

Problemas de Empleo y Capacitación en las Micros y Pequeñas Empresas: el Caso del “PROBECAT” en Morelia, Michoacán

**Pablo Chauca Malásquez
Josefina G. Díaz Pereyra**

En este artículo se analizan algunos de los resultados del Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (PROBECAT) aplicado en las micros y pequeñas empresas ubicadas en la Ciudad de Morelia, Michoacán. Estamos conscientes que la información y la muestra de negocios analizados, resultan aún insuficientes para extraer lecciones concluyentes; pero sí pretendemos llamar la atención acerca de las dificultades y deficiencias que se vienen observando en el desarrollo del mencionado programa. En virtud de lo cual, nos cuestionamos acerca de la eficacia del programa para enfrentar los problemas de empleo y capacitación en la entidad y se esbozan algunas propuestas para mejorarlo.

**Facultad de Contabilidad
y Administración, UMSNH
Escuela de Economía,
UMSNH**

Introducción

El mercado de trabajo mexicano se caracteriza principalmente por altas tasas de subempleo, moderadas tasas de desempleo abierto, salarios bajos y una escasa participación relativa de las remuneraciones en el producto nacional. En el tránsito de la economía mexicana desde los años ochenta hacia un modelo de desarrollo de apertura externa, liberalización interna y desregulación, estos rasgos del mercado laboral se han acentuado. Los gobiernos en turno han venido aplicando diversos programas para enfrentarlos. En particular, interesa destacar el Programa de Becas de Capacitación para el Trabajo (PROBECAT). Evaluar sus objetivos, examinar su estrategia de implementación y sus resultados en términos de aliviar el desempleo y el subempleo, es el propósito central del artículo. El campo de investigación específico se limita a las acciones del PROBECAT que se aplicó – en 1998- a las micros y pequeñas empresas ubicadas en la Ciudad de Morelia, Michoacán.

Problemas de Empleo y Capacitación en México

De la población económicamente activa (PEA), la población adecuadamente ocupada ha ido disminuyendo su participación de 1960 hacia fines de los noventa, con una fluctuación de entre 60% y 40%, lo cual quiere decir que la subocupación y desocupación también fluctúa entre 40% y 60% (en los noventa, 14 millones equivalente a 53.8% de la PEA), muchos de los cuales forman parte de la llamada "economía informal" (Méndez, 1998: 276).

La subocupación afecta más a la población rural, ya que en el campo 60% de las personas están subempleadas, en la industria sólo 10% y en los servicios 30%. En las grandes ciudades como el Distrito Federal, Guadalajara y Monterrey, el desempleo y subempleo han aumentado de modo significativo afectando incluso a profesionales, en diversas disciplinas, como médicos, maestros y licenciados. Este problema afecta a 33% de egresados de las universidades, lo que implica que uno de cada tres nuevos profesionales no encuentra trabajo después de 17 años de estudio en promedio. Otro problema grave es el de los niños trabajadores, que abundan sobre todo en ciudades como la de México, Guadalajara, Toluca y Monterrey. Para 1993 se calculaba que había cuatro millones de niños trabajadores, menores de 16 años (Méndez, 1998: 276-277).

Por otro lado, entre 1992 y 1997 el promedio del salario mínimo fue apenas de 100 dólares al mes, y en 1994 alrededor de 20% del total de asalariados y cerca de 14% de la población trabajadora ganaba un salario mínimo o menos; en ese mismo año el salario medio era cercano a los 395 dólares mensuales. La participación de los salarios en el producto nacional fue de alrededor de 30% en promedio para el período 1980 – 1996 (López, 2000: 312).

En cuanto a educación y capacitación, debe destacarse la baja escolaridad y la poca especialización de la fuerza de trabajo. Debe señalarse, que el 57% de la población total está considerado como analfabeto funcional, es decir, sin capacidad suficiente para aprovechar la lectura, la escritura o las matemáticas simples. Los mayores de 51 años tienen un promedio de tres años de escolaridad, en tanto que los de 25 han llegado a ocho. A los 14 años, 30% de los estudiantes de zonas rurales y 10% en las urbanas no han aprobado los seis grados de primaria; y entre los más pobres de las zonas urbanas, el 16% no los ha aprobado (Alvarez, 2001: 10-11).

La Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) afirma que la principal restricción para impulsar sus programas de capacitación es la baja escolaridad de los demandantes de beca, que promedia el quinto grado de primaria. También, indica que el mayor nivel de analfabetismo se presenta entre la población mayor de 40 años, que todavía hace una década podía obtener una plaza laboral con un nivel de ingreso sensiblemente superior a un salario mínimo. Hoy en día, esa población mayor de 40 años (el 33% de la PEA), está prácticamente desamparada por las nuevas formas de producción más tecnificadas que para su manejo requieren de cierta especialización (El Financiero, 23.05.2000).

El Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), sostiene que sólo dos de cada diez personas mayores de 40 años tienen algunos conocimientos en la operación de sistemas computarizados o cuentan con alguna especialización laboral. Precisa que las nuevas formas de producción demandan cuadros técnicos especializados que sólo pueden cubrir las nuevas generaciones, cuyas edades fluctúan entre los 18 y 25 años vía carreras técnicas. Aún así, los salarios que se ofrecen son bajos conforme al perfil de preparación escolar (El Financiero, 23.05.2000).

Los Micros y Pequeños Negocios en Michoacán

Es indudable que el estrato de micros, pequeñas y medianas empresas (PYMES) es bastante significativo en la estructura empresarial mexicana tanto en relación al número de establecimientos como en cuanto a la generación de empleo.¹

En el período de 1988 a 1993, los micros y pequeños establecimientos crecieron en casi 900 mil, al pasar de 1'300, 896 a 2'177, 836. En 1993, en el sector comercial, el 56% de los establecimientos fue de tamaño micro y pequeño y generaron el 44% del empleo. Le sigue el sector servicios con un 33% de ese tipo de establecimientos y el 35% del empleo. El sector manufacturero representó el 11% de los establecimientos y concentró el 21% del empleo (Díaz, 2001: 20).

Entre 1965 y 1993, el estrato de las PYMES en el sector manufacturero representó entre el 97% y 98% del total de establecimientos, y aportó entre el 61% y 54% del empleo total (Chauca, 2000: 111-112).

En el Estado de Michoacán, entre 1980 y 1993, casi se triplicó el número de establecimientos manufactureros, mientras que el empleo generado por los mismos se elevó en menor proporción, lo que derivó que en el promedio de personal ocupado por establecimiento haya descendido, reflejando con ésto que el tamaño empresarial se ha reducido, lo que indicaría a su vez que en la entidad tienden a predominar los establecimientos manufactureros pequeños y más aún los micros, en forma más acentuada que lo registrado a nivel nacional (Chauca, 2000: 114).

En 1998, del total de unidades económicas censadas en Michoacán,² el 48.4% fueron del giro comercial; el 36.2% del sector servicios y 14.9% del sector manufacturero. En ese año, del personal ocupado total, el 79.4% se colocó en negocios comerciales y de servicios. De las 66,420 unidades económicas

¹ Según la SECOFI, la microempresa en el sector industrial ocupa hasta 30 trabajadores, la pequeña hasta 100, la mediana hasta 500 y la gran empresa de 501 en adelante. Los límites en el sector comercio son: 5, 20, 100 y 101 en adelante, respectivamente; mientras que en el sector servicios son: 20, 50, 100 y 101 en adelante, respectivamente. Véase, Diario Oficial de la Federación del 30 de marzo de 1999.

² En el Estado de Michoacán, en 1998, operaron 137 mil 245 establecimientos, con 480 mil 075 personas ocupadas. En el municipio de Morelia, se concentró el 20.1% de los establecimientos y el 25.9% de los puestos de trabajo. Véase, INEGI: *Censos económicos 1999* – enumeración integral – resultados oportunos – Michoacán, p.23

comerciales censadas, el 96.5% ocupó entre 1 a 5 trabajadores; mientras que de los 40,666 establecimientos de servicios privados no financieros censados, el 99% ocupó entre 1 a 20 trabajadores (INEGI, 1999:1-18).

Todas estas cifras ponen en evidencia la alta importancia cuantitativa de las PYMES en México y Michoacán, y resaltan aún más la significativa presencia de las microempresas sobre todo en los sectores comercial y de servicios.

Los micros y pequeños negocios se caracterizan (Díaz, 2001: 20-21) por una gran heterogeneidad en cuanto a tamaño, organización, formas de operación jurídico – legal, sistemas contables y fiscales, procesos productivos y desarrollo de personal. Más bien tienen semejanzas en cuanto a operar en condiciones de fuerte competencia en relación a las medianas y grandes empresas, dado sus bajos niveles tecnológicos, reducida capacidad de oferta, escaso o nulo acceso al crédito bancario y a la capacitación empresarial y laboral, deficientes métodos de contabilidad y administración, poca o nula asesoría para la elaboración de estudios de mercados y escasa posibilidad de competir en los mercados internacionales.

En estas condiciones para sobrevivir en el mercado tienen que recurrir a diversas estrategias como, por ejemplo, reducir al máximo los costos de producción; orientación hacia mercados marginales y encaminar su producción para atender la demanda de población de bajos ingresos. Para ésto, en muchos casos, se recurre a la estrategia económica denominada informal. Como consecuencia de lo anterior se registran –entre otras cosas- bajas remuneraciones al trabajo, incluso por abajo del salario mínimo; deficientes condiciones y prestaciones laborales, inobservancia o poco apego a la ley en materia de seguridad e higiene y obligaciones fiscales; el trabajo a domicilio; el uso de mano de obra infantil y femenina para reducir costos salariales; ausencia de contratos; venta de productos con marcas falsificadas; y alta volatilidad o capacidad para cambiar de domicilio con frecuencia.

En este tenor, el reclutamiento de mano de obra en este tipo de empresas tiene características muy especiales: la demanda de mano de obra no se hace visible al mercado de trabajo por los canales normales como la prensa, bolsas de trabajo y agencias de colocación, sino que se utilizan las relaciones familiares, de amistad, con los clientes de confianza, ya que este tipo de medios representan

los costos menores o ninguno, o también por desconfianza hacia las personas externas o ajenas, pues siempre consideran que está de por medio el cuidado o manejo de su patrimonio económico. Como resultado, el perfil básico del trabajador de estas empresas es: familiar, conocido o recomendado, de baja escolaridad (sólo se requiere que sepa leer y escribir), entre 14 y 25 años de edad, sin experiencia y preferentemente soltero sin cargas familiares directas (Díaz, 2001: 21).

En este contexto, es lógico que los micros y pequeños empresarios no vean a la capacitación como se concibe en los ámbitos académicos, institucionales y en las áreas de desarrollo de personal de las medianas y grandes empresas. Normalmente los trabajadores de este tipo de negocios no permanecen más de cinco años y además, el empresario siempre supone que el personal que se capacita, más pronto saldrá de la organización en busca de mejoras económicas.

Se suele argumentar que la capacitación redundará en una mejor calidad de los productos y servicios, y en una mayor productividad y por ende en la posibilidad de mejorar los ingresos del trabajador. Pero, este proceso no es automático y ni toda ganancia en calidad y productividad depende de la capacitación, ya que el tiempo que requiere la maduración de este tipo de inversiones es incompatible con la lógica de supervivencia de las micros y pequeñas empresas, las cuales generalmente operan a corto plazo.

Por otro lado, la percepción de muchos micros y pequeños empresarios es que la gente viene de las escuelas con muchas deficiencias o mal preparada, puesto que suponen que la capacitación formal ha sido diseñada con intereses teóricos y metodológicos o, pensando más en las necesidades de las grandes empresas.

En general, para el micro y pequeño empresario, la capacitación está asociada al desempeño laboral; una persona se capacita trabajando, y por lo tanto, no hay mejor escuela que el trabajo. Además, en las unidades de producción artesanal (e incluso en todo tipo de micronegocios), la capacitación se limita a una transmisión de conocimientos de padres a hijos o por un artesano que la dará dentro del mismo proceso de trabajo y normalmente rechaza cualquier agente capacitador externo.

El PROBECAT en Michoacán

Los apoyos gubernamentales orientados a vincular la oferta y demanda en el mercado de trabajo, se instrumentan a través del Servicio Nacional de Empleo (SNE) y la red de oficinas de los Servicios Estatales de Empleo (SEE) en todas las entidades federativas del país, en donde se capta e informa sobre los puestos de trabajo vacantes, y se brinda asesoría y orientación a las personas que buscan colocarse en un empleo. Estas actividades también permiten obtener información para el estudio y seguimiento de los mercados laborales regionales y sectoriales, que contribuyen a orientar mejor la capacitación.

Además, a través de estas mismas unidades, se recluta y selecciona a los becarios para el PROBECAT y se detectan las necesidades de cada entidad o región para orientar la formación de los recursos humanos, según los requerimientos de la planta productiva.

Las especialidades que cubre el PROBECAT están orientadas a la formación de recursos humanos calificados para el sector moderno de la economía y a difundir aquellas ocupaciones que facilitan el desarrollo de aquellas actividades laborales bajo la modalidad de autoempleo o mediante la constitución de pequeñas unidades productivas.

El PROBECAT³ ofrece capacitación mediante dos modalidades:

- *Escolarizada*, se lleva a cabo a través de cursos que duran de uno a tres meses (se pueden extender hasta seis meses) que se imparten en planteles educativos y centros de enseñanza públicos y privados, como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios, entre otros.
- *Mixta*, en este caso se realizan cursos a petición expresa y en coordinación con el sector empresarial, para satisfacer requerimientos específicos de calificación; actualmente los cursos tienen una duración de uno a dos meses y las prácticas ocupan entre 60% y 70% del tiempo total del curso.

³ Sobre este punto y los que siguen, véase, J. Díaz, 2001: 63-65; 87-120.

En esta última modalidad, las empresas participan en el diseño de los contenidos temáticos del curso de acuerdo a sus requerimientos; cubren los honorarios de los instructores; adquieren un seguro contra accidentes de trabajo para los becarios; proporcionan material didáctico y se comprometen a contratar por lo menos a 70% de los egresados.

La modalidad mixta del PROBECAT en Michoacán es muy importante y tiene como objetivos específicos:

- Promover la capacitación y/o generación de una primera experiencia laboral, en beneficio de los buscadores de empleo, conforme a las necesidades de las micros y pequeñas empresas.
- Concertar con los micros y pequeños empresarios el aprovechamiento de su infraestructura productiva como medio de adquisición de habilidades y destrezas laborales.
- Elevar las posibilidades de empleo de los jóvenes desempleados con mayores carencias para competir en el mercado de trabajo.

Estos objetivos nos parecen adecuados y coherentes con la realidad empresarial y laboral de los micros y pequeños negocios de la entidad. Las dificultades y deficiencias más bien aparecen en el momento de su instrumentación y puesta en práctica. Veamos, algo más de las características generales del PROBECAT.

- 1.- Los cursos tendrán una duración de dos a tres meses de capacitación y se llevarán a cabo en los días que sean necesarios de acuerdo al giro de la empresa. El tiempo total de duración por día podrá ser acumulable, siempre y cuando la suma total no rebase las 48 horas a la semana. Parece muy corto el tiempo de duración de los cursos para resolver no sólo problemas de conocimientos, habilidades y destrezas, sino sobre todo de actitudes.
- 2.- Los micros y pequeños empresarios no tendrán la obligatoriedad de contratar al egresado; la contratación será decisión de los empresarios de acuerdo a sus necesidades; cuando la incorporación del becario a la empresa no sea posible, contribuirán a la adquisición de habilidades,

- destrezas y experiencia laboral del buscador de empleo. Al establecerse la no obligatoriedad de contratación, no se están valorando adecuadamente los esfuerzos del gobierno, de los becarios, e incluso de los propios empresarios, por aliviar el desempleo y los problemas de capacitación laboral.
- 3.- No erogarán gastos por concepto de apoyo para transporte, seguro contra accidentes, honorarios al instructor – monitor y servicio médico. El programa cubrirá los gastos de las becas; honorarios a instructores; servicio médico de primer nivel (consulta externa), el cual se otorgará a través del Instituto Mexicano del Seguro Social o mediante las Instituciones de Salud del Gobierno del Estado.
 - 4.- Los micros y pequeños empresarios se beneficiarán en tanto podrán contar por un período de dos a tres meses con un becario que los apoyará en el desarrollo de sus actividades empresariales, con la posibilidad de poder contratarlo una vez concluida su capacitación.
 - 5.- Los buscadores de empleo se beneficiarán en tanto recibirán capacitación en la propia empresa, taller o negocio sobre la ocupación u oficio de su interés; contarán con asesoría personalizada por parte del instructor – monitor; recibirán una beca equivalente al salario mínimo regional; y además adquirirán experiencia laboral con la posibilidad de emplearse en la misma empresa en la cual serán capacitados.
 - 6.- La responsabilidad de reclutar y seleccionar a las micros y pequeñas empresas corresponderá a los instructores – monitores y al personal encargado de la atención a empresas, bajo la supervisión del Coordinador del Area Operativa y el responsable o Jefe del Servicio Estatal de Empleo. También, sería conveniente establecer mecanismos concretos para que los propios micros y pequeños empresarios puedan acercarse directamente a las instancias correspondientes y solicitar su participación en el Programa, previa evaluación de sus necesidades de capacitación y contratación laborales.
 - 7.- Los criterios de selección de las empresas son: - Que las empresas no rebasen los 30 trabajadores. – Que no hayan recibido apoyo del Programa por lo menos durante un año. – Que no tengan reportes negativos de anteriores monitores.

- 8.- La responsabilidad de reclutar y seleccionar a los jóvenes buscadores de empleo será del Area Operativa del Servicio Estatal de Empleo y del Area Técnica con el apoyo del Coordinador de Red.
- 9.- Los candidatos a becarios deben cumplir las características y condiciones siguientes: - Ser buscador activo de empleo. – Tener entre 16 y 25 años. – Saber leer y escribir. – Los becarios pueden ser familiares del dueño de la empresa, excepto hijos y hermanos. – Llenar y firmar el Registro de Personal. – Presentar identificación con fotografía y acta de nacimiento. – No haber participado en el PROBECAT.
- 10.- La responsabilidad del reclutamiento de los instructores – monitores, es del Coordinador del Area Operativa, con el apoyo del personal de la Consejería de Empleo y la supervisión del responsable o Jefe del Servicio Estatal de Empleo.
- 11.- El perfil del instructor – monitor es: - Ser competente en el giro para el que será reclutado y seleccionado; su dominio del área podrá ser efecto de una formación profesional o técnica y/o de la experiencia laboral. – Tener experiencia mínima de 2 años en el área de trabajo. – Tener aptitudes para conducir procesos de enseñanza – aprendizaje. – Poder trasladarse de manera cotidiana a la zona geográfica que se le asigne. –Tener entre 35 y 55 años preferentemente.

Estudio de Casos del PROBECAT en Morelia

El Servicio Estatal de Empleo de Michoacán, dependiente de la STPS, nos proporcionó información de 2,150 micros y pequeñas empresas que participaron a nivel estatal en el PROBECAT mixto en el año de 1998.

De ese total, el 35.9% estuvo localizada en la ciudad de Morelia y se logró identificar información completa de sólo 445 negocios.⁴ De éstos, el 21.8% solicitó o aceptó becarios para la especialidad “empleo de piso”; el 11.7%

⁴ Por razones de confidencialidad de información, no se presentan mayores detalles de dichas empresas.

para "operador de paquetes"; el 8.5% para "mecánico automotriz" (diesel); el 8.3% para "repcionista con computación"; el 8.3% para "herrereros"; el 7% para "secretariado con computación"; el 4.5% para "auxiliar administrativo con computación"; el 4% para "auxiliar contable"; el 3.2% para "hojalatería y pintura"; el 2.7% para "camareras"; y el restante 20% para oficios de diversa índole.

La especialidad de los becarios está acorde con el hecho de que las micros y pequeñas empresas identificadas se dedican a actividades que se pueden clasificar dentro de los sectores comercial y de servicios, que son los de mayor importancia cuantitativa en la Ciudad de Morelia.

Por información oral del personal del Servicio Estatal de Empleo así como por visitas realizadas al azar a empresas participantes en el Programa entre los meses de octubre y diciembre de 2000, se constató que algunas de ellas cerraron; en otras más, los responsables de las empresas ya dejaron su empleo y los actuales desconocen si hubo o no becarios en 1998, y otras no desearon brindar información.

En virtud de lo anterior, únicamente se lograron entrevistar a 50 responsables de negocios.⁵ De los cuales, 26 manifiestan haber aceptado a personas que después de terminar su capacitación, fueron contratadas, tomando en cuenta su desempeño y antecedentes laborales. También, señalan que aún cuando su estancia en la empresa fue corta (seis meses a dos años), sí recibió beneficios el negocio, puesto que contó con mano de obra especializada en el puesto que necesitaban y además, el tiempo de aprendizaje no les implicó erogaciones de ningún tipo. Las especialidades predominantes de capacitación de los becarios fueron: auxiliar administrativo con computación, empleado de piso y auxiliar de mantenimiento electrónico.

En otras 12 empresas, los entrevistados comentan que los becarios realizaron su capacitación en el negocio; pero al concluir el período de la beca se retiraron, y agregan que solamente les interesaba la adquisición de una experiencia laboral y el disfrute de la beca. En estos casos, las especialidades

⁵ No se siguió un cuestionario pre-establecido ni pre-codificado; se prefirió realizar la entrevista a modo de conversación con preguntas básicas acerca de: Motivos para participar en el Programa. Número de becarios. Área de capacitación. Si contrataron o no al becario. Estancia del becario en la empresa. Beneficios para la empresa.

en las que fueron capacitados los becarios fueron: actualización secretarial, empleado de mostrador y recepcionista con computación.

Por su parte, en 8 empresas participantes en el Programa, los entrevistados indican que aceptaron a personal para su capacitación; pero que por motivos del comportamiento laboral y desarrollo no convino a la empresa contratarlos. Las especialidades de los becarios, en estos casos, fueron: auxiliar contable y operador de paquetería.

Para el resto de las empresas (cuatro), los entrevistados refieren que tienen una buena opinión del PROBECAT mixto y aún cuando no tenían vacantes en el negocio, ofrecieron voluntariamente sus instalaciones para que fueran capacitadas personas sin empleo que requerían del aprendizaje de alguna especialidad y que además recibieran el beneficio económico de la beca. En estos casos, las especialidades de los becarios fueron: mecánico automotriz (diesel), camareras y cocineros.

De la información obtenida a partir de las entrevistas a responsables de empresas morelianas participantes en el PROBECAT mixto en 1998, se desprende que una buena parte de las organizaciones obtuvieron algún tipo de beneficio, sobre todo el de contar con empleados que fueron capacitados en las instalaciones de la empresa y en la especialidad que necesitaban, además de no implicarle inversión en dinero. Pero, sí es preocupante que no haya existido el compromiso para contratar a los becarios, lo que hace ineficaz al PROBECAT como instrumento para enfrentar el desempleo, más aún en el caso de jóvenes desempleados. No es adecuado capacitar, generar expectativas de empleo y finalmente no concretizar las contrataciones laborales, pues esto puede generar frustración y desmotivación.

Se logró identificar coherencia entre las especialidades de capacitación de los becarios y la mayor significancia de los giros comercial y de servicios en la ciudad, lo que devino en beneficios mutuos para la empresa y para el becario. No obstante, debe tenerse en cuenta que en las actividades, sobre todo comerciales y de servicio, no sólo se requieren mayores conocimientos, habilidades y destrezas (saber, saber - hacer), sino tal vez sea más importante las actitudes (saber - ser) dada la relación más estrecha con el cliente y reconocer que es un elemento clave de competitividad en toda organización contemporánea (Arias y Heredia, 1999; Hallowel, 1999).

A Modo de Conclusión

Es evidente que los problemas fundamentales en el mercado de trabajo mexicano son el desempleo abierto, el subempleo y los bajos salarios. Por otro lado, queda claro que los micros y pequeños negocios son parte significativa de la estructura empresarial mexicana y michoacana.

Las micros y pequeñas empresas se enfrentan en la actualidad a los retos que imponen los procesos y cambios económicos y tecnológicos, que aunado a la apertura de fronteras, las hace más vulnerables y poco competitivas. La mayoría de estas empresas, no cuenta con personal capacitado y realizan su administración de manera empírica.

A los micros y pequeños negocios, les es imposible capacitar a sus empleados por carecer de la infraestructura económica y de asistencia técnica necesaria; pero están urgidos de personal calificado. Por ello, el PROBECAT puede ser un instrumento que les permita capacitar a sus trabajadores o acceder a personal desempleado que sea capacitado en sus propias instalaciones y acorde a sus necesidades y actividades. De esta forma, las micros y pequeñas empresas pueden funcionar como instrumento de capacitación, de formación y de preparación laboral.

Sin embargo, se denotan aún algunas deficiencias en el programa aludido. No hay garantía de que la persona capacitada, sea contratada, lo cual lo hace ineficaz para enfrentar el problema del desempleo. Tal vez sea conveniente establecer programas conexos (de estímulos fiscales, incentivos financieros, apoyos tecnológicos, etc.) que aseguren la contratación laboral luego de la capacitación.

La capacitación genera expectativas de mejoras salariales, en ese sentido quizás no sea conveniente efectuar la contratación laboral con bajas remuneraciones, pues ello tarde o temprano se refleja en la salida del empleado de la empresa, la cual no puede formar un equipo de trabajadores estables que avancen en la curva de aprendizaje conforme permanezcan en la organización.

Por otro lado, se aprecia falta de difusión y promoción del PROBECAT entre empresarios y trabajadores, para lograr que sean más los micros y pequeños negocios beneficiados. En este sentido, además de diversificar las especialidades

hacia competencias de saber – ser (y no sólo de conocimientos y destrezas), debería lograrse a través de convenios entre empresas, universidad y gobierno, difundir más los objetivos de los programas gubernamentales, realizar mejores diagnósticos de necesidades de capacitación laboral en las empresas, dar seguimiento a los rasgos característicos de los mercados laborales regionales y sectoriales, y aprovechar mejor la infraestructura educativa y talento profesional de la entidad y del país.

Bibliografía

- Alvarez Santillana, Guadalupe, 2001, "Educación: diagnóstico real y propuesta ideal", en *Época*, No.502, 15 de enero de 2001, México.
- Arias G., Fernando y Víctor Heredia, 1999, *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*, Ed. Trillas, México, pp. 760.
- Chauca M., Pablo M., 2000, *Administración estratégica para la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa: El caso de las empresas manufactureras de la ciudad de Morelia, Michoacán*, Tesis de grado de doctor en ciencias con especialidad en ciencias administrativas, Escuela Superior de Comercio y Administración, Instituto Politécnico Nacional, México, D.F., pp. 281.
- De la Torre, Rodolfo, 2000, "La distribución factorial del ingreso en el nuevo modelo económico", en Clavijo, Fernando (compilador), "Reformas económicas en México 1982-1999", *Lecturas del Trimestre Económico*, No.92, Ed. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – Estrategia y Análisis Económico Consultores, S.C. – Fondo de Cultura Económica, México, pp.70.
- Díaz Pereyra, Josefina G., 2001, *Determinar la repercusión del "PROBECAT" del Servicio Estatal de Empleo en las micro y pequeñas empresas de la ciudad de Morelia, Michoacán*, Tesis de grado de maestro en administración, Facultad de Contabilidad y Administración, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, México, pp.137.
- Hallowel, Edward H., 1999, "The human moment at work", en *Harvard Business Review*, January – February.
- Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, 1999, *Censos Económicos 1999. Enumeración integral. Resultados oportunos. Michoacán*, Aguascalientes, México.

Ley Federal del Trabajo, 1999, 12ª edición, Ediciones Delma, México, pp. 247.

López G., Julio, 2000, "El empleo durante las reformas económicas", en Clavijo Fernando (compilador) "Reformas económicas en México 1982-1999", en *Lecturas del Trimestre Económico*, No.92, Ed. Comisión Económica para América Latina y el Caribe – Estrategia y Análisis Económico Consultores, S.C. – Fondo de Cultura Económica, México, pp. 49.

Méndez M., José S., 1998, *Problemas económicos de México*, 4ª edición, Ed. McGraw-Hill Interamericana, México, pp.402.

Secretaría de Trabajo y Previsión Social, 1998, *Programa de becas de capacitación para desempleados. Lineamientos para la operación de la modalidad de capacitación mixta en micro y pequeñas empresas*, Vigencia a partir de marzo de 1998, México, pp.65.

Teal, Thomas, 1996, "Thinking about...the human side of management", en *Harvard Business Review*, November – december.

Vega Ruerio, Javier, 1996, "Capacitación para capacitadores", en *Revista quincenal de información dinámica de consulta*, Sección laboral, No.42, Marzo, México, pp.88.