en un periodo determinado, lo que se encuadra dentro del diseño longitudinal.

La estructura de la investigación se fundamenta en los siguientes ejes:

- ❖ Importancia de las microempresas en México
- ❖ Educación, empresa y el proceso de trabajo
- ❖ La importancia de la capacitación de personal dentro de las microempresas
- ❖ Problemas de los microempresarios para llevar a cabo la capacitación

El periodo de análisis comprende las últimas tres décadas, debido a los cambios en las políticas económicas que afectaron a las microempresas en diferentes aspectos.

El rastreo de estos estudios se realizó tomando en cuenta como descriptores y categoría de búsqueda, los siguientes factores asociados:

Organizaciones empresariales, proceso administrativo, capacitación y educación no formal.

Los principales ámbitos de búsqueda fueron los siguientes:

- Estudios y programas realizados por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social
- Sistemas de Calidad y diversos estudios, resúmenes analíticos y memorias del ITESM
- Bases para el Programa Sectorial de Educación (2001-2006), Coordinación del Área Educativa del Equipo de Transición del Presidente Vicente Fox. 20/03/01
- Investigaciones realizadas por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)
- Investigaciones de Nacional Financiera
- Banco de datos “Simbad”, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI)
- Asociación mexicana de capacitación de personal (AMECAP)
- Grupo Capacitación Integral (CAPINTE)
- Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica (COMPITE).

1.6 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Con relación a los aspectos administrativos, se abordaron los conceptos a investigar, de acuerdo con la forma propuesta por el investigador Shein:

a) **ESTRUCTURA:** se refiere a elementos estáticos de la organización y se refiere a la distribución de los diferentes componentes

b) **PROCESO:** se refiere a elementos dinámicos, es decir, normas culturales, que determinan el ambiente de una organización, la calidad de la comunicación humana, los cargos y funciones asumidos por los integrantes del grupo, valores, métodos, formas de resolución de problemas etc. (Shein, 1972)

CUADRO NUM 1
VARIABLES SOBRE ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

MACRO VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	DIMENSIÓN
ESTRUCTURA	Escala de mando	Forma en que se ejerce la autoridad	Tipo de organización para ejercer el mando	Manejo del mando
	Condiciones laborales	Convenios de condiciones de trabajo	Beneficios sociales y económicos	Convenio de trabajo
	Mercado	Características del espacio para el Intercambio de mercancías o servicios	Nivel de ventas	Tipo de mercado
PROCESO	Comportamiento organizacional	Funcionamiento y dinámica de los individuos dentro de las organizaciones	Nivel de integración en un ambiente de trabajo	Coordinación de esfuerzos
	Incentivos sociales	Reconocimientos hechos por la organización a sus participantes	Nivel de reconocimientos del desempeño de los trabajadores	Motivación laboral
	Manejo de conflictos	Forma en que se enfrenta la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos o enfrentados	Capacidad de solución	Dinámica de solución de problemas
	Toma de decisiones	Proceso que permite que el individuo o el grupo solucione problemas	Nivel acertividad en la toma de decisiones	Proceso decisorio

CUADRO NUM 2
VARIABLE SOBRE ASPECTOS EDUCATIVOS

MACRO VARIABLE	VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	DIMENSIÓN
EDUCACIÓN NO FORMAL	Capacitación en el Trabajo	Formación destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.	Utilidad para el trabajo	Pertinencia para el trabajo

Se discriminaron las variables de ambos cuadros por estar relacionadas con los procesos de capacitación y administración de empresas.

Las variables se examinaron con base a la teoría de sistemas de acuerdo con el enfoque globalizador, en el cual las organizaciones interaccionan en dependencia y necesaria vinculación.

La tesis considera que los aspectos administrativos, deben mejorar a través de adecuados procesos de capacitación, lo que redundaría en dos vertientes:

- a) En el crecimiento de las microempresas
- b) Mejora de las competencias laborales de los empleados que actualmente ocupa
- c) Mejores oportunidades de empleo
- d) Mejores salarios

El enfoque educativo de la capacitación, se fundamenta en la teoría pedagógica constructivista, que justifica esquemas de trabajo de forma proactiva y participativa.

La investigación reconoce la relación entre trabajo y capacitación, así como su trascendencia para la empresa. Estas disertaciones se realizan con base en las políticas, estudios y lineamientos que hace la Oficina Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

En cuanto a las razones económicas e históricas que posicionan a las pequeñas organizaciones empresariales como un sector importante de la economía, se consultó al investigador Luis Medina Peña, así como, el Banco de datos Simbad, del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y publicaciones de Nacional Financiera.

Con relación a los problemas que enfrentan las microempresas para llevar a cabo la capacitación, se analizan la declaración de organismos que realizan trabajos de capacitación y los avances del programa “Calidad Integral para la Modernización” (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Capacitación Integral (CAPINTE), y Asociación Mexicana de Capacitación de Personal (AMECAP) entre los más importantes.

LAS PEQUEÑAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

2.1 CONCEPTO DE EMPRESA

El ser humano es un ser social por naturaleza, es por ello que existen organizaciones humanas de diversos tipos y con variados fines, y es en éstas circunstancias que de la interacción surgen agrupaciones, llamadas también empresas; en el presente estudio se analizan las que tienen como fin último el lucro:

“Se considera empresa a toda aquella organización formada por personas, cuyas acciones están armoniosamente coordinadas, y que utiliza materiales, herramientas, maquinaria, dinero o cualquier otro factor con el propósito de lograr un objetivo previamente definido” (Laris, 1986: 35).

En el caso de las empresas privadas que serán el ámbito de análisis en el presente estudio, se les considera como “... una unidad económica con personalidad jurídica que tiene finalidad lucrativa, es decir, su principal objetivo es económico, protección de los intereses económicos de la empresa, de sus acreedores, sus dueños o accionistas, logrando la satisfacción de este grupo mediante la obtención de utilidades” (Rodríguez, 1993: 58).

Las empresas ejercen una acción mercantil ya que compran para producir y producen para vender. Es una entidad social dado su carácter de servicio a la sociedad en la que se encuentra y que su función es promover el desarrollo económico del país.

El Código de Comercio en el artículo 616, define como empresa o negociación mercantil a “el conjunto de trabajo, de elementos materiales y de valores incorpóreos coordinados para ofrecer, con propósito de lucro y de manera sistemática bienes y servicios” (De Piña, 1983: 263).

La Ley Federal del Trabajo (LFT), define en el Artículo 16 lo que se debe entender como empresa:

“... para los efectos de las normas de trabajo, se entiende por empresa la unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios” (Ley Federal del Trabajo,1995:11)

Para efectos de la presente investigación se considera como empresa, la unidad básica de los negocios, la célula básica y elemental del sistema productivo de una economía. Es la unidad económica indivisible en la que se genera el proceso de creación de valor que es la esencia, fin y función de todo sistema económico. (vid. Berné y Galve, 1995:9)

Su función principal es la siguiente:

La actividad productiva o transformadora a partir de la cual se obtienen productos que pueden ser bienes, productos tangibles o servicios, productos intangibles de mayor valor (riqueza) o utilidad respecto a los componentes que le dieron origen.

Por tanto, las características básicas de una empresa en el actual sistema económico son las siguientes:

- Es una unidad autónoma de producción
- Utiliza trabajo ajeno, además del correspondiente al empresario
- No produce para el autoconsumo sino para el mercado
- Su actividad la motiva el lucro
- Poseedora en forma y grado diversos de capital
- Sometida a un riesgo
- Existe innovación

2.2 CONCEPTOS DE MICRO, PEQUEÑA, Y MEDIANA EMPRESA

El concepto de micro, pequeña y mediana empresa está determinado por diversos factores. A pesar de los esfuerzos de los investigadores por definirlos, presentan algunos hechos particulares que podrían hacer compleja la definición.

La microempresa tiene su base en la unidad doméstica, que es una unidad de producción y consumo básica que abarca un conjunto de relaciones económicas y sociales. Así, la forma de organización básica parte de la estructura familiar, lo que le da características muy particulares.

Al definir a las microempresas, se debe tomar en cuenta que se encuentran determinadas por condiciones tales como las geográficas, económicas, así como, circunstancias de tiempo y lugar.

Por lo que es importante considerar:

- El tipo de economía en que se desarrolla, ya que no es lo mismo una microempresa en un país desarrollado que una del tercer mundo
- La actividad que desempeñen y los insumos que emplea, debido a que algunos giros son más complejos que otros, utilizan instalaciones más costosas, procesos y procedimientos altamente tecnificados, que no podrían ser considerados similares con empresas de producción simple
- El mercado que domine según la zona o número de clientes cautivos, sin importar la planta productiva, recursos financieros o personal
- La capacidad de mantener finanzas equilibradas para enfrentar sus compromisos y la magnitud de su capital contable

Los criterios de orden cualitativo que se toman comúnmente en cuenta, son los que se basan en el grado de inversión en tecnología, procesos industriales, procesos de tipo mecánico, organización empresarial, calificación de la mano obra y tipo de mercado en el que se desarrolla entre los más relevantes.

Estas circunstancias obligan a que se tomen al final consideraciones de tipo práctico y general, es así que, las empresas se definen principalmente a partir del número de trabajadores y de su capacidad de producción. El término tiene una connotación exclusivamente cuantitativa aplicable en la mayoría de los casos.

El concepto de microempresa va a depender entonces de los fines que persiga la investigación o aplicación, siendo algunas de las definiciones más utilizadas:

Acosta Montes de Oca C.: “ Microempresa (es aquella) con volumen de 110 veces el salario mínimo y hasta 50 personas ocupadas; Mientras que para la pequeña empresa los limites en cada concepto son volumen anual de ventas 1,115 veces el salario mínimo regional y hasta 100 trabajadores ocupados” (Acosta, 1991: 3A)

Reyes Ponce A.: “La pequeña empresa puede considerarse como la que de ordinario cuenta con aproximadamente 40 a 50 trabajadores y por lo menos con tres grupos fundamentales:

- a) El destinado a la producción de bienes o servicios
 - b) El encargado de la distribución, colocación y ventas
 - c) El encargado de las funciones de finanzas y control”
- (Citado en Rodríguez, 1993:60).

Para efectos de la presente investigación se tomará el concepto desarrollado por Nacional Financiera para su “Programa Crediticio”:

“Se define como micro empresa a aquélla que emplea hasta 15 trabajadores, a la pequeña empresa como aquella que emplea de 16 a 100 trabajadores, a la mediana empresa como la que emplea de 101 a 250 trabajadores.

En conjunción con esta clasificación se utiliza también el monto de ventas, de tal forma que se define a la micro empresa como aquella que vende hasta 1,115 salarios mínimos anualmente, la pequeña empresa hasta 1,800 salarios anuales, y la mediana hasta 2,500 salarios mínimos anuales”. (Nacional Financiera, 1999: 9).

Para efectos de la presente investigación se denominará en algunos casos a la micro, pequeñas y mediana empresa, como pequeñas organizaciones empresariales, cuando los aspectos de la investigación puedan incluir en un solo grupo a estos tres rubros.

2.3 CARACTERÍSTICAS DE LA MICRO EMPRESA

De acuerdo con los fines de la investigación, para conocer las características de las microempresas se toman aspectos de tipo generales del proceso administrativo, en el cual presentan semejanzas:

- Condiciones laborales
- Escala de mando
- Mercado
- Comportamiento organizacional
- Incentivos sociales
- Manejo de conflictos
- Toma de decisiones

Es importante aclarar que las variables señaladas, son recurrentes en los estudios consultados (Nacional financiera, 1999; Berné y Galve, 1995; Rodríguez Valencia, 1993; Arias, 1982; Careaga, 1980; Puga, 1992; Laris 1986) y se abocan a determinar las características de la microempresa, sin dejar de considerar que las empresas al crecer desarrollan cuadros administrativos cada vez más complejos y profesionales, que además varían dependiendo del producto, mercado, clientes, estilo de administrar del dueño etc.

El estudio de la microempresa implica analizar sus valores culturales, ya que no es un organismo con relaciones informales o impersonales. Partiendo de que en su esencia tiene fundamentos en comportamientos sociales-familiares y con fuertes lazos emocionales.

Entre las características más compartidas de las microempresas se encuentran los siguientes:

La estructura administrativa está básicamente sustentada en una organización de tipo familiar, tiende a implementarse la misma dinámica y a la vez establece el rol jerárquico.

El guía de familia o quien aporta el sustento económico adquiere el puesto de dueño o administrador general subordinándose a éste los demás miembros.

Los procedimientos administrativos son personalizados y bajo relaciones emocionales estrechas, mismas que pueden llegar a ser un impedimento de desarrollo profesional. El acercamiento afectivo llega a ser más importante que el cumplimiento de la tarea, lo que provoca que después de un tiempo la producción pueda llegar a condiciones mediocres, puesto que se relaja el cuidado del proceso de elaboración.

La toma de decisiones es centralizada y de tipo jerárquico, según el rango de la persona dentro de la organización familiar, aunque también tiene peso la opinión de lo integrantes de mayor edad.

En cuanto al comportamiento organizacional todos los trabajadores se consideran como miembro de la familia (esto se aplica aún a personas que no pertenecen a la misma), por lo que los empleados externos deberán pasar por un periodo de aceptación y confianza de mayor compromiso en aspectos emocionales y profesionales.

Sin embargo, el hecho de que se propicien relaciones afectivas cercanas, es también un aspecto que beneficia a la producción. La interacción social cerrada genera un ambiente en el cual el empleado se siente constantemente retribuido por el desempeño de su trabajo.

El grado de cumplimiento de los fines empresariales depende de la dinámica familiar, esta situación en el peor de los casos representa un problema para el cumplimiento de las metas y objetivos, puesto que el sancionar a un trabajador que tenga un vínculo familiar por no cumplir adecuadamente la tarea, se puede tornar en un conflicto en el ámbito de personal-familiar y no de índole impersonal-laboral.

En los casos en que los objetivos empresariales constituyen la fuente de legitimidad, fortalece las actividades laborales y su buen funcionamiento. La relación entre objetivos

organizacionales y objetivos individuales, tienen alto grado de identificación y los integrantes de la organización interiorizan las metas como propias.

El poder de cohesión se fundamenta en un compromiso moral, la asociación de beneficio mutuo sustenta un alto sentido motivacional, lo que le da cohesión y fortaleza a la organización.

Los conflictos se consideran indeseables y deben evitarse, de forma que son manejados del mismo modo, que se solucionarían dentro del seno familiar, llegando a aplicarse medidas correctivas con un sentido tolerante.

Con relación a las condiciones legales de trabajo, pueden los trabajadores presentar situaciones de asalariado y no asalariado; el carácter familiar puede crear situaciones laborales indefinidas; por lo cual la Ley Federal del Trabajo tipifica en los Artículos 351, 352 y 353; establece que debido a la condición de industria familiar, no es aplicable la Ley Federal de Trabajo.

Aunque, el hecho de que la relación laboral se fundamente en vínculos familiares, puede ser un estratégico soporte financiero, en los inicios de operación o en eventualidades económicas. Cuando la organización tiene que enfrentar contingencias de algún tipo; sobre todo al inicio de las operaciones este tipo de lazos sociales, puede ser el soporte que le permita a la organización sostenerse hasta mejores tiempos.

En cuanto a los incentivos, se aplican los del tipo mixto que se conforman de reconocimiento social y material, estos pueden ser profundamente simbólicos según las características de la organización.

El tipo de producción se basa en sistemas tradicionales, y en muchos casos se sustituye la falta de tecnología e infraestructura con la mano de obra. En la medida que se va transformando y creciendo adquiere maquinaria y equipo de producción, haciendo uso en

un porcentaje importante de la maquinaria usada de las grandes empresas (cfr. NAFINSA, 1999:9).

En cuanto a infraestructura en sus inicios la pequeña empresa se establece en la misma construcción de la casa familiar, para después expandirse o cambiar a mejores instalaciones según las necesidades.

En cuanto a las características del administrador de la empresa, de acuerdo con una serie de encuestas realizada por Nacional Financiera (NAFINSA, 1999:15)

- ❖ 65.2% de la microempresa es dirigida por el propietario
- ❖ 19.4% por algún familiar

En la medida que la organización crece, los porcentajes van cambiando, es así que, en la pequeña empresa las proporciones varían para ser administradas de la forma siguiente:

- ❖ Propietario en 32.5%
- ❖ 24.1% por algún familiar

En la mediana empresa la necesidad de profesionalización obliga a contratar personal para distribuir responsabilidades por lo que descende el número de organizaciones manejadas por el propietario y por familiares:

- ❖ Son administradas por dueños en 19.2%
- ❖ Algún familiar en 16.9% de los casos

De acuerdo con el estudio realizado por Nacional Financiera, las empresas dependiendo de su longevidad incrementan su tamaño; por tanto, en la mayoría de los casos las microempresas tienen una antigüedad menor a 10 años. (NAFINSA, 1999:15)

Las empresas que cuentan con menos de un año, representan 3.1% de las pequeñas empresas establecidas, entre 1 y 4 años 36%, entre 5 a 15 años 35.8% y 25.1% tienen más de 15 años. (NAFIN, 1999: 37)

El sistema productivo es abierto presenta relaciones de intercambio con el ambiente, esta forma de trabajo es vital para mantenerse vigente en el mercado, ante la constante necesidad de competir en las mejores circunstancias.

Las condiciones agresivas del mercado, desarrollan en este tipo de organizaciones, personal con sentido del cambio; ya que debe tener la organización capacidad de adaptación, reajuste, autorregulación y creatividad.

En la mayoría de los casos generan productos de probada aceptación, pero con calidad inferior, dirigidos a un mercado cautivo principalmente de tipo local.

La producción o servicios se enfoca al mercado regional, local y nacional, que da como resultado el que no sean organizaciones dominantes; "...los principales clientes de las micro, y pequeñas empresas son: La red comercial o público directo "... 80.6 y 62.9% (respectivamente), las pequeñas empresas destinan también 25.2% a los productores nacionales, las medianas destinan 46.5% al comercio público y 36.6% a productores nacionales..." (NAFinsa, 1999: 37)

2.4 LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN MÉXICO (1970-1996)

La reorganización del comercio en economías de mercado, genera reestructuraciones en aspectos sociales, políticos, económicos etc. En Latinoamérica este fenómeno ha provocado que todos los países realicen modificaciones al rumbo y estrategias económicas para poder acceder a los mercados mundiales.

En este sentido México no fue la excepción, es así que, en la década de los años 70 enfrentó un periodo determinante para la economía nacional, debido a la crisis recurrente y las presiones económicas internacionales.

La reorganización de las políticas económicas, colocaron a las pequeñas organizaciones como vulnerables en muchos aspectos. Para mantenerlas dentro de la competencia, países como Estados Unidos establecieron mecanismos proteccionistas, empero, países subdesarrollados como es el caso de México contrariamente a lo esperado, no apoyaron el desarrollo de empresas pequeñas, por lo que, las que actualmente permanecen se encuentran en condiciones de desigualdad e injusticia.

En esta década, México se constituyó como un país estratégico para las potencias de primer mundo y principalmente para los Estados Unidos de Norteamérica al anunciar potenciales reservas petroleras. El petróleo entonces, se constituirá como el principal producto de exportación para los años siguientes, siendo el eje de las políticas económicas. La empresa paraestatal PEMEX se consolidó desde entonces como una de las empresas públicas en crecimiento más importantes del mundo.

Debido a la falta de información sobre programas o acciones de apoyo a las empresas nacionales indica que las empresas privadas en esta década no contaron con el apoyo estatal para su desarrollo, el gobierno se enfocó en apoyar medios de producción fuertemente concentrados en la administración estatal y el capital extranjero internacional, como lo escribe el investigador Fajnzylber:

“En 1970 las empresas norteamericanas invirtieron en México 1,008, 213 dólares de los que el 77.2% se destinó al sector manufacturero, [...] representó 39.3% de la producción total en tanto que la participación del Estado fue de 4.9%. El 35% de la producción industrial proviene de las empresas transnacionales, en este mismo año: 35% en la producción de bienes no durables, 30% en los intermedios, 62% en los de consumo durable y 36% en los bienes de capital. El capital social de las Empresas transnacionales (1970) representaba 45% del capital social de las mayores empresas industriales” (Fajnzylber, 1976: 39)

Para el año de 1971, las actividades empresariales estaban distribuidas de la siguiente forma:

“...tomando como ejemplo el sector productivo en el ramo de la transformación, y puede apreciarse que 65% fueron industrias pertenecientes a la pequeña empresa (118, 740 establecimientos), 35% a talleres y artesanías y 0.44% (523 industrias) a grandes empresas”. (En [http: INEGI](http://inegi.org.mx), 1971)

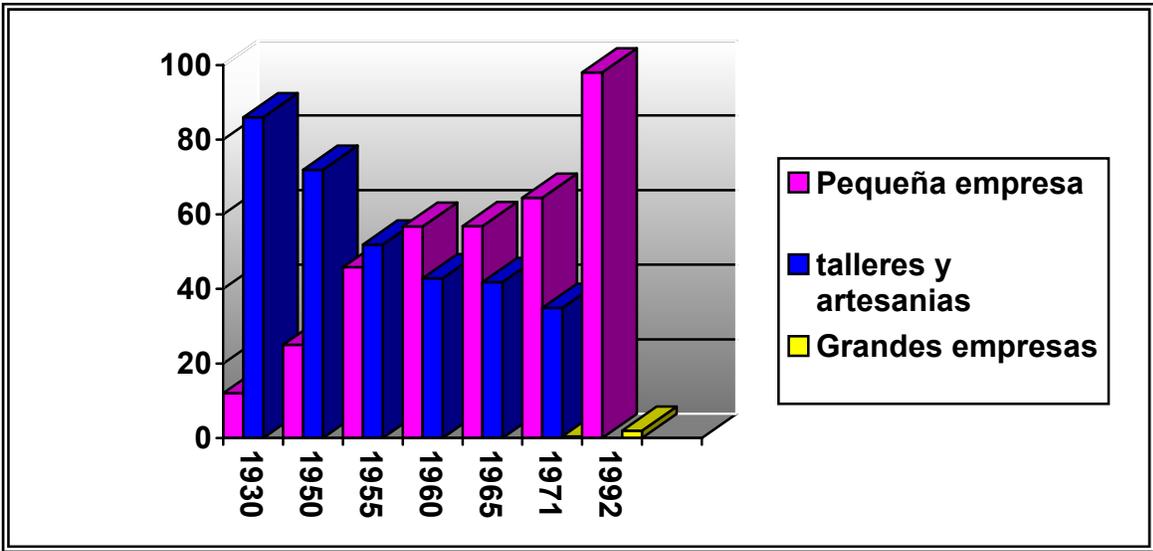
La actividad empresarial del país estuvo dominada por el Estado, y para el año de 1976, se reportaron los siguientes datos:

“Las ventas de 500 principales empresas industriales y comerciales del país, generaban aproximadamente la tercera parte de Producto Interno Bruto (PIB), de las cuales las primeras 5 eran empresas públicas y de entre las 50 siguientes eran públicas o con participación estatal”. (Esteva, 1979: 15).

Los efectos de éstas políticas provocaron la desvinculación entre los grandes empresarios y las pequeñas empresas, por lo que, la microempresa enfrentó las presiones económicas sin grandes garantías y apoyos gubernamentales. Las políticas económicas de apoyo, solo se encuentran en el discurso político; ya que desde el año de 1955, que se promulgó la Ley para el Fomento de las Industrias Nuevas y Necesarias, no se habían implementado ninguna política de apoyo trascendental.

Es evidente como se muestra en el cuadro siguiente que las pequeñas organizaciones empresariales a pesar de todo mantenían un ritmo ascendente, destacando el crecimiento de pequeñas empresas con procesos industrializados, que sustituyeron a las organizaciones de tipo artesanal y se vislumbra el surgimiento de una elite macroempresarial.

CUADRO NÚM. 1
DESARROLLO DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN MÉXICO 1992



FUENTE: INEGI y BANCA DE FOMENTO 1992
(Información no disponible de talleres y artesanías en el año de 1992)

En cuanto al sector del comercio interno, éste se regulaba por la paraestatal CONASUPO, empresa que fue un instrumento comercial de una política orientada a la modernización de la agricultura, y que desarrollaba planes de apoyo y asesoría a empresarios a fin de fomentar la exportación de excedentes y desempeñar actividades de regulación de abasto mediante la importación de faltantes.

Mediante una amplia red de tiendas cumplía con la finalidad de abastecer y controlar el aumento de precios protegiendo intereses de los trabajadores del campo y de la ciudad e indirectamente beneficiaba a la microempresa al permitirle competir con las grandes empresas en los mercados internos.

Estas acciones de tipo populista generaron en su momento el descontento de los grandes empresarios, al considerar que el gobierno estaba traspasando sus límites en injerencia económica. Las políticas económicas fueron ampliamente criticadas, pues los empresarios consideraban que no les permitía el gobierno su desarrollo, situación que estaba confirmada por la realidad, puesto que el número de grandes empresas privadas que destacaban no pasaba de 23 aproximadamente. (cfr. Fajnzylber, 1976:39)

Para la década de los 80's, el país enfrentó una dificultad estructural, los problemas denotaban que ya no estaba la nación acorde con los cambios mundiales occidentales, por lo que inmediatamente aplicó estrategias para el desarrollo, que se fundamentan en transformar desde sus bases los esquemas de acción.

La estrategia de crecimiento consistió en un nuevo modelo, enfocado hacia la especialización del sector industrial, orientado hacia comercio externo, este modelo de sustitución de exportaciones permitiría absorber mano de obra desempleada y subempleada.

Las acciones consistieron en concentrar el capital en unas cuantas empresas rentables a través de concesiones fiscales, financiamiento estatal, monopolización de áreas, medidas de protección contra empresas extranjeras etc. con el fin de insertar al país en la economía mundial de forma efectiva.

La relación del Estado con los empresarios mexicanos se fortaleció y adquirió fuerza el Consejo Coordinador Empresarial (CCE), el cual presentó su proyecto político y económico, expresado en un documento que se estructuró en 20 capítulos y 86 apartados.

Es relevante analizar los cometidos que propugna el "Ideario", porque marca la pauta sobre la cual giran las acciones de los empresarios. En el documento que designaron "Ideario de la CCE" para el empresario y el Estado, destacan los siguientes puntos:

La necesidad de un mercado liberal, con objetivos y funciones explícitas y definidas acerca de las personas en la sociedad, la economía, propiedad privada, libre empresa, responsabilidades del empresario y Estado acordes con la filosofía neoliberal.

Destacan los apuntes sobre lo que se debe considerar como régimen democrático y la actividad económica, como derechos de los particulares; al Estado le corresponde velar por el interés público, coordinar, estimular, encauzar crear las condiciones propicias para el desenvolvimiento de la actividad de los particulares y participar directamente en actividades económicas, sólo en servicios públicos básicos y actividades de interés colectivo en los que la iniciativa privada sea insuficiente u omisa.

El documento considera que todo aquello que el hombre pueda realizar por sí mismo o que pueda llevar a cabo una sociedad inferior, no debe encargarse a un organismo estatal social, a menos que en forma evidente e imperativa así lo reclame “el bien común” añadiendo que de lo contrario la negación de este principio conduce al totalitarismo.

El Estado -argumentan- su misión debe ser la de regir, custodiar el orden jurídico, gestor del bien común y sólo en último término suplir a los particulares en actividades económicas.

Determinan que la producción de bienes y servicios económicos “*no constituyen una función propia del Estado*”, éste sólo debe garantizar a los particulares el mejor y más libre ejercicio de los derechos.

Afirman los empresarios que de seguir la tendencia del Estado a intervenir en la economía, se constituye como un grave peligro para los ejercicios de los derechos individuales y la propiedad privada. (Idearios de CCE, 1980: .Apdos. 45,46.47, 48, 49 y 50)

El comercio internacional para estos años se realizaba bajo medidas de protección por parte del gobierno mexicano, dentro de estas medidas se consideraba que el producto importado no debía producirse en el país y no convenía que rebasara la calidad nacional;

además de que México no ofrecía un mercado de competencia al nivel del mercado mundial y restringía muchos productos extranjeros por atentar contra el comercio nacional.

Sin embargo la actividad comercial aumentaba con diferentes países a través de tratados o convenios. El comercio se concentraba en 80% con Estados Unidos y 20%, con los siguientes organismos internacionales:

La Asociación Latinoamericana de Libre Comercio (ALALC), Mercado Común Centroamericano (MCC), Mercado Común del Caribe (CARICOM), Comunidad Económica Europea (CFE), y con la Asociación Europea de libre comercio (ALELC). (Cfr. Medina, 1993: 58)

El proteccionismo en el que estaba fundamentado el crecimiento hacia adentro, aunado a la sustitución de importaciones, provocó el desarrollo de una industria de mercado cautivo, incapaz, sin conciencia de productividad y calidad, que obligaba a un replanteamiento de la función del empresario en el comercio nacional e intencional.

Los precios en promedio eran aproximadamente 80% más altos que en el exterior, consecuencia de las deformaciones estructurales del comercio interno y la corrompida industria nacional.

Las desventajas con la apertura comercial sin restricciones, justificaron la petición de México de reducir los aranceles con los que estaban gravados productos elaborados o semielaborados y la urgencia de un trato acorde a las circunstancias de los países subdesarrollados en los mercados internacionales, ya que los países de primer mundo exigían facilidades en mercados internacionales a sus productos y ponían grandes barreras de protección para sus mercados internos.

En 1983, se aplicaron diversos programas de apoyo y promoción a la industria pequeña en México, y se desarrolló el Programa Nacional de Fomento Industrial y comercio Exterior (PRONAFICE) y el Programa para el Desarrollo Integral de la Pequeña

y Mediana empresa (1984), sin obtener grandes resultados debido a los austeros recursos (cfr. Puga, 1992: 10).

El 25 de julio de 1986, se llevaron a cabo las negociaciones con base en el proyecto de protocolo negociado por el Lic. López Portillo, que culminaron con la firma del protocolo de adhesión al Acuerdo General sobre Aranceles y Comercio (GATT); México logró negociar concesiones, entre las que se encuentra el tratamiento de nación en desarrollo, lo que le permitió algunas medidas proteccionistas hasta por 15 años, así como la exclusión de los energéticos de productos sujetos a negociación (Medina, 1993: 22).

Durante el gobierno del Presidente Miguel de la Madrid Hurtado (1982-1988) se estipularon trascendentales cambios en materia económica y política. Este periodo es considerado por algunos investigadores una clara ruptura entre el modelo de gobierno estatista y la transición al neoliberalismo.

En 1985 se promulgó la primera Ley de Fomento a la Pequeña y Mediana Industria, de la cual no existen estudios de impacto.

En 1986 la caída del precio del petróleo le significó a México la pérdida del 20 % de sus ingresos totales, el gobierno buscó mecanismos para diversificar las exportaciones y aumentar la competitividad de los productos nacionales (Medina, 1993).

La microempresa no se incluyó en ningún proyecto económico nacional para enfrentar a la par estas contingencias, ya que por sus características no podía garantizar estabilidad a largo plazo.

En 1986, México firma con el Fondo Monetario Internacional (FMI), una carta de intención en la cual se compromete a reducir el déficit público y ser flexible con las tasas de interés y se le obliga a liberalizar el comercio exterior y a realizar una apertura económica.

En 1987 el gobierno aplicó el “Pacto de Solidaridad Económica” en el cual los empresarios se comprometieron a moderar precios y utilidades a la vez que el gobierno se comprometió a reducir el gasto público, principal detonador de la inflación, y continuar con la racionalización de la administración y proceso de liquidación, quiebra, fusión y venta de empresas paraestatales.

Para fines de 1988, la apertura comercial lejos de dañar la economía nacional contribuyó a bajar la inflación, se renovaron las plantas industriales y se obtuvieron insumos importados que disminuyeron los costos de producción.

Después de tres décadas de saldos negativos, México logró un superávit en la Cuenta Comercial de la Balanza de Pagos. Con la apertura se pensaba que ocurriría un cierre en masa de las pequeñas empresas, pero no impacto de forma importante.

En 1988, el gobierno instauró un programa de apoyo para las empresas pequeñas, para su desarrollo con pocos resultados:

“... se creó el Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión social (STPS), mediante el cual se proporcionaría asistencia técnica y apoyos financieros a programas de capacitación y productividad en micro, pequeñas y medianas empresas, a fin de incrementar la productividad de las empresas para mantener y aumentar el empleo, desarrollando recursos humanos y mejorar las condiciones del trabajo, al tiempo que con la difusión de las experiencias, se pretendió producir un efecto multiplicador en otras empresas de características similares.” (STPS, 2000:2)

Con la apertura del país a los capitales y mercados extranjeros, los macroempresarios fueron beneficiados de los tratados de libre comercio, entre otras concesiones se les ofreció la venta de paraestatales, (verdaderas gangas para los empresarios nacionales y extranjeros).

Se realizaron inversiones privadas en administración de carreteras, petroquímica básica, compra de grandes sociedad de crédito puestas en venta por el Estado, etc. que levantaron una fuerte oligarquía en la macro producción e indirectamente se fortaleció la pequeña y mediana empresa en su planta industrial con insumos más baratos provenientes del exterior.

A partir de entonces los empresarios forman el eje fundamental sobre el cual se determina la toma de decisiones políticas y económicas.

El 28 de febrero de 1991, el gobierno federal a través de la Secretaria de Comercio y Fomento Industrial (SECOFI), elaboró el programa para la Modernización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Industria con los siguientes objetivos:

- *Alentar la organización Inter-empresarial*
- *Incrementar la eficiencia productiva*
- *Adopción de norma de calidad capacitación gerencial y de mano de obra*
- *Organizar empresas de comercio exterior*
- *Fomentar la especialización en productos y procesos en los que tengan ventas competitivas*
- *Impulsar la desregulación desconcentrando y simplificando*
- *Convocar a la participación de los sectores sociales*

Nacional Financiera se instituye como un organismo de apoyo crediticio resaltando la importancia de la capacitación administrativa, la modernización tecnológica y la comercialización.

“La demanda del programa CIMO creció rápidamente y entre 1988 y 1993 asistieron a sus programas un total de 35, 000, (empleados) en 1994 el número ascendió a poco más de 150, 000 en el año de 1995 y el año de 1996 a aproximadamente 550, 000” (en [http: STPS](http://STPS), 2000)

A partir de este momento concluye lo que algunos economistas consideran la primera fase del proceso más amplio de reestructuración para el desarrollo de México, que mediante una política de austeridad, preparó el camino para instituir la modernización y nuevas políticas de desarrollo económico.

Las medidas adoptadas por el Presidente Miguel de la Madrid Hurtado, facilitaron al gobierno del Presidente Salinas De Gortari, las condiciones necesarias para la aplicación de un proyecto de largo plazo, en donde México participaría de un Tratado de Libre Comercio (TLC) con los países del norte:

“Al inicio de la década pasada los mexicanos nos encontramos ante un enorme desafío, internamente una política proteccionista de sustitución de importación, bajos niveles de ahorro, agobiante presencia estatal en el proceso productivos y altas inflaciones se sumaron además el desplome de los precios del petróleo, términos negativos de intercambio y el fin de flujos externos a nuestra economía. Sobre México pesaba una extraordinaria deuda externa basada en perspectivas de alza en el precio del petróleo... en casi toda la década de los ochenta el servicio de la deuda externa llegó a significar anualmente el 6% de producto nacional bruto. Entramos a un periodo de inflación acelerada y dejamos de crecer. En siete años el ingreso per cápita cayó más de 22% y el salario real se redujo a la mitad (...) La clave ha sido y seguirá siendo la permanencia de la política económica, el estricto control del gasto público, un sistema fiscal competitivo, la apertura comercial, la desregulación económica y la promoción de la inversión privada nacional y extranjera (...) México ha hecho suyo el compromiso de modernizar su estructura económica mediante una eficaz inserción a los mercados internacionales (...) Este cambio exige que hagamos un esfuerzo exportador sin precedente puesto que en el desarrollo económico moderno el comercio será el motor más importante del crecimiento” (Salinas,1990: 15)

A partir de estas disertaciones se tomaron medidas para hacer frente a la contingencia y como una de las acciones más importantes se reconoce finalmente en México la crisis del Estado-social-corporativo.

Las empresas gubernamentales y las instituciones de tipo gubernamental resultaron ser una carga para el presupuesto, por lo que las reformas consistieron en la privatización de empresas públicas y la profunda redefinición del intervencionismo estatal en la economía. Durante este sexenio fueron privatizadas más de 250 empresas públicas que no eran estratégicas con fundamento en lo establecido en la Constitución. Las nuevas autopistas e incluso las nuevas plantas termoeléctricas fueron financiadas por el sector privado y se decide vender la compañía de aviación para dotar de agua potable a muchas ciudades del país –a decir del gobierno- y con los recursos obtenidos se pretendió resolver viejas y urgentes demandas sociales. (Salinas, 1990:16)

La reestructuración del sector paraestatal avanzó rápidamente y la venta de empresas estatales provocó gran controversia, ya que consideraron algunos sectores de la población que se vendieron en función de beneficio particular de un grupo elite de empresarios que se había conformado, es así que, se considera en este caso concreto la venta de Telmex, Altos Hornos, SICARTSA, CONASUPO, y se reprivatizó la Banca.

La reestructuración de PEMEX se llevó a cabo con la participación de capital privado y extranjero en petroquímica secundaria. (Cfr. PEMEX, 1992:16).

De esta forma el gobierno aplicaba la nueva concepción de Estado, el cual en teoría se constituyó como facilitador de la iniciativa privada y garante de la actividad económica general, a fin de asegurar su sano funcionamiento e intentaría evitar distorsiones provocadas artificialmente, pero no garantizó la libre competencia ya que no estableció normas para la protección de mercados de los pequeños empresarios que vieron disminuidos sus ingresos a causa del crecimiento de las grandes corporaciones y la caída del poder adquisitivo.

Durante el gobierno del Presidente Salinas de Gortari, se optó por la inclusión de los grandes sectores empresariales en la toma de decisiones de las políticas económicas, a través del fortalecido Consejo Coordinador Empresarial (CCE). En contrapartida los

pequeños empresarios desde entonces no tenían representatividad debido a su falta de organización y la diversidad de intereses, debiendo sujetarse a las decisiones de los grandes empresarios en la medida de lo posible.

Para elevar el nivel de competitividad de las empresas pequeñas y orientar a los empresarios hacia uniones de cadenas productivas, en el año de 1991 se aplicó el Programa de modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana (PROMYP). El organismo encargado de aplicarlo fue Nacional Financiera (NAFINSA), Banca Oficial de Desarrollo, aplicando amplios sistemas de crédito, así como, asesoría administrativa y técnica.

Para liberar activos NAFINSA puso a la venta empresas estatales o de participación estatal, utilizando los recursos para nuevos proyectos de desarrollo.

Para evitar el burocratismo y la inaccesibilidad a los créditos, desarrolló un sistema de tarjetas empresariales que abrían automáticamente créditos por 50 millones (viejos pesos). Para el año de 1991, reportó que el programa había beneficiado a 34,000 empresas (NAFINSA, 1999: 25).

Para superar la desorganización y heterogeneidad de la pequeña empresa, realizó uniones de crédito, con lo que se evitó la intermediación financiera. Con todo, los créditos individuales eran considerados costosos para el banco y desalentadores para los pequeños empresarios. De esta forma el reparto de estas tarjetas fue realizado a través de organizaciones empresariales.

La tendencia de la política nacional giró en torno de una economía fundamentada en capital privado. Esta situación amplió la posibilidad de participar en otros mercados internacionales; dentro de estas estrategias México firmó acuerdos comerciales con Chile y Centroamérica a través del Acuerdo Marco para el Programa de Liberación Comercial, firmado en 1991, se incorporó formalmente a la Conferencia para la Cooperación

Económica de la Cuenca del Pacífico; llegó a acuerdos comerciales con países del MERCOSUR además de realizar tratados con Colombia, Venezuela y Bolivia.

En seguimiento con la apertura comercial del país, podemos ver que los trabajos de activación y profesionalización de las empresas pequeñas, no han sido los más convenientes o no se han aplicado los recursos económicos y humanos adecuados, puesto que para el final del gobierno del presidente Salinas de Gortari el impacto sobre las pequeñas empresas fue devastador de acuerdo con el periódico “La Jornada” considera que según cálculos extraoficiales, entre 1990 y 1994 en la ciudad cerraron alrededor de 3,000 micros y pequeñas empresas y 40 mil personas perdieron su fuente de ingreso. (La Jornada, 1995: 10)

Las estadísticas muestran que para 1998, la desvinculación entre sectores de acuerdo con su percepción del ingreso fue claramente desproporcional, ya que el 50% de la producción manufacturera del país se concentró en 1,948 empresas (menos de 2% del total), mientras que entre 114 y 116,000 se dividieron el otro 50%” (SECOFI, 1998: 22).

Algunos de los efectos negativos para la pequeña empresa por la apertura económica y las políticas neoliberales son los siguientes:

- 25.5% disminuyó su producción
- 26.9% de las microempresas fueron severamente afectadas (NAFINSA, 1999:24)

Las estrategias de contingencia que se emplearon para hacer frente a los cambios son las siguientes:

- Cambios en la comercialización de los productos (41.1% de pequeños empresarios)

- Capacitación eficaz de personal para elevar los índices de productividad, tanto operativo como directivo. (Del total de empresas en su conjunto 46.7% capacitaron al personal directivo y 55.5% al personal operativo)
- Aumentó en la contratación de personal en grandes empresas 32.9% y recortes constantes de personal en pequeñas empresas.
- Aplicación de tecnología en el proceso productivo
- Cambio de producto o mercado (NAFINSA, 1999:26).

La situación actual de la pequeña empresa es difícil determinar con exactitud, la información de los estudios de que se dispone, fueron realizados en diferentes periodos de las últimas décadas, el más reciente fue realizado por Nacional Financiera en el año de 1993, publicado en el año de 1999.

De cualquier forma, estos datos pueden ofrecer un panorama relativamente cercano a la ubicación de la microempresa con respecto al ámbito económico, político y social.

2.5 IMPORTANCIA DE LA PEQUEÑA EMPRESA

En el año de 1992, de acuerdo con el último censo del Banco de México y el banco de datos “Simbad” del Instituto Nacional de Geografía e Informática (INEGI), existían 1.3 millones de empresas, que participaron en el sector productivo, de las cuales 1, 274,000 pertenecieron a la micro, pequeña y mediana empresa, que es su conjunto representan el 98% dividiéndose en 1,235,000 microempresarios, 34,500 pequeñas empresas y 30,500 en medianas y grandes.

El sector industrial estuvo conformado por 137, 206 establecimientos, de estos 119,182 pertenecen a la pequeña y mediana industria, ocupa 888,978 obreros y empleados, mientras que la empresa grande ocupa 1, 219, 643 empleados.

En relación a las fechas de los datos no se encontraron fuentes confiables actualizadas, pero el estudio de Nacional Financiera del año de 1992 nos permite tener una idea de la magnitud de la actividad económica nacional desarrollada por pequeñas organizaciones productivas, de su constancia, permanencia y participación activa en el Producto Interno Bruto (PIB).

El investigador Shumpeter, fundamentado en las teorías de los economistas clásicos planteó que el paso de un tipo de unidad productiva a otra se da a través de saltos hacia formas más complejas de organización y manejo de recursos; sin embargo, estos planteamientos podrían no explicar ampliamente bajo que mecanismos económicos, han persistido las pequeñas unidades productivas; aún cuando la lógica de mercado considera la eliminación de las empresas menos competitivas (citado en Villarán, 1998: 78).

A pesar de todo, las pequeñas empresas existen, se mantienen, se desarrollan hasta participar de forma relevante en la producción. Así, la pequeña empresa es una constante en el comercio nacional y es necesaria para explicar cualquier fenómeno económico.

La presencia de las microempresas en la vida económica nacional, se justifica argumentando que tienen la tarea de absorber algunos procesos específicos en la industrialización, ostentando como su misión, lo siguiente:

- *Cubrir necesidades en el proceso de producción, en áreas de niveles de producción bajos, que por lo mismo, resultan poco atractivos para las grandes empresas.*
- *Capacitar, fortalecer y desarrollar a la clase empresarial ayudándola a comprender los mecanismos y acciones que mantienen las finanzas estables. Los errores por tanto son considerados pequeños márgenes de pérdida para la economía nacional.*
- *Desarrollar la capacidad creativa, en la búsqueda de soluciones para introducir y mantener productos en el mercado.*
- *Proporcionar empleo inmediato y en gran cantidad, en una relación directamente proporcional a densidad demográfica. (Cfr. Careaga Vilisid, 1980).*

A partir de estos planteamientos se puede añadir que las empresas pequeñas, tienen la capacidad de incluir en el proceso económico nacional, el ahorro e inversión de la clase media.

En México existen aún sectores de la población que tienen capacidad de ahorro y algunos lo invierten en pequeñas empresas. La inversión siempre encierra un alto riesgo financiero, pero pueden considerarse como ensayos necesarios para capacitar a los futuros grandes empresarios.

Los empresarios de las microempresas tienen ventajas sobre las grandes empresas, pues, ante un entorno en constante movimiento, el tamaño de sus negocios facilita tanto la flexibilidad y rapidez de respuesta, como la capacidad casi infinita de establecer alianzas con otras empresas semejantes en proporciones e intereses, de tal manera que su área de

influencia crece a niveles insospechados, mientras que los costos se mantienen controlados y permanentemente bajos.

A lo largo del proceso de reorganización y globalización de la economía mexicana, se hace patente la falta de integración entre las organizaciones empresariales nacionales; por un lado se encuentra la influencia hegemónica del Consejo Coordinador Empresarial (CCE) y la inclusión de los más destacados hombres de negocios del país a las decisiones de las políticas económicas y por otro lado se encuentra el sector de pequeños empresarios.

Las políticas macroeconómicas no pueden seguir manteniendo al margen del desarrollo a la pequeña empresa, ya que podría resultar en dependencia de capitales extranjeros, desempleo y descenso en el nivel de vida de la población.

El hecho ha sido demandado desde diferentes foros y ha quedado manifiesto en la vida económica nacional, aun en el ámbito de demanda social como lo testifica el periódico la Jornada:

“... las grandes empresas y maquiladoras han sido beneficiadas con el dinamismo exportador (...) y demandado a los grandes corporativos del sector privado (...) jalar a las micro, pequeñas y medianas compañías “ (La Jornada, 2000:1)

Las organizaciones pequeñas por ende, deben ser capaces de reestructurarse con una nueva mentalidad que les permita incorporar primeramente elementos conceptuales de integración, provenientes de otras organizaciones potencialmente peligrosas para sus finanzas e inteligentemente incorporarlas en su proceso industrial y neutralizar de esta forma posibles exclusiones.

Dentro de estas estrategias, países como Japón e Italia, implementaron programas en donde la división del trabajo es planificada en *corredores productivos regionales*, se integran en una coalición, es decir combinan dos o más organizaciones para alcanzar un objetivo común, se trata de una forma extrema de condicionamiento económico y ambiental de los objetivos de organizaciones de diferentes magnitudes.

Las condiciones de especialización e interdependencia que caracteriza actualmente los esquemas de participación en las actividades económicas, hacen de vital importancia impulsar el desarrollo de estrategias económicas para enfrentar con alto grado de certidumbre el mercado interno e internacional.

De acuerdo al momento, el gobierno y los particulares deberán orientar los programas apoyo a la investigación y desarrollo que contribuyan a la disminución de la dependencia tecnológica, además de racionalizar la explotación de los recursos naturales y preservar el equilibrio ecológico, medidas adoptadas como requisitos para el comercio internacional.

Vivimos en un tiempo de grandes corporaciones multinacionales cuyas operaciones abarcan el mundo entero; es así, que la economía mexicana se está transformando y requiere del cambio de mentalidad del pueblo mexicano hacia la comprensión de una economía fundamentada en el comercio, por lo que se deben capacitar y educar a los empresarios pequeños a corto plazo.

Con todo, el apoyo a las pequeñas organizaciones empresariales constituye una de las piezas clave para el desarrollo económico de las localidades, al proporcionar empleo en cantidades relevantes que permiten el desarrollo local y nacional. Así, "... mas del 95% de todas las empresas del país son pequeñas y medianas con relación al ámbito nacional. La pequeña y mediana empresa proporciona más de la mitad de todos los empleos del país" (NAFINSA, 1999; 40)

Los cambios generados por el intercambio internacional de bienes y servicios, han derivado en la necesidad de una recomposición de los métodos de enseñanza que obliguen a crear individuos capaces de comprender la relación productividad - calidad – eficiencia - tiempo.

Las microempresas son organizaciones sociales, que por sus características provocan un tipo de trabajador multifuncional, ya que la falta de recursos obliga a los empleados a

atender diversas áreas de la empresa, lo que implica que amplíen su capacidad de atención y desempeño laboral.

Este proceso educativo que se lleva al interior de las pequeñas organizaciones ha sido poco estudiado. La falta de investigación en el impacto de las actividades educativas para el trabajo no permite que se les atienda adecuadamente.

Los empleados que son contratados en pequeñas empresas carecen en muchos casos de una adecuada formación o experiencia. Las personas con bajos niveles educativos enfrentan los rígidos requisitos de las empresas de mayor tamaño para poder ser contratados, no así las organizaciones empresariales pequeñas -entre las que se encuentran las micro empresas- las cuales ofertan empleos que no requieren de muchos requisitos. Al paso del tiempo, el empleado capacitado busca mejores condiciones laborales y es cuando las empresas de mayor tamaño se constituyen como las principales beneficiarias de los conocimientos y habilidades laborales desarrollados en las microempresas.

Así “... la diferencia entre las remuneraciones... no permite a las micro empresas retener al personal más calificado, que se entrena en éstas y después se emplea en otras empresas de mayor tamaño donde pueden obtener una remuneración más alta...” (NAFINSA. , 1999: 64)

LA CAPACITACION DE PERSONAL Y LAS MICROEMPRESAS

3.1 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN Y ENFOQUES

Las microempresas para mantenerse deben enfrentar los constantes cambios y necesidades de los compradores o usuarios de un bien o servicio que fuerzan a adoptar medidas que eleven la calidad y eficiencia de las tareas de sus trabajadores.

En este sentido la capacitación de empleados adquiere relevancia para los sectores productivos o de servicios, al aportar información de las necesidades o condiciones en la que se encuentran los mismos; esto es, específicamente a los conocimientos, habilidades y competencias con relación a las necesidades del mercado.

La dificultad que se observa en este sentido, es que no existe una vinculación permanente y real entre instituciones educativas y el sector empresarial, que tenga una correspondencia entre trabajo a realizar y los requerimientos en la formación académica de los trabajadores.

Así, para corregir estas deficiencias la capacitación actúa como un regulador entre las necesidades de los empleadores y los trabajadores. Las acciones de capacitación que se realizan dentro de las organizaciones empresariales implican un análisis primeramente de diversos elementos como la preparación académica de los empleados, las necesidades del mercado, las competencias necesarias para realizar determinada tarea, etc.,

La capacitación y el adiestramiento en los centros de trabajo es una modalidad educativa que permite el desarrollo de los trabajadores dentro de organizaciones empresariales, ya que el "... el objetivo de la capacitación es promover el desarrollo integral del personal, así como, el de la empresa y lograr un conocimiento técnico especializado necesario para el desempeño eficaz del puesto" (Siliceo, 1985: 96)

En primer término podemos subrayar que con referencia a la conceptualización de los términos de capacitación y adiestramiento, se encuentra que no difieren sustantivamente:

La Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramientos de la Secretaría del Trabajo y Previsión social, define esta actividad de la manera siguiente:

Capacitación: Acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal.

Adiestramiento: Acción destinada a desarrollar las habilidades del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente su trabajo.

El investigador Fernando Arias Galicia considera lo siguiente:

Capacitación: Adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Adiestramiento: es proporcionar destrezas en una habilidad adquirida casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajo de carácter muscular. (Arias, 1982:319-320)

El investigador Jiraoka M. considera que "... se entiende por adiestramiento el perfeccionamiento de habilidades del hombre, en una labor manual específica, mediante el ejercicio repetido y constante de las operaciones que implique una especialidad (...) la capacitación es el adiestramiento complementado (...) el conocimiento de los elementos que intervienen es decir materiales herramientas, instrumentos y maquinas, técnicas de trabajo, etc." (Jiraoka, 1973: 25)

La capacitación y el adiestramiento para el trabajo son dos palabras que están unidas en la practica, debido a que constantemente pueden aplicarse en una misma tarea.

"... así la capacitación no es más que la educación para adultos, pues es básicamente una función educativa dirigida a adultos" (Ortiz, 1981:35)

En el presente trabajo se entiende por capacitación lo siguiente:

Capacitación: formación destinada a dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo; en ciertos casos puede tener el propósito de dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria a la que posee, a veces pero no obligatoriamente, puede dar lugar a un ascenso. (Oficina Internacional del Trabajo, Formación profesional, 1995:8)

Así la capacitación y el adiestramiento de personal permiten que los individuos aprendan las habilidades conocimientos, actitudes y conductas necesarias para cumplir con las responsabilidades de trabajo que se les asignan de la mejor forma.

3.2 LA PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

Las pequeñas organizaciones laborales son entidades económicas que tienen la función de ofrecer en el mercado productos o servicios a cambio de una remuneración económica o intercambio de productos, por lo requieren de un equipo de trabajadores con capacidad efectiva, que les permita sacar el máximo provecho de los recursos existentes.

La capacitación en el trabajo tiene básicamente dos razones de ser; por un lado, satisfacer necesidades presentes con base en conocimientos y actitudes y por otro, prever situaciones que deban resolverse con anticipación.

Las empresas constantemente están expuestas a cambios en diferentes áreas, ya sea por necesidades internas o externas, lo que debe obligar a una revisión de desempeño, competencia y un análisis constante de dónde se encuentra la empresa y dónde debiera estar.

El ejercicio de planeación que deben realizar las microempresas les permitiría detectar las desviaciones o discrepancias entre el “deber ser” o situación esperada y “el ser” o situación real y esto facilita reconocer a aquellas personas que se deben capacitar y también sobre que aspectos específicos, estableciendo también la profundidad y las prioridades (Pinto, 1997:60). Sin embargo, éstas actividades son llevadas a cabo sin ningún tipo de técnica o método en la mayoría de los casos.

Por lo que, es necesario hacer concientizar a los microempresarios que las necesidades del entrenamiento son temas, conocimientos o habilidades que deben ser aprendidos desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo, en tanto sea colaborador en la microempresa dichas necesidades constituyen la diferencia entre el desempeño actual en su puesto actual y las necesidades de trabajo presentes y futuras de conformidad con los objetivos de la empresa.

También deben atenderse aquellas carencias en los conocimientos o habilidades que bloqueen o impidan el desarrollo de las potencialidades del individuo y la eficiencia en el desempeño de su puesto actual". (En [http. STPS](http://STPS), 2001)

Las actividades de capacitación deben enfocarse como respuesta a las situaciones siguientes:

- *La calificación de méritos y la evaluación del nivel de desempeño de los empleados*
- *Nuevas contrataciones transferencias y rotación de personal*
- *Un análisis descripción y evaluación de los puestos*
- *Promociones y ascensos de personal*

Para este proceso debe establecerse un análisis situacional, que constituye la primera fase de la capacitación, porque antes de tomar alguna decisión es necesario que se realice un estudio que permita identificar la situación real. A partir del análisis se obtendrá información de las áreas críticas que presentan dificultades. Los puntos débiles o deficiencias encontradas son la base a partir de la cual se establecen las prioridades en los problemas que pueden y deben ser resueltos con capacitación.

Cuando el diagnóstico de la empresa refleja problemas específicos en cuanto al desempeño laboral de los trabajadores referidos a la inducción, formación, actualización y desarrollo de sus funciones, éstos representan a su vez los indicadores que guiarán el curso de las acciones de capacitación.

Para llevar a cabo este procedimiento se hace uso de la técnica llamada; Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC), que consiste en una investigación sistemática, dinámica y flexible que puede ser aplicada a un individuo o a un grupo, que se realiza sobre la marcha y que se desarrolla con recursos internos o con apoyo externo y que busca la solución inmediata de una demanda que impactará el futuro de la organización.

Sin embargo, independientemente del tipo de necesidad, momento y situación que la genera, los beneficios y resultados a obtener son, entre otros:

- Localización de necesidades reales a satisfacer
- Determinación de perfiles de puesto y/o actualización de los mismos.
- Identificación clara del universo a capacitar, número de trabajadores, áreas y puestos.
- Definición de objetivos y metas concretas factibles de alcanzar
- Estructuración de un programa de trabajo con tareas definida
- Determinación de los recursos que serán necesarios para la realización de las acciones que se programen.

La capacitación y el adiestramiento están entrelazados intrínsecamente con la selección de personal, ya que resulta eficiente emplear en una organización personal que desee aumentar sus conocimientos, habilidades y actitudes. “ ... se trata de emplear personas que se beneficien del adiestramiento que se les dará, por tanto los programas de capacitación y adiestramiento deben diseñarse tomando en cuenta las aptitudes y capacidades de aprendizaje de las personas disponibles para ello” (Dunnette y Kirchner, 1989: 73)

Una vez estructurado el plan de capacitación, la siguiente actividad, es la elaboración de los programas y la evaluación que permita dar seguimiento a las acciones tomadas, analizando el grado de cumplimiento de los objetivos y conocer cuantitativa y cualitativamente los cambios de conducta que ha logrado el capacitado como resultado de los eventos.

3.3 EDUCACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO

El proceso de desarrollo económico determina parte las en gran características que adquiere la educación; es decir, la formación de los individuos depende directamente del modo de producción.

El papel principal del sistema educativo, es el de reproducir un sistema social que permita la transmisión de conocimientos relacionados con las necesidades científicas y tecnológicas. Esta relación debe mantener el crecimiento de la economía, generando cuadros de empleados de acuerdo con las necesidades.

De esta forma, la relación entre producción y proceso educativo, instituye al mercado laboral, como la entidad formal para la compraventa, distribución, selección y exclusión para las diferentes ocupaciones. Sin embargo, la venta de fuerza de trabajo en el mercado laboral puede llegar a generar una sobreoferta de profesiones y oficios que induce, a que se tomen criterios cada vez más complejos para seleccionar a los individuos. “El sistema productivo se determina por relacionales sociales que definen el qué, para quién y cómo se distribuye socialmente la producción, por lo que es la naturaleza de esas relaciones sociales, la que establece las opciones técnicas y organizacionales en la producción” (GÓMEZ, 1982: 35)

Sin embargo, esta relación dialéctica difícilmente se encuentra en equilibrio, por lo que periódicamente se generan crisis de demanda u oferta. “... por ello se indica que no es el sistema educativo el que establece el volumen global del empleo en la economía, ni las desigualdades educativas, las que explican la desigualdad económica. Mas bien, la educación sólo aumenta la probabilidad de acceso a ciertas ocupaciones, pero no asegura ni garantiza el empleo, ni la calidad del mismo” (LATAPÍ 1982: 65 y 66).

Lo anterior permite comprender que las relaciones entre educación y mercado de trabajo son conflictivas y contradictorias y que en una sociedad de libre mercado, difícilmente encuentra un equilibrio. Esto ha llevado a ubicar al mercado como un espacio

diferencial que aparece estructuralmente dividido en varios mercados desiguales y segmentados que conforman los grandes niveles jerárquicos intraorganizacionales: concepción y gestión de la producción (intelectual), técnico administrativo y de ejecución de la producción (trabajo manual); así como las diferenciales salariales y condiciones de trabajo que dependen de las características económicas de cada empresa, tales como intensidad del capital, complejidad técnica, tamaño de la empresa y otras. (GÓMEZ, 1982:34).

De acuerdo con los investigadores Gordon, Reich, y Edwards (comentado en Ibarrola, 1983:5-43) existen tres segmentos principales:

PRIMARIO INDEPENDIENTE: En general son ocupaciones creativas de alta autonomía y responsabilidad que requieren de altos niveles educativos.

PRIMARIO SUBORDINADO: ocupaciones de administración servicios y supervisión y control gran especialización en tareas específicas limitadas predeterminadas y repetitivas son subordinadas al interior y presentan actitudes de respeto a la autoridad

SECUNDARIO: Ocupaciones no calificadas simples y rutinarias en las que la capacitación requerida es de carácter afectivo-actitudinal y no cognitiva ya que los escasos conocimientos que se adquieren con la práctica y la capacitación

Pero, además es necesario agregar otra variable de influencia que está generada por los adelantos científicos y tecnológicos, que provocan una incesante lucha por el dominio de mercados. El reto estriba en producir en mayor cantidad a bajo costo, dentro de estándares de calidad aceptables. Para lograr estos niveles de producción se requiere de empleados que tengan o puedan dominar la tarea, de tal forma que la actualización constante de los conocimientos y habilidades para poder acceder y hacer uso de la tecnología sea garantizada.

Una vez que el empleador inicia la búsqueda de empleados con ciertos conocimientos y habilidades, se debe suponer que son las leyes de mercado las que determinan el valor de

cambio de los mismos. El mercado de trabajo, es entonces, considerado como un espacio competitivo que funciona con base en motivaciones económicas individuales y el libre mercado actúa como una estructura heterogénea y abierta que en teoría funciona en igualdad de circunstancias para toda la población.

Así, para empleados con experiencia y conocimientos más especializados -por ser estudios que requieren mayor tiempo de estudio e inversión- representan un costo salarial mayor para el empleador. Por tanto, la remuneración esta directamente relacionada con la especialización, nivel de conocimiento y experiencia.

En un sentido opuesto, resulta la devaluación del valor de cambio de ciertos conocimientos y habilidades por diversas circunstancias entre las que se encuentran la sobreoferta de profesiones y oficios al concentrarse en algunas zonas productivas.

En este fenómeno la tendencia natural de una economía de mercado es la que establece la lucha laboral en la cual, el empleador cuando tiene una oferta mayor a la demanda, puede establecer mayores estándares de competencia y disminuir el valor de cambio de estos conocimientos y habilidades.

De este modo el salario baja y obliga a los empleados a que por el mismo sueldo amplíen sus conocimientos y habilidades, para poder de esta forma acceder a mejores condiciones de trabajo y remuneraciones.

Es por ello, que el investigador Carnoy considera que "... los aumentos de la instrucción escolar no han conducido a tasas más elevadas de desarrollo, sino más bien al reemplazo de la mano de obra menos instruida por otra más instruida y al incremento de la instrucción escolar promedio entre los desempleados, puesto que el número de trabajos no ha aumentado tan rápidamente como el de personas instruidas" (CARNOY, 1988: 65).

Esta posición determinada por leyes del mercado, llega a tener un alto costo social, pues encierra en un círculo vicioso a los individuos más desprotegidos y pobres, que solo

pueden acceder a devaluar su vida generación tras generación, si no cuentan con apoyo para elevar el nivel social, económico y cultural.

No es difícil concluir que “... las condiciones de los servicios educativos para los niveles sociales más desprotegidos del país - que son los mexicanos en pobreza- (sus) logros educativos y el nivel de aprendizaje que alcanzan (...) en promedio son inferiores a los alcanzados en contextos más favorecidos”. (Conde, 2002: 47)

La falta de estudios y la baja calidad de los servicios educativos a los que tienen acceso llevan a devaluar el salario y provocan serios problemas para que los individuos puedan colocarse en empresas que les permitan desarrollarse profesionalmente.

A estas condiciones se añade una más: ¿Los contenidos abordados en la educación básica llegan a ser lo suficientemente relevantes y pertinentes para que los alumnos se inserten adecuadamente en los ámbitos laborales?. Los estudios realizados por organismos como la Organización de Estados Americanos en México, revelan que “... además de la situación económica, la falta de relevancia puede ser un motivo para los alumnos no se inscriban en la secundaria o la abandonen” (Conde, 2002:49).

Pese a todo, la corrección de las deficiencias laborales de los trabajadores por la capacitación, en teoría debe generar la redistribución del ingreso o dotar a los individuos de mejores condiciones profesionales para enfrentarse en el mercado laboral, y de este modo disminuir las desigualdades sociales y eliminar los desequilibrios ocasionados por la falta de oportunidades educativas.

En este proceso excluyente y de sustitución de mano de obra; la capacitación como mecanismo de actualización de conocimientos adquiere relevancia para el fenómeno educativo y económico. Es entonces cuando se observa que la educación no formal, demanda estructuras y objetivos bien instrumentados para cumplir eficazmente una función retroalimentadora del proceso.

En el proceso educativo dentro de las organizaciones empresariales es beneficiado el trabajador y por ende al empresario porque pueden acceder a los empleadores a mejores estándares de producción, calidad de productos y los empleados a remuneraciones más altas.

En estudios efectuados en los años cincuenta, destaca un estudio con relación a este aspecto educativo, que lo vincula como un factor que puede beneficiar a la producción. Para este estudio se consideró la correspondencia entre gasto en educación y formación de capital durante el periodo de 1900 a 1956 en los Estados Unidos. Los resultados obtenidos comprobaron que la inversión en educación resultó 3.5 veces más atractiva que la inversión en capital físico (Theodore Schultz, 1950: 1.).

La educación es uno de los antecedentes que producen incremento en el Producto Interno Bruto (PIB), al analizar este incremento en los Estados Unidos, se detectó que existía un factor residual que no podía ser explicado con argumentos económicos; por lo que se atribuyó a una mayor cantidad de educación que producía mayor fuerza de trabajo (crf. Denison comentado en Osuna, 1996: 42).

Si consideramos un incremento en el número de mexicanos que no pueden acceder a servicios educativos con “calidad “ y los altos índices de marginación; se conjugan dos aspectos que tienden a devaluar la capacidad laboral de los trabajadores. Las medidas correctivas en la formación de los individuos será una tarea a resolver en el futuro próximo dado el incremento de pobreza en el país y las necesidades de industrialización para la correcta competencia económica mundial.

Los argumentos e información anteriormente expuestos nos pueden llevar a concluir que, la microempresa en conjunto con la pequeña y mediana empresa son responsables de ofertar empleo en capacidad semejante a las grandes empresas y utiliza recursos humanos con poca experiencia laboral y bajo nivel académico, por lo que podemos deducir que la microempresa de forma planeada o no ha tenido la tarea de corregir, aumentar y elevar el nivel de competencia de un considerable número de trabajadores y es uno de los puntos en

donde se encuentran focalizados los sujetos que no obtuvieron una adecuada formación académica y/o carecen de experiencia laboral.

En las microempresas la relación laboral se encuentra básicamente sustentada por familiares, los cuales en la mayoría de los casos han sido capacitados sobre la práctica. Cuando la empresa por crecimiento requieren de más empleados, no puede ofrecer las prestaciones sociales y mucho menos los sueldos de las grandes empresas, por lo que acepta personal que no puede acceder a estas empresas.

Así, la microempresa demanda mayor atención porque está realizando actividades educativas que corrigen la formación de empleados y los prepara para acceder a mejores empleos. El costo de la capacitación de empleados lo absorben los microempresarios a través de los costos marginales ocasionados por empleados que no cuentan con los conocimientos y habilidades suficientes y que generan retrasos, desperdicio de materia prima, pérdida de clientes etc.

Esta capacitación que se está realizando actualmente se lleva a cabo sin las características y condiciones adecuadas. Las instituciones educativas vinculadas a la educación como es la Universidad Pedagógica Nacional, autoridades del trabajo y educativas deben poner atención en este proceso educativo e intervenirlo a través de planes y programas de apoyo que mejoren las condiciones laborales, productivas y económicas.

3.4 LAS MICROEMPRESAS Y EL TRABAJO CALIFICADO

Las organizaciones empresariales en sus diferentes tamaños, en la actualidad ya no son consideradas como entes aislados que prosperan o desaparecen sin que ocurra nada a su alrededor. Las organizaciones humanas de todo tipo, están unidas e interrelacionadas de manera global. Las naciones y los individuos no son más ajenos, unos de otros, todas sus actividades hacen un todo.

Así, las organizaciones son sistemas sociales que tienen como base la racionalidad, la cooperación, la interacción y la disposición, con la finalidad de alcanzar un objetivo común. En este sentido, la teoría de sistemas enfatiza que la comprensión de las organizaciones, sólo ocurre cuando se estudian como sistemas dentro de un sistema global. (vid. Chester Barnard, 1971:27-32)

Es “... un conjunto de elementos interdependientes e interactuantes; Un grupo de unidades combinadas que forman un todo organizado y cuyo resultado es mayor que el resultado de las unidades (...) si funcionaran independientemente” (Jonson y otros, 1968:113).

El estudio de las organizaciones y su estructuración con respecto a la división del trabajo nacional e internacional, permite comprender el lugar que ocupan las pequeñas organizaciones con relación al proceso productivo en el ámbito global y su imperiosa necesidad de generar en el menor tiempo trabajadores calificados.

Las microempresas se distinguen por su capacidad de absorber personal y procesos productivos, servicios etc., que son liberados por las grandes empresas a las cuales les representa poca utilidad o baja ganancia. Por ello, la microempresa cumple con la función de atender un mercado o procesos productivos de menor rango de utilidad, pero que son necesarios para la sociedad.

En un mercado en el cual sus elementos interaccionan, la competencia y lucha por los clientes exigen la solución de problemas de diversa índole, para hacer frente a competidores, productos y mercado.

Por esta situación, el proceso del trabajo dentro de las organizaciones, está evolucionando al grado que ya no tiene el mismo sentido que resaltaban los teóricos clásicos de la administración, los cuales pensaban que un proceso complejo debía ser descompuesto en una serie de pequeñas tareas para concebir la estandarización y simplificación de las actividades; por el contrario, ahora se aprovechan los empleados con capacidades multifuncionales.

El trabajo que requiere del dominio para realizar diferentes tareas se puede considerar como complejo y no es más que pequeñas tareas realizadas con bases en conocimientos, habilidades y destrezas específicas, que a través de una técnica, metodología o herramienta física, equivalen a una cantidad grande de trabajo simple.

Este conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad y en la personalidad de cada ser humano, que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole requiere constantemente de la ampliación de los conocimientos y la oportunidad de desarrollar las correctas habilidades al aplicarlos en la tarea.

Por lo que la educación constante dentro de las organizaciones, debe ser una filosofía empresarial. La concepción del trabajo no puede apreciarse como algo mecánico e inmóvil; el trabajo presenta actualmente requerimientos que involucran integralmente la naturaleza de los individuos.

Para atender actualmente los desafíos en materia comercial, es conveniente aplicar métodos de enseñanza con esquemas acordes a la normatividad internacional del trabajo, esto no significa que los microempresarios obliguen a los trabajadores a adoptar normas internacionales de calidad, como primera instancia, sino que se debe desarrollar una cultura de la producción con calidad.

Considerando estas reflexiones la capacitación en microempresas exige desarrollar programas que atiendan a las necesidades de la empresa con la participación de adecuadas teorías pedagógicas, que amplíen en el individuo capacidades y habilidades que rompan con paradigmas de pasividad.

Las microempresas en el ámbito de mercado local pueden competir con sus productos y servicios contra las grandes empresas, siempre que sea con calidad. Esto implica que los empleados deben trabajar con alto sentido de la eficiencia y calidad en el trabajo y el capacitador debe tener amplio conocimiento sobre aspectos administrativos y pedagógicos, para vincularlos de tal forma que encuentre métodos con los cuales se intercepten necesidades de producción, organización y de formación de los empleados.

Para llevar a cabo esta tarea se deben considerar aspectos como los siguientes:

- *La actividad personal del trabajador*
- *El objeto en el cual ejerce su actividad*
- *Los medios a través de los cuales ejerce su trabajo*
- *Todo proceso de trabajo que requiere un aporte de energía*
- *El proceso de trabajo presupone una previsión y el procesamiento de cierto volumen de información.* (Neffa,1980:20)

La supervisión cerrada y la relación cercana que se desarrolla en microempresas favorece que cada uno de los aspectos anteriores sean conocidos por el dueño o administrador de tal forma que puede incidir sin contratiempos directamente en el correcto desempeño laboral.

La capacitación aporta en el proceso del trabajo, los elementos indispensables para la comprensión de ordenes, la técnica y metodología para el uso adecuado de los medios o instrumentos de transformación (Neffa,1980:32).

Para aumentar la masa y la tasa de plus valor, condición necesaria para la valoración del capital y la reproducción del modo de producción capitalista, se puede elevar el nivel de satisfacción e ingreso del trabajador en un ambiente agradable y de compromiso, manteniendo un sistema de capacitación y evaluación del nivel de competencia que sirva para mantener vigente en el mercado tanto los productos o servicios ofrecidos como los conocimientos y habilidades de los trabajadores.

En la medida en que la microempresas acceda a tecnologías más complejas requerirá de emplear a personal con adecuadas capacidades y actitudes, que según sea el grado de desarrollo tecnológico alcanzado sustituya de manera más o menos generalizada trabajo manual por tecnológico, el cual requiere un alto grado de destreza mental.

La microempresa tiene un papel importante en la formación de la persona, pues las actividades de capacitación se convierten en un antídoto para la depreciación del conocimiento, al incorporar nuevos conocimientos y herramientas que faciliten la vigencia laboral de la persona.

PROBLEMAS DE LA CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS

4.1 LA CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS Y SU PROBLEMÁTICA ACTUAL

La capacitación de personal en microempresas como se ha analizado, es una actividad estratégica para elevar el nivel de producción y calidad de productos, así como mejorar las condiciones laborales y económicas de los trabajadores. Pero requiere de tiempo e inversión, elementos con lo que no se cuenta en ocasiones, sin embargo se debe elevar la producción en el menor tiempo posible, situación que conllevan al trabajador y empresario a entrar en conflicto, al no darse el tiempo, ni los medios requeridos para el aprendizaje y a su vez, impacten en un mejor producto o servicio.

Al estudiar a las pequeñas organizaciones empresariales se observa que los investigadores intentan integrar en una sola categoría a las empresas que no pertenecen al rubro de “grandes empresas”, esto quizá se debe a que las micro, pequeñas y medianas empresas individualmente carecen de representatividad y presencia en la toma de decisiones en los foros empresariales. Sin embargo al agruparlas como un bloque económico para unificar necesidades, se patentiza que algunas demandas de los pequeños empresarios coinciden, pero son más las diferencias, situación que es provocada por la diversidad de circunstancias y tipos de organización, las cuales son producto lógicamente de las necesidades del mercado local o regional.

Otro aspecto que dificulta la comprensión de la problemática de las pequeñas empresas es la diferencia de empleados contratados que “... en primer lugar la amplitud de los límites del sector que va desde 1 a 250 trabajadores y de los 480 a los 8,700 millones de pesos en ventas anuales, (lo que) lleva a una gran disparidad de experiencias entre las empresas que se encuentran en ambos extremos...” (Puga, 1992:15)

Por consiguiente no pueden participar con propuestas sólidas y relacionadas y esto a su vez las excluye de tener un eje representativo ante los empresarios del país y el gobierno.

Es necesario partir de la premisa que la micro, pequeña y mediana empresa, son un mosaico de unidades que se desarrollaron para un mercado y circunstancias específicas.

En entrevista al Coordinador General del Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica (COMPITE), a Santiago Macias y Rodrigo Guerra, Presidente de la Red de Centros Regionales para la Competitividad Empresarial (CRECE), manifiestan la crisis que existe entre la necesidad de capacitación y la consolidación de pequeñas empresas:

“ De cada 100 empresas que se crean en México, 70 desaparecen antes de cumplir dos años, en la mayoría de los casos por factores que no tienen que ver con acceso al financiamiento, sino por falta de habilidad empresarial y capacitación (...) han advertido al gobierno que su programa de microcréditos, deberá ir acompañado de capacitación y estudios de viabilidad para no dilapidar recursos y evitar problemas de cartera vencida (...) interrogados sobre lo limitado de las cifras (empresarios atendidos) comparadas con 3.5 millones de unidades productivas en el país, los directivos reconocieron el atraso de los programas de fomento en México” (La Jornada, 2000:2)

Pero la capacitación para que sea efectiva debe de ser producto de la concertación como resultado de las necesidades y estrategias de la empresa y la sensibilización de la condición de los trabajadores, sin embargo, este tipo de decisiones se realiza de forma unilateral, lo que resulta en que los trabajadores se sientan obligados y por lo tanto no tengan un desempeño adecuado dentro de las sesiones de instrucción.

Esta renuencia a la capacitación es un problema de “... actitud de los trabajadores hacia la capacitación (...) porque para el trabajador la capacitación no necesariamente estaba asociada a un estímulo o posibilidad de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo...” (Educación 2001, 1982: 5)

Por otro lado, cuando se establece en términos de compromiso legal se constituye en una obligación y es objeto de menosprecio por empresarios, por esta circunstancia es común que las empresas tiendan a buscar no dar el debido cumplimiento.

También es sabido que la obligación legal de capacitar, no garantiza que sea de calidad, aunque existen lineamientos que cumplir por parte de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (Ley Federal del Trabajo, Art. 132, 539 frac IV, cap. III bis), en cuanto a características del capacitador, tiempos y formas; la mayoría de las empresas pequeñas evaden este requerimiento y la microempresa por sus características no esta obligada a cumplirla.

En otro aspecto para la selección de personal a capacitar, los patrones capacitarán con mayor atención a los empleados estratégicos y sólo para cumplir con las obligaciones legales enviarán a cualquier curso a los empleados menos importantes; por lo tanto los individuos con mejores niveles educativos se capacitan con mayor facilidad y a menor costo, "... es normal ver que si el empleador considera un curso beneficioso para su empresa, designe a los trabajadores más prometedores para que lo reciban; mientras que a los cursos obligatorios que no se juzgan tan benéficos mandan a los no tan hábiles.." (Gómez, 2000:10)

La cultura organizacional para el trabajo requiere de tiempo y recursos, esta inversión implica el compromiso de ambas partes, tanto del empleador como del trabajador, sin embargo, la labor comprende una adecuada planeación, así como estudios que valoren el costo-beneficio.

Pero las empresas llegan a prescindir del seguimiento del impacto de la capacitación, situación que es necesaria para demostrar a los microempresarios que la capacitación mejora la organización o en su defecto que los capacitadores no están realizando estudios de necesidades congruentes con las deficiencias en la organización o trabajadores, situación que reconocen la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal:

“ Aunque es preciso establecer la diferencia entre dar cursos y capacitar (...) nos hemos ido por el lado fácil- dar cursos a diestra y siniestra – sin evaluar los resultados (y menos aún, en cuanto al beneficio/costo)” (en [http AMECAP](http://AMECAP), 2001)

La falta de sustento de los beneficios directos de la capacitación, ha provocado que los patrones tiendan a prescindir del departamento de capacitación en contingencias económicas, considerándole una área no estratégica. Afortunadamente las condiciones de los años ochenta a la actualidad favorecen la comprensión y facilitan obtener los beneficios de capacitar a decir de la Asociación Mexicana de Capacitación de Personal:

“... las presiones competitivas que empezaron a surgir a fines de los ochenta y al inicio de los noventa surgidas de la globalización y modernización de las organizaciones (...) en México hemos tenido prácticamente cuatro generaciones de capacitación, la ultima que vivimos en este momento es la capacitación como un insumo de productividad, la capacitación como una inversión que asume resultados a los procesos críticos de las organizaciones. Eso lo empezamos a sentir a principios de los noventa por la modernización la competitividad que hizo que las empresas cuestionaran todo tipo de inversión dejaran sólo las inversiones rentables (...) hasta los noventa la capacitación en México era mas orientada a la capacitación formativa que a la capacitación aplicativa (...) el segundo problema o inquietud que fue surgiendo en los noventa fue el desafío constante de su rentabilidad como ventaja competitiva (...) a principios de los ochenta que fue la creciente pérdida de la credibilidad y confianza de la capacitación por su bajo impacto y costos cada vez mas elevados... una creciente pérdida de valor de la capacitación como una estrategia de productividad” (en [http AMECAP](http://AMECAP), 2001).

En un estudio que realizó CAPINTE acerca del porqué las grandes empresas de capacitación externa obtienen bajos ingresos de la capacitación, pueden ser ubicadas en lo siguientes puntos:

1. El Diagnostico de Necesidades de Capacitación (DNC), no es realizado de forma profesional por lo que no es preciso

2. No elaboran manuales didácticos de instrucción.
3. Las empresas no seleccionan y entrenan adecuadamente a los instructores
4. No certifican como instructores a las personas idóneas para transferir los aprendizajes de las tecnologías al personal
5. La empresa no involucra a los niveles de mando en los procesos de diagnóstico de capacitación
6. La empresa no verifica que se transfiera el aprendizaje al trabajo
7. No hay seguimiento, ni reforzamiento de las conductas modificadas y no se recicla el aprendizaje
8. El contenido de los programas de capacitación de la mayoría de las empresas está dirigido sólo a la formación y desarrollo del personal

Un problema mayor lo representa la especialización profesional de los capacitadores que no pueden conjugar diversos conocimientos amplios en áreas empresariales, es decir, los profesionistas que se emplean como capacitadores algunos son empleados con amplia experiencia en el área, pero sin conocimientos del proceso enseñanza-aprendizaje o profesionales de otras disciplinas que desconocen el funcionamiento de las organizaciones empresariales.

La AMECAP reconoce que “... la mayoría son o somos personas que no hemos gerenciado empresas, que no han trabajado en los procesos críticos de las organizaciones, en los aspectos productivos, de ingeniería de mantenimiento, ventas, producción. Los consultores, los instructores que ofrecen servicios de capacitación (...) No son personas que tengan experiencia en los aspectos financieros. No son personas con la formación, educación o el soporte de preparación educacional con formación en la operación de las empresas, eso hace que los proveedores en la materia no tengamos experiencia en la operación de la empresa y no pensemos como piensan los que operan las empresas incluso para su supervivencia” (en <http://www.amecap.org>, 2001)

La capacitación en las microempresas no es tomada aún con la responsabilidad e importancia que debiera, los mecanismos de operación de la capacitación debe ser abordada

desde diversos ámbitos que involucran a la sociedad, gobierno y empresarios. El microempresario no cuenta con el soporte necesario en esta área y la falta de recursos financieros y la inadecuada planeación de acciones, no les permite cubrir sus necesidades. Aunque el gobierno ha implementado programas de apoyo, es aún necesario una articulada participación para llegar a estándares de calidad en el desarrollo educativo dentro de las organizaciones empresariales.

De acuerdo con los aspectos analizados se entiende que no es posible diseñar planes y programas de apoyo que respondan a las necesidades de “todas” las organizaciones pequeñas, empero la inversión en investigación específica en diversas áreas como la educativa es necesaria para el desarrollo de sectores, áreas, tipos de producción etc. El desarrollo de planes y programas de apoyo en capacitación debe ser desarrollado en cada una de las microempresas para que a través de técnicas de diagnóstico se apliquen acciones específicas.

En este nuevo esquema se entiende que es necesaria la capacitación para cambiar patrones de conducta e involucrar a los empleados en el crecimiento de todos los componentes de la organización. Para realizar esta tarea se emplean diversas estrategias como “... la rotación de labores en los sistemas productivos modernos (que) ha hecho obsoletas las calificaciones cerradas y reclama, en cambio, habilidades genéricas” (Guevara, 1982: 5)

Además, de orientar la intervención y decidir en situaciones previstas o posibles, racionalmente con base en el conocimiento, la innovación y el dominio de la tecnología “... no se trata de capacitar para ciertos trabajos, sino de crear las competencias genéricas que son el fundamento de todo trabajo productivo y de la capacidad de adaptarse al cambio en los procesos de producción (...) la Revolución Tecnológica lo que más demanda son destrezas fundamentales” (Guevara, 1982:6)

En este sentido el progreso de las áreas de servicio y producción debe estar sustentado en la aplicación de nuevos modelos enseñanza de competencias para corregir deficiencias en la

formación en los empleados, de esta manera se podrá obtener un plusvalor en el trabajo aplicado, que beneficiaría al crecimiento de las mismas.

Así, la participación de los administradores de la educación juega un papel estratégico para el desarrollo de esta actividad en las microempresas. El administrador educativo tiene la opción de intervenir en el desarrollo y conformación de las organizaciones desde el área de capacitación, en el manejo de los recursos humanos y conjuntar para la toma de decisiones aspectos financieros, contables etc., puesto que tiene habilidades y conocimientos que exige el perfil que le permite un correcto desempeño.

El administrador educativo como capacitador debe vincular estrechamente a dueños y empleados para que se constituyan como parte del funcionamiento regular de la empresa y de esta forma constituyan un frente común que permita corregir las deficiencias en formación académica de alguna de las partes

4.2 EL FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN EN MICROEMPRESAS

La inversión que los empresarios y los trabajadores realizan en capacitación, (como en cualquier otro activo), se lleva a cabo considerando el costo sobre los beneficios esperados; esto es, tienen que ver con el resultado final de la ejecución y aplicación de esas actividades de aprendizaje y su impacto directamente en dos ámbitos el ingreso y la producción.

Es difícil precisar cual es el nivel suficiente de inversión que garantice una tasa de retorno privada o social. Es por ello que se enfatiza en muchas organizaciones empresariales ciertas áreas estratégicas, que son puntos estratégicos para aumentar la ganancia.

El hecho que no se pueda cuantificar exactamente la necesidad de inversión, provoca una situación de incertidumbre financiera para empresarios y trabajadores. La realidad confirma que la aplicación de recursos en este rubro, no siempre produce la misma tasa de retorno; siempre dependerá de múltiples variables, no importando como se mida.

Las medidas tradicionales de beneficios individuales se restringen a resultados como la variación en los ingresos o productividad. Pero es necesario considerar aspectos no cuantificables como el nivel de satisfacción personal, motivación para el trabajo, mejor calidad de vida etc.

El resultado de ampliar las habilidades y competencias, no sólo inciden sobre el desempeño económico y bienestar de los individuos, sino también en el bienestar y el desempeño económico de la comunidad. Los estudios disponibles permiten identificar ciertas tendencias generales y algunos puntos críticos del debate actual sobre la rentabilidad de las inversiones en capacitación de personal. “Los estudios macroeconómicos de la relación entre educación y crecimiento de la productividad apoyan la idea de que el crecimiento del capital humano contribuye positivamente al desempeño económico nacional” (Mercado de Valores, 1999:35)

Para la OCDE (Mercado de Valores, 1999:5), la inversión en educación brinda beneficios a los individuos, empresas y sociedad en general. Estos beneficios pueden ser de naturaleza económica y adoptar la forma de ingresos, productividad o crecimiento económico adicional. También pueden ser de tipo no económico, incluyendo el incremento en capital social.

La inversión en capacitación dentro de las empresas puede considerarse una situación compleja, porque se requiere de una inversión inicial por parte del empleador y además permitir que el trabajador deje de producir puesto que se realiza durante el tiempo de la jornada laboral (Ley Federal del Trabajo Art. 153-E.), de esta forma la capacitación laboral se torna en un problema de inversión a largo plazo, que no garantiza alta retribución, pues no siempre se logra mantener el tiempo necesario a los trabajadores para que se amortice el capital invertido.

Estas condiciones en las que se debe desarrollar el proceso de capacitación han desalentado a los inversionistas privados y entre los problemas detectados se encuentra "... que le consideran un gasto y siempre como una posibilidad, sino de supresión, sí de permanente disminución de la planta laboral. La mayoría, con honrosas excepciones lo considera un mal necesario..." (Mercado de Valores, 1999:10)

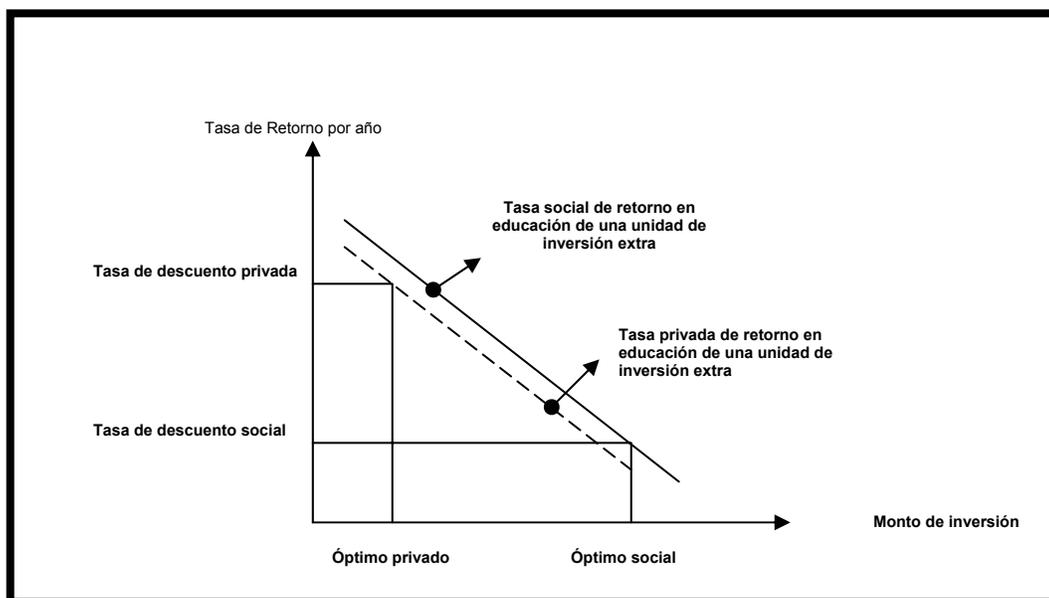
A esta incertidumbre, se añade las cambiantes condiciones a las que se enfrenta la microempresa de tipo interno o externo como son los problemas laborales, necesidades financieras, el entorno económico, costumbres sociales, la falta de apoyo de instituciones, falta de garantías etc.

Por tanto, en esta incertidumbre, el Estado debe participar como organizador y promotor social, ya que al invertir en educación (como cualquier otro activo), la sociedad participa como prestamista aportando el capital, a fin de que la inversión sea igual a la tasa de retorno obtenida, esto es, cuando el beneficio marginal sea igual al costo marginal.

Pero de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE, la demanda de capacitación de alta calidad, tiene que estar equilibrada con las necesidades, para evitar una carga excesiva sobre los contribuyentes fiscales.

Así, para el empresario el riesgo de invertir es menor y tendrá confianza en que la tasa de retorno exceda la tasa de descuento privada (el costo de pedir prestado más una prima de riesgo); para la economía en su conjunto significa una inversión constante hasta que la tasa de retorno social (los beneficios netos obtenidos) sea superior a la tasa de descuento social (que es la preferencia por la sociedad en su conjunto de gastar ahora en lugar de invertir en educación para obtener mejor ingreso en el futuro)

CUADRO NÚM. 3
INVERSIÓN EN EDUCACIÓN



Fuente : Revista Examen, año 10, núm. 109, nov. 1998

Como se observa en la grafica, el retorno social de invertir en la educación de los trabajadores, es superior al privado considerando que la sociedad aporta recursos económicos para la capacitación de un trabajador y éste aportará menos; de esta forma el rango de pérdida es menor en términos de producto nacional que si invirtiera un empleador en términos de ingreso.

De esta situación es fácil deducir que los trabajadores que no están capacitados, tendrán mayor problema para ubicarse en el medio laboral por sus propios medios a diferencia de quienes sí lo están y que la tasa de descuento será más alta siempre para el empleador, debido al riesgo que implica invertir en capital humano, que es un bien intangible y por lo mismo no puede otorgar garantía.

Sin la aportación gubernamental en este rubro, el empresario deberá financiar la capacitación con una tasa de interés elevada. Así mismo, el trabajador no puede asegurar que el capital empleado por él mismo en su capacitación sea garantía de un empleo mejor remunerado en el futuro, por lo que la sociedad en su conjunto estará siempre menos expuesta a este riesgo que un individuo actuando por separado.

A partir de estos puntos se puede considerar que la participación e inversión del Estado en programas de capacitación, son una estrategia económica y educativa vital para la elevación de la calificación de los empleados de pequeñas empresas que son las que menos liquidez tiene para invertir.

“... la inversión en el entrenamiento y la capacitación del trabajo de un país no puede depender solo de las fuerzas del mercado. La intervención del Estado debe concentrarse en el apoyo a los grupos de trabajadores de menores ingresos, así como, satisfacer las necesidades de competencias laborales de los empleadores” (Comercio Exterior, 1999:8)

“Los cálculos de las tasas de retorno permiten afirmar que es económicamente rentable, tanto para los individuos como para la sociedad, invertir en educación y en capacitación de los trabajadores” (Examen, 1998:38-41).

Sin embargo de acuerdo con datos Oficiales, en las empresas mexicanas es muy bajo el conocimiento de los instrumentos y organizaciones de apoyo que ha diseñado el gobierno para beneficio de los empresarios y existe aún el criterio en algunos de ellos de que son poco eficientes y muy difíciles de obtener.

El instrumento más conocido por los empresarios (31.2%) es la Unión de Crédito del que 6.3% declara haber hecho uso. La unión de Compra, que tantas ventajas representan, en especial para las empresas de escaso tamaño, ésta es conocida por el 15% de las microempresarios y el 21.9% de los pequeños empresarios, habiendo sido empleada únicamente por el 2.4% y 4.9% respectivamente.

De los diferentes productos, capacitación e instrumentos de apoyo al comercio exterior promovidos por Nacional Financiera, son utilizados en un rango de 1% al 1.7%, por las empresas. En el caso de los servicios tecnológicos por aproximadamente 5.0% de las empresas, y su utilización no llega al 1.0%. (NAFINSA, 1999: 15).

Estas cifras revelan que sin lugar a dudas, el enorme potencial se encuentra subutilizado situación que motivada tal vez por una divulgación insuficiente combinada con una motivación y confianza limitadas por parte de los empresarios.

4.3

EL FINANCIAMIENTO GUBERNAMENTAL

El principal apoyo gubernamental para pequeñas organizaciones empresariales en materia de capacitación, es el programa de “Calidad Integral y Modernización” (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante el cual se trata de proporcionar asistencia técnica y apoyos financieros a programas de capacitación y productividad. Dentro de sus propósitos, busca mantener, aumentar el empleo, desarrollar recursos humanos y mejorar las condiciones de trabajo.

El programa CIMO en teoría se orienta al desarrollo de habilidades múltiples, la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro del proceso productivo y el desarrollo de capacidades para facilitar el aprendizaje.

Asimismo, busca aplicar estrategias para la interacción entre micro, pequeñas y medianas empresas de una misma rama o que son proveedoras de empresas más grandes.

4.4 ANTECEDENTES DEL PROGRAMA PARA LA CALIDAD INTEGRAL Y LA MODERNIZACIÓN (CIMO)

El programa CIMO inició su operación en 1987 (stps, 2001), como parte del proyecto de capacitación de mano de obra (PCMO), el cual está coordinado por la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS). El PCMO constituyó el primer antecedente de políticas activas de mercados de trabajo en el país.

El programa desde su origen trabaja con un enfoque de atención y organización de la demanda, de acuerdo con las necesidades de las pequeñas empresas. Los trabajos consisten en desarrollar redes de soporte, servicios, así como, financiar parte de los costos.

El enfoque de trabajo regional, del programa CIMO, ha permitido adecuar sus servicios ante las transformaciones estructurales y los requerimientos coyunturales de la economía nacional en el lapso de sus diez años de operación.

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

El programa CIMO se ha configurado con una imagen reconocida por trabajadores, empresas y organizaciones empresariales, ya que actualmente cuenta con la participación de alrededor de 650 cámaras y asociaciones empresariales de nivel nacional y local.

Por otra parte, el programa se coordina permanentemente con otras instituciones que proporcionan apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas.

4.4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Contribuir a fortalecer y ampliar el empleo en las micro, pequeñas y medianas empresas alentando las iniciativas que les permitan avanzar en sus niveles de productividad, calidad y competitividad, mediante una mejor organización y la apoyo para el desarrollo de los recursos humanos.

- ❖ Buscar el incremento de los niveles de capacitación y colaboración de los trabajadores para el mejoramiento de la productividad, calidad y competitividad de la empresa.

- ❖ Distribución de los beneficios así como en mejores condiciones de trabajo y de seguridad e higiene.

- ❖ Impulsar la formación de grupos de empresas, para contribuir a su mejor ubicación en el mercado, a través del apoyo a la organización de programas grupales de capacitación y mejora continua, con la consecuente reducción de costos, la integración horizontal de empresas y el desarrollo de cadenas de clientes y proveedores, para felicitar y mejorar operaciones de intercambio comercial y de servicios.

- ❖ Contribuir a que la oferta pública, privada y social de capacitación, consultoría, asistencia técnica y fomento se adapte y acerque organizadamente sus servicios a las micro, pequeñas y medianas empresas y sus trabajadores.

4.4.2 POBLACIÓN BENEFICIARIA, ESTRATÉGIAS Y LÍNEAS DE ACCIÓN

- ❖ Trabajadores en activo en todos los niveles de la estructura ocupacional de micro, pequeñas u medianas.
- ❖ Los micro, pequeños y medianos empresarios.
- ❖ Los productores rurales y artesanales, jóvenes emprendedores, personas de la tercera edad y personas con discapacidad, que estén incorporados en micro, pequeñas y medianas empresas; o bien que, sin estar constituidos, presenten un producto productivo

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

4.4.3 SERVICIOS INTEGRADOS A LAS EMPRESAS Y SUS TRABAJADORES

- ❖ Capacitación orientada por programas que faciliten a las empresas construir su escenario de desarrollo de recursos humanos en los distintos niveles y grupos ocupacionales, los itinerarios de carrera y, gradualmente su orientación bajo el esquema de normas de competencia laboral y certificación.
- ❖ Énfasis en el desarrollo de la capacidad emprendedora de los micro, pequeños y medianos empresarios
- ❖ Apoyo para la formación de consultores e instructores internos de las empresas y grupos de empresas
- ❖ Apoyos en materia de consultoría de procesos, en áreas de mejora continua
- ❖ Certificación de calidad de procesos, bajo esquemas tipo ISO 9000, Normas oficial mexicana y otros análogos reconocidos nacional e internacionalmente
- ❖ Incremento de la productividad: mejoramiento de la función producción; ahorro de energía; confiabilidad tecnológica y sanitaria; entre otros.

- ❖ Mejora de las oportunidades de agrupación de las empresas, tales como desarrollo de proveedores; empresas integradoras; coinversiones y alianzas estratégicas
- ❖ Mejora de las condiciones de trabajo, el ambiente físico de las empresas y la adopción de sistemas modernos de remuneración y estímulos de productividad.
- ❖ Vinculación de las empresas con servicios de asistencia técnica, desarrollo tecnológico, servicios de información y financiamiento que brindan otras instituciones, entidades y organizaciones.

El programa CIMO trata de realizar actividades orientadas a la sensibilización de promotores, difusión de casos exitosos, ampliación de las instituciones y tipo de servicios de apoyo, encaminadas a aumentar la identificación de las oportunidades de brindar servicios de capacitación y asistencia técnica a grupos de mayor fragilidad en el acceso o permanencia en los mercados de trabajo.

4.4.4 ESQUEMA DE OPERACIÓN DEL PROGRAMA CIMO

El programa CIMO es coordinado por la Dirección General de Capacitación y Productividad de la SPTS y las Unidades de Promotoras de Capacitación (UPC) Estos organismos analizan información sobre indicadores socioeconómicos y laborales, para identificar oportunidades de promoción de acuerdo con las características y necesidades locales.

Estas investigaciones se realizan mediante la interacción y trabajo conjunto de las UPC's estatales con empresas y sus trabajadores, se traducen en programas orientados a la capacitación y mejoramiento de la productividad.

El apoyo técnico directo que proporciona el programa CIMO a las empresas y sus trabajadores, a través de las UPC, abarca los siguientes momentos:

Sensibilización.- en donde los promotores de las UPC informan a los empresarios sobre las características del programa CIMO y sobre los tipos de apoyo que proporciona.

Identificación de la problemática específica de la empresa.- a través de la formulación de un diagnóstico realizado conjuntamente entre los promotores de CIMO y el personal de la empresa.

Definición del programa de capacitación y/o consultoría los promotores/consultores del programa CIMO conjuntamente con las empresas interesadas en recibir los apoyos del programa y con base en el diagnóstico sobre la situación y necesidades específicas de la empresa y sus trabajadores, integran programas de capacitación y/o consultoría orientados a la mejora de las organizaciones, productividad y condiciones de trabajo en la empresa.

Se procura que en el mejor de los casos los programas integren acciones para grupos de empresas con problemáticas comunes, que hagan posible el intercambio de experiencias entre las mismas. Las acciones de capacitación o consultoría las llevan a cabo profesionales públicos y privados, seleccionados por la propia empresa y que en sus propuestas de trabajo, cumplan con los propósitos de la empresa y con la normatividad y criterios técnicos del programa CIMO.

El proceso de diseño de las propuestas es acompañado por los promotores/consultores de CIMO.

Apoyo a la empresa para la selección de su capacitador o consultor.- es la empresa quien con base en sus necesidades selecciona a la persona que llevará a cabo la consultoría o capacitación. En caso de que el empresario no conozca a proveedores de estos servicios, el promotor de CIMO le propone opciones de acuerdo a la base técnica y de especialización que requiera el programa de atención, siendo la empresa quien toma la decisión.

Acompañamiento en el proceso.- el promotor de CIMO mantiene estrecho contacto con el empresario y el instructor –consultor durante el desarrollo del programa, para asegurar los resultados esperados e identificar los impactos y nuevas necesidades.

Así mismo, el programa CIMO otorga apoyos económicos a la población beneficiaria que se incorpora en los términos antes descritos. El porcentaje de los apoyos es el siguiente:

CUADRO NUM 4
TABLA DE APOYO ECONÓMICOS A EMPRESAS

Tipo de empresa	Monto de apoyo
Microempresa	60% del costo
Capacitación y consultaría de procesos	
En empresas agrupadas	
Formación de instructores	70% del costo
	70% del costo
Pequeñas y medianas	
Capacitación, consultaría de procesos	50% del costo
En empresas agrupadas	50% del costo
Formación de instructores	70% del costo
	70% del costo

Fuente: Revista Informativa, Programa CIMO, año 2001

En el siguiente cuadro se muestran los indicadores básicos de operación del programa CIMO entre 1988 y 1997

CUADRO NUM 5
Programa Calidad Integral y Modernización
Indicadores básicos de operación

Año	Personal adscrito al programa	Unidades promotoras de la capacitación	Eventos	Trabajadores/evento	Empresas/ evento	Horas	aportaciones(miles de pesos)		
							STPS	Empresas	Total
1988	89	17	365	7648	3314	11358	\$ 428.70	355.60	\$ 784.30
1989	89	26	751	16856	6886	30659	\$ 1,168.70	1,397.60	\$ 2,566.30
1990	89	26	1404	33131	11444	43220	\$ 1,797.50	2,718.60	\$ 4,516.10
1991	89	27	3767	70681	24958	95698	\$ 6,322.70	9,334.70	\$ 15,657.40
1992	89	30	4347	84064	21066	97516	\$ 5,518.70	12,034.80	\$ 17,553.50
1993	110	34	5728	92210	33804	106781	\$ 8,568.70	14,641.60	\$ 23,210.30
1994	199	48	11040	150226	45740	218693	\$ 25,532.70	28,230.20	\$ 53,762.90
1995	244	52	30014	368111	104592	616132	\$ 74,436.40	60,353.10	\$ 134,789.50
1996	256	52	48802	549095	174897	1072908	\$ 124,076.10	88,646.00	\$ 212,722.10
1997	253	54	48886	517815	183742	1039589	\$ 121,649.80	\$ 102,032.00	\$ 223,681.80
							\$ 369,500.00	\$ 319,744.20	\$ 689,244.20

Fuente: Revista Informativa, Programa CIMO, año 2001

Así mismo, se han incorporado una mayor proporción de microempresas, como se aprecia a continuación:

**CUADRO NUM.5
PROGRAMA CIMO**

PARTICIPACIÓN DE LAS MICROEMPRESAS EN EL TOTAL DE EMPRESAS ATENDIDAS

Sector				
Año	Agropecuario	Ind. de la transformación	Comercio y servicios	Total
1994	66.7	42.3	61.2	54.2
1995	93.8	67.6	70.2	72.9
1996	97.6	67.5	80.4	81.1
1997	98.3	80.6	70.4	82.5

Fuente: Revista Informativa, Programa CIMO, año 2001

4.4.5 RESULTADOS DEL PROGRAMA CIMO DURANTE 1998 Y AVANCES EN 1999

Durante 1998 el programa CIMO atendió a 613, 664 trabajadores de 58 289 empresas. El 88.8% de las empresas atendidas fueron de tamaño micro y el 35.1% de los beneficiarios fueron mujeres.

Para lograr estos resultados la STPS, mediante el programa CIMO, ejerció un monto de un poco mas de 190 millones de pesos y las empresas aportaron en términos de contrapartida 118.65 millones, es decir, un 38.4% adicional a la inversión del gobierno federal.

El avance del programa en el mes de abril de 1999, permite prever una meta anual de alrededor de 680, 000 trabajadores atendidos, es decir, una meta 10% más alta que en 1998.

Así mismo, cabe destacar que del total del presupuesto ejercido durante 1998, el 73.6% fue aplicado a apoyos directos para las empresas y sus trabajadores, y el 26.4% incluyó los conceptos de honorarios, gastos operacionales, formación de personal y comunicación social. (Revista Informativa, Programa CIMO, 2001:4)

4.4.5 PROPÓSITOS DEL PROGRAMA CIMO DURANTE EL AÑO 2000

Con base en los antecedentes descritos destacan acciones clave durante el año 2000 que permitieron la sustentabilidad del programa CIMO y su arraigo en las regiones:

- ❖ Ampliación de la cobertura regional del programa, a través de la creación de ocho unidades promotoras de capacitación (UPC), que constituyen la instancia ejecutora del CIMO en la localidad. Esta medida facilitó la mejor organización e integración de nuevos grupos de empresas y trabajadores.
- ❖ Fortalecimiento del impacto sectorial y microregional del programa. Una mejora cualitativa de los impactos sectoriales y regionales del programa, se alcanzó a través del aprovechamiento del avance logrado al atender a las empresas y sus trabajadores en forma grupal.
- ❖ También se buscó aprovechar los vínculos que el programa mantiene con cámaras y asociaciones empresariales, para identificar mejor los temas clave de capacitación, productividad y ventajas competitivas.
- ❖ Asimismo se mejoraron los vínculos entre las áreas de atención prioritaria – sectorial, micro regional, y temática- identificadas por los gobiernos estatales y municipales y la atención de proyectos que para grupos de empresas y mercados de trabajo en activo.

Independientemente de los resultados reportados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el programa de Calidad Integral para la Calidad Integral y la Modernización (CIMO), aún requiere de planes estructurados y concertados en el ámbito nacional y local, en relación con el comportamiento de las pequeñas organizaciones empresariales y se puede observar que, los esfuerzos realizados para elevar la productividad de las micro empresas no son alentadores.

4.4.6 OBSERVACIONES

Los datos económicos analizados en la presente tesina, demuestran que es bajo el nivel de atención que el programa CIMO reporta, ya que en el año 2000 atendió 58, 289 empresas; se puede apreciar una disparidad si se compara con estadísticas del año de 1992, que de acuerdo con (INEGI, banco de datos “Simbad, 1992) reporta 1, 274,000 pequeñas empresas. Lo que indica que para el año 2000 solo atendía el 4.74% considerando que desde 1992 no hubiese existido incremento de pequeñas empresas.

Aunque el dato de referencia pertenece al año de 1992, por falta de estudios y estadísticas actualizadas, permite tener una idea de la desproporción en la atención, y esto es, aún sin incluir a las empresas informales; de las cuales no existe un censo preciso debido a su movilidad, pero que sin lugar a dudas representan un sector importante.

El programa CIMO a través de las unidades coordinadoras en los estados atiende a microempresas que no están debidamente reglamentadas por lo que sus resultados incluyen también a las impresas informales. (Genera A.C, 2000)

Esta situación tiene la desventaja que los datos aportados por el programa no tienen relación directa con la información de NAFINSA, INEGI, Sistema de Información Empresarial Mexicana (SIEM) y el programa de Pequeñas y medianas empresas de la Secretaria de Economía, debido a que mezcla a las empresas legalmente constituidas con las empresas informales, pero no se puede negar la importante participación de estas pequeñas organizaciones empresariales en la economía nacional.

Como un dato que apoya lo anterior, se encuentra que las empresas informales aportaron en el año de 1999, aproximadamente 10.4 % del Producto Interno Bruto (PIB) del cual 35.1% lo generó el comercio, 25.1% diversos tipos de servicio y 18% la industria. Para el año 2000 es innegable que se constituyó como una parte fundamental de la economía nacional al representar 26% de la producción Nacional, recibió 84% del total del ingreso

nacional, aportó 33% del ahorro y pago 13.3% de las remuneraciones totales del país. (Novedades, 2000: 4)

Parte del problema para que CIMO sea eficaz en sus cursos esta en que desconoce de la situación actual de la microempresa que atiende, falta la realización de estudios de impacto y evaluación de la actuación ya que los despachos privados que brindan el servicio de capacitación solo brindan cursos generales.

El programa al contar con recursos federales debe dar cumplimiento a las metas contra el presupuesto asignado, por lo que no se garantiza que se desarrollen los planes de capacitación de la mejor forma. La atención en capacitación para micro empresarios no incluye estudios de impacto, por lo que se requiere de la reestructuración del programa.

Como se analizo anteriormente el programa CIMO no esta exento de la necesidad de contar con personal capacitado en áreas técnicas y administrativas, los despachos contratados en ocasiones no cuentan con el personal idóneo para la tarea por lo que le resta trascendencia al trabajo de capacitación realizado.

CONCLUSIONES

Las sociedades en general requieren organizar y manejar información de diversa índole para comprender mejor su entorno. La relación entre dichas sociedades a raíz de la apertura de mercados internacionales, provoca que cuestionen la pertinencia y relevancia de los saberes que reproducen sus sistemas educativos, los cuales deben responder a las necesidades económicas del sistema de producción.

La educación es concebida entonces, como una de las áreas que requieren de estrategias para garantizar la integración del país al comercio mundial. En este sentido el aprovechamiento de los espacios en donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, amplía las opciones para realizar acciones de tipo correctivo, las cuales intentan en la medida de lo posible subsanar las deficiencias formativas en los individuos.

Las pequeñas empresas además de competir con diversos productos y servicios, cumplen la función de atender un mercado o procesos productivos que representan menor rango de utilidad para las grandes empresas, pero que son necesarias para la sociedad.

La actualización constante de conocimientos, representa parte del problema que las organizaciones empresariales tienen que resolver para elevar el nivel de calidad de sus productos y servicios.

La microempresa asimila persona con poca experiencia y baja capacitación laboral. Esta situación es vital para el desarrollo de la sociedad, puesto que es elevado el número de personas que requieren de empleo y de perfeccionamiento de sus competencias y habilidades.

La dinámica que se genera en las organizaciones pequeñas, garantiza la supervisión cerrada del personal y capacita en diversas actividades contribuyendo a la constitución de empleados multifuncionales.

El proceso de capacitación de trabajadores en las microempresas impacta en dos aspectos: En primer término, repercute de forma trascendental en la elevación de la calidad y producción.

En segundo término, eleva el nivel de competencia y capacidad de los trabajadores ampliando sus posibilidades para mantener el empleo y mejorar su salario.

Pero debemos reflexionar que para llevar a cabo acciones de capacitación con alto nivel de calidad, las organizaciones pequeñas requieren de inversión en altos niveles. La inversión en capacitación en la mayoría de los casos es realizada por los particulares con deficientes métodos de planeación y evaluación de impacto, lo que desalienta su práctica. En este proceso, la participación y monitoreo por parte del gobierno es un elemento estratégico para el financiamiento y planeación de la educación, puesto que sin la inversión social (presupuesto público), la carga financiera a los particulares no es garantía de que se incremente el nivel de trabajadores capacitados.

Los programas educativos de índole federal y estatal que el gobierno desarrolla para apoyar la capacitación de pequeños empresarios, es actualmente una estrategia medular para elevar la calidad de la capacitación. Destaca en el ámbito nacional el programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el cual brinda apoyo en área capacitación a las pequeñas empresas para resolver al problema de la baja calidad que presentan los productos y servicios que ofertan.

“El alto y persistente desempleo y los salarios bajos que afectan a importantes sectores de la población en edad de trabajo conllevan el riesgo de volverse amenazas para el tejido de la sociedad, si no se abordan eficiente y oportunamente” (OCDE,1997:3)

El alto número de personas que requieren de empleo y capacitación en el país, requiere de acciones concertadas y profesionales por parte de inversionistas privados y gobierno.

Sin la unificación de esfuerzos, es imposible formar trabajadores que respondan a las necesidades del mercado nacional e internacional. La atención planificada de la capacitación de empleados de pequeñas empresas, puede resultar en mejores expectativas profesionales para personal con poca experiencia o preparación.

La necesidad de políticas educativas coherentes que alienten a gente de todas edades a participar en el proceso de aprendizaje, se reconoce mas allá de las acciones de la Secretaria de Educación Pública (SEP) y es una actividad que involucra a diferentes actores de la sociedad.

La Secretaría de Educación Pública (SEP) debe prestar atención a la educación no formal para regular u orientar los procesos educativos dentro de las organizaciones empresariales, así como, profesionalizar las acciones de los encargados de diseñar planes y programas de capacitación.

La vinculación entre autoridades educativas y las necesidades de empresarios debe ser estrecha, pero siempre ha quedado en buenos propósitos la anhelada interacción y trabajos conjuntos. Los puntos de contacto que permiten regular el currículo no están claros y las adaptaciones siempre son realizadas discordantemente con las necesidades del mercado.

Con todo llegar a un entendimiento completo sobre dichas relaciones a través de indicadores, pone en juego una segunda estrategia que consiste en establecer estándares nacionales e internacionales de competencia laboral.

RECOMENDACIONES

La educación dentro de las empresas parece un ámbito que poco le importa a las autoridades educativas y deslinda toda responsabilidad a empresarios y autoridades en materia de trabajo. Ésta situación revela que son ineludibles estrategias en tres sentidos: es necesario **continuar los esfuerzos actuales para elevar el nivel de calidad** de los servicios de educación formal y mejorar **la vinculación entre empresarios, autoridades educativas y el mercado laboral** y desarrollar estrategias para **generar espacios de aprendizaje con calidad en las micro-organizaciones empresariales.**

La tarea comprende elaborar, mejorar, diseñar o contextualizar planes y programas de capacitación, además de la construcción de instrumentos de medición de las cualidades de los individuos.

Atender a los individuos mas desprotegidos significa implementar programas compensatorios en dos sentidos:

- Desarrollo de planes y programas específicos, relevantes y pertinentes, acordes con las necesidades de los empleados, empresarios y el mercado laboral.
- Acciones para corregir o aumentar la formación de trabajadores para que les facilite el insertarse con mayor éxito en el mercado laboral.

La elaboración de un plan curricular que beneficie a empleadores y empleados requiere de la participación de todos los actores sociales y por supuesto por su importancia debe considerarse en estos trabajos la experiencia de los microempresarios.

Dentro de las estrategias para realizar acciones compensatorias en la formación de los individuos más vulnerables se encuentra la educación que trasciende el aula y se posiciona dentro las organizaciones empresariales como lugares en donde se lleva a cabo funciones educativas y que representan el catalizador del sistema educativo nacional ya que

confronta los saberes y habilidades con las tareas y determina la competencia de los individuos y el valor de cambio del trabajo producido.

A la formación de trabajadores en desventaja académica o experiencia laboral debe tratarse con atención puesto que es un elemento que permite el desarrollo económico, ya que de no atender el problema del desempleo por falta de capacidad laboral y el acceso a empleos mejor remunerados puede devenir crisis de tipo social:

“El alto y persistente desempleo y los salarios bajos que afectan a importantes sectores de la población en edad de trabajo, conllevan el riesgo de volverse amenazas para el tejido de la sociedad si no se abordan eficiente y oportunamente” (Junta del consejo OCDE: 1997: 27)

En este sentido uno de los actores principales para la solución del problema es el gobierno que puede responder a las necesidades de educación la sociedad de manera rentable e integral y esto implica la planeación de actividades y la concertación de acciones entre dependencias educativas y laborales.

Dicho sea de paso, entre otros aspectos que deben atenderse conjuntamente con la capacitación se encuentran los servicios de salud y condiciones de bienestar que son aspectos que deben agregarse a estos esfuerzos para generar una fuerza de trabajo con alto valor de cambio en el mercado laboral. De no tomar en cuenta estos aspectos no se tendrá el impacto deseado, ya que por las circunstancias de desventaja social, las personas tienden a estar más interesadas en suplir sus necesidades inmediatas que le permitan sobrevivir antes que destinar recursos y tiempo a la capacitación.

FUENTES BIBLIOGRAFICAS

- AUSUBEL, P, David, Joseph D. Novak, Helen Hanesian: **Psicología Educativa, Un punto de vista cognoscitivo**. Ed. Trillas. México 1996
- ALEGRE, L. Berné, C. Y Galve ;C. **Fundamentos de Economía de la Empresa: Perspectiva Funcional**, Ed. Ariel. S.A. Barcelona, España. 1995.
- ARIAS GALICIA, Fernando. **Administración de Recursos Humanos**, Ed. Trillas, México, 1982.
- **Bases para el Programa Sectorial de Educación (2001-2006)**, Coordinación del Área Educativa del Equipo de Transición del Presidente Vicente Fox. 20/03/01
- BECKER, AND CHISWICK. **Educación y distribución del ingreso**. Revista Americana de Economía. Vol. 56 - 2. 1966
- CAREAGA VILISID J. A. **La Investigación Tecnológica en el Desarrollo Industrial de México**. Escuela Nacional de Estudios Profesionales, UNAM, México 1980.
- CARNOY, Martín. **La educación como imperialismo cultural**. Siglo XXI. México, 1988.
- **Código de Comercio y Leyes Complementarias**, Quincuagésima quinta edición, Porrúa, S.A. México, 1990.
- **Código de Fiscal de la Federación**, decimosexta edición, sumario Fiscal Themis, México 1992.
- CONDE SILVIA L, **Estrategias Sistémicas de Atención a la Deserción y Reprobación y la Sobreedad en las Escuelas de Contextos Desfavorecidos**. Conafe, México, 2002
- CHIAVENATO, Idalberto. **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Ed. Mc Graw Hill. Colombia, 1995.
- CHESTER I. Barnard, **Las funciones del ejecutivo**, Ed. Atlas, Brasil, 1971
- DUNNETTE, D. y KIRRHNER, W. **Psicología industrial**. Ed. Trillas. México 1989. p. 73

- **Documento interno, Genera A.C.** 2000. (despacho contratado por STPS para capacitación de microempresas)
- FREYRE MARTINEZ, Rafael y VITE LEON, Norma, **Capital Humano en un modelo de Equilibrio General**, tesis. ITAM. México, 1993
- FAJNZYLBER, Fernando y MARTINEZ TARRAGO, Trinidad. **Las Empresas Transnacionales**, FCE. ED., México, 1976.
- GOMEZ MEZA, Mario y otros. Cuadernos del Trabajo 12, **Situación Ocupacional y Niveles de Ingreso de los Trabajadores en Relación con su Educación y Capacitación**. STPS.
- **Inversión en capital humano**. OECD, Paris, diciembre, 1997.
- JONSON FREMONT, Richard y otros. **Diseños de Sistemas Gerenciales**. New York, John Wiley and Sons. Inc.1968.
- LARIS CASILLAS, Francisco Javier, **El futuro del Mañana de México. Técnicas para la Planificación de la Pequeña y Mediana Empresa**, México Limusa 1986
- **Ley Federal del Trabajo**, Ed. Dofiscal Editores, México, 1995.
- Ley orgánica de PEMEX, 10 julio de 1992
- LOYO, Aurora, **Los Actores Sociales y la Educación: Los sentidos del cambio (1988-1994)**, Ed. Plaza y Valdez y UNAM. México, 1997.
- MARTINEZ CHAVEZ, Víctor Manuel, **Diagnostico administrativo Procedimientos, Procesos y Reingeniería**, 2da Ed. México, Ed. Trillas, 1998
- MARQUEZ PATIÑO, Federico, NAFIN. **Hacia una Estrategia de Fomento de Capital Humano**, Rev. Mercado de valores. Jun. 1999.
- MEDINA PEÑA, Luis, **Hacia el Nuevo Estado, México, 1920-1994**, ED. Fondo de Cultura Económica, 1ra, reimp. México, 1993.
- MILL. J. S. **Principios de Economía Política**. Ed. Aguilar. Buenos Aires, Argentina, 1974.
- NACIONAL FINANCIERA. **La Empresa Mexicana Frente al Reto de la Modernización**. México, 1999.

- NEFFA, Julio Cesar, **El Proceso del Trabajo y la Economía del Tiempo**, Ed. Humanitas. 1980, México.
- ORTIZ TETLACUITO, José Manuel, **Andragogía: Educación de Adultos y Capacitación Teórica y Práctica**. CENAPRO, Educ. No formal para adultos. Vol. 4, México, 1981.
- Oficina Internacional del Trabajo, **Formación profesional**, Ed. Alfa-Omega, Colombia, 1995.
- OCDE. **La Importancia, el Alcance y la Medición del Capital Humano**. Proyectos de Inversión en Capital Humano. 18 diciembre de 1997.
- OCDE. **Junta de Consejo**. Mayo 26-27, 1997
- **Inversión en Capital Humano**. OCDE, Paris, diciembre, 1997a.
- PESCADOR Osuna, José Ángel. **Teoría sobre la Elección de Carreras**. Trillas. México, 1996
- PUGA, Cristina, **Empresarios Medianos y Pequeños, Problemas de Organización y Representación**, Fac. CCIAS. POL Y SOC. UNAM. 1992
- PINTO VILLATORO, Roberto, **Proceso de Capacitación**, Ed. Diana, 3ra reimpresión, México, 1997.
- RODRÍGUEZ VALENCIA, Joaquín, **Cómo Administrar Pequeñas y Medianas Empresas**, Ed. ECASA, 3ra Ed. México, 1993a.
- RODRÍGUEZ LEÓN Felipe. **Programa de Graduados en Ingeniería Sistemas de Calidad ITESM**, Campus Monterrey, 1999b.
- **Reporte Anual**, Secretaria de Comercio y Fomento Industrial, 1998
- SHEIN H. Edgar, **Consultoría de Procedimientos: Su Papel en el Desarrollo Organizacional**, Sao Paulo. Ed. Edgar Blucher, 1972,
- SMITH A. **Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones**. Enciclopedia Británica, 2da ed. Viii. 1990
- SILICEO, A. **Capacitación para el Desarrollo de Personal**. Ed. Limusa, México, 1985
- SHULTZ, T. **Investigación en capital humano**. American Economic Review. Vol. LI-1. 1961
- Tesis presidencial Carlos Salinas de Gortari, **Liberalismo Social** 1990

- VILLARÁN, Fernando. **Riqueza Popular. Pasión y Gloria de la Pequeña Empresa.** Ed. del Congreso de Perú. Perú 1998.

FUENTES HEMEROGRAFICAS:

- Revista de economía. Vol 56-2. 1996
- EL MERCADO DE VALORES. Mayo, 1999. La Inversión en Capital Humano desde la Perspectiva de la OCDE.
- Educación 2001, oct. 1995. p. 5. (Gilberto Guevara Niebla)
- Examen. Una Publicación por la Democracia. Año 10, num. 109. nov. 1998, Periódico de política económica, 1958. Mincer J. Inversión en capital humano y la distribución del ingreso. pp. 38-41
- GOMEZ Ocampo, Víctor Manuel. Relaciones entre Educación y Estructura Económica: Dos Grandes Marcos de Interpretación en Rev. De la Educación Superior ANUIES, Vol. XI. No. 41. ene-mzo. México, 1982, pp. 5-43
- IBARROLA, Maria de y REYNAGA, Sonia. Estructura de Producción, Mercado de Trabajo y Escolaridad en México. Rev. Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol.3. México, 1983.pp. 11-81
- JIRAOKA, M. *La Enseñanza en Talleres, en Pedagogía para el Adiestramiento*, Vol. II, num 12. jul-sep.1973
- LATAPI, Pablo. Profesiones y Sociedad. Un marco teórico para su estudio en Rev. Latinoamericana de Estudios Educativos. Vol. VII. Num. 4. 1983. pp. 59-74
- Periódico, “La Jornada” 17 de febrero de 1995(Andrea Becerril, Juan Marquez)
- Periódico, La Jornada, 27 de diciembre de 2000 (David Zúñiga)
- La Jornada, México, 17 de febrero de 1995. (Raquel Dávila)
- Periódico, Novedades, 28 de marzo de 2000. (Jesús Valle)
- Periódico, El Financiero, México, 10 septiembre de 1991. (Acosta Montes de Oca, C.)
- Revista: Comercio Exterior. Abril 1999.

- Revista. Educativa, No. 9, feb. 1998.
- Revista informativa Programa CIMO, año 2001
- Reporte Anual, Secretaria de Comercio y Fomento Industrial, 1998

DOCUMENTOS CONSULTADOS:

- Secretaria del Trabajo y Previsión social, en [http:// www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)
- Asociación Mexicana de Capacitación de Personal, (entrevista a: Dr. Fernando Arias Galicia y Lic. Roberto Pinto Villatoro) en [http: // www.amecap.com.mx/](http://www.amecap.com.mx/)
- INEGI. Banco de datos “Simbad”, en [http:// inegi.gob.mx](http://inegi.gob.mx)
- Consejo de normalizacion y certificación de competencia laboral, en [http:// www.conocer.org.mx/inicio.htm](http://www.conocer.org.mx/inicio.htm)