

---

## CONCLUSIONES

---

Antes de hacer algunas consideraciones finales sobre el tema desarrollado, deseamos hacer un “apunte metodológico”: en la elaboración de este trabajo, se constituyó un pequeño equipo de investigación, integrado por tres personas: el Lic. Rolando Cendón Torres, la Lic. Martha Vera, y el que suscribe este trabajo. El Lic. Cendón y la Lic. Vera son abogados recientemente egresados de la Universidad Autónoma Metropolitana, ubicada en la Ciudad de México, y han colaborado en otras investigaciones no sólo de la OIT, sino de instituciones nacionales, cuentan con una formación multidisciplinaria puesto que la Universidad en que realizaron su formación, cuenta con un plan de estudios jurídicos en donde estudian materias como lógica, matemáticas, economía, ciencia política y, por supuesto, derecho. El apoyo de estos profesionales fue muy importante, sobre todo en la selección y organización de los materiales que sirvieron de base para la elaboración de este documento.

Asimismo, se realizaron algunas entrevistas, sobre todo en centros empresariales, de manera particular en algunas centrales patronales de las más importantes, en donde se pudo contar con opiniones e informaciones que se han vertido en este trabajo.

En cuanto a otras fuentes utilizadas, en algún momento de la investigación nos dirigimos a la Dirección General de Capacitación y Adiestramiento, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la finalidad de obtener informaciones y datos más precisos y puntuales sobre algunos aspectos, y se nos sugirió obtener dicha información de la biblioteca con que cuenta esa dependencia; la información obtenida por esta vía se encuentra recogida en el trabajo.

Como ya se señalaba al inicio de este estudio, los cambios importantes que se han venido sucediendo en los últimos años en el mundo del trabajo, han ido también cambiando la percepción de algunos temas o problemáticas; tal es el caso de la formación profesional en donde de no existir prácticamente reglamentación jurídica en la materia, a partir de los años setenta, no solo se le consideró como un tema importante jurídicamente, al regularse en la legislación laboral mexicana, sino también ha ido ganando espacio en las agendas y planteamientos de los sectores interesados, tanto empleadores, trabajadores como Gobierno.

---

Sin embargo, el tema presenta algunas particularidades de implementación en el caso de México, en razón de que estamos en presencia de condiciones especiales de las que resulta difícil prescindir al hablar de formación y capacitación. Por ejemplo, el bajo nivel educativo de la población en general y el también bajo nivel educativo de los trabajadores en particular son situaciones que no necesariamente ayudan para realizar un proyecto de formación y capacitación.

A pesar de esta situación, México ha ido avanzando en el diseño de un sistema de capacitación que, como se indicaba, pareciera a primera vista sustentarse en básicamente cuatro ejes, que serían: los comités nacionales de capacitación y adiestramiento, los consejos consultivos estatales y nacional de capacitación y adiestramiento, las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Pero este esquema, que de alguna manera refleja los planteamientos que en la legislación de la materia existe, no necesariamente abarca todo lo que en materia de formación y capacitación está funcionando en México ya que, como ya se señalaba, existen otros esfuerzos muy localizados de formación que también están funcionando.

Por lo que se refiere a la inclusión de la formación profesional y la capacitación en los contratos colectivos, a partir de la investigación que sobre este campo realizamos, se puede decir que buena parte de los contratos colectivos abordan el tema de manera limitada, ya que en la mayoría de ellos se encuentran, muchas veces de manera textual, solamente los señalamientos que hace la ley. En otros casos en los cuales hay una mayor riqueza en las cláusulas sobre el tema, pareciera advertirse una falta de información de los sindicatos al momento de negociar estas cláusulas, ya que en algunos de los ejemplos consultados, sobre aspectos específicos como facilidades para la capacitación, hay acuerdos que reflejan una mayor protección del interés del empleador en el tema. Finalmente tenemos algunos casos, los menos, de empresas e instituciones en donde se aprecia una regulación más amplia del tema y en donde pareciera existir una visión de las partes mucho más completa y compleja en la materia, dando generalmente una amplia variedad de tareas a las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento y, de manera general, una mayor participación de los trabajadores en el diagnóstico sobre necesidades de formación, diseño, implementación y evaluación del proceso de formación y capacitación.

Por lo que se refiere al tema y su inclusión en la concertación social, advertimos que si bien en los antecedentes de concertación los temas salariales fueron los que ocuparon mayores espacios, en los años recientes y acorde con la tendencia en otras áreas, la formación y capacitación han ido ocupando cada vez un espacio más importante en cada una de las etapas en que se ha dado la concertación en México.

---

Asimismo, la participación de los interesados en el tema ha ido dándose paulatina y progresivamente, de tal manera que hoy en día se cuentan con algunos esquemas en los cuales se busca una mayor vinculación entre las empresas y los sindicatos y los programas coordinados, por ejemplo, por la Secretaría del Trabajo.

Con la finalidad de conocer la opinión de los empresarios no sólo sobre el tema de la formación profesional, sino también sobre su participación en su diseño e implementación, como parte de esta investigación realizamos varias entrevistas a algunas personas de las principales organizaciones empresariales de México como la Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos, la Confederación Patronal de la República Mexicana, el Consejo Coordinador Empresarial, la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, y la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México. Esas entrevistas permitieron obtener la siguiente información.

La Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos cuenta con una Comisión de Capacitación en donde se realizan actividades de apoyo y asesoría en materia de formación profesional a sus agremiados. En el caso de la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) desde 1981 esta agrupación empresarial definió una serie de áreas que eran de su interés, y la educación fue una de las que se incluyeron para ser atendidas por sus trabajos, por ello y en apego a sus estatutos, se creó la Comisión de Educación, para ocuparse de manera general de la problemática de la educación a nivel nacional. La Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, cuenta con un amplio programa de formación para sus afiliados en diversos temas: redacción para ejecutivos, atención al cliente, régimen fiscal de sueldos y salarios, etc. En el caso de la Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México se cuenta con un programa de capacitación para mejorar los abarrotos.

De la información que pudo obtenerse se observa que las agrupaciones empresariales consultadas, al hablar de la capacitación, la conciben en un doble sentido: por un lado como un apoyo y asesoría a los empresarios asociados o agremiados a ellas; y por el otro, como la formación profesional que en cada caso, cada empresa en particular, tiene que ofrecer a sus respectivos trabajadores, en cumplimiento de las disposiciones legales en la materia.<sup>3</sup>

---

3 En una investigación publicada en 1993 sobre las características de la micro, pequeña y mediana empresa, al cuestionárseles sobre la capacitación en el sentido de asistencia técnica a los empresarios, se pudo constatar que en la mediana empresa "... el 72 % ha recibido capacitación; en la pequeña empresa este porcentaje fue del 64 %; en tanto que en la microempresa el 19 % la ha recibido. La capacitación ha sido proporcionada principalmente por despachos contables, cámaras y asociaciones". "Más del 50 % de los empresarios mostraron gran interés en recibir capacitación, destacándose en la pequeña y mediana empresa cerca del 69 % en ambos casos. En la opinión de los mismos, la capacitación en el área de mercadotecnia es la mayor relevancia, le siguen las de administración y producción. Es importante mencionar que la cuarta parte de los microempresarios no saben en qué área requieren capacitación..." NF-INEGI, *La micro, pequeña y mediana empresa*, Biblioteca de la micro, pequeña y mediana empresa, n° 7, México 1993, p.30.

---

Según una encuesta realizada recientemente en donde se preguntaba a empresarios su percepción frente a la capacitación, “el sentir de los empresarios es que a pesar de cierta apertura del gobierno, éste sigue actuando bajo el principio de que la educación es su monopolio”. Incluso algún encuestado señalaba expresamente “En México el gobierno no promueve una cultura de participación”. (Consejo Coordinador Empresarial, Foro Industria-Educación, Incrementando la competitividad laboral a través de alinear la oferta educativa a las necesidades industriales, Reporte de avance, marzo 10 1999, México, en Atkearney, *op. cit.*, p. 27).

Por otro lado, y en el terreno de las posibles propuestas de cambio, podríamos hacer dos tipos de consideraciones, particulares y generales: en lo particular, podríamos señalar que existen, por ejemplo, en el marco del régimen jurídico laboral de la capacitación en México (Ley Federal del Trabajo, básicamente) algunos aspectos que bien pudieran ser susceptibles de mejoría, por ejemplo: no hay en la ley criterios sobre la manera de nombrar a los representantes de los trabajadores ante las instancias paritarias encargadas de conocer de la capacitación, nada tampoco sobre el periodo durante el cual habrán desempeñarse, y sólo existen algunos criterios para el caso de la comisión mixta de seguridad e higiene; la mayor precisión sobre estos aspectos pudiera ayudar a garantizar una participación más clara y amplia de los trabajadores en dichas instancias. En lo general, y mas allá de estos aspectos puntuales, consideramos que la formación profesional es un factor importante que incide no sólo en el mejoramiento del desempeño de la empresa en lo particular, sino también incide en el desarrollo de un país que, como México, enfrenta hoy en día diversas dificultades estructurales que están frenando y dificultando su inserción en el contexto de la economía internacional. En ese sentido, nos parece que, de manera general, se debe buscar una amplia revalorización de la formación profesional; sin embargo, esta revalorización solo podrá tener éxito si dedica un amplio margen a la participación de los actores de la producción en toda la política nacional de formación profesional, es decir, sólo garantizando una plena y amplia participación de los trabajadores y empleadores en dicha política, se podrá alcanzar un éxito mayor en este campo.

Esta participación tendrá que darse por lo menos en cuatro niveles:

- a) En el diagnóstico de las necesidades de formación.
- b) En el diseño de una política de formación profesional.
- c) En la implementación de una determinada política de formación profesional.
- d) En la evaluación de resultados de la política de formación profesional.

No descartaríamos que, como una forma de apoyar y promover una activa participación de los empleadores en la política de formación profesional, se buscarán incentivos fiscales para aquellas inversiones en formación que, bajo requisitos estrictos, mostrarán una adecuación a los objetivos nacionales en la materia.

---

En adición a lo antes señalado como ya lo reconocía el Poder Ejecutivo en el Plan Nacional de Desarrollo, México cuenta hoy en día con una amplia diversidad de esfuerzos en materia de capacitación, tanto a nivel federal, local, sectorial, etc; esfuerzos todos ellos que no siempre están coordinados; en ese sentido, avanzar en la búsqueda, primero de identificar todos esos esfuerzos y luego buscar una adecuada articulación y coordinación entre ellos, nos parece un objetivo prioritario.

Los posibles cambios que en materia de formación y capacitación podrían sugerirse en México, no debieran, llegado el caso, limitarse a realizar ciertos ajustes al marco legal vigente en la materia, ya de por sí amplio y a veces no siempre coordinado; sino que los cambios tienen que realizarse en varios campos, pero tal vez el más importante sería el de un cambio de actitud de los actores directamente interesados, empleadores, trabajadores y Gobierno, frente al proceso de formación profesional. Asumir que la adecuada formación profesional y la capacitación son elementos indispensables para una buena salud de las relaciones laborales, para un mejor posicionamiento de las empresas en un mercado nacional e internacional tan cambiante como el actual y para elevar el nivel de vida de los trabajadores. Todas estas percepciones forman parte de un cambio de cultura laboral, que sólo se podrá ir dando en la medida que se cuente con un esquema nacional coherente, con objetivos claros, con instancias desburocratizadas, con un esquema legal que aliente la participación y que, finalmente, los empleadores y los trabajadores vean en la formación y capacitación beneficios tangibles en el corto y el mediano plazo.



---

Este documento  
se terminó de imprimir en el  
Departamento de Publicaciones de Cinterfor  
en Montevideo, diciembre de 2000

