



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

Reynoso Castillo, Carlos

NOTAS SOBRE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, julio-diciembre, 2007, pp. 165-190

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260009>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

NOTAS SOBRE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO

Carlos REYNOSO CASTILLO*

Resumen. En estas notas se busca ofrecer un acercamiento al tema de la capacitación a partir de tres ideas: una, relativa a los primeros esfuerzos por regular ésta, ahora obligación de los empleadores en México; dos, una reflexión sobre las características del marco legal de la capacitación en México, y tres, un comentario sobre la diversidad de instituciones y programas, básicamente públicos, por medio de los cuales el Estado busca colocar a la capacitación como un tema de primer orden en las relaciones laborales.

I. INTRODUCCIÓN

La ocupación de los trabajadores constituye una preocupación universal. En alguna época la política del pleno empleo constituyó una meta para toda administración del trabajo, porque ello representaba el progreso al que se aspiraba; en otro tiempo, las naciones debilitadas por la guerra se ufanaron de vivir el milagro económico caracterizado por un elevado índice de ocupación de la mano de obra obrera y campesina; no obstante, las grandes grietas que hoy se abren en el campo laboral debido a los millones de desocupados y a la situación crítica que deriva de ello, han obligado a introducir un cambio profundo en la política social. Este cambio está destinado, en primer lugar, a proteger el empleo ya existente, para evitar nuevos desplazamientos masivos; en segundo lugar, a incorporar a la sociedad en la solución conjunta del problema ocupacional, a través de acciones colectivas que favorezcan a las pequeñas y medianas industrias, pues ante el avance de la técnica y el maquinismo van quedando en la obsolescencia las grandes concentraciones industriales.

La legislación del trabajo ha puesto en ejecución un programa de acción con objeto de resolver gradualmente la situación de desempleo y de falta de

* Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (car@correo.azc.uam.mx).

productividad, cual es la implantación de sistemas de capacitación y adiestramiento.

Es importante entender por capacitación, el proceso de aprendizaje al que se somete una persona a fin de obtener y desarrollar la concepción de ideas abstractas mediante la aplicación de procesos mentales y de la teoría para tomar decisiones no programadas; la capacitación se encuentra dirigida a niveles superiores de la misma. Es aquí donde encontramos la gran diferencia con el adiestramiento, el cual está dirigido a los niveles inferiores de la organización y consiste en el aprendizaje al que se somete una persona para operar o manipular un conjunto de decisiones programadas que preparen al trabajador en dos o más oficios, a efecto de que tenga mayores posibilidades de empleo.

En un contexto por demás cambiante, la capacitación se ha convertido para muchas empresas en una de sus principales herramientas para no sólo mejorar y eficientar su procesos productivos, sino también para insertarse de mejor manera en un mercado cada vez más competitivo.

Además, a nivel de reorganización de la producción mundial, la capacitación se caracteriza como el instrumento idóneo para que los trabajadores tengan los conocimientos, habilidades y destrezas para enfrentar los cambios tecnológicos y de innovación productiva de manera competente y provechosa.

II. ANTECEDENTES

Las acciones del proceso de capacitación están dirigidas al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, y buscan mejorar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. El objetivo central es generar procesos de cambio para cumplir las metas de la organización.

La capacitación se sustenta en un marco teórico que intenta ejercer su influencia en la constitución de los propósitos, de acuerdo con los valores y objetivos de la organización. Son varias las teorías que históricamente han influido sobre los diversos enfoques de la capacitación en el mundo, cada una de ellas dirigida a relevar diferentes niveles o áreas de la organización. Se han hecho explícitos sus propósitos y objetivos centrales, y puede decirse que han gozado, en su momento, de un éxito relativo.

Sin embargo, el desarrollo tecnológico y organizacional va dejando atrás la vigencia de esas teorías, por lo que también puede decirse que cada teoría

nueva es, en cierto modo, una adaptación de la anterior, intentando así acomodarse a las nuevas circunstancias y exigencias.

En América Latina ha existido durante los últimos años una gran discusión con funcionarios gubernamentales, representantes del sector privado y sindicatos de varios países de la región sobre las políticas de capacitación y los nuevos enfoques de organización que están moldeando la evolución de las políticas e instituciones de capacitación, en los cuales constantemente se recogen enseñanzas y se desarrollan nuevos enfoques.

Existe una difundida percepción de que la globalización y la integración económica están aumentando la importancia de las políticas de capacitación. Es por ello que una fuerza laboral bien capacitada es clave para proporcionar a las empresas nacionales una ventaja competitiva, y a los trabajadores un mayor nivel de habilidades para adaptarse a los acelerados cambios del mercado; sin embargo, el incremento de los contratos laborales precarios e informales reduce los incentivos de las empresas y los trabajadores para invertir en el desarrollo y la adquisición de nuevas habilidades, siendo un gran conflicto que gran parte de la problemática se concentra en la reforma de las instituciones públicas de capacitación, en vez de concentrarse en el conjunto más amplio de las instituciones privadas y públicas, y las prácticas que determinan la forma en que los trabajadores adquieren y aplican nuevas habilidades.

Los sistemas de capacitación de América Latina han evolucionado en forma diferente a partir de un modelo original común para coordinar la adquisición y el uso de habilidades por parte de la fuerza laboral, teniendo como consecuencia, actualmente, sistemas de capacitación con escaso rendimiento y poca o ninguna capacidad de innovación; sin embargo, en algunos países el sistema de capacitación que ha evolucionado es capaz de experimentar e innovar en la provisión de servicios de capacitación.

A pesar de que en algunos países resulten positivos los sistemas de capacitación en general, existe una percepción de que el rendimiento de estos sistemas es insuficiente y de que sus productos no son relevantes u oportunos en términos de las habilidades requeridas, produciendo así poco impacto sobre los salarios y sobre la capacidad de empleo de una parte de la población de la región.

Los pequeños cambios en la estructura institucional no pueden solucionar este bajo rendimiento, aunque resulta obvio que ni la provisión ni la regulación de los servicios de capacitación necesitan estar en manos del Estado, o que ello haría que el sistema funcionara mejor; sin embargo, para que cual-

quier política funcione es necesario contar con una fuerte y efectiva vigilancia regulatoria de la calidad y la relevancia de las normas que rigen los programas de capacitación.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad.

En las sociedades antiguas no existía ni se concebía un proceso formal de enseñanza para el trabajo, ya que el conocimiento se transmitía de manera directa; los más experimentados enseñaban todo lo necesario para desempeñar un oficio a quienes, a través de un tiempo de aprendizaje, podían hacerse responsables del trabajo.

En el contexto de la organización social, económica y religiosa de los aztecas encontramos que ya existía una educación para el trabajo en el *tepochcalli* y el *calmecac*, comúnmente conocidos como centros de entrenamiento de los jóvenes de la ciudad en las artes militares, la religión y la disciplina, y que también desempeñaron el papel de capacitar o adiestrar a los jóvenes en el trabajo.

Después se traslada al México colonial el sistema de aprendices, quienes, bajo la guía y supervisión de un maestro, propietario de las herramientas y de la materia prima, tenían la oportunidad de aprender un oficio, recibiendo como única paga, comida y alojamiento. Una vez que los aprendices adquirían los conocimientos necesarios ascendían a oficiales y recibían una paga por su trabajo.

Durante la época colonial, las Cartas de Indias establecen diversas ordenanzas que tendían a apoyar actividades laborales, como favorecer la libertad de los jóvenes para trabajar voluntariamente en obras, dejándoles a su libre arbitrio aprender el oficio. También se impedía a los maestros despedir a los aprendices antes de haber cumplido cuatro años de aprendizaje.

Ya hacia 1800, existían artesanos jornalistas que tenían la capacidad de emplear a otros artesanos, quienes a su vez tenían bajo sus órdenes a aprendices; luego de cumplir con un cierto periodo de aprendizaje se convertían en maestros artesanos.

La industrialización y el desarrollo tecnológico en México no evolucionaron tan rápidamente como en otras partes del mundo. La esclavitud y la explotación del trabajador pervivieron durante mucho tiempo, y el sistema de aprendices, en el que habría que incluir el aprendizaje padre-hijo, sobrevivió bastante tiempo. El sistema de aprendices tuvo una larga vigencia histórica;

sin embargo, con el progreso industrial este sistema paulatinamente dejó de satisfacer los requerimientos de recursos humanos que tuviesen los conocimientos y las habilidades necesarias para los nuevos procesos productivos, cada vez más complejos. Más tarde, con el desarrollo y perfeccionamiento tecnológico, se vio la necesidad de reemplazar el sistema de aprendices por uno capaz de satisfacer la mayor demanda de recursos humanos calificados. A partir de entonces la capacitación para el trabajo adquiere un carácter más formal y complejo.

Durante el porfiriato (de 1876 a 1911), la tierra era casi la única fuente de riqueza en México y estaba concentrada en las manos de un pequeño sector de la sociedad, lo que provocaba la explotación desmedida de los trabajadores del campo. Las jornadas laborales eran de por lo menos 14 horas diarias y los salarios muy bajos; hombres, mujeres y niños eran sometidos a condiciones infrahuumanas.

Tras asumir la Presidencia de la República, a consecuencia del movimiento armado revolucionario de 1910, Francisco I. Madero decretó el 18 de diciembre de 1911 la creación del Departamento del Trabajo, dentro de la entonces Secretaría de Fomento, Colonización e Industria, para solucionar los conflictos laborales bajo un esquema fundamentalmente conciliatorio.

En 1915, durante el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento del Trabajo se incorporó a la Secretaría de Gobernación, y al mismo tiempo se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decretó los derechos de los trabajadores.

III. EL MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Hay que recordar cómo la construcción del marco regulador de la capacitación en México ha sido progresiva; hay que recordar cómo la Comisión de Constitución del Congreso Constituyente de 1916-1917 aceptó adicionar el proyecto del artículo 5o., que contenía el principio de la libertad de trabajo, junto con los principios de la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños. La presentación del proyecto del artículo 5o. dividió al Congreso Constituyente. Una corriente opinaba que era necesario suprimir las normas sociales de ese artículo porque una Constitución “no debía establecer ningún precepto reglamenta-

rio”. La otra también se mostró inconforme con el proyecto del artículo, porque deseaba que se le incorporaran todos aquellos principios que aseguraran la vida, la libertad y las energías del trabajador, porque —argumentaban—, “era preferible sacrificar la estructura de la Constitución y no al individuo”. Como es sabido, esta última corriente obtuvo el consenso del Congreso.

Entonces se propuso y aceptó tácticamente que todos los principios del aspecto laboral se trataran en un capítulo o en un título de la Constitución, y el artículo 123, en sus veintiocho fracciones, fue aprobado por unanimidad.

A lo largo de la historia de México, a pesar de que el tema laboral ha recibido una atención permanente, éste se orientó más bien hacia aspectos técnicos, relacionándolo con los procesos productivos. La principal preocupación giraba preferentemente en torno a “cómo producir”. Los recursos humanos se encontraban relegados a un segundo plano y no existían condiciones adecuadas para el del trabajo ni, mucho menos, una legislación que marcara los lineamientos a seguir. Por su parte, los trabajadores no gozaban de garantías ni derechos. Ante esta situación, surgió en las autoridades una inquietud de legislar en torno a tal derecho.

El derecho a la capacitación de los trabajadores fue originado en la reforma publicada en el *Diario Oficial de la Federación* el 9 de enero de 1978, el cual se deriva de la fracción XIII del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual establece que: “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria establecerá los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.

Estos preceptos constitucionales serían retomados por la legislación secundaria, y fue así como por el Decreto de Reformas publicado en el *Diario Oficial de la Federación* el 28 de abril de 1978, se adiciona a Ley Federal del Trabajo el capítulo III bis con los artículos 153-A a 153-X que tratan de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, y es en esta ley reglamentaria donde encontramos el derecho constitucional que todo trabajador tiene para que le sea proporcionada por su patrón la capacitación en su trabajo, que le permitiera elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas ya formulados por el patrón, de común acuerdo con el sindicato o con los trabajadores, y debidamente aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Pudiendo convenir los patrones y trabajadores en que la capacitación se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella, por

conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; en este último caso quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas por la adhesión.

Las escuelas o instituciones, así como su personal docente, que deseen impartir capacitación deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, aclarando que los cursos y programas de capacitación de los trabajadores podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

El registro se otorgará a las personas o instituciones que comprueben que quienes capacitarán a los trabajadores están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos; asimismo, deberán acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener suficientes conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación y, por último, no mantener relación alguna con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3o. constitucional.

El registro concedido podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta ley, pudiendo el afectado en dicho procedimiento de revocación, ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

La capacitación deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo, o bien, el trabajador y el patrón podrán convenir que se imparta de otra manera, como en el caso en que el trabajador deseé capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, realizándose la capacitación fuera de la jornada de trabajo.

Los objetivos de la capacitación y el adiestramiento se encuentran determinados en el artículo 153-F de la Ley Federal del Trabajo, siendo los siguientes:

- 1) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella.
- 2) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

- 3) Prevenir riesgos de trabajo.
- 4) Incrementar la productividad.
- 5) Mejorar las aptitudes del trabajador.

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo estipulado en los contratos colectivos, estableciendo el artículo 25 que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito, e indica en su fracción VIII que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley.

Por lo tanto, es imperativo de la ley que los contratos colectivos de trabajo tengan insertas las cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos; además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Los planes o programas que se hayan acordado establecer, o en su caso las modificaciones que se hayan convenido acerca de los mismos, deberán ser presentados dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga, ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su aprobación.

Las empresas en que no rija un contrato colectivo de trabajo deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

Los planes y programas que se hayan acordado establecer deberán cumplir con los siguientes requisitos y deberán ser aplicados de inmediato por las empresas:

- a) Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- b) Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.
- c) Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- d) Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- e) Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- f) Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el *Diario Oficial de la Federación*.

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento dentro del plazo que corresponda, o cuando presentados dichos planes y programas no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en los artículos 992 y 1002 del título dieciséis, que trata sobre la responsabilidad y sanciones, con una cantidad equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo de la zona económica correspondiente, sin perjuicio de que, en cualquiera de los dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Los trabajadores están obligados, durante el tiempo que dure la capacitación o adiestramiento, a asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento, atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento, cumpliendo con los programas respectivos y a presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud que sean requeridos.

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación y adiestramiento tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que serán autentificadas por la comisión mixta de capacitación y adiestramiento de la empresa; se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto del co-

respondiente comité nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados.

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación. Posteriormente, las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para que se lleve acabo su registro y control, así como las listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la comisión mixta de capacitación y adiestramiento respectiva, acreditará para cuál de ellas es apto.

Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En este caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Finalmente, los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares, con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el catálogo nacional de ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

La vigilancia de la instrumentación, operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar y perfeccionar la capacitación de los trabajadores estará a cargo de las comisiones mixtas de capacitación, las cuales en cada empresa se constituirán por un número igual de representantes tanto de los trabajadores como del patrón, y todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

Serán las autoridades laborales las encargadas de cuidar que las comisiones mixtas se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

IV. LAS INSTITUCIONES VINCULADAS A LA CAPACITACIÓN

El derecho a la capacitación de los trabajadores ha dado lugar a la existencia de diversas instituciones que de una u otra manera se ocupan del tema, y que son las siguientes: a nivel federal, destaca lo realizado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Hay que recordar que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal establece en su artículo 40 las atribuciones que le corresponden a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, señalando en sus fracciones I, VI, VII y VIII el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y la aplicación de las disposiciones contenidas en el artículo 123 y otros de la Constitución federal, en la Ley Federal del Trabajo y en sus reglamentos.
- VI. Fomentar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento, en y para el trabajo, así como efectuar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo que requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- VII. Establecer y dirigir el servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento.
- VIII. Coordinar la integración y el establecimiento de las juntas federales de Conciliación, de la Federal de Conciliación y Arbitraje y de las comisiones que se formen para regular las relaciones obrero-patronales que sean de jurisdicción federal, así como vigilar su funcionamiento.

Para los efectos del artículo 539 de la Ley Federal del Trabajo, a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponden las siguientes actividades en materia de capacitación o adiestramiento de trabajadores:

- a) Cuidar de la oportuna constitución y el funcionamiento de las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.
- b) Estudiar y, en su caso, sugerir la expedición de convocatorias para formar comités nacionales de capacitación y adiestramiento, en aquellas ramas industriales o actividades en que lo juzgue conveniente, así como la fijación de las bases relativas a la integración y funcionamiento de dichos comités.

- c) Estudiar y, en su caso, sugerir, en relación con cada rama industrial o actividad, la expedición de criterios generales que señalen los requisitos que deban observar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, oyendo la opinión del comité nacional de capacitación y adiestramiento que corresponda.
- d) Autorizar y registrar a los trabajadores, así como supervisar su correcto desempeño y, en su caso, revocar la autorización y cancelar el registro concedido.
- e) Aprobar, modificar o rechazar, según el caso, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que los patrones presenten.
- f) Estudiar y sugerir el establecimiento de sistemas generales que permitan capacitar o adiestrar a los trabajadores.
- g) Dictaminar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en él.
- h) Coordinarse con la Secretaría de Educación Pública para implantar planes o programas sobre capacitación y adiestramiento para el trabajo y, en su caso, para la expedición de certificados en los ordenamientos educativos.
- i) Realizar todas aquellas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.
- j) En materia de registro de constancias de habilidades laborales, la ya nombrada Secretaría establecerá registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o de actividades.

Para llevar acabo dichas funciones, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuenta con las siguientes unidades:

- Subsecretaría del Trabajo, Seguridad y Previsión Social.
- Subsecretaría de Empleo y Política Laboral.
- Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo.
- Oficialía Mayor.
- Dirección General de Informática y Telecomunicaciones.
- Dirección de Sistemas Internos.
- Dirección de Telecomunicaciones.
- Dirección de Sistemas de Atención al Público.

Asimismo, de dicha secretaría dependen la Procuraduría Federal de Defensa del Trabajo y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje.

Cuando se trate de empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local y para la realización de las actividades a que se contraen las fracciones III y IV del artículo 539, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social será asesorada por consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.

Los consejos consultivos estatales estarán formados por el gobernador de la entidad federativa correspondiente, miembros de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social, tres representantes de las organizaciones locales de trabajadores y tres representantes de las organizaciones patronales de la entidad. El representante de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social fungirá como secretario del Consejo.

Otra instancia importante en la materia lo es el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, el cual está a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto de las unidades administrativas de la misma, a las que competan las funciones correspondientes, en los términos de su reglamento interior. Este servicio tiene los siguientes objetivos:

- a) Estudiar y promover la generación de empleos.
- b) Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- c) Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- d) Registrar las constancias de habilidades laborales.

Al mismo tiempo, se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como un organismo descentrado de la Secretaría y tiene como finalidad el cumplimiento de los mismos objetivos ya mencionados, y para lo cual fue fundado el Servicio Nacional del Empleo, Capacitación o Adiestramiento. Esta Unidad Coordinadora resultó de corta vida, ya que absorbe sus funciones la Dirección General de Capacitación y Productividad de los Trabajadores.

Los comités nacionales de capacitación y adiestramiento de las ramas industriales o de actividades que se constituyan a solicitud de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por los patrones, sindicato de trabajadores y trabajadores libres, serán auxiliares de la Dirección General de Capacitación y Productividad de los Trabajadores y tendrán como facultad la participación en la

determinación de los requerimientos de capacitación, la colaboración en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en los estudios sobre las características de la maquinaria; asimismo, podrán proponer sistemas, formular recomendaciones de planes y programas de capacitación en relación con las ramas industriales o de actividades, podrán realizar la evaluación de los efectos de las acciones de capacitación en la productividad y, por último, la gestión ante las autoridades laborales del registro de las constancias o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

En este esquema hay que incluir a la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Personal, la cual tiene como principales funciones:

- 1) Validar y promover el proceso de capacitación y desarrollo profesional de los servidores públicos de la Secretaría, con base en lo determinado por las dependencias rectoras en esta materia, y establecer los criterios y políticas de capacitación correspondientes.
- 2) Determinar y formular estudios, metodologías y técnicas para mejorar el proceso de capacitación, así como validar tanto el diseño como la producción de manuales y material didáctico requerido para operar este proceso en el sector central de esta dependencia.
- 3) Validar la información, verificar el cumplimiento y equiparar los resultados con los objetivos del programa anual de capacitación de la dependencia.
- 4) Contribuir a la implantación del servicio profesional de carrera en la dependencia a través de la coordinación del subsistema de capacitación y certificación de capacidades y del subsistema de desarrollo profesional.

También en materia federal es importante destacar la participación que pudiera tener otra dependencia pública como la Secretaría de Educación Pública. Partiendo del artículo 132, fracción XV, de la Ley Federal del Trabajo, el cual establece la obligación del patrón de organizar permanente o periódicamente cursos de enseñanza, de capacitación o adiestramiento para sus trabajadores, con planes y programas elaborados conjuntamente y bajo la vigilancia de las autoridades del trabajo, es como se considera que la capacitación

de los trabajadores no solamente debe de ser vista como un derecho, sino también de interés social, por lo que corresponde a la Secretaría de Educación Pública la promoción y vigilancia de su exacto cumplimiento.

En los últimos seis años, 4,523,780 jóvenes fueron capacitados en el país por la Secretaría de Educación Pública a través de la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT) en diecisiete áreas, entre ellas administración, turismo, informática, manufactura artesanal, electricidad y construcción.

De dicha Dirección dependen 198 centros de capacitación para el trabajo industrial (Cecati), 197 unidades de capacitación, 52 unidades móviles, 25 institutos descentralizados y 1,868 escuelas particulares incorporadas con reconocimiento de validez oficial de estudios.

Análisis realizados por la DGCFT muestran una eficiencia terminal de 76.6, que comprueba que cumple satisfactoriamente su misión de formar personas para el trabajo y contribuir a su desarrollo humano e inserción en el mercado laboral.

De 2001 a 2006 se atendieron 17,171 personas con limitaciones físicas para que se integraran al mercado laboral. En ese mismo periodo se establecieron 8,152 acuerdos de colaboración con empresas e instituciones, además de que 1,805 instructores realizaron estancias en empresas.

La DGCFT tiene como finalidad ofrecer los servicios de formación para y en el trabajo en un tiempo relativamente corto; procurar el desarrollo de conocimientos, habilidades o destrezas y actitudes que respondan a las necesidades del mercado laboral; certificar las competencias adquiridas en forma autodidacta o en la práctica laboral; otorgar a los particulares el reconocimiento de validez oficial de estudios y, así, contribuir al fomento de la calidad y productividad de las empresas, la incorporación al trabajo y la vocación empresarial.

Los Cecati ofrecen a las empresas un programa denominado Capacitación Acelerada Específica (CAE), cuya finalidad es formar y actualizar a los trabajadores en distintos puestos de trabajo de acuerdo con las necesidades específicas del sector productivo. Cada curso se imparte previo convenio con empresas, asociaciones, organismos u otras instancias y se pueden impartir en las instalaciones de los Cecati o bien en las instituciones que los soliciten.

Para obtener el servicio de capacitación que brinda cada Cecati, las empresas solicitantes deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Establecer un convenio empresa-Cecati.
- 2) Pago del costo del servicio.

A su vez, el Consejo Nacional de Educación Profesional Técnica (Conalep), órgano descentralizado del gobierno federal, imparte formación profesional técnica, basada en normas de competencia laboral y de acuerdo a los requerimientos del sector productivo, desarrollando asimismo servicios de capacitación laboral y servicios tecnológicos para el sector productivo.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (Conocer) es una organización integrada por trabajadores, empresarios, educadores, capacitadores y el gobierno federal, que desde agosto de 1995 impulsa la competencia laboral.

Es coejecutor del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC). Proyecto que se implementa a partir de 1995 en forma coordinada por las secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, las que con el apoyo y participación de los sectores empresarial, laboral y educativo, pretenden transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-escuela.

La misión de Conocer es impulsar el desarrollo continuo de los trabajadores, mediante la evaluación y la certificación de sus conocimientos, habilidades y destrezas, tomando como base los estándares de calidad que deben cumplir en su desempeño.

Otra tarea importante que realiza es la de orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

Sus objetivos son:

- 1) Planear, organizar y coordinar los sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral, asegurando la calidad, transparencia y equidad de los mismos.
- 2) Promover y apoyar técnica y financieramente la constitución y funcionamiento de comités de normalización por rama de actividad económica o área de competencia, a fin de impulsar la definición de normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional.
- 3) Promover y apoyar técnica y metodológicamente la creación y operación de organismos certificadores y centros de evaluación.

Su función dentro del PMETYC es regular y operar los sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral. Dicho sistema tiene como objetivo principal promover la creación de normas técnicas de competencia laboral, las que establecen los criterios para realizar una actividad productiva. Estas normas son definidas por comités de normalización.

El sistema de certificación de competencia laboral está integrado por los organismos certificadores que otorgan el certificado de competencia laboral a los estudiantes, trabajadores y desempleados, y por los centros de evaluación y evaluadores independientes que verifican que los candidatos a certificación sean competentes.

Entre los servicios que ofrece el Conocer se destacan:

- Brindar apoyo técnico y metodológico a los organismos interesados en formar parte de la red de promotores de la cultura de la competencia laboral.
- Promover la formación de comités de normalización y apoyar su funcionamiento.
- Acreditar a los organismos certificadores que, a su vez, acreditan a los centros de evaluación y evaluadores independientes.
- Vigilar que en los procesos de normalización y certificación se cumpla debidamente con la calidad y transparencia.
- Garantizar y consolidar los procedimientos para la evaluación y la certificación.
- Impulsar la competencia laboral en el país.

Las instituciones estatales dedicadas a la capacitación son instancias diversas que de una u otra manera tienen que ver con la capacitación en México, agregando aquellas que a nivel de cada uno de los estados llevan a cabo labores vinculadas con la capacitación. Así, a nivel de cada estado de la República, sus instancias estatales tienen facultades en materia de capacitación, por lo que toca a su competencia local. Por ahora, sólo mostraremos brevemente el caso del Distrito Federal.

La Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Gobierno del Distrito Federal (DGTPS, en adelante) se instituye desde la primera Ley Orgánica del Distrito Federal, publicada en el *Diario Oficial* el 31 de diciembre de 1941, durante la presidencia de Manuel Ávila Camacho.

Actualmente, la existencia y funciones de la DGTPS se encuentran contempladas en el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distri-

to Federal. Sin embargo, las atribuciones de la DGTPS se derivan de la aplicación, en el ámbito del Distrito Federal, de las disposiciones que en materia de trabajo y previsión social establecen tanto la Ley Federal del Trabajo como sus reglamentos y cuerpos normativos derivados de los preceptos consagrados en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Dentro de la estructura orgánica de la administración pública del gobierno del Distrito Federal, la DGTPS constituye una unidad administrativa integrante de la administración pública centralizada, es decir, directamente vinculada con la división de funciones en que se organiza, para el estudio, planeación y despacho de los asuntos del orden administrativo de la ciudad de México, el órgano encargado de ejercer la función ejecutiva del gobierno del Distrito Federal, esto es, el jefe del Gobierno del Distrito Federal.

De esta manera, conforme a lo ordenado por el Reglamento Interior de la Administración Pública del Distrito Federal (RIAPDF), la DGTPS está adscrita a la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social y ésta, a su vez, se inscribe como integrante de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal.

Siguiendo la estructura orgánica, tanto la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social como la DGTPS se ubican dentro del denominado gabinete de gobierno y seguridad pública, formando parte de lo que se conoce como “sector gobierno”.

Como unidad administrativa que es, la DGTPS está dotada de atribuciones de decisión y ejecución en el ámbito de sus respectivas competencias, las cuales ejerce a través de tres direcciones de área que la integran: la Dirección de Inspección del Trabajo, la Dirección para el Trabajo y la Previsión Social, y la Dirección de Registro y Evaluación.

El objetivo general que persigue la DGTPS a través de las acciones administrativas que desarrollan sus tres áreas mencionadas consiste en aplicar y vigilar el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones de ellos derivadas, en el ámbito del Distrito Federal; proteger a los trabajadores en general, hombres y mujeres, y auxiliar a las autoridades federales en materia de seguridad e higiene en el trabajo y de capacitación y adiestramiento.

Corresponde a la DGTPS vigilar el cumplimiento de las disposiciones de ley que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones en los centros de trabajo; las prescripciones relativas a la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas; las disposiciones administrativas

expedidas por la Secretaría del Trabajo u otras dependencias de la administración pública federal relacionadas con materias de seguridad, higiene y medio ambiente en el trabajo; aquellas que, siendo formuladas de acuerdo con la Ley Federal sobre Metrología y Normalización, constituyen la norma oficial mexicana sobre dichas materias; los preceptos legales que reglamentan el trabajo de las mujeres en estado de gestación o en periodo de lactancia; las disposiciones relativas a la capacitación y adiestramiento para los trabajadores, y las normas relativas al trabajo de menores.

Como puede advertirse, en cada estado de la república, y de manera concreta en el caso del Distrito Federal, tiene facultades de supervisión del cumplimiento de las normas en materia de capacitación y adiestramiento.

Pero este conjunto de instituciones y dependencias no estaría completo si no se considera a la creciente participación y oferta que el sector privado tiene en materia de capacitación en México.

En efecto, en la actualidad existe en el sector privado un gran número de empresas dedicadas a la capacitación laboral, en diversas áreas y materias, creadas con el fin de proporcionar servicios para efectuar desarrollos y mejoras de productos y procesos dentro de una organización, por medio de la capacitación al trabajador, al cual se le proporcionan las herramientas necesarias para desarrollar los procesos de aprendizaje, así como la generación de nuevos conocimientos, los cuales ocupan un papel clave en la competitividad en el mercado.

La competitividad de las empresas se basa cada vez más en la capacidad innovativa, entendida como la potencialidad para efectuar cambios organizacionales, desarrollo de nuevas formas de vinculación con el mercado y aseguramiento de la calidad.

Por tanto, tiene como finalidad la creación de ambientes de aprendizaje que propicien confianza, respeto y libertad, y favorezcan, al mismo tiempo, mayor involucramiento y compromiso entre los participantes de cada proceso de capacitación, así como el diseño de estrategias de mejora con base en las necesidades específicas de la empresa o institución.

V. LOS PROGRAMAS PÚBLICOS SOBRE CAPACITACIÓN

Todas estas instituciones vinculadas a la capacitación desarrollan su labor por medio de programas concretos a través de los cuales participan en la oferta de capacitación. Un caso importante en ese sentido es el conocido co-

mo Servicio Nacional del Empleo del Distrito Federal. Es un instrumento institucional que combina recursos de los gobiernos local y federal, a través de la Dirección General de Empleo y Capacitación y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, respectivamente, en la perspectiva de contribuir a lograr que los habitantes de la ciudad tengan acceso a un trabajo digno y socialmente útil. Para lograr su objetivo, se apoya en los distintos programas de capacitación para los habitantes del Distrito Federal.

Estos programas son de carácter público, y su uso con fines políticos, electorales, de lucro y otros distintos a los establecidos está prohibido. Quien haga uso indebido de los recursos de estos programas deberá ser denunciado y sancionado de acuerdo con la ley aplicable y ante la autoridad competente. Estos programas están financiados con recursos públicos.

La Dirección General de Empleo y Capacitación del Gobierno del Distrito Federal, responsable de la operación del Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal (SNEDF), promueve para el ejercicio 2007 la concertación con instituciones o centros de capacitación, establecida en el Manual de Procedimientos del Programa de Apoyo al Empleo.

A través del Programa de Apoyo al Empleo (PAE), el cual tiene como objetivo principal impulsar la capacitación a desempleados y subempleados, brindándoles orientación ocupacional, asistencia técnica e información y, en su caso, capacitación o apoyos económicos y en especie, en función de sus características y las del mercado laboral.

El PAE, específicamente el Bécate, es un instrumento federal diseñado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y cofinanciado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), que en sus esquemas “capacitación productiva” y “capacitación para el autoempleo” apoya a desempleados y subempleados de 16 años y más que requieran adquirir o incrementar sus conocimientos y habilidades tanto técnicas como administrativas para iniciar o fortalecer una actividad productiva por cuenta propia, identificada, integrada y sustentable.

Para ello, se requiere la participación de instituciones educativas o centros de capacitación públicos que imparten cursos en un periodo de uno a tres meses y de seis a ocho horas diarias de lunes a sábado, dependiendo de los contenidos del programa de capacitación, y que se encuentren localizados, preferentemente, en el área geográfica correspondiente a la unidad delegacional del servicio de empleo. A continuación mencionamos los servicios más relevantes:

1. *Programa Bécate*

Tiene como objetivo incorporar a la población desempleada y subempleada a cursos de capacitación laboral de corto plazo para que obtenga la calificación o, en su caso, la certificación requerida por el aparato productivo, con el propósito de facilitar su acceso al empleo.

Actualmente, Bécate opera los siguientes esquemas:

- a) Capacitación basada en normas de competencia laboral.
- b) Capacitación orientada en competencia laboral.
- c) Capacitación mixta.
- d) Capacitación en la práctica laboral.
- e) Capacitación para el autoempleo.
- f) Capacitación productiva.
- g) Vales de capacitación (plan piloto).

El Servicio Nacional de Empleo del Distrito Federal otorga distintos apoyos, como capacitación totalmente gratuita, ayuda económica mensual durante el tiempo de capacitación y constancia que acredita su participación en el curso.

A. *Capacitación basada en normas de competencia laboral*

Es un proceso que se orienta a apoyar la capacitación para generar y elevar la calificación laboral con fines de certificación de personas desempleadas o subempleadas, aprovechando la infraestructura productiva de las empresas. Cabe señalar que este esquema promueve la incorporación de los beneficiarios a las empresas durante el tiempo de capacitación y su permanencia en las mismas, obligando al empresario a contratarlos al finalizar la capacitación. El SNEDF concertará mediante un convenio con las empresas la contratación de al menos el 80% de los egresados. Ahora bien, cuando el número de egresados dictaminados como competentes sea igual o mayor a este porcentaje, la empresa estará obligada a contratar al 100% de los mismos.

B. *Capacitación orientada en competencia laboral*

Es un proceso que se orienta a apoyar la capacitación para generar y elevar la calificación laboral con base en los estándares de calidad de cada empresa a

fin de buscar el reconocimiento y/o certificación de desempleados o subempleados, aprovechando la infraestructura productiva de las mismas. El SNE en la entidad federativa concertará mediante un convenio con las empresas la contratación de al menos el 80% de los egresados. Ahora bien, cuando el número de los egresados dictaminados como competentes, de acuerdo con el sistema de reconocimiento demandado por el sector productivo o diseñado por la empresa, sea igual o mayor a dicho porcentaje, la empresa estará obligada a la contratación de los mismos.

C. Capacitación mixta

Es un proceso que se orienta a apoyar la capacitación de personas desempleadas y subempleadas para satisfacer los requerimientos específicos de actualización del personal del sector empresarial, aprovechando la infraestructura productiva de las empresas. Cabe señalar que este esquema promueve la incorporación de los beneficiarios a las empresas durante el tiempo de capacitación y de su permanencia en las mismas, obligando al empresario a contratarlos al finalizar la capacitación.

Los cursos tienen una duración de uno a tres meses, realizados a petición expresa del sector empresarial para satisfacer sus requerimientos específicos de personal. Para que puedan participar, las empresas interesadas deberán diseñar los contenidos temáticos de los cursos de acuerdo con sus requerimientos, e impartirlos con sus propios instructores. El SNE de la entidad federativa concertará mediante un convenio con las empresas la contratación de, al menos, el 70% de los egresados.

D. Capacitación en la práctica laboral

Es un esquema que se orienta a apoyar y promover la capacitación en el lugar de trabajo para generar experiencia laboral de desempleados o subempleados, a través de su ocupación productiva en las empresas. Para su operación se cuenta con la figura del instructor monitor, quien se encarga de concertar acciones de capacitación con empresas; vincular a los beneficiarios con las mismas; apoyar en las acciones de reclutamiento; asesorar a los beneficiarios; promover su colocación, así como supervisar y llevar el control del proceso de capacitación. Esta capacitación podrá efectuarse bajo un sistema de certificación demandado en la industria o sector productivo.

Los costos de la evaluación y expedición del certificado de competencia laboral serán cubiertos por los empresarios, y en ningún caso se requerirá al beneficiario aportación económica alguna para contribuir al pago de la evaluación y certificación de la competencia laboral.

En el siguiente cuadro se presenta un panorama sobre las becas otorgadas por dicho programa en el periodo comprendido entre 2000 y 2006.

INDICADORES DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO¹

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 ²
<i>Programa de Becas a la Capacitación (Bécate)³</i>							
Becas otorgadas (miles) ⁴	593.2	397.0	230.2	214.9	207.2	214.2	106.6
Becas por cada 1,000 desempleados abiertos	903.9	580.5	295.6	245.6	191.7	145.0	77.4
<i>Programa de Apoyo a la Capacitación⁶</i>							
Trabajadores capacitados (miles). Becas por cada 1,000 trabajadores ⁷	733.9	333.5	201.2	210.6	299.7	279.7	175.4
Asegurados permanentes al IMSS	67.3	30.7	18.8	19.8	27.8	25.5	15.8

FUENTE: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

¹ Información que se reporta a partir del año en el que se inicia la actividad.

² Cifras correspondientes para el periodo enero-junio.

³ Como resultado de las Reglas de Operación para el ejercicio 2002, entró en operación el sistema de capacitación para el trabajo (SICAT), que sustituyó al programa de becas de capacitación para desempleados. En 2005 se cambió la denominación de la estrategia SICAT por Bécate. A partir de 2004 se considera la estrategia Bécate del Programa para el Desarrollo Local —Microrregiones—.

⁴ Se refiere a las becas otorgadas entre la población desocupada obtenida de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Los datos que se presentan provienen de dos fuentes: de 2000 a 2004 de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y para 2005 y 2006 de la ENOE. Para la presentación de estos resultados se recalcularon todos los datos del periodo 2000-2006, tomando como base la estimación de la población ajustada a partir de los resultados del II Conteo de Población y Vivienda 2005 y respetando las estructuras de las encuestas. Una vez que se calculen de nueva cuenta los factores de expansión para cada una de las 25 bases de datos trimestrales de la ENE y de la ENOE, con las poblaciones ajustadas con la reciente información demográfica, se podrán obtener los datos definitivos.

5 Para 2006, las cifras de becas por cada mil desempleados y/o asegurados permanentes al IMSS deben ser consideradas sólo como indicativo del avance del periodo enero-mayo.

6 En abril de 2002 se publicaron en el *Diario Oficial de la Federación* las Reglas de Operación donde se autorizó el cambio de denominación del programa de calidad integral y modernización a programa de apoyo a la capacitación.

7 Son los que han sido beneficiados por las acciones específicas de capacitación y consultoría que se brindan a las empresas. Para 2001, el dato se calculó con la metodología utilizada en los años anteriores, en donde un trabajador puede participar más de una vez a lo largo del periodo.

2. Programa de capacitación y modernización (CYMO)

Su objetivo es contribuir al fortalecimiento y la ampliación de las posibilidades del empleo en las micros, pequeñas y medianas empresas (MPYMEs), así como de los grupos productivos, apoyando las acciones que busquen avanzar en los niveles de productividad, calidad y competitividad mediante una mayor capacitación de los trabajadores. Propiciar que los logros alcanzados en productividad, calidad y competitividad se traduzcan en mejores esquemas de distribución de los beneficios, así como en mejores condiciones de trabajo, seguridad e higiene para los trabajadores.

Este Programa está dirigido a:

- 1) Trabajadores en activo de todos los niveles de ocupación de micro, pequeñas y medianas empresas.
- 2) Micro, pequeñas y medianas empresas.
- 3) Productores rurales, artesanales, jóvenes emprendedores, personas de la tercera edad y personas con discapacidad que estén conformadas como grupos productivos, y que produzcan, comercialicen o presten algún servicio.

Se estableció un tope máximo de hasta 300 horas en todas las modalidades por empresa al año; con un costo máximo por hora de 400 pesos.

El trámite deberá realizarlo el representante de la empresa interesada; para ello, habrá de:

- a) Consultar los requisitos y solicitar los formatos necesarios.
- b) Realizar la solicitud.
- c) Elaborar y presentar un diagnóstico y un plan de trabajo.

- d) Entregar la documentación completa: carta solicitud, programa de intervención, cronograma de actividades, diagnóstico, temario de cotización del oferente y currícula del oferente.

Posteriormente, la Dirección General de Empleo y Capacitación determinará la viabilidad de los apoyos solicitados e informará al interesado.

VI. CONCLUSIONES

Las autoridades administrativas han considerado que la creación de un servicio público de empleo no es suficiente para ofrecer oportunidades al trabajador y encontrarle una ocupación útil, pues en muchas ocasiones éste carece de capacidad para desempeñar un determinado puesto. De ahí que entre las obligaciones del patrón, el legislador haya dispuesto la de proporcionarle capacitación o adiestramiento en su lugar de trabajo, a fin de permitirle elevar sus niveles de productividad y mejorar sus condiciones de vida conforme a los planes y programas que la administración pública ha puesto en ejercicio. Esta obligación se apoya en el principio legal de que si el trabajador entrega a la empresa su energía, que es su fuerza de trabajo, debe obtener en reciprocidad una formación profesional adecuada que le permita mejorar su situación personal y la de su familia.

Asimismo, la capacitación es uno de los procedimientos de personal utilizado por la empresa para la consecución de sus fines organizativos; se le ha considerado como un complemento del sistema educativo nacional, ya que forma parte del proceso no sólo de desarrollo de personal, sino del crecimiento de la organización en la que el individuo trabaja.

Para muchos expertos en el tema, la educación y la capacitación son fuentes fundamentales de productividad y eficiencia en las empresas de mejores condiciones de trabajo y remuneración para los trabajadores; al mismo tiempo, inculcan valores como los de responsabilidad, solidaridad, superación continua, capacidad de adaptación al cambio y trabajo en equipo.

La capacitación comprende actualmente todas las actividades, que van desde la adquisición de una sencilla habilidad motriz, hasta el desarrollo de un conocimiento técnico complejo, por lo que es muy importante que el trabajador encuentre en el proceso de capacitación el medio para ejercer plenamente su libertad con responsabilidad para su propia realización y, en consecuencia, la promoción a puestos de categoría superior con base en su capacidad, consi-

derándose que en caso de haber trabajadores que demuestren estar igualmente capacitados, en términos de aptitudes, eficiencia o en igualdad de circunstancias, habrá de promoverse a quien goce de mayor antigüedad.

VII. BIBLIOGRAFÍA

MÁRQUEZ, Gustavo, *Capacitación de la fuerza laboral en América Latina*, documento de trabajo, Banco Interamericano de Desarrollo, Departamento de Investigaciones, 2001.

MONTES DE OCA, Santiago, *Conceptos básicos del derecho del trabajo*, México, Fondo de Cultura Económica, 1996.

RAMOS, Eusebio y TAPIA ORTEGA, Ana Rosa, *Nociones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, México, Pac, 1986.

RUIZ VILLAR, Cristina y DÍAZ CERÓN, Ana María, *Capacitar: clave para reducir los riesgos de trabajo*, disponible en <http://www.uv.mx/iiesca/revista/SUMA028.html>, consultada el 8 de marzo de 2007.

www.stps.gob.mx.

www.ilo.org.mx.