

90
29j



Universidad Nacional Autónoma de México

FACULTAD DE PSICOLOGIA

"LA CAPACITACION DESDE LA PERSPECTIVA TEORICA LEGAL Y PRACTICA PSICOLOGICA"

T E S I S

Que para obtener el título de:

LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P r e s e n t a :

ALBA LETICIA LEE GARCIA



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

	PAG
INTRODUCCION	1
I. ANTECEDENTES	5
I.A. EL DESARROLLO DE LA INDUSTRIA Y LA CAPACITACION	6
I.A.1. Generalidades	
I.A.2. La Economía y la Educación	16
I.A.3. Las Ideas de Formación Profesional	21
I.A.4. Las Primeras Instituciones de Formación Profesional	
I.B. LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA IMPLANTACION DE LA CAPACITACION	34
I.B.1. Orígenes de la O.I.T.	34
I.B.2. Organización de la O.I.T.	37
I.B.3. Estructura de la O.I.T.	39
I.B.4. El Principio del Tripartismo	41
I.B.5. Proceso de Creación de las normas internacionales del Trabajo	42
I.B.6. Adopción de Convenios y Recomendaciones	43
I.B.7. Sumisión a la Autoridad Competente	44
I.B.8. Métodos Regulares de Control para la Obtención de las Obligaciones Establecidas en los Convenios y las Recomendaciones relacionadas con ellas	45
I.B.9. Comisión de Expertos	46
I.B.10. Comisión de la Conferencia	47
I.B.11. México en la Organización Internacional del Trabajo	
I.B.12. Jerarquía que la legislación mexicana otorga a los convenios internacionales	50

	PAG.
I.C.	EL SENTIDO LEGAL DE LA CAPACITACION 53
I.C.1.	Derecho a la Formación Profesional 53
I.C.2.	La Participación en la Formación Profesional .. 58
I.C.3.	El Marco Jurídico de la Interacción 63
I.D.	EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES HUMANAS 77
I.D.1.	Necesidades y Satisfactores 77
I.D.2.	Producción de Bienes 78
I.D.3.	Factores de la Producción 80
I.E.	EL EMPLEO DE LAS HABILIDADES HUMANAS EN EL TRA- BAJO 84
I.E.1.	Recursos Humanos 84
I.E.2.	Producción y Productividad 86
I.E.3.	Desarrollo Económico de México 89
II.	ANALISIS DEL CRITERIO PSICOLOGICO Y LEGAL DEL - CONCEPTO DE CAPACITACION 92
II.1.	Enfoque de la Psicología desde la posición posi- tivista 93
II.2.	Enfoque de la Psicología desde la posición con- ductista 96
II.3.	Enfoque jurídico desde la Ley Federal del Traba- jo 100
III.	CUADRO COMPARATIVO DEL CRITERIO PSICOLOGICO Y - LEGAL DE LA CAPACITACION 139
IV.	ANALISIS GENERAL DE LOS ENFOQUES PSICOLOGICO Y- LEGAL 142
V.	CONCLUSIONES 148

	PAG.
VI. SUGERENCIAS	155
GLOSARIO DE TERMINOS	146
APRENDICE	162
BIBLIOGRAFIA	172

INTRODUCCION

A través de diversos estudios realizados se han considerado que son tres factores los esenciales para determinar - la producción de un país, estos factores son: riquezas naturales, capital y potencial humano, y es este último el que menos se aprovecha en los países no desarrollados. Y considerando - que el subdesarrollo depende, entre otros factores tales como; los económicos, políticos, culturales, sociales, etc., del mal aprovechamiento de los recursos humanos ya que esto se refleja en una gran masa de individuos desocupados o improductivos, es posible decirse desde este punto de vista que no hay países -- subdesarrollados sino pueblos subcapacitados.

Ya que la carencia de conocimientos técnicos y la falta de algún tipo de habilidad para desempeñar un oficio, constituye un obstáculo para alcanzar mayores niveles de productividad y de ingreso. De ahí reside, la importancia que la capacitación tiene para el desarrollo socio-económico como para el factor que hace posible esto: los recursos humanos.

Es en este sentido, que los recursos humanos se benefician al ser capacitados porque se les permite comprender su mundo laboral y su medio social, así como también, la posibilidad de actuar y transformar ese medio y de esta manera alcan--

zar mayor productividad e ingreso, lo que redunda en satisfacciones personales.

Ya que, formar al hombre para que lleve una vida útil y de servicio a la comunidad, guiando su desenvolvimiento en la esfera social, despertando y fortaleciendo su sentimiento de libertad, así como el de sus obligaciones, derechos y responsabilidades.

Y es así, como la capacitación incrementa el capital de trabajo de cada uno de los empleados, facilitando su tarea diaria y haciéndolos más aptos para cumplir con la obligación que tienen encomendada. Y es por ello, que la capacitación resulta indispensable en todos los niveles ya sea porque no se poseen los conocimientos suficientes para desarrollar el trabajo o porque se carece de la experiencia necesaria.

Sin embargo, para que pueda entenderse a la capacitación es necesario comenzar por su definición, es en este momento cuando nos enfrentamos a algunos problemas ya que, en efecto, en la materia relativa a la formación profesional está lejos de haberse logrado un consenso general, y se sabe que en todas partes del mundo tiene un creciente desarrollo, que disimula los desacuerdos sobre sus objetivos o los fines perseguidos y, en cierta medida también, sobre la significación misma de los conceptos, ya que no hay una definición aceptada por --

igual en todas las áreas, encontrándose que difieren la teoría de la práctica en esta materia y es por ello que el objetivo de este estudio es: Encontrar la congruencia entre el aspecto teórico y práctico a través de dos enfoques: psicológico y legal, haciéndose necesario cotejar previamente las diferentes terminologías con el fin de determinar si los enfoques que se aluden, poseen un grado razonable de homogeneidad.

Por lo tanto el problema es:

¿Se concibe a la Capacitación de igual manera en Psicología que en la Ley Federal del Trabajo?

Hipótesis:

H_1 = El objetivo principal de la Capacitación difiere en el criterio psicológico del criterio legal.

H_0 = El objetivo principal de la Capacitación es igual en el criterio psicológico del criterio legal.

Ya que la indefinición del concepto en cuestión, nos lleva al problema de la acumulación de términos, que se van sumando sin que pueda saberse con certeza qué agregan o quitan en relación con los demás en uso. Aportándose un elemento más

de confusión; el uso de términos distintos, pues si bien la elección de un término nuevo puede ser entendido como una señal de cambio, o de deseos de imponer un nuevo punto de vista y de romper la inercia de una aplicación práctica que ya no responde a las necesidades reales, también es cierto que algunos neologismos dejan más perplejo que enterado y alientan debates sobre aspectos formales de los textos, que obstan a su efectiva implantación.

Y existe conciencia de que requerimos de una concepción teórica-práctica justa para no solamente pretender lograr objetivos económicos humanos y técnicos aisladamente, sino lograr un objetivo integral de carácter socio-económico sobre un tema que, hoy por hoy, preocupa por igual, tanto en los países industrializados como en los del tercer mundo, a políticos, economistas, psicólogos, educadores, empresarios, trabajadores individualmente considerados, así como también a los juristas y obviamente a todos aquellos que son responsables de la aplicación, cumplimiento y superación de la formación profesional.

Nota aclaratoria:

Dada la vaguedad e indefinición del término CAPACITACION se usa para los fines de este estudio el concepto de capacitación y formación profesional como homogéneas. Este uso es aceptado por la Ley Federal del Trabajo y por la Organización Internacional del Trabajo.

ANTECEDENTES

I.A. DESARROLLO DE LA INDUSTRIA Y LA CAPACITACION

El desarrollo de nuestro país lo constituye la política y la economía. El elemento político es tan importante en el desarrollo de México, que las fuerzas productivas y en general la economía de mercado parecen ser creación del Estado -- constituido como entidad nacional. De tal modo, que en los -- países subdesarrollados del estado se convierta a partir de -- cierto momento en el principal promotor, si no es que en el -- único, del desarrollo social debido en gran parte a la enorme dispersión de los factores productivos y a la debilidad de las relaciones económicas modernas. Es por esta razón, que en México un desarrollo a escala nacional comience cuando se da por primera vez con los gobiernos de Juárez, de Lerdo y fundamente-- talmente de Díaz, un poder también nacional, que se impone sobre los elementos tradicionales que tendían a la desgregación.

El régimen político mexicano debido a la revolución, -- es también un régimen clasista, no tanto porque una clase se -- encuentre en el poder sino porque el poder del Estado promueve de un modo específico los intereses de una clase, la clase ca-- pitalista.

No obstante, el Estado en más de una ocasión ha lleva-- do a las masas en contra de los empresarios, obligándoles a -- seguir determinada política, ya que el Estado se ha creado un--

poderío económico propio, constituyendo un fuerte sector público en la economía frente al cual los capitalistas mexicanos se han manifestado algunas veces en desacuerdo. Sin embargo, se considera que este hecho ha sido para transformar a México en un país capitalista moderno, incluso las mismas reformas sociales solo han redundado en la creación de condiciones más favorables para un rápido ascenso del país hacia el capitalismo industrial. Las medidas de control, que en el período de Cárdenas se crearon para institucionalizar a la clase empresarial, estuvieron en juego hasta que se logró la homogeneización de este sector social y adquirió un verdadero sentido de corporación dentro de la sociedad con conciencia de sus intereses de clase. Estas medidas, salvo pocos casos, después de Cárdenas se redujeron a marcar límites de carácter político a la actividad de los empresarios. Pero con el transcurso del tiempo, -- los empresarios han logrado invertir el proceso, de tal manera que son ellos los que cada vez más, establecen firmes controles sobre la actividad del Estado, por lo menos en los aspectos que directa o indirectamente intervienen sus propios intereses.

Se hace necesario mencionar que la división de la economía en dos sectores, público y privado, revela dos hechos: -- por un lado, el sector público contribuye en un alto grado con la inversión territorial bruta pero contribuye en un mínimo -- grado al producto nacional bruto debido a que el Estado invier

te preferentemente en obras de infraestructura; por otro lado, la inversión estatal favorece de modo esencial a la industria ya que el crecimiento del sector industrial se ha basado en la existencia de una amplia infraestructura económica que proporciona amplias economías externas a la actividad industrial y que la provee de los servicios básicos indispensables para su desarrollo y es bien sabido que la mayoría de las industrias mexicanas pertenecen a empresas privadas, muchas de ellas extranjeras.

El poder financiero del Estado, a partir de la década de los cuarenta, se ha encauzado en su mayor parte a fortalecer y a dar amplia seguridades a la industria privada, debido a que la división entre los sectores público y privado, más que oponerse se complementan y así en su totalidad las fuerzas productivas de México están dispuestas para procurar un desarrollo capitalista del país.

Sanford A. Mosk afirmó en 1950 que los presidentes -- que siguieron a Cárdenas se apartaron de su concepción del desarrollo en el mérito que se concedía a la industrialización. Otro estudioso de lo que se ha llamado la "revolución industrial" de México; Tom C. Call escribió que la administración de Manuel Avila Camacho modificó el pensamiento mexicano respecto al desarrollo económico esencial al progreso de la sociedad y la estabilidad política, mencionando también que Ma--

nuel Barranco definió en 1915 como el interés capital del pueblo en la Revolución, "un pedazo de tierra propia y un gobierno libre", y se desvió para tener en cuenta el maquinismo debería penetrar en México. Muchos otros estudiosos mexicanos, sobre todo de orientación política cardenista han afirmado también que entre Cárdenas y sus sucesores se da una verdadera ruptura. Sin embargo, hay quienes afirman que los presidentes posteriores a Cárdenas continuaron llevando adelante las reformas sociales, ya que es difícil demostrar que tal ruptura haya sido de fondo y se argumenta que tanto Cárdenas como los demás presidentes de México quedan dentro del mismo propósito nacional de desarrollo: Cárdenas, creando las condiciones para que el desarrollo económico tomara el camino de la industrialización, los otros presidentes, haciendo de la industrialización el medio principal para promover el desarrollo. Desde entonces las reformas sociales no dejaron nunca de identificarse con la industrialización ya que parecía claro que sin industrialización no podía esperarse transformación social alguna.

Por otra parte, resulta cuestionable la identificación que suele hacerse entre distribución del ingreso y grado de desarrollo. Si bien la distribución del ingreso guarda una relación estrecha con el desarrollo económico, no siempre hay una completa correspondencia, esto se observa por ejemplo en Venezuela que tiene un ingreso per capita elevado pero con un limitado desarrollo, mientras que Japón tiene un alto grado de

desarrollo y presenta un ingreso per capita relativamente bajo. En el caso de México, el resultado del desarrollo económico sobre la distribución del ingreso ha sido disparaje, favoreciendo a aquellos factores de la producción que han podido aprovecharse de los cambios estructurales y colocarse en una mejor posición y en perjuicio para aquellos que no han podido transferirse a una mejor posición.

Con lo anterior se hace evidente que en los años cuarenta, fué un momento en que América Latina estuvo en un momento crítico, de transición entre una economía basada en el crecimiento hacia afuera, sustentado sobre la base de sus exportaciones de materias primas, y una incipiente industrialización. Este período fué reconocido posteriormente como la etapa de -- sustitución de importaciones.

El proceso adquirió un dinamismo inesperado. Comenzando por las industrias de transformación liviana, fué progresivamente cubriendo las áreas de la industria metalúrgica, -- eléctrica, de transportes y maquinarias. Las industrias de -- transformación que hasta entonces habían operado bajo la forma de un trabajo organizado artesanalmente, debieron enfrentar no sólo la necesidad de producir para un mercado interno, acostumbrado a consumir productos importados, sino también la de hacer incrementar su producción hasta el punto de permitirles -- competir con mercados externos.

Y el conflicto bélico mundial (2a. Guerra Mundial), operó como un poderoso factor de estímulo al desarrollo industrial del país, al propiciar un alto nivel de exportaciones de materias primas estratégicas, la utilización de las existencias acumuladas por la industria textil y el uso óptimo de la capacidad productiva de nuestra planta industrial.

Los países de América Latina, y especialmente aquellos que ya contaban con un desarrollo industrial incipiente, arrastraron el problema de la introducción de técnicas más eficientes que les permitiesen producir la cantidad y variedad de bienes que el consumo demandaba, y en calidad acorde con las exigencias del mercado.

Las nuevas técnicas de producción exigían un personal calificado, capaz de hacer funcionar eficientemente las nuevas empresas industriales. Haste entonces, el reclutamiento de la mano de obra se efectuaba sin mayores dificultades, aún en las empresas más dinámicas y estructuradas. Las migraciones europeas hacia algunos países de América y el sistema educacional vigente proveían en buena medida los elementos básicos indispensables para la vida de trabajo; por otra parte, la empresa misma se encargaba en la práctica, de la formación especial requerida por el trabajador. La adquisición informal de calificaciones para el puesto de trabajo desempeñado era la pauta normal de familiarización de los trabajadores con su oficio, -

En la gran mayoría de las empresas, de tamaño reducido y de organización artesanal, los patrones y capataces ejercían el papel de maestros que introducían la manera empírica a los jóvenes en las tareas de su oficio.

A una nueva escala, como la planteada por la industrialización, esos medios de formación de la mano de obra se evidenciaron claramente insuficientes e inadecuados. En la década de los cuarenta, la distribución de la mano de obra en el conjunto de actividades económicas de los países latinoamericanos, revelaba que una gran parte de la población económicamente activa se desempeñaba todavía en el sector primario. De acuerdo con los datos emanados en la CEPAL, la proporción de personas que trabajaban en este tipo de actividades oscilaba entre el 36% para Argentina y el 74% para Colombia y Nicaragua; de los diez países que podrían brindar cifras comparables, siete tenían más del 50% de su población activa desempeñándose en aquél sector. La industria de transformación absorbía una proporción relativamente pequeña de las personas activas, que se extiende desde 6.5% en México hasta 17.1% en Chile, país que por esa época mostraba uno de los más altos índices de industrialización de la región. La mayor parte de ellas laboran en las industrias de alimentos y de bebidas, así como en las industrias textiles y del vestido, siendo todavía poco importante el porcentaje captado por la industria de los metales sobre todo por las industrias químicas. Sin embargo,

estos dos últimos crecían rápidamente en importancia y peso relativo en la distribución de la mano de obra, especialmente en Argentina y Chile.

Una de las características importantes del sector, -- destacada en el Estudio Económico de América Latina preparado por CEPAL en 1948, es que a comienzos de la década, la proporción de asalariados en la industria de transformación era baja, lo que se explica por la estructura artesanal de esta rama de actividad con alto número de jefes de talleres o trabajadores independientes. Desde el punto de vista de las necesidades de formación de mano de obra, existían algunas dificultades.

En tanto la producción artesanal requería una formación completa para una elevada proporción de su mano de obra, la industria moderna que ya empieza a hacerse presente en el escenario latinoamericano necesitaba, al contrario, trabajadores capacitados para la ejecución de variadas labores especializadas y de alcance limitado, engranadas en un proceso productivo de mayor complejidad técnica. La formación exigida era entonces más específica, tendiente a otorgar una gran habilidad y precisión de ejecución.

La industria de la construcción acompañó en su crecimiento a la manufactura, aunque exhibía un grado de absorción-

de fuerza de trabajo inferior en el panorama general de la distribución de la mano de obra en los países de América Latina. Sin embargo, las necesidades de formación planteadas eran bastante similares a las de los obreros calificados de las industrias de la madera y de los metales, por lo que acompañaron a estas últimas al hacerse presente la respuesta de la formación profesional. El proceso de industrialización en que se embarcaban los países de América Latina se concentró en las grandes ciudades, generando flujos de migración de vastos contingentes de trabajadores rurales hacia la metrópolis, en busca de oportunidades de empleo en los empleos económicos que aparecían -- florecientes.

Paralelamente al desarrollo de la industria, empezaba a fortalecerse una infraestructura de comercio y servicios diversos que constituían el apoyo normal y necesario al crecimiento del sector secundario. El sector terciario se constituyó así en importante fuente de empleo para la creciente población urbana: las ocupaciones del sector público se ampliaron -- cualitativa y cuantitativamente; la banca adquirió un peso cada vez mayor, respaldada por la renovada actividad financiera a que daba origen la expansión industrial; se multiplicaron -- los establecimientos vinculados al comercio exterior y dentro del mismo país; se amplió y diversificó la cadena de intermediarios actuantes en cada una de las etapas del intercambio comercial y los múltiples servicios a ellos vinculados. Todo --

ese conjunto dió origen a demandas cada vez más apremiantes de recursos humanos, que debían de algún modo ser resueltas en -- forma sistemática.

La agricultura tenía un lugar destacado, por cuanto - a pesar de su escasa contribución a la renta nacional, absor-- bía un gran porcentaje de la mano de obra, y en ella descansa-- ba todavía el grueso de las exportaciones, fuente estas últi-- mas de las divisas que alimentaban el propio proceso de indus-- trialización. Pero poca atención se prestó en aquel momento - a la formación de la mano de obra agrícola como medio de incre-- mentar la productividad de la tierra.

De lo anterior, resulta fácil comprender porqué las - inquietudes por la calificación de los recursos humanos se - - identificaron más que nada con las necesidades urbanas, donde se situaba el foco del dinamismo económico; esto contribuyó a que las primeras ideas en torno a la organización de la forma-- ción profesional, se proyectaran en ese medio e iniciaran su - tarea en la capacitación de mano de obra para el sector secun-- dario y terciario de la actividad económica.

LA ECONOMIA Y LA EDUCACION

Una vez situados en la perspectiva de crecimiento económico en que se encontraba América Latina en la coyuntura de la segunda guerra mundial, es preciso dar un rápido vistazo a los fenómenos que caracterizaron el momento desde el punto de vista de la oferta de mano de obra. Dos hechos cobran a este respecto particular relevancia; por un lado, la estructura demográfica de la población y, por otro, el papel de la educación como formadora de recursos humanos.

La característica demográfica más notable es el vertiginoso crecimiento de la población. La tasa de crecimiento de la población de América Latina, que siguió un ritmo acelerado durante el último cuarto del siglo pasado, se elevó notablemente a partir de los años treinta: de un promedio de 18.6% en el período de 1930-1934, la tasa de crecimiento pasó a 24.2% en el período 1950-1954. De 1920 a 1956 la población latinoamericana se duplicó con creces, llegando a una cifra de 180 millones de habitantes.

La característica sobresaliente de la población de América Latina, además de su elevada tasa de incremento natural, radicaba en el alto porcentaje alcanzado por la población menor de 15 años, junto con una baja proporción de habitantes entre 15 y 59 años. Hacia 1950, con la sola excepción de Ar-

gentina, donde el grupo de menores de 15 años representaba el 30% de la población total, en todos los países latinoamericanos entre el 36% y el 44% de la población tenía 14 años o menos.

Este solo hecho sometió a la educación a un desafío al que se mostró incapaz de responder eficazmente. A pesar de los grandes esfuerzos presupuestarios realizados por prácticamente todos los países de la región para aumentar la cobertura de sus programas educativos, hacia 1960 había 15 millones de niños de 7 a 12 años marginados de la escuela (UNESCO: La situación educativa en América Latina, París, 1960). Estas cifras ponen de manifiesto alarmantes tasas de deserción escolar, concentradas especialmente en los primeros años de educación regular.

El efecto acumulado determinó que, hacia 1950, la mitad de la población en edad de trabajar no tuviera aprobado un año escolar completo, con lo cual las tasas de analfabetismo funcional excedieron con creces las tasas oficiales de analfabetismo absoluto. El problema de índole cuantitativa se transformó así en uno de fuertes consecuencias cualitativas. Existía, un fuerte potencial de mano de obra; pero dado su bajo nivel educativo se produjo un exceso de oferta de trabajadores en aquellos sectores de actividad que implicaban poca o ninguna formación, en detrimento de los sectores que requieren habi

lidades especiales o formación adelantada, en los cuales se apoyaba el desarrollo.

Es indudable que los gobiernos de América Latina realizaron, por aquellos años, notables esfuerzos para reforzar las ramas de la enseñanza que se ocupaban de fortalecer vínculos más estrechos e inmediatos con el mundo del trabajo al cual el educando se enfrentaría fatalmente. Hasta entonces, el único sistema organizado de preparación para la vida de trabajo era la escuela, y aún cuando miles de niños y jóvenes quedarán fuera de su alcance, habría sido necesario fortalecerla y adecuarla a las nuevas exigencias. En las áreas rurales, la escuela primaria tenía a su cargo casi por entero la preparación del niño para su vida futura, incluyendo su dedicación al trabajo agrícola, aunque este ingrediente fuera apenas rudimentario.

Las escuelas vocacionales agrícolas creadas dentro del sistema de educación regular eran todavía pocas y de restringida cobertura; su localización y el modo como se organizaba su enseñanza favorecían en escasa medida la concurrencia de jóvenes campesinos, compelidos desde temprana edad a afrontar las labores de la tierra, y sin posibilidades de desplazarse, por largos períodos, hacia los centros poblados en que funcionaba la escuela primaria. En los medios urbanos creció sustancialmente el número de escuelas profesionales -en algunos paí-

ses concebidas como escuelas de artes y oficios-, en particular industriales y comerciales, de los cuales emergían los obreros calificados y los postulantes a las escuelas técnicas de nivel medio; pero ellas, aparte de ofrecer cursos para un reducido número de especialidades, atendían a una proporción mínima de los jóvenes que debían formarse para ingresar al empleo.

La posibilidad de la escuela profesional existía, en principio, para todos los jóvenes que egresaban de la enseñanza primaria; pero diversos factores contribuyeron a que fuera una probabilidad real para pocos alumnos. Por una parte, el número de establecimientos estaba por debajo de las necesidades; pero por otra, tampoco la demanda por este tipo de educación presionó significativamente para aumentar su cantidad. El hecho de terminar la enseñanza primaria indicaba ya un privilegio y, por lo tanto, habiendo llegado el alumno a ese nivel, podía aspirar a continuar la educación media general con miras a la superior. También, si la mayoría de los jóvenes se incorporaban a la fuerza de trabajo sin ninguna formación sistemática, adquiriendo de manera no metódica sus habilidades y destrezas en el ejercicio mismo del oficio, el hecho de haber cursado, aunque fuera parcialmente estudios en una escuela profesional, daba mejores posibilidades en el mercado. Aquellos que terminaban el primer ciclo en la escuela profesional tendían a enrolarse en las filas de la enseñanza técnica o de

rivaban hacia ocupaciones no manuales incluso ajenas al sector de actividad para el cual se habían capacitado.

La eficacia de la escuela profesional como formadora de recursos humanos calificados a nivel de ejecución se vió restringida por múltiples factores exógenos, emanados del panorama general de la educación en la época. La educación formal como producto escaso, era altamente valorado, aún cuando no se ajustase de modo expreso a los requerimientos de un puesto de trabajo. Cualquiera fuera entonces el tipo de educación cursada, constituía un punto a favor para ocupaciones de mayor prestigio y remuneración. Más allá de los citados factores exógenos que coartan el cumplimiento de los objetivos de las escuelas profesionales, los argumentos que se oponían desde el lado de la demanda de mano de obra calificada, y especialmente desde la industria, redundaron en ciertas críticas a la formación escolar pura como preparación para el ejercicio de una ocupación. La crítica fundamental de que se hizo acreedora fué su falta de contacto con la realidad del mundo de trabajo. La agilidad requerida para la formación en las ocupaciones de los niveles de ejecución, en momentos de rápida transformación económica, no tuvo eco ni respuesta en la escala profesional.

Esta arrastraba ya imperfecciones derivadas de su localización y de su pobreza en cuanto a edificios, maquinaria,

herramientas y material didáctico. La incapacidad de la escuela profesional para adaptarse a los requerimientos cuantitativos y cualitativos de mano de obra calificada, creó un campo fértil para la búsqueda de nuevos sistemas de formación para el trabajo. Se requería un género de enseñanza que además de apearse con rapidez y flexibilidad a la variedad y cambio de las exigencias de calificación planteadas por el mercado, pudiera contemplar las diferentes condiciones iniciales de quienes deben capacitarse para trabajar como operarios. En ese conjunto es preciso incluir a los menores que no trabajan, a los menores que trabajan, adultos sin preparación alguna y adultos que precisan complementar sus conocimientos o perfeccionarse con miras a una promoción. Se abrió así el camino a una nueva concepción de la formación profesional.

LAS IDEAS DE FORMACION PROFESIONAL

La idea de formación profesional en los países de América Latina, que se concretaba en un momento de crecimiento dinámico de la economía, sustentado sobre la innovación tecnológica y la implantación de procesos modernos de producción, nació con toda naturalidad estrechamente ligada a la técnica. Se consideró que la educación era claramente diferente a la forma

ción porque entonces se valoraba como un fin en sí mismo. Entretanto la primera se encargaba de moldear al hombre para su proyección cultural, espiritual y social en el mundo, mientras -- que la segunda perseguía propósitos de aplicación inmediata y concreta, de contenido netamente pragmático para el desempeño de un oficio, casi siempre de tipo manual.

Desde el principio, la formación profesional se impregnó de un carácter netamente utilitario, puesto que se daba por sentado que la preparación para un oficio suponía la posibilidad de ejercerlo. En este contexto, la racionalidad de -- una política de formación profesional se consideró basada casi exclusivamente en las necesidades de la actividad económica.

Si la razón de ser de la formación profesional radicaba en la necesidad de proporcionar mano de obra calificada para las distintas ocupaciones que, cada vez más rápidamente, -- generaba el carácter dinámico y renovador de la economía, era lógico pensar que el objetivo estaría cumplido en la medida -- que se tratase de formar gente apta para su adecuado desempeño en las plazas que emergían en el mercado de trabajo. De allí que la preocupación de las entidades que se ocuparon de la tarea, estuvo fuertemente matizada en sus comienzos por la insistencia en el conocimiento seguro de las necesidades reales de las empresas, sobre todo de las del sector industrial, pues lo esencial era capacitar personas para puestos existentes o al-

tamente previsibles.

La formación profesional se entendió como un proceso de adaptación del hombre a las exigencias del aparato productivo, y su legitimidad descansó sobre la sólida base de una necesidad indiscutida. Su objetivo estaba centrado en la empresa, más que en el hombre; en la organización productiva, más que en el trabajador. Se suponía que en una economía dinámica como la que se vislumbra en el futuro de América Latina, satisfacer a la empresa y acicatear su productividad no podía tener sino consecuencias positivas sobre sus trabajadores, y en última instancia sobre la sociedad. La preocupación por la empresa parecía llevar implícita, como consecuencia refleja, la preocupación por los trabajadores; en la medida que el trabajo latinoamericano se expandía y ofrecía más puestos de trabajo que los que podía desear la gran masa de mano de obra disponible, con restringidas o inadecuadas calificaciones, las ventajas que la formación profesional implicaba para el individuo que de ella se beneficiara aparecían prácticamente evidentes. La sola posibilidad de acceso a los nuevos puestos de trabajo, con mejores remuneraciones, mayores perspectivas de promoción y en estrecho contacto con las técnicas modernas, situaban al trabajador formado en una posición privilegiada frente al resto de la fuerza de trabajo. No cabía entonces inquietarse acerca de los eventuales efectos negativos que una formación profesional concebida en los términos descritos pudiera aca-

rrrear sobre los trabajadores. Más adelante ante la pérdida de dinamismo de la economía, la concentración de sus beneficios - en determinados sectores y la evidencia de grandes capas de población al margen de los frutos del progreso, el concepto de formación profesional tenía que irse ajustando a las nuevas -- exigencias.

La primera reflexión para la crítica se centró en el cuestionamiento de una capacitación para el trabajo que hacía del hombre una pieza más de la máquina, un engranaje perfectamente ajustado en el proceso de producción, pero hasta cierto punto cercado en su libertad creadora. De este modo las características básicas de la formación profesional fueron cambiando hasta ser, desde el punto de vista teórico y desde la perspectiva del curso real, características de dinamismo, flexibilidad, su capacidad de madurar, para criticarse a sí misma y - para innovar, en un propósito incesante de dar una respuesta - adecuada a los renovados requerimientos que una sociedad en -- permanente cambio le planteaba.

Así se tuvieron una serie de dificultades, aparte de las dificultades técnicas, administrativas, financieras y operativas se planteó el problema de una escasa valoración asignada a la técnica y sobre todo al trabajo manual, como campo de especialización para los jóvenes que optaban por tipos alternativos de enseñanza. El apego de la clase media a la cultura -

abstracta enfatizada por la educación tradicional, hacia temer por la receptividad que pudiese tener la formación profesional.

Por otro lado, las elevadas tasas de analfabetismo -- existentes en casi todos los países de la región impedían, a gran parte de la población que hubiese necesitado la formación profesional, el acceso a cursos que debían partir de una base mínima de instrucción básica. Finalmente, la promoción de los trabajadores a niveles más altos de la estructura ocupacional no siempre operaba sobre la base de las calificaciones, ya que estaba fuertemente arraigado el patrón de ascenso por antigüedad; de esta manera, no teniendo perspectivas claras de mejoras salariales, los trabajadores adultos no parecían del todo inclinados a la formación profesional, salvo que les fuera indispensables para tener acceso a una ocupación que exigiera calificaciones específicas. De esta manera, la solución institucional debió enfrentar el problema de conquistar un lugar y un prestigio para la formación profesional en un medio que no le era del todo propicio y que la contemplaba con cierto desdén.

La idea de un "plan nacional" de formación profesional fué tomando cuerpo poco a poco en los países de América Latina; el hecho de que los diversos países de la región hayan gestado instituciones especialmente encargadas de llevar a cabo el plan nacional de formación profesional en un lapso de --

aproximadamente cuarenta años, pone de manifiesto que las fuerzas subyacentes que favorecieron el surgimiento de cada una de ellas se dieron en momentos distintos, y sin que se pueda marcar una línea nítida de causa-efecto que sirva de común denominador a todos los países. El surgimiento de instituciones de formación profesional dependió muchas veces de causas económicas, políticas, culturales y sociales que les fueran favorables.

El grado de industrialización alcanzado por cada uno de los países y el ritmo y perspectivas de su expansión económica son factores que ayudan a percibir con claridad que: sólo un sistema organizado de formación profesional puede, a partir de un momento dado, abastecer de una manera adecuada los recursos humanos que el progreso exige, pero influye también la capacidad de respuesta que el sistema educativo ha puesto de manifiesto para proporcionar la mano de obra requerida.

LAS PRIMERAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL

En 1942, el gobierno de Brasil, convencido de las ventajas de organizar un plan nacional de formación profesional,-

y de la responsabilidad que esto implica a las empresas, instituyó un impuesto especial sobre ellas, a efectos de crear y -- mantener centros de información de tiempo parcial, destinados a proporcionar instrucción técnica obligatoria a menores de 18 años, empleados por las empresas con carácter de aprendices en una ocupación calificada, y a ofrecer posibilidades de formación más o menos completa, por una parte a los jóvenes asalariados y, por otra, a las personas adultas de las empresas. La cuantía del impuesto (1% del total de la nómina salarial) proporcionó fondos importantes para el desarrollo de dichos medios de formación. En 1942, la Confederación Nacional de la Industria y, en 1946, la Confederación Nacional del Comercio, recibieron el encargo de organizar y administrar estos nuevos medios de enseñanza, dando cuenta de su gestión al Ministerio de Educación y Sanidad.

Así nacieron las dos primeras instituciones especializadas en formación profesional de América Latina: el Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial (SENAI) y el Servicio Nacional de Aprendizaje Comercial (SENAC).

Entre tanto, en Argentina, el Ministerio de Trabajo y Previsión recibió, en 1944, atribuciones en materia de formación profesional. Se creó así, como un organismo especial dependiente de dicho ministerio, la Comisión Nacional de Aprendizaje y Orientación Profesional (CNAOP), que tenía la responsa-

bilidad de organizar medios de formación para facilitar a la economía nacional la mano de obra que necesitaba y la de aprobar y controlar los medios creados por las empresas y por las asociaciones de empleadores. Especial atención merecía la formación de adolescentes, que comenzaba a operar bajo el reciente reglamento de aprendizaje de menores. La CNAOP tenía un presupuesto especial proveniente del 1% de la nómina de sueldos y salarios, todas las empresas industriales del sector privado.

La creación de estas tres instituciones, que constituyen los hitos fundamentales de la formación profesional en América Latina en la década del cuarenta, señalan el punto de partida en que habrían de inspirarse progresivamente el resto de los países del continente al concretar el surgimiento de sus instituciones especializadas de formación profesional.

Sin embargo, pasaron casi quince años antes de que Colombia diera vida al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), creado en 1957, y dos años más para que Venezuela siguiera el camino con la fundación del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en 1959. Mientras tanto en México, se creó el Centro Industrial de Productividad, el 19 de Mayo de 1953, mediante un convenio firmado entre los gobiernos de México y los Estados Unidos de América.

Las actividades del Centro Industrial de Productividad contribuyeron al fortalecimiento de la estructura básica del país y coadyuvaron a elevar los niveles de productividad y producción mediante la implantación de normas, prácticas y técnicas que estimularan el desarrollo industrial.

Los efectos del convenio referido concluyeron el 14 de Agosto de 1961, y el Centro Industrial de Productividad continuó operando con recursos financieros aportados por el Gobierno de México, mediante un contrato de fideicomiso. Posteriormente, el 21 de Junio de 1965, se creó el programa de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra -ARMO- del Centro Industrial de Productividad, como resultado del Plan de Operaciones suscrito por el Gobierno de México, por el Fondo Especial de la Organización de las Naciones Unidas y por la Organización Internacional del Trabajo.

Las acciones del programa ARMO se apoyaron, entre otras, en la investigación sobre el desarrollo industrial del País, las características de la fuerza de trabajo y las condiciones en que se llevaban a cabo la Capacitación y el Adiestramiento, lo cual permitió actualizar los medios didácticos y mejorar el empleo de los recursos aplicables a esas tierras. Así como también permitió el desarrollo de técnicas para adiestrar a los trabajadores en el lugar donde prestan sus servicios, la formación de instructores , proporcionando también asistencia-

técnica a empresas públicas y privadas en cuanto a planeación, organización, ejecución y evaluación de programas de Capacitación.

De esta manera, estas seis instituciones a pesar de las diferencias que tenían entre sí, pusieron de manifiesto ciertas características comunes, que contribuían a generar un modelo de institución que más tarde sería la pauta bajo la cual habría de emerger con modalidades diversas, el resto de las instituciones de este género en la región.

Posteriormente en los años de la década de los sesenta, fué un período trascendental para la formación profesional en América Latina. Las instituciones anteriormente mencionadas se fortalecieron y consolidaron técnicamente, definieron un campo de acción que les pertenecía y ganaron un lugar reconocido y destacado en sus respectivos países. A su vez, se generalizó la impresión de que las soluciones que habían encontrado estos países para calificar la mano de obra con arreglo a las exigencias de su desarrollo, constituían un modelo que valía la pena difundir e imitar. De este modo, la creación de órganos especializados de formación profesional de gran autonomía y de cobertura nacional se convirtió en una aspiración latente en muchos países de la región. Varios gobiernos vieron fructificar sus esfuerzos durante años y crearon, bajo diversas fórmulas de institucionalización, entidades dedicadas a la

formación profesional. Más adelante fueron seguidos por otros, que dieron vida a instituciones de este tipo en los primeros años de la década del setenta.

La Organización Internacional del Trabajo funcionó como elemento catalizador en estas decisiones. Desde hacía varios años, misiones de expertos habían colaborado con los gobiernos latinoamericanos en la ejecución de proyectos que incluían como componente importante, si no primordial, la formación profesional, normalmente para sectores determinados de actividad que eran considerados por los respectivos países como estratégicos para su desarrollo. Estas experiencias, sumadas a la acción ejemplarizadora de instituciones como el SENAI, el SENA, el INCE y el CENAPRO-ARMO, que contribuyeron a convencer a los gobiernos que era preciso organizar la formación profesional sobre una base sistemática; de tal manera que, además de dar una respuesta rápida y eficiente a las carencias de mano de obra calificada que entorpecían de manera significativa el desarrollo, sería posible planificar la formación de los recursos humanos a mediano y a largo plazo. Fué de esta manera que el gobierno mexicano consideró necesario modificar la Constitución para establecer la más encumbrada garantía legal para consagrar el derecho de los trabajadores a la capacitación y el adiestramiento. La reglamentación de este precepto constitucional involucra a los más diversos sectores sociales para -- aunar esfuerzos en la tarea de formación profesional, de tal -

forma que el Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento que preside el sistema cuenta con representantes de diversas entidades públicas vinculadas a la formación profesional y educación del hombre para su vida de trabajo, y de las organizaciones nacionales de trabajadores y empleadores. En el seno de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se creó la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento - - (UCECA), que tiene por misión organizar y supervisar la capacitación y el adiestramiento, paralelamente con la de promover la generación de empleos y la colocación de trabajadores, así como el registro de las constancias de habilidades laborales. Para garantizar la aplicación del precepto constitucional y la efectividad de las acciones, el sistema prevee la creación de Comités Nacionales de Capacitación por rama industrial y también el establecimiento en cada empresa de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, responsables de vigilar el cumplimiento de la ley y el ejercicio del derecho.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA PARA ESTE TEMA:

- ALTHUSSER L. ----- "La Filosofía como arma de
la Revolución".
- CENAPRO ----- Manual del Centro Nacional
de Productividad.
- CINTERFOR ----- "Cinterfor y el Sistema la
tinoamericano de coopera--
ción Técnica en Formación-
Profesional"
- O.I.T. ----- Catalogo No. 44
- O.I.T. ----- Catalogo No. 106
- O.I.T. ----- Proyecto No. 126

Nota* Para mayor información acerca de la bibliografía, ver -
página, 172.

I.B. LA OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA IMPLANTACION- DE LA CAPACITACION.

Orígenes de la O.I.T.

La explotación de que eran objeto los trabajadores de los grandes Estados industriales motivó, en los inicios del siglo pasado, el surgimiento de las primeras propuestas tendientes a crear compromisos internacionales de legislación laboral que protegieran a la clase trabajadora.

Entre 1840 y 1853, el industrial francés Daniel Le -- Grand se dirigió a los 'gobiernos del Reino Unido; Francia, Alemania y Suiza instándolos a que elaboraran una ley internacional que protegiera a los trabajadores "contra el trabajo excesivo a una edad muy temprana, causa principal de su decada física, de su embrutecimiento moral y de su privación de las satisfacciones de la vida familiar".

En 1890, el gobierno Suizo convocó a una conferen--
cia que se llevó a cabo en Berlín en la que participaron los -
principales países industrializados de Europa. En esa ocasión
fueron adoptados recomendaciones para reglamentar o prohibir -
el trabajo de los niños, el trabajo dominical, etc. Aunque es
ta reunión no adoptó compromisos internacionales formales, si-
tuvo una gran importancia histórica ya que congregó, por prime

ra vez, a representaciones gubernamentales para discutir normas laborales.

En 1900 se constituyó la Asociación Internacional de Legislación del Trabajo que tuvo su sede en Basilea, Suiza. Esta asociación creó una Oficina Internacional del Trabajo encargada de recopilar, traducir y publicar los textos de las leyes laborales de distintos países. Posteriormente la asociación convocó a dos conferencias que se llevaron a cabo en la ciudad de Berna en 1905 y 1906. Como resultado de la conferencia de 1906 se adoptaron dos convenios:

i) reglamentar el trabajo nocturno de las mujeres en la industria.

ii) prohibir el uso del fósforo blanco en la fabricación de cerillos, ya que dicha substancia causaba necrosis en las mandíbulas de los obreros.

En Septiembre de 1913, la asociación convocó a una tercera conferencia que se celebró en Berna, Suiza, en la que se elaboraron dos convenios:

i) Para regular la jornada de trabajo de las mujeres y menores.

ii) Para prohibir el trabajo nocturno de los niños.

Al término de la primera Guerra Mundial, se reunieron en Leeds, Inglaterra, sindicalistas de varias partes del mundo bajo los auspicios de movimiento obreros de Francia y Gran Bretaña. En esta reunión se propuso que en el Trabajo de la Paz se incluyeron garantías a los trabajadores en relación a la jornada de trabajo, la seguridad social y la seguridad en el trabajo. Se solicitó la creación de una Comisión Internacional de Integración Tripartita, que vigilara las aplicaciones de esas disposiciones y organizara conferencias internacionales para la creación de normas de trabajo.

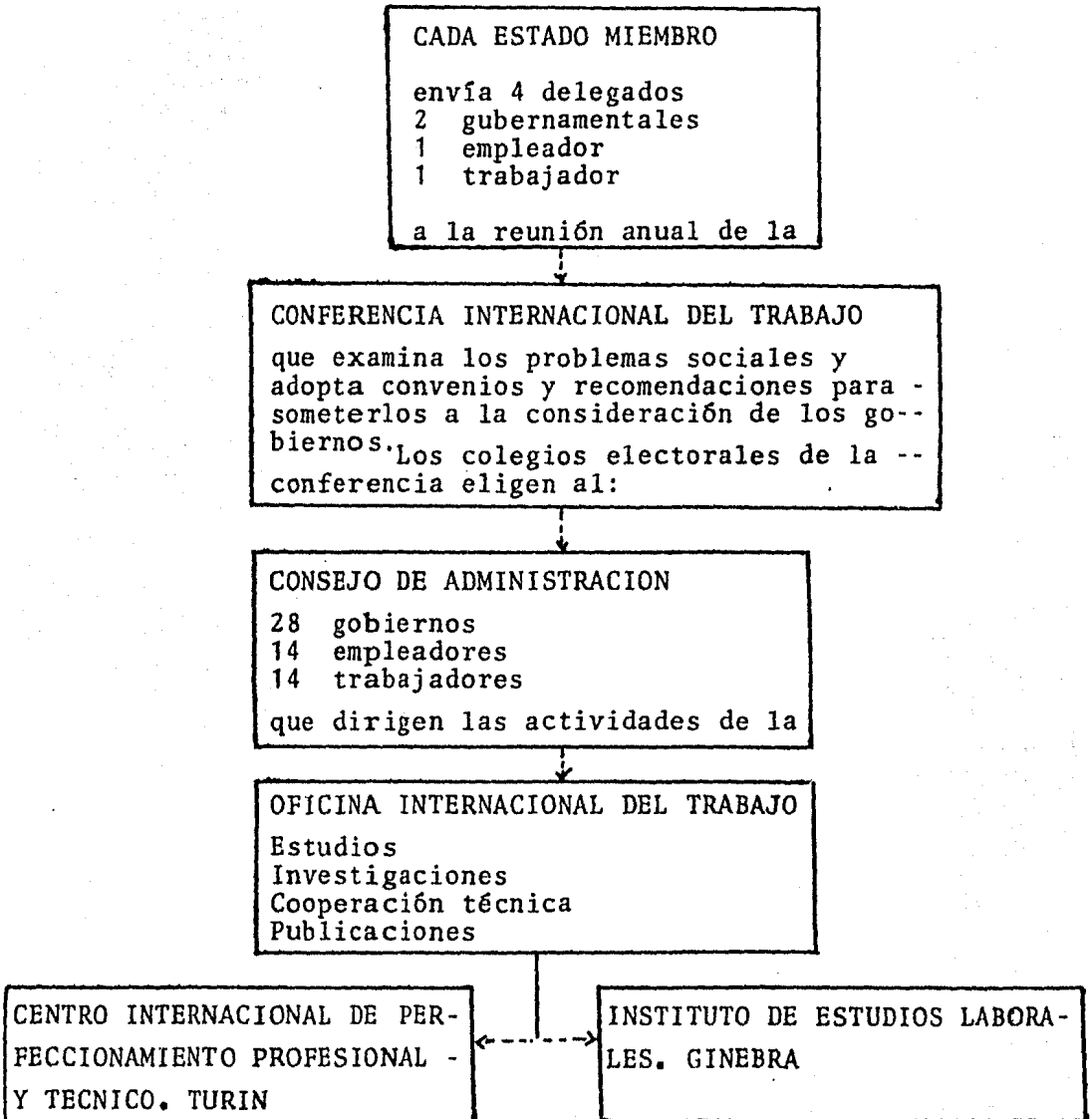
En 1919 se llevó a cabo la Conferencia de la Paz y -- uno de sus primeros actos consistió en nombrar una comisión de Legistación Internacional del Trabajo para que presentara proyectos que se incluirían en el Tratado de la Paz.

ORGANIZACION DE LA O.I.T.

Concluyeron las negociaciones de Paz al término de la Primera Guerra Mundial. Entre las dos guerras mundiales la Organización desarrolló sus actividades como una institución independiente de la Sociedad de Naciones. Durante esa época adoptó decisiones sobre instauración de la jornada de 8 horas, la lucha contra el desempleo, seguridad social y la protección de la maternidad y condiciones de trabajo de las mujeres y menores.

En 1946, la O.I.T. pasó a ser el primer organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas, al que se le reconoció especial responsabilidad por cuestiones sociales y laborales. Inmediatamente después de la 2a. Guerra Mundial, Integraban la O.I.T. 58 Estados miembros; en la actualidad forman parte 145 países.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO



ESTRUCTURA DE LA O.I.T.

Su estructura comprende una asamblea general denominada Conferencia Internacional del Trabajo, un órgano ejecutivo que es el Consejo de Administración, el cual dirige las tareas de la Secretaría permanente conocida como la O.I.T.

La Conferencia Internacional del Trabajo tiene entre sus atribuciones las siguientes:

- a) elige a los miembros del Consejo de Administración.
- b) aprovecha el programa de presupuesto de la Organización
- c) adopta las normas internacionales del trabajo y -
- d) señala la política general de la Organización

La Conferencia se reúne anualmente de conformidad con la Constitución de la O.I.T. y en ella participan delegaciones de todos los países miembros. La composición de las delegaciones es Tripartita, de los 4 delegados 2 son gubernamentales, Un empleador y UN trabajador. Los representantes de los 3 sectores tienen derecho a participar en las discusiones que tengan lugar en los distintos foros de la O.I.T. y tienen absoluta libertad para votar las decisiones de acuerdo sus intereses.

El Consejo de Administración es también de composición Tripartita. Los miembros del Consejo son elegidos por cada uno de los grupos y sus candidatos se someten a la aprobación de la Conferencia, estudia el programa y presupuesto la Organización elaborado para un ejercicio bianual; nombra al Director General de la O.I.T., dirige las actividades de ésta y determina el Orden del Día de la Conferencia, así como el de las reuniones técnicas y seminarios sobre aspectos laborales internacionales.

La O.I.T. realiza las actividades propias de la Secretaría permanente por lo que elabora los documentos e informes que constituyen la documentación básica para las distintas reuniones y seminarios de la Organización. La Oficina proporciona el personal necesario en apoyo a los distintos eventos y recluta por otra parte, los expertos para los programas de cooperación técnica orientada a los países miembros, administra los fondos extrapresupuestarios concedidos por distintos países e instituciones para apoyar los proyectos de actividades prácticas de la Organización, y finalmente, publicar libros, folletos de información sobre distintos aspectos de la problemática laboral. La Oficina cuenta con varias oficinas regionales distribuídas en distintas partes del mundo.

EL PRINCIPIO DEL TRIPARTISMO.

Una característica que distingue a la O.I.T. de los demás organismos internacionales es su sistema tripartita que permite a los representantes de los trabajadores y empleadores participar en todos los debates y decisiones en pie de igualdad con los de los demás gobiernos. Estos principios rigen, igualmente, en las diferentes conferencias y reuniones que convoca la O.I.T. La intervención directa de los empleadores y de los trabajadores lado a lado con los gobiernos, que constituyen la esencia del tripartismo, caracteriza también cada etapa de las actividades normativas de la O.I.T.

PROCESO DE CREACION DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Una de las funciones más antiguas y de mayor importancia de al O.I.T. consiste en al elaboración de normas laborales bajo la forma de Convenios y Recomendaciones.

Primera etapa de creación de normas.- Se inicia con la inclusión del tema del futuro instrumento en el Orden del Día de la Conferencia Internacional del Trabajo. Dicha decisión la toma el Consejo de Administración a propuesta de cualquiera de los tres grupos.

Segunda etapa de creación de normas.- La O.I.T. solicita a los países miembros que le den a conocer su opinión, para cuyo objeto les somete un cuestionario detallado sobre los principales temas a discutir.

En todos los casos se utiliza el procedimiento de "doble discusión", según el cual la cuestión debe llevarse a cabo en 2 reuniones anuales sucesivas de la conferencia, la primera es para el examen de conocimiento generales, la segunda para la adopción del texto definitivo.

ADOPCION DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES

Durante la conferencia internacional del trabajo, se constituyen tantas comisiones como temas de esa naturaleza - - existen en la agenda. Las comisiones desarrollan sus actividades sobre la base de informes preparados por la oficina a partir de la informaciones enviadas por los gobiernos. Una vez - que la comisión ha terminado el proyecto de instrumento, éste - se somete a la conferencia para su adopción definitiva, la - - cual requiere el voto de la mayoría de dos tercios de los delegados acreditados ante la Conferencia. Existe una diferencia fundamental entre los convenios y las recomendaciones. Los primeros, crean obligaciones al país que los ratifica, en tanto que las recomendaciones están destinadas a orientar la acción en el plano nacional.

SUMISION A LA AUTORIDAD COMPETENTE.

La constitución de la O.I.T. impone a los países miembros la obligación de someter los convenios y recomendaciones a la autoridad competente en un plazo de 12 a 18 meses a partir de su adopción por la Conferencia. La autoridad competente es aquella que en virtud de la constitución nacional de cada Estado tiene la facultad de legislar o de tomar cualesquiera otras medidas para dar efecto a los Convenios y Recomendaciones.

Independientemente de su opinión sobre el texto de los instrumentos, los gobiernos deben someter los convenios y recomendaciones a las autoridades legislativas competentes. En el procedimiento de sumisión, los gobiernos tienen plena facultad para formular las propuestas que les parezcan adecuadas para la aplicación de los instrumentos. En México la autoridad competente de un Estado miembro aprueba el convenio, el Gobierno está en posibilidad de depositar el instrumento formal de ratificación ante el Director General de la O.I.T., quien lo registra y notifica al Secretario General de las Naciones Unidas y a los otros Estados miembros. Salvo los convenios marítimos, los demás cobran vigencia internacional 12 meses después del registro de la 2a. notificación.

Por lo que se refiere al ámbito la legislación nacional de cada país determinará las modalidades para la entrada en vigor de un instrumento internacional.

METODOS REGULARES DE CONTROL PARA LA OBSERVANCIA DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN LOS CONVENIOS Y LAS RECOMENDACIONES RELACIONADAS CON ELLAS.

Los países que ratifican convenios se comprometen a presentar regularmente a la Oficina Internacional del Trabajo, una memoria sobre las medidas adoptadas para la aplicación de las disposiciones de tales instrumentos. La información sobre leyes nacionales, reglamentos administrativos y medidas adoptadas para dar efecto a cada una de las disposiciones del Convenio, se solicita a través de un formulario de memoria. Por lo que se refiere a convenios y recomendaciones no ratificados, corresponde al Consejo de Administración, determinar cuándo debe solicitarse a los Gobiernos información sobre la medida en que la legislación nacional contempla las disposiciones de estos instrumentos.

COMISION DE EXPERTOS.

En aplicación de Convenios y Recomendaciones está -- formada por juristas independientes de prestigio internacio-- nal que son nombrados por el Consejo de Administración a pro-- puesta del Director General.

La Comisión de Expertos tiene sus atribuciones prin-- cipales el examen de las memorias que los Gobiernos rindan so-- bre los Convenios ratificados, así como de la legislación y -- práctica nacionales sobre los Convenios no ratificados, exami-- na igualmente las informaciones de los gobiernos sobre el pro-- cedimiento de sumisión de los nuevos instrumentos internacionales a la autoridad competente.

Cuando la Comisión considera que las disposiciones de estos Convenios no son observados plenamente señala las defi-- ciencias e invita a los gobiernos a tomar las medidas correctivas que correspondan.

COMISION DE LA CONFERENCIA.

La Comisión realiza un examen de los casos individuales y los gobiernos que han recibido observaciones por falta de cumplimiento de las obligaciones derivadas de la constitución de la O.I.T., por no cumplir las disposiciones de los Convenios son invitados a formular una declaración (puede ser por escrito, pero en un gran número de casos los representantes de los gobiernos lo hacen personalmente ante la Comisión). En su declaración los gobiernos especifican las causas que motivaron las observaciones y proporcionan la información adicional que consideran oportuna.

MEXICO EN LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

Año de Ingreso y de Actividad.

Ingresó en la O.I.T. el 12 de septiembre de 1931, adquiriendo con ello obligaciones y derechos de los demás miembros. Desde 1925, el grupo de trabajadores había sugerido que el Consejo de Administración examinara la posibilidad de invitar a nuestro país a ingresar a la Organización sobre las bases aceptadas de los otros países que no eran aún miembros de la Sociedad de Naciones. Sin embargo, la decisión de participar en los trabajos de la O.I.T. no se produjo sino después de que nuestro país ingreso a la Sociedad de Naciones.

La participación de México en la Organización ha sido particularmente activa, lo que le ha valido numerosas distinciones. Ha sido miembro del Consejo de Administración por 13 períodos y ha ocupado su presidencia en 3 ocasiones. Actualmente México preside por segunda ocasión consecutiva, el grupo gubernamental del Consejo, tarea que durante varios años fué desempeñada por un país desarrollado.

En 1978, México resultó electo, en la persona del Lic Pedro Ojeda Paullada para presidir la 64a. reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, sesión que fué particularmente importante, pues en ese momento la O.I.T. enfrentaba una gran crisis financiera debido al retiro de su principal contribuyente, los Estados Unidos de América.

Por otra parte, tanto el sector trabajador como el sector empleador de México han estado representados permanentemente en el Consejo de Administración. La experiencia y el prestigio de sus representantes le han permitido influir directamente en las decisiones de los grupos no gubernamentales de este importante órgano de la O.I.T.

CONVENIOS RATIFICADOS POR MEXICO.

México ha ratificado hasta la fecha 56 convenios, los

cuales abarcan las materias que se resumen a continuación:

- 1) Libertad Sindical
- 2) Trabajo Forzoso
- 3) Discriminación en el Empleo
- 4) Estadística
- 5) Desarrollo de los Recursos Humanos
- 6) Condiciones Generales del Trabajo
- 7) Trabajo de menores
- 8) Trabajo de mujeres
- 9) Seguridad e Higiene
- 10) Seguridad Social
- 11) Gente de Mar
- 12) Poblaciones Indígenas
- 13) Consulta Tripartita

El convenio de implementación de la capacitación en México fué ratificado ante la Organización Internacional del Trabajo el 18 de Junio 1978. Sin embargo, dicho convenio entró en vigor en Junio de 1979.

JERARQUIA QUE LA LEGISLACION MEXICANA OTORGA A LOS CONVENIOS INTERNACIONALES.

Las constituciones y leyes generales establecen el -- rango que otorga a los Convenios Internacionales. En México -- el artículo 123 de nuestra Ley Fundamental dispone que: "esta constitución, las leyes del congreso de la Unión que emana de ella, y todos los tratados que estén de acuerdo con la misma, -- celebrados y que se celebren por el Presidente de la República con aprobación del Senado, sería la ley Suprema de toda la Na-- ción ..."

Así mismo, la Ley Federal del Trabajo señala, en su -- artículo que: "Las leyes respectivas y los tratados celebra-- dos y aprobados en los términos del artículo 133 de la Consti-- tución serán aplicables a la relación de trabajo en todo lo -- que beneficien al trabajador, a partir de la fecha de vigen-- cia".

Dado el carácter técnico y detallado de las disposi-- ciones de los Convenios, algunos pueden llevarse a la práctica inmediatamente, como sucede con los artículos de los Convenios de naturaleza "autoejecutiva". Al respecto la O.I.T. ha elabo-- rado un Manual de Procedimientos en materia de Convenios y Re-- comendaciones Internacionales del Trabajo, a fin de auxiliar -- a los Gobiernos sobre cuestiones procesales relacionadas con -- los Convenios.

Enlace para las Relaciones Internacionales en Materia Laboral:

El Gobierno Federal Mexicano ha estructurado, a partir de la reforma administrativa iniciada en 1977, un sector laboral al que se le ha encargado de las tareas de Estudio, regulación y promoción en el ámbito del Trabajo y de la Previsión Social.

El Sector Laboral está integrado por Unidades Sustantivas y Operativas en los aspectos de normatividad, supervisión y fomento de la política laboral, así como por Unidades de Apoyo.

El enlace del Gobierno de México con el exterior para los temas socio-laborales, corresponde a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la de Relaciones Exteriores. Para llevar a cabo esta tarea de vinculación con el exterior, el Sector Laboral ha creado una Unidad Administrativa dentro de su estructura, denominada "Dirección General de Asuntos Internacionales", que depende directamente del titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Las funciones de esta Dirección General se realizan en el marco del Subprograma de Cooperación y Asuntos Internacionales, el cual se integra por varios proyectos entre ellos los relativos a la participación de México en la O.I.T. y el cumplimiento de sus obligaciones como Estado Miembro.

I.B. BIBLIOGRAFIA UTILIZADA PARA ESTE TEMA :

O.I.T.----- Catalogo No. 17

O.I.T. ----- Catalogo No. 98

O.I.T. ----- Catalogo No.104

O.I.T. ----- "La Formación: Reto de los Años
80. Extractos de la Memoria del -
Director General de la O.I.T."

O.I.T. ----- Manual sobre Procedimientos de --
Convenios y Recomendaciones inter
nacionales del Trabajo.

O.I.T. ----- Recomendación 150.

Nota* Para mayor información acerca de la bibliografía, ver --
página, 172.

I.C. EL SENTIDO LEGAL DE LA CAPACITACION

DERECHO A LA FORMACION PROFESIONAL.

Como la formación profesional es "parte del proceso total de educación"- según las recomendaciones de la UNESCO- y como la sustantividad de un Derecho de la Educación, en términos amplios ha sido definitivamente consagrada por la conciencia jurídica universal (como tal ha sido proclamada por el artículo 26 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 e incluido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (art. 26), el reconocimiento de la existencia de un derecho a la formación profesional debe tomarse como punto de referencia ineludible para todo ulterior desarrollo del tema de estudio.

La especificidad de la formación profesional y su inserción en el mundo del derecho del trabajo conduce, además a atribuir al derecho a la formación profesional dimensiones propias, aunque no contradictorias con su amparo a título de modalidad del derecho a la educación.

En efecto, el derecho a la formación puede ser visto -- también como un complemento natural del derecho al trabajo y así

mismo es posible reconocerlo como una consecuencia del trabajo.

En el primero de los sentidos que acaba de indicarse, - la cuestión tiene una significación privilegiada en la región, - aunque, como ha sido puesto de relieve, los términos en que dicho derecho al trabajo ha sido consagrado en los diversos textos del derecho positivo, no sean enteramente coincidentes.

En todo caso, cabe comprobar una tendencia muy clara no solo al reconocimiento del derecho al trabajo, sino a su integración a la idea de deber social ó su categorización como función-social, según la fórmula escogida para la Corte Internacional Americana de Garantías Sociales (1948), que fué incorporada a la encomienda del artículo 10, inciso 14 de la constitución de Chile - y consta en los códigos de trabajo de Haití y de la República Dominicana.

La declaración del trabajo como un derecho y un deber u obligación social, es mantenida por las recientes constituciones de Ecuador y Perú por el artículo 59 de la constitución de Panamá, por los artículos 7 y 8 de la constitución de Bolivia de 1967 por el artículo 56 de la constitución de Costa Rica, por los artículos 163 y 181 de la constitución de Salvador, por los artículos 54 y 84 de la de Venezuela, etc.

En cuanto a la constitución de Colombia, el artículo 17

le otorga prioridad a la obligación social de trabajar, lo mismo que el artículo III de la de Guatemala de 1965, pero ello es sin perjuicio del derecho al trabajo.

La relación de necesaria complementariedad entre el derecho al trabajo y un derecho específico a la formación profesional, resulta incuestionable toda vez que se atiende al hecho de que la ocupación laboral es un objetivo laboral inmediato y directo del derecho al trabajo que genera una serie de obligaciones más o menos concretas para el Estado. Entre dichas obligaciones se integra, -como señala el constitucionalista italiano - Constantino Mortati - el emprendimiento de intervenciones que -- "se presentan como elementos necesarios para procurar trabajo a quienes a ello aspiran o para poner al abrigo de despidos arbitrarios a los que están ocupados", y en primer lugar, "la promoción de la adquisición por parte de los trabajadores, de las capacidades técnicas requeridas para un empleo más pronto y provechoso".

Tal complementariedad, por otra parte, ha quedado expresamente reconocida en el derecho positivo mexicano. En efecto, la declaración de que "el trabajo es un derecho y un deber social" del artículo 3 de la Ley Federal del Trabajo, se integró por una reforma del 26 de Abril de 1978, con otra sobre el interés social de la promoción y vigilancia de la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores, que ajusta a lo preceptuado-

por la fracción XIII del apartado A del artículo 123 constitucional, conforme a la nueva redacción resultada de enmiendas introducidas pocos meses antes. Con singular coherencia el constituyente mexicano, al dar rango constitucional por otra reforma (19 de Diciembre de 1978) al derecho al trabajo digno y socialmente útil, hizo mención a la promoción de la "creación de empleos y la organización social para el trabajo" (acápite del artículo -- 123).

Así mismo, la actualización del derecho de formación -- profesional en tanto que creador de responsabilidades y obligaciones principalmente para la sociedad y el Estado, tiende a precipitar, como ocurrió en México (a esa secuencia lógica, parece igualmente responder el planteamiento de los asistentes al seminario convocado por Cinterfor en 1977, cuando después de ratificar la proclamación del derecho genérico a la Capacitación, postulan la "obligación de los empleadores de proporcionar a todo trabajador los medios para que se capacite y perfeccione" (Participación de las organizaciones de trabajadores en la formación profesional, Cinterfor en 1977), una implementación del derecho a la formación en tanto que derecho subjetivo concreto a la formación profesional que es directamente exigible de los empleadores dentro del funcionamiento normal de la relación del trabajo.

Es posible sostener que este derecho subjetivo concreto tiene además otros fundamentos, pues ubicado el derecho a la for

mación en la relación de trabajo, no cuesta mucho verlo jugar como requisito para la efectividad del derecho a la igualdad de -- oportunidades para la promoción dentro del trabajo reconocidos -- por el apartado C del artículo del pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Aún ha podido sostenerse que el derecho a la formación de "que la capacitación profesional de los-trabajadores es una convicción sin igual" para la aplicación de la ciencia y la técnica por la empresa y en que ésta, "como beneficiaria principal de las utilidades, debe pagar el costo del -- servicio que va a utilizar" (con la responsabilidad objetiva como lo señala M. de la Cueva, "el nuevo derecho mexicano del trabajo" México, Porrúa 1977).

A su vez parecería que un análisis del derecho a la formación profesional, en sus dos sentidos laborales específicos -- sin perjuicio de la genérica inserción en el derecho de la educación, es un buen punto de partida para la mejor comprensión de -- las interacciones entre gobierno, empleadores y trabajadores, no solamente en el supuesto de una reglamentación positiva del mismo como la que acaba de citarse -sino en tanto marco de referencia conceptual, como se verá enseguida, al relacionarlo con la -- capacitación.

LA PARTICIPACION EN LA FORMACION PROFESIONAL

Hay por lo menos tres niveles de participación que interesa considerar a los fines de este estudio, a saber: la participación a nivel de la empresa, la participación a nivel de los órganos que colaboren en el establecimiento de la política y del planeamiento y ejecución de programas y promoción de la formación profesional.

Los tres niveles exigen un cierto grado de colaboración, aunque las implicaciones filosóficas, políticas y de estrategia, sean diferentes.

Desde la perspectiva general, la colaboración ha sido siempre bien vista en términos generales; pero la participación de los trabajadores a nivel de la empresa continúa levantando fuertes resistencias, por cuanto implica aceptar la irrupción de los representantes de otros intereses en un reducto tradicional privado del empresario. En efecto, aunque sea con un alcance restringido a la formación profesional, la puesta en marcha de mecanismos de esta clase supone conceder a los trabajadores un

margen de intervención, por reducido que sea en la práctica, so
bre las decisiones que se adoptan en las empresas y también mar
ca un precedente que generalmente los empleadores no desean cen
trar.

En suma, el punto de vista mayoritario de los emplea
dos en relación con la participación de la empresa, en la casi-
totalidad de la región, no podría calificarse como favorable ni
parecen estar dadas las condiciones para cambios significativos
en ese sentido, sin perjuicio de que sea posible reconocer el -
apoyo de algunas corrientes y de empleadores individuales, a --
esa idea, inspirados por la doctrina social de la iglesia cató-
lica. Ni siquiera la empresa pública, cuyo campo se ha amplia-
do mucho en las últimas décadas y donde la resistencia ideológi-
ca a la participación de los trabajadores son mínimas, existe -
un ambiente favorable a la participación, puesto que la actitud
del Estado- empleador no suele ser mucho más abierta que la del
empresario particular.

Ello no significa que existan obstáculos constituciona-
les para institucionalizar la participación a nivel de la empre-
sa.

Dentro de ese contexto, la experiencia legislativa so-
bre comisiones internas, paritarias, de empresa, etc., en Améri-
ca Latina no es muy extensa y en general los resultados alcanza

dos parecen haber sido poco significativo, lo cual es lógico -- pues si éstos no han sido demasiado importantes en los países -- de donde han sido tomados los modelos, mucho menos podrían serlo en una región en que las relaciones colectivas, se encuentran poco desarrolladas.

En cuanto a la participación en los organismos de gobierno y en la planificación y ejecución de decisiones políticas, los obstáculos han sido menos importantes para la puesta en práctica de comisiones tripartitas o para la integración tripartita de órganos directivos o consultivos en diversos campos, pero fundamentalmente en la adición de la seguridad social, en materia de salarios, en la de conflictos laborales y otras, entre las cuales, la formación y desarrollo de los recursos humanos.

En México el tripartismo tuvo un importante impulso al establecerse en 1951, la Comisión Nacional Tripartita, que consideró al más alto nivel estos diez temas de singular importancia: inversiones, productividad, descentralización de la industria, desempleo, capacitación de los recursos humanos, maquiladoras, exportaciones, carestía de la vida, vivienda popular y contaminación ambiental. Por lo demás, bajo la actual adición mexicana, las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento y seguridad e higiene del trabajo de 1978, previeron la integración de comisiones triparti-

tas, como antes lo habían hecho las relativas a vivienda para los trabajadores (1972), al fondo de fomento y garantía para el consumo (1974), y otras aún más antiguas.

Si se considera más concretamente el tema de la participación en más diferentes niveles, en las cuestiones relacionadas con la formación profesional, parece razonable pensar que ésta es una de las zonas en que levanten menos resistencia.

Esto se corrobora con las múltiples actividades que México ha realizado a favor de la formación profesional, tal es el caso, que actualmente existe: un "Programa Nacional de Capacitación y Productividad" para el período de 1984-1988, publicado oficialmente el 31 de Agosto de 1984, por el Poder Ejecutivo Federal dentro del cual se indican los objetivos y las estrategias, así como también, 3 subprogramas de Capacitación y Productividad correspondientes al:

a) Sector formal y social, b) Sector público y c) sector rural.

Y es de hacerse notar, que el subprograma de capacitación y productividad del sector público, entre sus objetivos específicos está contemplado.- "Establecer el servicio civil de carrera", éste se refiere a la trayectoria laboral de un individuo dentro del sector público, en donde a través de sus conoci-

mientos previamente adquiridos y/o la capacitación recibida es promovido y ascendido por el sistema escalafonario, a puestos de un nivel superior.

De esta manera, un repaso de la legislación de los países de la región lo demuestra como se verá en casi todos ellos - en alguna forma de participación de los interlocutores sociales ha sido institucionalizada particularmente en la discusión de las entidades oficiales de la formación profesional que actúan fuera del sistema escolar pero también, a veces como en Brasil y en México, al nivel en que se adoptan decisiones políticas y normativas.

Por otra parte, algunas legislaciones como la mexicana, introducen mecanismos paritarios en materia de formación al nivel de la empresa.

Que tales mecanismos participativos funcionen, es algo diferente. Por ahora basta indicar que los desajustes de la legislación con las metas declaradas, tanto como circunstancias de índole política y económica o que conciernen a aspectos orgánicos y funcionales de las organizaciones profesionales y otras dificultan de manera muy seria la participación efectiva también en materia de formación profesional.

Asimismo, conviene reiterar que las fórmulas participa

tivas, no son exclusivas de América Latina y tienen que ver con el conflicto que subyace aún en las materias aparentemente menos conflictuales.

EL MARCO JURIDICO DE LA INTERACCION.

Así y todo hay que advertir que los convenios más inmediatos ligados a la formación (O.I.T.) como son: el 140 de 1974, sobre licencias pagadas de estudio y el 142 de 1975 sobre el desarrollo de los recursos humanos, particularmente el primero había recibido al 1o. de Enero de 1979 sólo un número muy reducido de ratificaciones de países de la región, pues el 140 había sido ratificado únicamente por Cuba y México y el 142 contaba solo con Argentina, Cuba y Ecuador, México y Nicaragua.

Sin embargo, al considerar el marco jurídico de las interacciones se tuvo presente la significación en la región, de las constituciones políticas y de los convenios internacionales del trabajo, no sólo como fuente de inspiración del legislador sino como fuente material y formal del derecho aplicable a las relaciones laborales.

En ese sentido, cabe mencionar el detallismo de los textos constitucionales, que suelen contener normas aplicables directamente o que condicionan de manera muy directa todo el sistema.

A su vez, en relación con los instrumentos internacionales se consideró que la auto-aplicación de los convenios (de la O.I.T.) que contienen normas susceptibles de tener ese efecto, está reconocida por disposiciones expresas de algunas legislaciones, pero que aún a falta de éstas, los tribunales de varios países han recibido esa doctrina con bastante amplitud.

Las normas de las constituciones políticas, tenidas en cuenta para componer el marco jurídico de las interacciones en materia de formación profesional, están referidas a tres cuestiones principales, a saber: los principios y fundamentos de la educación, las referencias completas a la formación profesional y las que fijan las grandes directivas en materia de trabajo, en cuanto le son aplicables.

El reconocimiento expreso de un derecho a la educación aparece, con particular énfasis, en los textos constitucionales recientes. Pero esa idea está implícita en varias otras constituciones en que la educación es definida como deber primordial o función cardinal de los Estados.

Sobre los fines de la educación, que suelen estar ampliamente expuestos, planea generalmente, la idea de que ella debe servir al desarrollo integral de la personalidad, como lo expresan varias constituciones, una consideración práctica del derecho "a capacitarse para luchar por la vida" también es subrayada en alguna, sin mengua del desarrollo de las aptitudes espirituales y físicas y la formación de la conciencia cívica y moral. La aplicabilidad de estos principios a la formación profesional está implícita en la generalidad con que son expuestos, a fin de existir referencias a modalidades de formación profesional y declaraciones postulando la igualdad de derechos y condiciones entre todos los sistemas educativos.

Existen previsiones expresas en relación con las garantías del acceso a la formación profesional y si bien en algunos textos sólo tiene rango constitucional el precepto de gratuidad de la enseñanza primaria, este alcance con varios países a toda la educación pública básica y aún a otros grados.

Algunas constituciones establecen menciones a la educación de los trabajadores e imponen a las empresas la provisión de servicios de educación general. En algunos textos hay referencias a la responsabilidad del Estado en esas materias se come a la Ley la regulación del aprendizaje, para la protección del aprendiz o se impone a las empresas asegurar condiciones de aprendizaje a sus trabajadores y la promoción de la formación de

su personal; pero es en la carta mexicana, luego de las enmiendas de 1978 al artículo 123, que se constitucionaliza en los términos más amplios el derecho a la capacitación, señalándose a los patrones como los obligados a perfeccionarla. Sin embargo, como antes mencioné no es fácil la ratificación, de los convenios de la O.I.T. en materia de formación profesional, por los países miembros. Por ejemplo; dos antiguos convenios relacionados con la capacitación en una actividad determinada, como son el 69 sobre certificados de actitud de los cocineros y el 74 sobre certificado de marinero preferente, solo han sido ratificados respectivamente, por Panamá y Perú y por Barbados y Panamá.

Como provisiones legislativas más directamente vinculadas con interacción en materia de formación profesional, se consideraron: las disposiciones sobre sindicación y relaciones colectivas; las relativas a la participación en las instituciones de formación profesional en la reglamentación y el control del aprendizaje; las que se refieren a la participación sobre estas cuestiones; a nivel de la empresa; y las que tratan de la participación en el financiamiento de las acciones de formación profesional.

En cuanto a la reglamentación sindical, quedó claramente indicado que se caracteriza, en América Latina, por la multiplicidad de exigencias para el reconocimiento del Estado de las

organizaciones y el extremado formalismo reclamado para el ejercicio de las acciones sindicales. Además, en varios países hay restricciones a los derechos sindicales de algunas categorías y particularmente de los funcionarios públicos.

A su vez, la legislación sobre negociación colectiva -- suele adolecer de ciertas confusiones conceptuales y terminológicas; el sindicalismo de empresa resulta estimulado, llegando incluso a validarse convenciones concertadas al margen de las organizaciones.

La participación de los interlocutores sociales en cuestiones de planificación y política de recursos humanos, cuando es aceptada, no se concreta, por lo general, en forma de leyes, sino de dispositivos administrativos.

En Brasil, el sistema nacional de formación profesional, instituido por el decreto No. 77.362 de I.IV.1976, tiene como organismo de cúpula un consejo federal donde se reúnen delegados de los ministerios y secretarías de trabajo, planeamiento, educación y finanzas, los directores generales de los servicios oficiales de formación y técnicos designados por el ministro de trabajo, conjuntamente con un representante de los empleadores y otro de los trabajadores. Dicho consejo federal es competente para decidir sobre la aprobación de estudios, planes, programas, proyectos, normas y directrices de la política general de forma-

ción profesional, además de funcionar como un órgano de asesoramiento general en la materia y expedirse sobre los proyectos concretos de las empresas que quieren beneficiarse de las franquicias fiscales que incentivan la capacitación en la empresa.

En el sistema "eminente participativo", instaurado en México con las reformas de 1978 a la Ley Federal del Trabajo, están previstos diversos órganos consultivos de estructura tripartita. Con jurisdicción federal, hay un Consejo con cinco representantes de cada sector profesional que actúa bajo la presidencia del Secretario de Trabajo o quien lo sustituya, con la Secretaría del Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Sistema (UCECA). También están establecidos consejos consultivos estatales en los que, además del Gobernador de la entidad federativa que los preside y de los delegados de departamentos de Estado y del Instituto Mexicano del Seguro Social tienen asiento tres representantes de las organizaciones locales de los trabajadores y otros tantos patronales.

Los cometidos de los consejos consultivos del sistema mexicano son amplios e incluyen, en materia de capacitación y adiestramiento, el valor por la constitución y el funcionamiento de los demás organismos de participación y proporcionar un asesoramiento general de la UCECA.

Asimismo, está asegurada la participación a nivel de ra

mas de actividad a través de comités nacionales de capacitación de estructura paritaria que, a partir de la información que le suministren las comisiones mixtas de empresa, pueden proponer el establecimiento de sistemas de capacitación para la satisfacción de las necesidades detectadas, propender a la unificación de criterios en cuanto al contenido de planes y programas, definir cursos de carácter general sobre la base del conocimiento de la estructura ocupacional de la rama de actividad, etcétera.

En cuanto a la participación en las instituciones de formación profesional, es reconocida por la mayoría de sus leyes orgánicas, pero la representación que tienen allí los intereses no sigue un modelo uniforme. Desde un tripartismo que recuerda la integración de los organismos de la O.I.T., se llega a casos en que la representación de los trabajadores está en desventaja ante la gubernamental y la de los empleadores o toda la representación profesional es francamente minoritaria.

Las instituciones pioneras del Brasil (SENAI y SENAC), tienen una estructura y una naturaleza jurídica sui generis que interesa recordar, pues ambos han sido declarados por ley, organismos de derecho privado, administrados por delegación por las respectivas organizaciones patronales de industria y comercio. Con todo, en el Consejo Nacional del SENAI hay una cierta representación gubernamental y en el del SENAC, del sector laboral.

La participación se establece, a veces también por ley, en la integración de organismos regionales dependientes. La designación de las delegaciones de trabajadores y patronos generalmente se hace por el Ministro del Trabajo entre candidatos propuestos de la organización más representativa pero las leyes no son muy explícitas sobre el particular.

Al margen de la representación en las instituciones de formación profesional, una cierta participación en la organización y el control del aprendizaje está contemplada en los Códigos del trabajo.

Asimismo, en varios países, están previstos en las leyes especiales dictadas para regular el contrato de aprendizaje, consejos o comisiones con representación de los sectores interesados. Estos consejos de aprendizaje son típicos de los países de habla inglesa del Caribe, pero también se les encuentra en la legislación centroamericana.

La participación a nivel de la empresa, ha sido ampliamente contemplada por la legislación mexicana. En ella, a partir de la imposición al empleador de la obligación de proporcionar capacitación y adiestramiento, todo el sistema se basa en relaciones colectivas y participación. De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, el régimen de la capacitación y el adiestramiento, y las bases para la integración y el funcionamiento de las -

comisiones que deben constituirse a esos efectos, son puntos de existencia necesaria en los contratos colectivos y, en todo caso, los planes y programas de capacitación y adiestramiento deben ser formulados de común acuerdo por el patrón y el respectivo sindicato o sus trabajadores. Además, tales Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento tienen, en cada empresa, el cometido (entre otros), de vigilar la instrumentación y operación del sistema.

Las leyes que regulan el funcionamiento de las instituciones oficiales de formación profesional establecen generalmente como base del financiamiento de sus actividades, una contribución patronal sobre la nómina, que en la mayoría de los casos es de 1% sobre las sumas pagadas por sueldos y salarios.

En algunas leyes, como la venezolana, está también prevista una pequeña contribución obrera.

En Chile, México y Nicaragua se ha preferido atender al mantenimiento de las entidades de creación legal con cargo a asignaciones en el presupuesto estatal. En Uruguay, ésta ha sido también la fórmula tradicional pero, por una ley reciente el Consejo de Capacitación Profesional cuenta como recurso propio, con un tributo a las exportaciones. A su vez, en Ecuador, el financiamiento con cargo a una contribución patronal de un monto más bajo que el de las otras instituciones se completa con asig-

naciones presupuestales de fondos públicos y con una participación en el producto del impuesto a la importación de maquinaria industrial. El costo de la capacitación asegurada por las empresas ha quedado siempre a cargo de éstas. Pero, por recientes disposiciones legales, en algunos países como Brasil y Chile se ha establecido un sistema de incentivos tributarios que representa una contribución del fisco al costeamiento de la formación impartida.

La cuestión de los gobiernos en este tema, es extremadamente delicado, porque los gobiernos no deben únicamente abstenerse de emprender acciones que coarten la libertad de los interlocutores sociales, sino que tendrían que crear con actos positivos de tipo legislativo o administrativo, el marco apropiado para las interacciones y participar decididamente en ellas. Todo lo cual es un permanente riesgo de ingerencia indebida. En todo caso, para que haya participación, los gobiernos de la misma forma -pero tal vez con más intensidad que los trabajadores y los empleadores- deben estar dispuestos al diálogo y aceptar sus reglas. La forma en que se cumplen tales reglas en América Latina, no parece por el momento satisfactoria puesto que es ostensible en muchos casos la voluntad de ejercer un control sobre las organizaciones, principalmente sobre las obreras, o hay resistencia a aceptar como interlocutores a los realmente representativos, o se busca crear mecanismos de participación por motivaciones espúreas, o se instituyen comisiones o consejos con competencia va-

gas y escaso poder de decisión, etc.

La participación que las leyes orgánicas de las instituciones oficiales de formación profesional tratan de asegurar, reviste generalmente sólo la forma de una representación, más o menos importante, en los consejos directivos y a veces en organismos dependientes con jurisdicción limitada a una región o a un centro. La escasa eficacia de este método ha llevado, a quienes han examinado estas cuestiones, a distinguir la representación, que sería una mera jurídica de la verdadera participación que implica una intervención activa en los niveles directivo, técnico y de ejecución.

En cuanto a la participación informal, que habría alcanzado muchos logros interesantes en algunos países, su espontaneidad y plasticidad, son al mismo tiempo su principal inconveniente, pues al no estar consagradas por normas imperativas su mantenimiento es totalmente contingente.

Otro aspecto de la participación de las instituciones de formación profesional en el escenario de las interrelaciones tiene que ver con la independencia que adquieren sus funcionarios de superior jerarquía y en general todo su aparato burocrático.

En efecto, el aparato burocrático de las instituciones

de esta clase es propenso, tal vez en grado mayor que otros, a cobrar vida propia, desentendiéndose de los grupos o sectores representados en los organismos colegiados de dirección, incluso a veces subvalora la significación del aporte que pueden éstos hacer a una mejor solución de los problemas planteados.

Es así que se pueda entender que es en las instituciones de formación donde radican las mayores dificultades para una más intensa y provechosa participación.

El estado actual y las perspectivas de evolución de las interrelaciones en materia de formación profesional en la región posiblemente hará que las condiciones para el diálogo sean en un futuro próximo más satisfactorias y las trabas legislativas se atenúen. En un plano más concreto, la convicción cada vez más generalizada, de que la contribución de la formación profesional a la solución de los más acuciantes problemas del ahora no puede superar márgenes muy reducidos, así como la consideración de otros factores, de tipo económico y técnico, tienen que operar cada vez más como impulsores de la tendencia hacia un reforzamiento de la acción de las empresas en este campo y hacia un replanteamiento de los cometidos de las instituciones especializadas.

Sin embargo, la integración del derecho a la formación-

con el de estabilidad y promoción, que ya se ha producido en Mé-
xico, podría ser otro de los objetivos que alcancen destacada --
significación en el proceso de la legislación y de la negocia--
ción colectiva en los próximos años.

BIBLIOGRAFIA UTILIZADA PARA ESTE TEMA

- BARBAGALETA H.H. ----- "Digesto Legislativo de la For
 mación profesional en América
 Latina y el Caribe"
- O.I.T. ----- Catalogo No. 34.
- O.I.T. ----- Catalogo No. 53
- O.I.T. ----- Catalogo No. 78
- O.I.T. ----- Convenio 142 (ver apéndice)
- O.I.T. ----- "El Tripartismo y la Forma--
 ción Profesional en America
 Latina".
- O.I.T. ----- "La Interacción entre el Es-
 tado y las Organizaciones -
 de Empleadores y de Trabaja
 dores en la Formación Profe
 sional".

Nota* Para mayor información acerca de la bibliografía, ver pági-
 na, 172.

I.D. EL DESARROLLO DE LAS HABILIDADES HUMANAS

NECESIDADES Y SATISFACTORES.

Primero se hace necesario definir lo qué es necesidad. Necesidad - para los fines de este trabajo, será considerada como: el motor de la actividad humana y el origen de la economía. Por ejemplo; el hambre nos impulsa a buscar alimentos, el sueño y la inseguridad nos conduce a la búsqueda de un refugio y el frío, las inclemencias del tiempo, nos obligan a cubrir nuestro cuerpo, etc. Son necesidades apremiantes y satisfacciones inaplazables.

No son éstas las únicas necesidades que el hombre tiene que satisfacer. Si pensáramos en un catálogo de las necesidades humanas, éste sería extenso y complicado, tanto más complicado y extenso, cuánto más civilizado es el hombre, y es de rigor que a cada necesidad, corresponda siempre un medio, un recurso, objeto, capaz de satisfacerla; un satisfactor que él debe adquirir oportunamente. Sólo que el hombre no se ha conformado con satisfacer las necesidades que lo asedian en el presente, su impulso previsor lo induce a anticiparse a las que puedan presentársele en un futuro más o menos próximo. Esta actitud lo conduce a acumular satisfactores -- cuántas veces puede, a fin de utilizarlas cuando le falle la-

búsqueda cotidiana o bien, para aprovechar su tiempo, en la búsqueda de otros satisfactores.

De este modo, el hombre constituye un fondo de previ-sión, una razonable reserva de satisfactores que se convier--ten en sus bienes de fortuna o dicho de otro modo, en su ri--queza.

PRODUCCION DE BIENES.

Los bienes que la naturaleza nos proporciona gratui--tamente, como el aire que respiramos, el sol, etc., los que - sólo podemos adquirir a cambio de algún esfuerzo, a veces - - grandes, como es el caso de los metales que arrancamos a las--entrañas de la tierra,

Los primeros son inapropiables - porque no los pode--mos retener para nuestro uso exclusivo, los segundos son Apro--piables - porque pueden sustraerse del alcance de los demás y reservarse para nuestro provecho exclusivo.

En rigor los primeros no son Bienes, en el sentido - económico del término, esto es, no constituyen riqueza de na--

die sino un don gracioso que la naturaleza nos ofrece a todos. Sólo las cosas egoístamente retenidas por alguien constituyen bienes de fortuna, sólo ellos pueden ser objeto Cambio, de -- Transacción, de Economía, además de servir como satisfactores.

Poco o nada tendrá que ver con la economía, la posibilidad de dormir, si el sueño nos domina; pero cuando se trata de comer, siempre o casi siempre, dependemos de nuestra -- capacidad de previsión, única que nos permitirá superar todas las contingencias que puedan presentarse.

Aunque las riquezas acumuladas a través de los si -- glos, revisten formas variadas, podemos agruparlas en dos órdenes distintos: el de los productos arrancados de la tierra y el de los objetos elaborados por el hombre. Unos y otros -- proceden de la naturaleza, y unos y otros, también deben algo al esfuerzo humano, en tanto los primeros permanecen en su -- forma original y solo han sido removidos de su primitivo si -- tío, los segundos han pasado por un proceso de transformación y son una creación del ingenio y la destreza de sus artífices.

En lenguaje vulgar, llamamos ricos a los poseedores de tierras, minas, en cantidad considerable, ya sea de bienes muebles o inmuebles, objetos de uso, medios de producción o -- simplemente de dinero, es decir, los que tienen todo lo que -- necesitan y mucho más, pero todo sabemos que tales personas --

pueden arruinarse, si se limitaran a consumir sus riquezas, ya sea convirtiéndolas en simples satisfactores o cambiándolas por otros artículos que puedan servir para la satisfacción de sus necesidades, sin cuidarse de renovarlas y hacerles producir.

Por el contrario, si destinan sus recursos al fomento de una o varias industrias productivas cada día aumentan sus riquezas y su posibilidad de ser útiles a sus semejantes. La diferencia entre uno y otros está, pues en que los primeros tienen ociosos sus recursos, en tanto que los segundos los invierten y los hacen producir.

FACTORES DE LA PRODUCCION

Al hablar en este sentido de provecho, utilidad, de enriquecimientos, esta expansión hacia campos más extensos de aprovechamiento, esta ampliación progresiva de su capacidad de cambio, esta posibilidad de economizar esfuerzos, acumulando satisfactores, es lo que se llama Producción.

Tres factores intervienen en la Producción:

- a) Naturaleza; que nos proporciona los materiales
- b) Trabajo del hombre; que arranca los materiales de su seno y los transforma.

Capital; flujo de recursos disponibles en un momento determinado para la satisfacción de las necesidades futuras.

En este sentido puede referirse a:

- c.1) Riqueza material de una comunidad, 6
- c.2) Los activos privados de un individuo; 6
- c.3) Aquélla parte destinada a emplearse en la nueva producción.

Por consiguiente, los recursos naturales son riqueza potencial, para convertirse en riqueza afectiva necesita ser vivificada por la mano del hombre. Es el uso, la utilidad, - el provecho, lo que le confiere el carácter de producto.

Sin el trabajo del hombre, la naturaleza permanece económicamente improductiva.

APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS NATURALES.

Es tan grande la influencia que la naturaleza ejerce en el destino del hombre, que determina, en gran medida, el género de producción a que se dedica. Por ejemplo; la abundante pesca del Golfo de México y del Océano Pacífico ha dado vida en nuestras costas, a numerosos pueblos de pescadores, - la riqueza mineral de nuestras montañas propició en la época-

colonial, la fecundación de famosos reales de minas, y sostiene hoy en producción, las más ricas empresas mineras.

Los recursos naturales, en Renovables y No Renovables:

Ej; de Renovables; riqueza forestal, madera, resinas, caza, siempre y cuando se cuide que no se explote exhaustivamente y se ponga especial cuidado en renovarlas.

Ej; de No-Renovables; reservas de productos minerales, petróleo, metales, sales, materiales de construcción, etc.

Por consiguiente, se debe crear una mentalidad propia a la búsqueda y conocimiento de los recursos naturales.

I.D. BIBLIOGRAFIA UTILIZADA PARA ESTE TEMA:

- Alvarez B. L. ----- "Economía, productividad
y administración de em-
presas"
- Beeby C.E. & Curle A.-- "Planeamiento educacio-
nal: los roles del pla-
nificador y del adminis-
trador".
- Mira y López Dr. ----- "Factores psicológicos-
de la productividad".
- CENAPRO ----- Manual del Centro Nacio-
nal de productividad.

Nota* Para mayor información acerca de la bibliografía, ver-
página, 172.

I.E. EL EMPLEO DE LAS HABILIDADES HUMANAS EN EL TRABAJO.

La expresión de RECURSOS HUMANOS debe usarse cuidadosamente ya que corre el riesgo de que si se usa mal puede entenderse como algo inhumano.

En rigor, sólo significa fuerza de trabajo disponible para la producción, inventario del personal de la empresa, y, si se atiende a su utilidad, costo y rendimiento del esfuerzo humano consumido; pero dicho así sin más aclaración podría parecer un concepto brutal, algo que se refiere al trabajo del hombre como al de las bestias, o al de las máquinas, - considerándose así sólo lo que cuestan y lo que rinden.

Si, por el contrario, se tiene en cuenta que el trabajo humano es el factor inteligente, nadie podrá negar la -- necesidad de justificarlo, ni la de darle un lugar preferente en los cálculos de la Administración de la empresa, y no tan solo, por las posibles ganancias o pérdidas que ésta pueda tener, sino para retribuir mejor a los trabajadores y asegurarles las presentaciones a que tienen derecho.

Ya que los hombres, son materia delicada, que pueden aumentar o disminuir su capacidad productiva, según las cir-- cunstancias le sean favorables o adversas. Por otra parte, - al factor Naturaleza, no podemos pedirle lo más valioso que -

el hombre puede darnos: su capacidad de creación, de iniciativa, ni tampoco, su interés, su entusiasmo y su fervor.

Sólo que, para que estos elementos en gran medida imponderables, se manifiestan en toda su fuerza, es necesario - que las personas que intervengan en el trabajo productivo -- sean estimuladas mediante una remuneración satisfactoria y un tratamiento digno, ya que esto contribuirá en ellos a formar un estado de conciencia, propicio a la productividad de la -- industria.

Conviene, pues, evitar que la explotación de los recursos humanos se plantee de un modo frío, inhumano e incomprendible, como una simple valoración de la hora-hombre y sin consideración alguna para el trabajador, pero también es necesario tomar en cuenta las condiciones económicas de la empresa, sin cuya mejoría no sería posible asignar al trabajador, - la remuneración ni las prestaciones que necesita. El problema está en que la empresa no tiene otra fuente de incremento económico, que el mayor acomodo de sus productos en el mercado, en que este acomodo depende, en gran parte, de la mejor -- calidad y de la mejor cantidad de esos productos; y en que -- tales objetivos no se alcanzan sin un mayor rendimiento en el trabajo.

Si se tiene en cuenta uno y otro orden de intereses,

resulta que el trabajador tendrá que rendir más sin aumentar por eso su esfuerzo, ni su fatiga, ni su desgaste.

PRODUCCION Y PRODUCTIVIDAD

Producir es fabricar, engendrar o crear; sobre todo fabricar bienes, engendrar valor, crear riqueza. Dicho de otro modo, producir es elaborar una cosa nueva con los viejos materiales de la naturaleza, o con otros hechos por el hombre, reconociéndose en la cosa elaborada una utilidad más; y concediéndoles por lo mismo, un valor más alto.

El hombre al transformar la materia prima en objetivos útiles, aumenta el valor de aquella e incrementa la riqueza. Tales adquisiciones y tales transformaciones, al contribuir a la creación o al incremento de la riqueza, constituyen el fenómeno económico que llamamos producción, un hecho que ocurre regularmente en toda comunidad humana y cuyos factores ya clásicos, han sido reconocidos generalmente: la naturaleza, el trabajo y el capital.

La palabra Producción es de uso común y fácil entendimiento pero al correr el tiempo, se ha convertido en un término técnico, con lo que ha tenido que ampliarse su primitivo significado. Hoy, además del hecho de Producir significa riqueza producida; como ocurre cuando decimos: la producción -- azucarera de Veracruz.

Producto, quiere decir Objeto Producido. Esta palabra también es de uso común, generalmente entendida por todos; pero como producción, producto se ha convertido en un tecnicismo de la ciencia económica, lo que ha ampliado su connotación primitiva, agregándole el sentido de Conjunto de Cosas - Producidas como se entiende cuando decimos: el producto nacional.

Lo que tiene la virtud de Producir, decimos que es Productivo.

Consumo quiere decir gasto, cosa que se extingue o se destruye con el uso.

Para hablar de Insumo, es necesario considerar primero: un Consumo Interno: un gasto ilimitado, que se hace durante la producción, sin llegar al final de este proceso.

Este gasto de materia prima y de trabajo, se convierte en un objeto elaborado; pero tal objeto no es el que se trata de fabricar, sino una parte suya. Por ejemplo; un pedal de una bicicleta es ya un producto elaborado, pero no el producto final esto es, sólo un producto parcial, cuya utilidad depende enteramente de la industria que lo habrá de usar. Pues bien, este producto parcial es un Insumo, en relación con el producto total.

Por consiguiente, se entenderá para este estudio, la productividad tal como la define el Centro Nacional de Productividad en México (CENAPRO) en la Memoria X. "Un decenio en la productividad y el desarrollo" Cap. VII. Págs. 5 y 6.

De tal manera, la Productividad es en esencia una relación entre el producto obtenido y el conjunto de medios empleados. En ocasiones esta relación se estudia en forma parcial, y se habla así de la productividad del trabajo, de la productividad del capital, de la productividad de la tierra, etc. Estas medidas parciales tienen su propia aplicación para juzgar el grado de eficiencia de cada uno de estos factores pero sin ofrecer, por su parcialidad, una visión de la eficiencia en conjunto de la actividad económica del país.

Sino que, para conocer nuestra productividad tenemos que inventariar nuestros recursos naturales y humanos, nuestras fuentes de producción y nuestras fuerzas productivas. Tenemos que hacer una lista detallada de los productos parciales y totales que se lanza al mercado, etc.

Debe hacerse un inventario del insumo-producto de los diversos sectores de nuestra economía nacional, de las transacciones que se efectúan entre ellos, de sus relaciones comerciales y tecnológicas.

DESARROLLO ECONOMICO DE MEXICO

Lo cierto es que el desarrollo económico es hoy una preocupación generalizada entre los mexicanos. Se entenderá Desarrollo Económico como: el aumento de la potencialidad productiva de un pueblo, en busca de su mejoramiento, esto es, de unas condiciones de vida más satisfactorias.

"Si no hay bienestar no hay progresos", tal es la fórmula que no se debe olvidar -señala el profesor Luis Alvarez Barret en su libro "Productividad y Administración de Empresas".

Señala también que el bienestar debe ser conseguido a través de una lucha por alcanzarlo, y si el desarrollo económico tiene como meta proporcionar ese bienestar, es una tarea que compete a todos para pretender alcanzarlo.

Movilizar al pueblo no es ninguna tarea fácil pero tampoco es esfuerzo desmesurado, por lo que se debe movilizar en el pueblo a las labores de la productividad. Indica también, dotar al pueblo de los instrumentos necesarios y que para cumplir ese objetivo, se tienen dos fases distintas:

i) aportar la maquinaria, herramientas, equipos, edificios y las instalaciones, y esa es una función que corres-

ponde a las empresas, las cuales deben saber afrontarlo, porque está en su interés hacerlo así.

ii) La segunda fase, es la Capacitación de la mano de obra para las nuevas tareas que se le habrán de confiar y esa función, es eminentemente educativa, debe quedar a cargo del Estado para que la planee, la organice, la dirija, pero esto no excluye a las empresas de colaborar en esta actividad, que incluso resultará para su beneficio.

Por último, agrega que: "Ni despilfarro, ni avaricia, deben presidir la política de recursos naturales, sino sentido común, evitando así hasta donde sea posible incurrir en repeticiones necesarias, por lo que no debe pasarse por alto la planeación".

I.E. BIBLIOGRAFIA UTILIZADA PARA ESTE TAMA:

- ALVAREZ B.L. ----- "Economía, producti-
vidad y administra--
ción de empresas".
- HILF H. H. ----- "La ciencia y el traba
bajo".
- MIRA Y LOPEZ DR. ----- "Factores psicológi-
cos de la productividad".
- O.I.T. ----- Catalogo No. 23

* Para mayor información acerca de la Bibliografía, ver página, 172.

II. ANALISIS DEL CRITERIO PSICOLOGICO Y LEGAL DEL CONCEPTO DE CAPACITACION

Dada la extensa variedad de enfoques que es posible -- dársele a la Capacitación, para los fines de este estudio se ha ce una revisión de la posición Conductista por un lado, y del - Positivismo por otro lado, con respecto a la capacitación para- determinar el criterio psicológico del concepto en cuestión.

Así mismo, se hace una revisión de la Ley Federal del- Trabajo en la página 104, para determinar el criterio legal.

II.1 ENFOQUE PSICOLOGICO

POSICION POSITIVISTA

La diferencia esencial entre las sociedades humanas y animales se basa en que las condiciones sociales del hombre (medios) técnicas de producción, el lenguaje con el conjunto de -- las nociones cuya construcción hace posible, las costumbres y -- las normas de todo tipo, -ya no vienen determinadas desde dentro por unos mecanismos hereditarios dados, dispuestos a ponerse en actividad al entrar en contacto con las cosas y con el -- prójimo: Estas conductas se adquieren por transmisión personal y/o social de generación en generación, es decir por la educación, y solo se desarrolla en función de interacciones sociales múltiples y diferenciales.

La EDUCACION no es tan sólo una formación, sino también una condición formadora necesaria del propio desarrollo social. Por consiguiente, el individuo no podrá desarrollar sus estructuras psíquicas más esenciales sin una aportación exterior que exige, un cierto ambiente social de formación y que, a todos los niveles (desde los más elementales hasta los más elevados), el factor social o educativo constituye una condición de desarrollo.

Es por esto, que el derecho de la persona humana a la educación es, contraer una responsabilidad mayor que la de asegurar a todo individuo la posesión de la lectura y el cálculo: equivale propiamente a garantizar a todo individuo el pleno desarrollo de sus funciones psicológicas y de la adquisición de los conocimientos, así como también, la adaptación a la vida social actual.

Se trata sobre todo, de asumir la obligación, teniendo en cuenta la constitución y aptitudes que distinguen a cada individuo de no destruir o estropear ninguna de las posibilidades que el individuo tiene y de las que la sociedad será la primera en beneficiarse, en lugar de permitir que se pierdan importantes fracciones de la misma o de ahogar otras a través de la diferenciación social.

Así mismo, el derecho a la educación es, el derecho del individuo a desarrollarse normalmente, en función de las posibilidades biológicas y psicológicas de que dispone, y la obligación de la sociedad de transformar estas posibilidades en realizaciones efectivas y útiles.

Los partidarios de la escuela activa, argumentan que conquistar por sí mismo un cierto saber a través de investigaciones, libros y de un esfuerzo espontáneo dará como resultado una mayor facilidad para recordarlo. Permitirá al alumno la ad

quisición de un método que le servirá toda la vida, y que ampliará sin cesar su curiosidad sin riesgo de agotarla, en lugar de dejar que su memoria domine a su razonamiento; aprenderá a conquistar por sí mismo lo verdadero con el riesgo de dedicarle mucho tiempo y dar muchos rodeos es lo único que garantiza una actividad real.

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

II. 2 POSICION CONDUCTISTA

El conductismo ha llegado a desempeñar un papel importante, no sólo en la psicología, sino en toda la cultura norteamericana, éste rivaliza con el psicoanálisis Europeo y se considera que su surgimiento en Estados Unidos fué propiciado por el sistema económico, político y social reinante en ese momento, en donde era imperioso el establecimiento de una psicología "pragmática y funcional".

De una visión genral, es posible afirmar que el conductismo surge de tres tendencias principales:

- 1) Las tradiciones filosóficas del objetivismo psicológico.
- 2) La psicología animal
- 3) El funcionalismo

Así mismo viene a ser una constante crítica a todas las teorías psicológicas anteriores, aún cuando a veces se vale de aportaciones de corrientes opuestas.

Los conductistas, tratan de evitar cualquier término subjetivo o mentalista y suelen establecer que en base a la --

observación de una relación Estímulo-Respuesta, bajo una determinada situación, se puede predecir y establecer qué conducta se dará en un futuro bajo la misma situación ó una situación similar.

Y es innegable que la posición conductista ha hecho una cotribución muy importante al desarrollo de la psicología-científica, es decir, el estudio estrictamente objetivo de la conducta.

Regresando al punto de interés para este estudio, es necesario hablar acerca del aprendizaje ya que éste resulta imprescindible para le planeamiento y ejecución tecnológica -- del proceso didáctico. Desde la perspectiva psicológica se -- produce aprendizaje cuando se varían sistamáticamente, mediante unos determinados estímulos, las posibilidades de acontecer una respuesta.

De acuerdo con R. Ardila en "Psicología del Aprendizaje" pág. 18, define al Aprendizaje como: "un cambio relativamente permanente del comportamiento que ocurre como resultado de la práctica", por lo que se hace evidente que la práctica ó ejercicio es fundamental.

Bajo este marco contextual el aprendizaje puede producirse por repetición de una misma situación o por una serie

de situaciones estimulares diferentes que convergen en una mis ma conducta.

Y en este segundo caso, es cuando cabe mencionar el-- concepto de transferencia, que de acuerdo a Gagné en "Las condiciones del aprendizaje" pág. 206-207, define a la transfe-- rencia como: "La ejecución por parte del sujeto de ciertas -- realizaciones que no son directamente aprendidas, sono simila-- res en cierto sentido a las aprendidas", lo que entonces se de-- nomina "transferencias lateral", o bien, "transferencias ver-- tical" cuando "hace posible al sujeto el aprendizaje de conte-- nidos adicionales, superiores o más complejos".

Con lo anterior se advierte que se hace referencia a-- los resultados del aprendizaje, es decir a las respuestas. Sin embargo, considerando a los dos elementos (estímulo y respues-- ta) se tiene que la transferencia supone un proceso de genera-- lización, por lo que se puede emitir respuestas diferentes an-- te estímulo semejantes, o respuestas semejantes con estímulos-- diferentes.

En el primero caso, se está hablando de generaliza-- ción de la respuesta y en el segundo de generalización del es-- tímulo, aunque debe quedar claro que debe existir una cierta - similitud entre las respuestas o entre los estímulos.

Se habla también de la transferencia negativa, en los casos en que se produce interferencia: cuando los estímulos son similares y las respuestas diferentes. Y se considera que la potenciación de la capacidad de transferencia es una meta importante para la enseñanza institucionalizada, para la cual Gagné en "Las condiciones del aprendizaje" pág. 209, menciona 2 condiciones básicas para lograrla:

1) Notar que las transferencias dependen del aprendizaje previo.

2) Procurar una gama amplia de situaciones estímulo que propicien la generalización de conocimientos y habilidades

Como es sabido, para el proceso de aprendizaje es importante considerar el proceso de enseñanza, y con respecto a éste, los trabajos de psicólogos como Bloom (1971) y Gagné (1971) contribuyeron ampliamente a la comprensión de la manera en que la enseñanza puede modificarse y mejorarse mediante la aplicación de los principios de las teorías del aprendizaje. Se utilizan diversos métodos para la enseñanza, tales como: la instrucción programada.

Y desde esta posición es definida la capacitación como: "La acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal."

II. 3 ENFOQUE JURIDICO.

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la CAPACITACION es un instrumento de movilidad profesional ascendente, dejando al adiestramiento el cometido de asegurar el perfeccionamiento del desempeño del mismo puesto y se considera que el adiestramiento es siempre, mientras que la capacitación puede quedar excluda cuando se ha alcanzado un puesto "terminal" y para complementar este concepto se menciona que en la "Terminología básica de la formación profesional en América Latina", define Santiago Agudela Mejía a la CAPACITACION como: "La acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones afines".

Debe mencionarse que la institucionalización de la formación profesional ha seguido en América Latina, como en otras partes, básicamente dos formas:

- 1) A partir de la enseñanza técnica de un oficio.
- 2) Como complemento de la formación en el puesto de trabajo.

La primera forma, se abre después de que las instituciones, centros o escuelas dedicadas a la capacitación de arte

nías y oficios se fueron integrando al sistema educativo y por consiguiente alejando del mundo del trabajo. Fué de esta manera que junto a la enseñanza profesional y técnica, tendinete - cada vez más hacia una formación amplia, se comenzaron a desarrollar acciones más modestas, informales y desescolarizadas - que con el paso del tiempo se han considerado con mayor atención pero sin llegar a la desvinculación del sistema educativo

Este proceso no es lineal, las acciones de formación profesional, corresponden a programas múltiples y de gran versatilidad que acompañan a principios dirigidos para la formación completa de trabajadores calificados y de técnicas de nivel medio, y que generalmente se integran al sistema educativo para alcanzar un grado superior.

La segunda forma es que con el proceso de modernización e industrialización, los empleadores sienten la necesidad de una formación complementaria de la que se imparte en el puesto de trabajo, pero que mantienen con o sin razón la idea de que esa formación no puede ser provista por las instituciones del sistema educativo, se deciden a crear y desarrollar centros que satisfagan sus aspiraciones.

Estas instituciones que no sustituyen sino que se agregan a las del sistema educativo conservan su vinculación con el sector patronal, ya que la creación de una institución-

de este tipo, se vió facilitada por la preexistencia de una -- organización empresarial que estaba incorporada en un sistema -- de organización política y social de inspiración corporativista. Así pues la formación profesional es parte del porceso to tal de educación y por ende sus acciones deben estar dirigidas a ofrecer a los trabajadores los medios de acdder a la cultura de mantener o perfeccionar su calificación y su nivel cultural así como la de asumir responsabilidades cada vez mayores en la vida de relación laboral. De este modo, la responsabilidad -- directa se le atribuye a los empleadores no sólo en el finan-- ciamiento, sino en la ejecución de acciones para la formación-- profesional.

A continuación se presentan las modificaciones introducidas al Artículo 123 Constitucional y a la Ley Federal del Trabajo, actualmente vigentes.

Cabe hacer mención, que en la Ley Federal del Trabajo están - ciruscritos 2 apartados "A" y "B" siendo referido el "A" a las instituciones privadas y el "B" a las instituciones del sector público.

Los textos que aparecen se refieren, específicamente a la legislación relacionada con la Capacitación y Adiestramiento.

I. CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS.

ARTICULO 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes, deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

A) Entre los obreros, jornaleros, empleados, domésticos, artesanos, y de una manera general, todo contrato de trabajo:

FRACCION XIII. Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

FRACCION XXXI. La aplicación de las leyes del traba

jo corresponde a las autoridades de los Estados, en sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a:

a) RAMAS INDUSTRIALES

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;
4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas y eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;

15. De aceites y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;
19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

b) EMPRESAS:

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las

aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También será competencia exclusiva de las autoridades federales, la aplicación de las disposiciones de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos, que haya sido -- declarados obligatorios en más de una Entidad Federativa, - - obligaciones patronales en materia educativa, en los términos de ley, y respecto a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores, así como de seguridad e higiene en los centros de trabajo, para - lo cual, las autoridades federales contarán con el auxilio de los estatales, cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local, en los términos de la ley reglamentaria correspondiente.

II. LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

ARTICULO 3º ". . . * Asimismo es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores".

ARTICULO 25 "El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberán contener:

I a VII ...

VIII. La indicación de 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 a esta ley, y

IX..."

ARTICULO 132 Son obligaciones de los patrones:

I a XIV ...

XV Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este título:

XVI a XXVII ...

XXVIII. Participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban formarse en cada centro de --

trabajo, de acuerdo con lo establecido por esta Ley.

ARTICULO 153-A Todo trabajador tiene el derecho a - que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y -- aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 153-B Para dar cumplimiento a la obliga- - ción que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos 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 adhe- - sión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

* Reforma publicada en el "Diario Oficial" el 28 de Abril de 1978.

ARTICULO 153-C Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 153-D Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

ARTICULO 153-E La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo su puesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ARTICULO 153-F La capacitación y adiestramiento deberán tener por objeto:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella;

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante-opuesta de nueva creación;

III. Prevenir riesgos de trabajo;

IV. Incrementar la productividad, y

V. En general, mejorar las aptitudes del trabajador

ARTICULO 153-G Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rigan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ellas en los contratos colectivos.

ARTICULO 153-H Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de -- grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;

II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos, y III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitudes que sean requeridos.

ARTICULO 153-I En cada empresa se constituirán Comi

siones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las -- empresas.

ARTICULO 153-J Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

ARTICULO 153-K La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales, los -- cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiera esta ley.

Estos Comités tendrán facultades para:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas;

II. Colaborar en la Elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y el equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento;

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trata, y

VI. Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

ARTICULO 153-L La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de asignación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacita-

ción y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

ARTICULO 153-M En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este Capítulo.

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.

ARTICULO 153-N Dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patronos deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

ARTICULO 153-O Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los pri-

meros 60 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.

ARTICULO 153-P El registro de que trata el artículo 153-C, se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos.

I. Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos;

II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y adiestramiento, tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento, y

III. No estar ligadas 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 en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de ésta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ARTÍCULO 153-Q Los planes y programas de que tratan los artículos 153-N y 153-0, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a períodos no mayores de 4 años;
- II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- IV. 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;
- V. Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras y
- VI. Aquellos otros que establezcan los criterios -

generales de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento que se publiquen en el "Diario Oficial" de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

ARTICULO 153-R 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.

ARTICULO 153-S Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría y Previsión Social los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica, será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, 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.

ARTICULO 153-T Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de capacitación o adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad -- instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades del trabajo, a fin de aquéllas registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

ARTICULO 153-U 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, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

ARTICULO 153-V 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.

Las Empresas están obligadas a enviar a la Unidad - coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para - su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos -- efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que - se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o - niveles en relación con el puesto a que la constancia se re-- fiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comi-- sión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para el cuál de ellas es apto.

ARTICULO 153-W Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentraliza- dos 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 de - que se trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los incluidos en él.

ARTICULO 153-X Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo.

ARTICULO 159 Las vacantes definitivas, las provisionales con duración mayor de treinta días y los puestos de nueva creación, serán cubiertos escalafonariamente, por el trabajador de la categoría inmediata inferior, del respectivo oficio o profesión.

Si el patrón cumplió con la obligación de capacitar a todos los trabajadores de la categoría inmediata inferior a aquélla en que ocurra la vacante, el ascenso corresponderá a quien haya demostrado ser apto y tenga mayor antigüedad. En igualdad de condiciones, se preferirá al trabajador que tenga a su cargo una familia y, de subsistir la igualdad, al que, previo examen acredite mayor aptitud. Si el patrón no ha dado cumplimiento a la obligación que le impone el artículo 132, fracción XV, la vacante se otorgará al trabajador de mayor antigüedad y, en igualdad de esta circunstancia, al que tenga a su cargo una familia.

Tratándose de puestos de nueva creación, para los cuales, por su naturaleza o especialidad, no existan en la empresa trabajadores con aptitud para desempeñarlos y no se --

haya establecido un procedimiento para tal efecto en el contrato colectivo, el patrón podrá cubrirlos libremente.

En los propios contratos colectivos y conforme a lo dispuesto en esta Ley, se establecerá la forma en que deberán acreditarse la aptitud y otorgarse los ascensos.

ARTICULO 180 Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I a III ...

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley, y

V..."

ARTICULO 391 El contrato colectivo contendrá:

I a VI ...

VII. Las cláusulas relativas a la capacitación o adiestramiento de los trabajadores en la empresa o establecimientos que comprendan;

VIII. Disposiciones sobre la capacitación o adiestramiento inicial que se deba impartir a quienes vayan a ingresar a laborar a la empresa o establecimiento;

IX. Las bases sobre la integración y funcionamiento de las Comisiones que deban integrarse de acuerdo con esta Ley, y

X ...

ARTICULO 412 El contrato-ley contendrá:

I a III ...

* IV. Las condiciones de trabajo señaladas en el artículo 391, fracciones IV, V, VI, y IX;

V. Las reglas conforme a las cuales se formularán los planes y programas para la implantación de la capacitación y el adiestramiento en la rama de la industria en que se trate, y

VI...

* Reforma publicada en el "Diario Oficial" el 28 de Abril de 1978.

ARTICULO 523 La aplicación de las normas de trabajo compete, en sus respectivas jurisdicciones:

I a IV...

V. Al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento;

VI a XII..."

ARTICULO 526 Compete a la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, la intervención que señala el Título Tercero, Capítulo VIII, y a la Secretaría de Educación Pública, la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones que esta Ley -- impone a los patrones en materia educativa e intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el Capítulo IV de este Título.

ARTICULO 527 La aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades federales, cuando se trate de:

I. Ramas Industriales

1. Textil;
2. Eléctrica;
3. Cinematográfica;

4. Hulera;
5. Azucarera;
6. Minera;
7. Metalúrgica y siderúrgica, abarcando la explotación de los minerales básicos, el beneficio y la fundición de los mismos, así como la obtención de hierro metálico y acero a todas sus formas y ligas y los productos laminados de los mismos;
8. De hidrocarburos;
9. Petroquímica;
10. Cementera;
11. Calera;
12. Automotriz, incluyendo autopartes mecánicas o eléctricas;
13. Química, incluyendo la química farmacéutica y medicamentos;
14. De celulosa y papel;
15. De aceite y grasas vegetales;
16. Productora de alimentos, abarcando exclusivamente la fabricación de los que sean empacados, enlatados o envasados o que se destinen a ello;
17. Elaboradora de bebidas que sean envasadas o enlatadas o que se destinen a ello;
18. Ferrocarrilera;

19. Madera básica, que comprende la producción de aserradero y la fabricación de triplay o aglutinados de madera;
20. Vidriera, exclusivamente por lo que toca a la fabricación de vidrio plano, liso o labrado, o de envases de vidrio, y
21. Tabacalera, que comprende el beneficio o fabricación de productos de tabaco.

II. Empresas;

1. Aquéllas que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal;
2. Aquéllas que actúen en virtud de un contrato o concesión federal y las industrias que le sean conexas, y
3. Aquéllas que ejecuten trabajos en zonas federales o que se encuentren bajo jurisdicción federal, en las aguas territoriales o en las comprendidas en la zona económica exclusiva de la Nación.

También corresponderá a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo en los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más Entidades Federativas; contratos colectivos que hayan sido declarados obligatorios en

más de una Entidad Federativa; y, obligaciones patronales en las materias de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

ARTICULO 527-A En la aplicación de las normas de trabajo referentes a la capacitación y adiestramiento de los trabajadores y las relativas a seguridad e higiene en el trabajo, las autoridades de la Federación serán auxiliadas por las locales, tratándose de empresas o establecimientos que, en los demás aspectos derivados de las relaciones laborales, estén sujetos a la jurisdicción de estas últimas.

ARTICULO 529 En los casos no previstos por los artículos 527 y 528, la aplicación de las normas de trabajo corresponde a las autoridades de las Entidades Federativas.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 527-A, las autoridades de las Entidades Federativas deberán:

I. Poner a disposición de las Dependencias del Ejecutivo Federal competentes para aplicar esta Ley, la información que éstas les soliciten para estar en aptitud de cumplir sus funciones;

II. Participar en la integración y funcionamiento del respectivo Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y -

Adiestramiento;

III. Participar en la integración y funcionamiento de la correspondiente Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo;

IV. Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, las violaciones que cometan los patrones en materia de seguridad e higiene y de capacitación y adiestramiento e intervenir en la ejecución de las medidas que se adopten para sancionar tales violaciones y para corregir las irregularidades en las empresas o establecimientos sujetos a jurisdicción local;

V. Coadyuvar con los correspondientes Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento;

VI. Auxiliaren la realización de los trámites relativos a constancias de habilidades laborales, y

VII. Previa determinación general o solicitud específica de las autoridades federales, adoptar aquellas otras medidas que resulten necesarias para auxiliarlas en los aspectos concernientes a tal determinación o solicitud.

citación y Adiestramiento tendrá los siguientes objetivos:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos;
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores;
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; y
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

ARTICULO 538 El Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, como organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 539 De conformidad con lo que dispone el artículo que antecede y para los efectos del 537, a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento corresponden las siguientes actividades:

I. EN MATERIA DE PROMOCION DE EMPLEOS:

- a) Practicar estudios para determinar las causas -

del desempleo y del subempleo de la mano de obra rural y urbana;

b) analizar permanentemente el mercado de trabajo, estimando su volumen y sentido de crecimiento;

c) Formular y actualizar permanentemente el Catálogo Nacional de Ocupaciones, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública;

d) Promover, directa o indirectamente, el aumento de las oportunidades de empleo;

e) Practicar estudios y formular planes y proyectos para impulsar la ocupación en el país, así como procurar su correcta ejecución;

f) Proponer lineamientos para orientar la formación profesional hacia las áreas con mayor demanda de mano de obra;

g) Proponer la celebración de convenios en materia de empleo, entre la Federación y las Entidades Federativas, y

h) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y --

Previsión Social en esta materia.

II. EN MATERIA DE COLOCACIONES DE TRABAJADORES:

a) Encauzar a los demandantes de trabajo hacia - - aquellas personas que requieran sus servicios, dirigiendo a - los solicitantes más adecuados, por su preparación y aptitud-- des, hacia los empleos que les resulten más idóneos;

b) Autorizar y registrar, en su caso, el funciona- miento de agencias privadas que se dediquen a la colocación - de personas;

c) Vigilar que las entidades privadas a que alude- el inciso anterior, cumplan las obligaciones que les impongan esta Ley, sus reglamentos y las disposiciones administrativas de las autoridades laborales;

d) Intervenir, en coordinación a las respectivas - Unidades Administrativas de las Secretarías de Gobernación, - de Patrimonio y Fomento Industrial, de Comercio y de Relacio- nes Exteriores, en la contratación de los nacionales que va- yan a prestar sus servicios en el extranjero;

e) Proponer la celebración de convenios en materia de colocación de trabajadores, entre la Federación y las Enti

dades Federativas, y

f) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

III. EN MATERIA DE CAPACITACION 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, en los términos del artículo 153-C, a las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación y adiestramiento a los trabajadores; supervisar su correcto desempeño; y en su caso; revocar la autorización y cancelar el registro concedido;

e) Aprobar, modificar y 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, conforme al procedimiento de adhesión convencional a que se refiere el artículo 153-B;

g) Determinar sobre las sanciones que deban imponerse por infracciones a las normas contenidas en el Capítulo III Bis del Título Cuarto;

h) Establecer coordinación 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, conforme a lo dispuesto en esta Ley, en los ordenamientos educativos y demás disposiciones en vigor;

i) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos encomiendan a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

IV. EN MATERIA DE REGISTRO DE CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES:

a) Establecer registros de constancias relativas a trabajadores capacitados o adiestrados, dentro de cada una de las ramas industriales o actividades, y

b) En general, realizar todas aquéllas que las leyes y reglamentos confieren a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en esta materia.

ARTICULO 539-A Para el cumplimiento de sus funciones en relación con las empresas o establecimientos que pertenezcan a ramas industriales o actividades de jurisdicción federal, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento será asesorada por un Consejo Consultivo integrado por representantes del Sector Público, de las organizaciones nacionales de patronos, a razón de cinco miembros por cada uno de ellos con sus respectivos suplentes.

Por el Sector Público participarán sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la

Secretaría de Educación Pública, de la Secretaría de Comercio, de la Secretaría de Patrimonio y fomento Industrial y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Los representantes de las organizaciones obreras y de las patronales serán designados conforme a las bases que expida la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El Consejo Consultivo será presidido por el Secretario del Trabajo y Previsión Social; fungirá como Secretario del mismo, el Coordinador General de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento; y su funcionamiento se regirá por el reglamento que expida el propio Consejo.

ARTICULO 539-B 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 Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, será asesorada por Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento.

Los Consejos Consultivos Estatales estarán formados por el Gobernador de la Entidad Federativa correspondiente, quien los presidirá; sendos representantes de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de la Secretaría de Educación Pública y del Instituto Mexicano del Seguro Social; tres re-

presentantes 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.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el - Gobernador de la Entidad Federativa que corresponda expedirán, conjuntamente, las bases conforme a las cuales deban designar se los representantes de los trabajadores y de los patrones - en los Consejos Consultivos mencionados y formularán, al efecto , las invitaciones que se requieran.

Los Consejos Consultivos se sujetarán en lo que se refiere a su funcionamiento interno, al reglamento que al -- efecto expida cada uno de ellos.

ARTICULO 539-C Las autoridades laborales estatales auxiliarán a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, para el desempeño de sus funciones, de -- acuerdo a lo que establecen los artículos 527-A y 529.

ARTICULO 698 Será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las Entidades Federativas, conocer de los conflictos que se susciten dentro de su jurisdicción, que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje, conocerán de los conflictos de trabajo cuando se trate de las ramas industriales, empresas o materias contenidas en los artículos 123, Apartado "A" fracción XXXI de la Constitución Política y 527 de esta Ley.

ARTICULO 699 Cuando en los conflictos a que se refiere el párrafo primero del artículo que antecede, se ejercita en la misma demanda acciones relacionadas con obligaciones en materia de capacitación y adiestramiento o de seguridad e higiene, el conocimiento de estas materias será de la competencia de la Junta Especial de la Federal de Conciliación y Arbitraje, de acuerdo a su jurisdicción.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, la Junta Local, al admitir la demanda, ordenará se saque copia de la misma y de los documentos presentados por el actor, las que remitirá inmediatamente a la Junta Federal para la sustanciación y resolución, exclusivamente, de las cuestiones sobre capacitación y adiestramiento, y de seguridad e higiene, en los términos señalados en esta Ley.

ARTICULO 892 Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación de los conflictos que se susciten con motivo de la aplicación de los artículos 5º fracción III; 28, fracción III; 151; 153, fracción X; 158; 162; 204, fracción -

IX, 209, fracción V; 210; 236, fracciones II y III; 389; 418; 424, fracción IV; 427, fracciones I, II, y IV; 434, fracciones I, III y V; 439; 503 y 505 de esta Ley y los conflictos - que tengan por objeto el cobro de prestaciones que no excedan del importe de tres meses de salarios.

ARTICULO 992 Las violaciones a las normas de trabajo cometidas por los patrones o por los trabajadores, se sancionarán de conformidad con las disposiciones de este Título, independientemente de la responsabilidad que les corresponda por el incumplimiento de sus obligaciones.

La cuantificación de las sanciones pecuniarias que en el presente Título se establecen, se hará tomando como base de cálculo la cuota diaria de salario mínimo general vigente, en el lugar y tiempo en que se comete la violación.

ARTICULO 994 Se impondrá multa, cuantificada en -- los términos del artículo 992, por el equivalente:

I a III ...

IV. De 15 a 315 veces el salario mínimo general, - al patrón que no cumpla con lo dispuesto por la fracción XV - del artículo 132. La multa se duplicará, si la irregularidad no es subsanada dentro del plazo que se conceda para ello, y

V a VI ...

ARTICULO 1002 De conformidad con lo que establece el artículo 992, por violaciones a las normas de trabajo no sancionadas en este Capítulo o en alguna otra disposición de esta Ley, se impondrá al infractor multa por el equivalente de 3 a 315 veces el salario mínimo general, tomando en consideración la gravedad de la falta y las circunstancias del caso.

Cuando la multa se aplique a un trabajador, ésta no podrá exceder al importe señalado en el último párrafo del artículo 21 Constitucional.

III. CUADRO COMPARATIVO DEL CRITERIO PSICOLOGICO Y LEGAL DEL CONCEPTO DE "CAPACITACION"

Consideraciones del concepto de capacitación en Psicología	Consideraciones jurídicas del concepto de Capacitación
<u>OBJETIVO PRINCIPAL</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - Los Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> - La Empresa y el Individuo
<u>POR SU FORMA</u>	
<ul style="list-style-type: none"> - La capacitación no implica necesariamente la práctica sino una adquisición intelectual teórica de conocimientos con un alto grado de generalización y aplicables a un gran número de circunstancias. 	<ul style="list-style-type: none"> - Es una enseñanza teórica y académica-aplicable el conocimiento a situaciones concretas y específicas.
<ul style="list-style-type: none"> - Es parte del proceso total de educación 	<ul style="list-style-type: none"> - Es parte del proceso total de educación.

- Es un proceso constante y permanente.

- Frecuentemente la capacitación desde el punto de vista jurídico, puede quedar excluida en un punto "terminal", y debería haber aún en un puesto terminal.

- Tiene carácter participativo

POR SU FUNCION

- Aumentar la "moral", del individuo con respecto a su trabajo, adaptándolo al medio laboral y a la sociedad en general.

- Aumentar la capacidad laboral del trabajador para desempeñar eficientemente un puesto determinado y paralelamente aumentar la productividad de la empresa.

- Se dá la oportunidad de proporcionar conocimientos a los trabajadores para desempeñar mejor su puesto actual o bien para desempeñar otro puesto, además de capacitarlo para su vida social y para-

- Es posible el ascenso, ya que al recibir capacitación, se podrá ocupar otro puesto.

su futuro.

POR SU NATURALEZA

- Propone diferentes metodologías para impartir la capacitación.
- Se ocupa más por el individuo dentro del trabajo.
- Se ocupa más por el Derecho al trabajo.
- Es de gran flexibilidad debido a la extensa gama de situaciones en que pueden ser observadas estas normas.

POR SU APLICACION

- Se presentan problemas de índole práctico para su aplicación, lo que propicia a que no se consideren las necesidades reales para impartir la capacitación o bien impartíéndola por sí misma.
- Se presentan problemas de índole práctico para su aplicación. Se da la capacitación por sí misma para cubrir fines jurídicos.

IV. ANALISIS GENERAL DE LOS ENFOQUES PSICOLOGICO Y LEGAL.

En el cuadro comparativo se muestra que existen aceptaciones comunes para ambos criterios (psicológico y Legal), como lo es el hecho de que la Capacitación, forma parte del proceso total de educación, lo cual se verifica al estar establecido el derecho a la formación profesional dentro del sistema normativo laboral, esto como una de las formas en que se actualiza el derecho a la educación y por ende a la capacitación como un elemento de capital importancia para el desarrollo integral del hombre.

Dando así la oportunidad a través de la capacitación, de proporcionarles conocimientos a los trabajadores para desempeñar mejor su puesto actual o bien para desempeñar mejor otro puesto, lo que equivale a decir que los trabajadores tienen la oportunidad de conocer más elementos acerca del puesto que ocupan y con ello tendrán un mejor desempeño dentro de su trabajo como también la posibilidad de ascender, ya sea por conocer un poco más acerca de los puestos de otro nivel que guardan relación con el puesto actual o por la posibilidad de adquirir o desarrollar otras aptitudes para desempeñar otro puesto.

Y dado que la capacitación es de carácter muy especificado en su enseñanza teórica y académica, permite a los empleadores capacitar a sus empleados por un costo reducido y le permite a los empleadores adquirir conocimiento acerca de determinada actividad, permitiéndole entre otras cosas, incorporarse en breve al puesto en cuestión.

En esta enseñanza teórica y académica, que como es sabido, es referida a un puesto, suele requerirse un conocimiento previo, y en ocasiones, tiene como consecuencia suponer un mayor número de personas que puedan capacitarse y que por diversas razones no tuvieron la oportunidad de prepararse para desarrollarse dentro del ámbito laboral.

Sin embargo, debe tenerse presente que tanto la difusión de la enseñanza media y superior, como la imposibilidad de las universidades y escuelas técnicas de absorber cada vez mayor número de aspirantes a ingresar en ellas, crean nuevos problemas en el campo de la formación profesional, que puede a su vez implicar una revisión de su concepto. Ya que la manera de encarar la formación profesional como un medio para cubrir los vacíos de la impartida por el sistema educativo, puede entrar en crisis frente al número creciente de candidatos que pretenden entrar a esta clase de instituciones, con una formación de base amplia y la aspiración de encontrar en esos lugares, la carrera que no pueden seguir en el sistema escolarizado.

También debe mencionarse el hecho de que frecuente la capacitación impartida no se adecúa a las reales necesidades de los puestos de trabajo, notándose un exceso de formación teórica en detrimento de la práctica, es por ello que debe vincularse el esfuerzo de construcción de una educación ligada de una manera consistente al mundo del trabajo.

Por otra parte, de acuerdo con lo establecido en la Ley Federal del Trabajo, la capacitación es un medio de ascender de puesto, por lo que la capacitación puede quedar excluída cuando se alcance el puesto "terminal", cuando en realidad la capacitación debe ser un proceso permanente de identificación de todo lo que las características del medio imponen a los objetivos de la educación.

Continuando dentro del marco jurídico, es notable el carácter participativo que la capacitación tiene bajo este contexto y que se manifiesta con la creación de comisiones mixtas especializadas, que pueden también sugerir medidas para la mejora del sistema y deben participar en actuaciones dirigidas a prestar mayores garantías a la certificación ocupacional y a los eventuales exámenes de aptitud.

La flexibilidad es otro aspecto que se observa en este criterio legal en materia de capacitación y adiestramiento, flexibilidad que es en gran medida consecuencia de la extensa-

gama de situaciones en que pueden ser aplicadas estas normas, - dejando entre el patrón y el sindicato o los representantes -- del personal, la posibilidad de efectuar una serie de acuerdos como: sobre su tiempo y duración de la capacitación; y las etapas en que se cumplirán los planes y programas, sobre las distintas formas y modalidades posibles, incluyendo su combinación (cursos y programas de capacitación y adiestramiento de diferentes clases y duración, becas, licencias pagadas de estudio, etc.) sobre el ámbito físico, es decir si la capacitación o el adiestramiento se impartirán dentro de la empresa o total o parcialmente fuera de ella, sobre si se decidirá confiar la capacitación a los instructores que pertenezcan al personal de la empresa o que hayan sido especialmente contratados o por el contrario se concertarán con escuelas u organismos especializados, etc.

También se observa el hecho de que la Ley Federal del Trabajo no hace mención de métodos ni correctivos para la capacitación sino sólo menciona las pautas acerca del derecho a la capacitación, mientras que la Psicología trabaja día a día sobre los métodos más adecuados para impartirla. Es decir, en la Ley Federal del Trabajo no se establecen los requisitos académicos indispensables de cubrir para determinados niveles de capacitación, y es de considerarse que debían especificarse, - esto con ayuda del trabajo realizado por los psicólogos dedicados a este ámbito, con el fin de que no se desvincule este ar

duo trabajo de la capacitación y se esté en condiciones de alcanzar un desarrollo real dentro del trabajo, lo que entonces impediría la libertad del empleador o al responsable de esta materia para impartir a la capacitación con la deficiencias que en frecuentes ocasiones se presenta, impartién^{do}la sólo con el fin de cubrir un derecho del trabajador.

Cabe agregar que como en todas las áreas y muy específicamente en las sociales, se presentan continuamente problemas prácticos tales como: que la Ley Federal del Trabajo especifica que los planes y programas de formación profesional deben: "comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa" (fracción II del artículo 153-Q) y "abarca al total de los trabajadores de la empresa" (fracción III del artículo 153-Q).

Situaciones que, en algunos casos, no se alcanzan a cubrir en algunas instituciones, como es el caso de algunas Secretarías de Estado.

Por lo tanto, se encuentra que el problema de la concepción de Capacitación surge por su aplicación, ya que el objetivo principal en ambos criterios (psicológico y legal) no se oponen sino se complementan y se enfocan (aunque en diferentes grado) al desarrollar integral del individuo en la organización, objetivo que se pierde al instituirse por parte de --

las empresas, la Capacitación como un fin y no como medio. Esto es debido a que el marco legal no marca parámetros definidos a seguir que se hacen necesarios en esta materia, permitiendo a los empresarios que por diversas razones, como por ejemplo, falta de interés y/o intereses propios y/o mala interpretación del marco jurídico, incurran en graves fallas tales como: impartir a la capacitación únicamente como un derecho al trabajador y no entendiéndose ésta dentro del marco contextual que le corresponde, es decir, impartir la capacitación como un medio de desarrollo para el individuo en la organización y para la organización misma, al cual el trabajador tiene derecho. Teniendo esta situación consecuencia tales como: que la capacitación se enfoque como implemento para el logro de objetivos a corto plazo, propiciando la ineficiencia de la organización para la planeación de necesidades a largo plazo (a futuro) y no se consideren objetivos a lograr en forma sistemática, dando así que se planee en base a supuestos, facilitando la elaboración de programas aislados, no integrales.

Así pues el hecho de que no se contemple la legislación debidamente en esta materia trae como consecuencia el carácter polémico y la variabilidad del concepto de capacitación, variabilidad que afecta a sus contenidos e irremediablemente a sus objetivos mismos y que tiene que ver tanto con el desarrollo alcanzado por el sistema educativo, como con el de la economía y las relaciones laborales.

V. CONCLUSIONES

Por lo tanto:

Se acepta la Hipótesis de Investigación que señala que:

H_1 = EL OBJETIVO PRINCIPAL DE LA CAPACITACION DIFIERE EN EL -
CRITERIO PSICOLOGICO DEL CRITERIO LEGAL.

Y se rechaza la hipótesis nula.

A través de este análisis se hace evidente que los objetivos de la Capacitacón en el marco legal difieren de los -
objtivos que se tienen respecto a materia de Capacitación den-
tro del marco psicológico, sin embargo debe hacerse hincapié -
en que las diferencias que se encuentran no se oponen para alcan-
zar una meta final sino por el contrario, los objetivos de es-
tas dos áreas (Psicológico y Legal) son complementarios, esto-
queda explicado con el hecho de que cada área para existir ne-
cesita tener un objetivo propio y por razones obvias, cada una
de las áreas tienen sus objetivos particulares y en base a es-
to se porponen los métodos o recursos necesarios que conlle--
ven a él o los objetivos, según sea el caso.

Sin embargo, estos métodos o recursos que se proponen para alcanzar los objetivos dentro de las diferentes áreas, no implica la no consideración de otros aspectos relevantes, es decir, si bien es una realidad que el objetivo institucional - convenido en la Ley Federal del Trabajo, se interesa por alcanzar un mayor beneficio y una mayor productividad laboral dentro del sistema capitalista en el que vivimos, esto no implica que no se interese por los recursos humanos y de la misma manera se explica en el objetivo que la Capacitación tiene dentro del marco psicológico, que son los recursos humanos, lo cual tampoco significa que no lleve a un mayor beneficio y productividad a la empresa misma.

De hecho este aspecto se confirma con este análisis - en donde se verifica que la concepción de Capacitación en ambos criterios, refleja un esfuerzo por cada una de las áreas - por lograr una complementación, más que por lograr diferencias o similitudes de criterios, aún cuando existan por razones obvias.

Por otra parte, como se hace referencias en el análisis, la aplicación del concepto dependerá, en gran parte, de su contenido, de la forma en que sea concebido éste, aún cuando debe tenerse presente que las especificaciones que tenga el concepto no garantizan su aplicación efectiva.

En base a lo anterior se tiene que el problema funda-

mental no está en la definición como en la manera de llevarse a la práctica, y gran parte de esta situación se debe a que en algunos estatutos marcados por la ley Federal del Trabajo, permiten ser interpretados de diversas maneras, y por otra parte que no se detectan adecuadamente las necesidades para impartir la capacitación desde un principio. Resultando de esta situación que la concepción de Capacitación en ambos criterios más que oponerse se complementan, y sin embargo, sus objetivos se pierden y es cuando difiere el criterio psicológico del criterio legal respecto a esta materia, por hacer de la Capacitación un fin y no un medio. Siendo responsables los titulares del área, quienes si de todas maneras van a impartir capacitación lo hagan cumpliendo los lineamientos necesarios para cubrir las necesidades de Capacitación.

Cabe mencionar que es patente que las organizaciones de trabajadores reclamen la atribución de un sentido tal a la capacitación que tenga como meta la formación integral del hombre ya que en todas las etapas de la vida institucional, la actuación del hombre es esencial, ocurre antes que otros factores y es imprescindible. Ya que es el hombre quien genera, obtiene, adapta y transforma los recursos materiales, financieros y tecnológicos que son necesarios para que una institución cumpla con sus propósitos. Pero sobre todo es responsable del éxito o del fracaso, absolutos o relativos de una organización.

Para los fines de este estudio se proponen a continuación algunos elementos que se pretende sean considerados para evitar incurrir en los errores que frecuentemente se presentan en la Capacitación, con el objeto de que se proporcione ésta de una manera integral y se obtengan beneficios reales tanto para el pleno desarrollo del hombre como el de la Empresa y por ende la sociedad en sí.

Por último, en este caso concreto, mal se comprenderá el derecho a la formación profesional, si no se tiene clara la idea de que bajo cualquier régimen político o social, serán siempre conceptos polémicos en lo que se entrecruzan las aspiraciones de quienes trabajan y las de aquellos que utilizan el trabajo de otros, así como las de sus respectivas organizaciones y de las instituciones, organismos o personas que tienen o representan otros intereses o el interés general.

ALGUNOS DE LOS ELEMENTOS DE MAYOR RELEVANCIA QUE DEBEN SER CONSIDERADOS PARA IMPARTIR LA CAPACITACION.

- Habilitar a los responsables del área de capacitación para detectar las necesidades reales tanto de la empresa como de la sociedad en general, respecto a las actividades de capacitación y que éstas respondan a los objetivos de la misma.

El rol del psicólogo como responsable del área de capacitación es determinar qué se necesita aprender, fijar procedimientos para la enseñanza de los empleados y, lo más importante, diseñar y conducir investigaciones para determinar si los programas de capacitación han logrado los objetivos deseados.

- Es importante seleccionar el personal que ha de ser capacitado, ya que el diseño de los programas de capacitación debe tomar en cuenta las cualidades de las personas que van a capacitarse. En algunos casos, el psicólogo necesitará desarrollar varios programas de capacitación a fin de considerar los diferentes niveles de capacidad, experiencia y conocimiento de los individuos que van a recibir esta enseñanza.

- En general, una supervisión permanente. Para esto se debe diseñar un programa de supervisión permanente del cumplimiento de los lineamientos de la Capacitación.

- Se sugiere que en el artículo 153-I de la ley Federal del Trabajo, se haga también mención de que, cada determinado tiempo (un tiempo especificado) se verifique que se cumplan efectivamente los objetivos de manera directa y en la práctica de los planes y/o programas de capacitación y adiestramiento, que suelen ser amplios y pretensiosos en algunas ocasiones.

De tal suerte, que el tiempo que quede especificado en la Ley Federal del Trabajo en el artículo antes señalado, sea a partir de la fecha en que el plan y/o programa de capacitación y adiestramiento sea aprobado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, procurando que entre cada período de supervisión exista el menor tiempo posible.

Se considera necesario para determinar períodos específicos de supervisión en esta materia, que debido a la extensa gama de puestos que existen se determinen estos períodos por ramas de puestos, y para ello es necesario considerar las fechas en que se impartirán los cursos de acuerdo al plan y/o programa de capacitación y adiestramiento, así como las necesidades de capacitación por rama de puestos, etc.

- La capacitación para que se a un elemento de cambio social debe ser parte misma del trabajo diario, no una actividad adicional.

- Darle una mayor difusión (a la Capacitación y Adiestramiento) dentro de los sindicatos a fin de que éstos constituyan un apoyo más para que la capacitación se apege a los lineamientos legales en los casos que se presenten anomalías a este respecto y se traduzca, la Capacitación en el elemento que le permita al trabajador ascender, con su preparación, a mejores niveles de vida, a mayores prestaciones y a un

mejor nivel de vida en general.

- Para establecer o modificar una ley en materia de Capacitación y Adiestramiento, con el objetivo de mantener vinculados los objetivos de la Capacitación de las diversas áreas que se ocupan de ésta, y estar en condiciones de señalar eficientemente las especificaciones en las situaciones que lo requieran, para así evitar que los estatutos que indica la Ley Federal del Trabajo a este respecto, que permiten en algunos casos, que sin ser infringida la ley se pueda mal interpretar a la "conveniencia" del empresario, se sugiere se considere el arduo trabajo del Psicólogo en esta materia, es decir, se desarrolle un trabajo conjunto del legislador, el psicólogo y otros expertos en esta materia.

VI. SUGERENCIAS

Se sugiere para estudios posteriores atender meticulosamente las legislaciones que se comparen, no dejándose llevar por aquellos conocimientos previos que se pueden tener sin una demostración real de lo que se está afirmando, tanto por el riesgo de que respondan a realidades diferentes, como por la variedad de expresiones empleadas con igual o muy próximo sentido, así como por la incertidumbre que pueda contener el concepto mismo, o la atribución de sentidos distintos, en mayor o menor grado, a las mismas expresiones.

Ha de tenerse siempre presente que la acción del tiempo y de las circunstancias que atraviese cada país y en cada momento, la capacitación profesional, puede afectar el contenido de la formación a la que se aspira o reclama por parte de los individuos, los grupos, las organizaciones y/o las autoridades públicas. Ya que no cuesta mucho comprender que el contenido de la formación profesional no puede ser el mismo cuando se encara en países de alto nivel de alfabetización, donde la enseñanza obligatoria se alcance efectivamente.

GLOSARIO DE TERMINOS

CAPACITACION. CONCEPTUALIZACION DE

"Administración de Recursos Humanos". Arias, G.F. p. -
310-321

EDUCACION.- Adquisición intelectual, por parte de un individuo de los aspectos técnicos, científicos y humanísticos que le rodean. Entre los bienes culturales está el manejo de utensilios y herramientas, así como las características personales consideradas valiosas en la sociedad (algunos hábitos, carácter, etc.).

CULTURA.- Aquí tiene un significado antropológico, es todo aquello que el hombre ha creado o descubierto, comprende, por tanto, los conocimientos y la tecnología así como el gusto artístico, el sentido humanístico, las costumbres y los hábitos.

La EDUCACION es un término genérico que indica, la adquisición de los bienes culturales. En las organizaciones, con frecuencia se trata únicamente de proporcionar conocimientos o habilidades específicas, se emplean entonces otros términos (Capacitación, Entrenamiento, Desarrollo, etc.).

DESARROLLO. - Comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educa-

ción de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibilidad - hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir). (Hasta - ahora las organizaciones se han preocupado más por el desarro- llo de ejecutivos). Dicho proceso puede entenderse como la ma- duración integral del ser humano.

CAPACITACION.- Adquisición de conocimientos, princi- palmente, de carácter técnico, científico y humanístico.

EDUCACION
adquisición
intelectual
de bienes
culturales

ENTRENAMIENTO
preparación para
una tarea
DESARROLLO
formación de la
personalidad

ADIESTRAMIENTO
habilidad para
tareas motoras.
CAPACITACION
conocimientos

ENTRENAMIENTO.- Entrenarse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental, para poder desempeñar una labor -- como se ve, el entrenamiento forma parte de la educación.

ADIESTRAMIENTO.- Es proporcionar destreza en una habi- lidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

"Adiestramiento Sistemático, Pedagogía para el Adies- tramamiento" Amozurrutia y Limas. p. 18.

EDUCACION. Proceso que facilita y propicia la adquisición de conocimientos, habilidades y aptitudes que tiene que ver con el ámbito social y cultural en que actúa el educando.

"Problemas de la Administración". Guzmán, V. I. p. -- 69.

CAPACITACION.- Incluye el adiestramiento pero su objetivo principal es proporcionar conocimientos sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo. En esta virtud, la capacitación se imparte a empelados, ejecutivos y funcionarios en general, - cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante.

"Glosario de Términos". p. 135

CAPACITACION.- Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.

"La Capacitación y la Empresa". p. 20

CAPACITACION.- La capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa --- orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y - aptitudes del colaborador.

"Relaciones Industriales y Formación Profesional". México. INET. 1978. p.p. 39-40.

J.R. Hernández Pulido pone de relieve de que la CAPACITACION es una formación previa al comienzo de la actividad de - una empresa y el ADIESTRAMIENTO, una formación que se proporciona después que se está laborando en un puesto determinado.

"El Servicio Nacional ARMO..." En memoria de la Conferencia Nacional... Cit. p.p. 127-128.

M. Bravo Jiménez, destaca que aunque la CAPACITACION - sea un hecho preparatorio, debe considerársela normal durante - el empleo, puesto que períodos de capacitación se asocian a la - perspectiva de otra ocupación, o a la necesidad de operar una - nueva máquina, lo cual reduce, el adiestramiento a una función - complementaria, vinculada con la preparación para resolver los - problemas específicos que van surgiendo durante el desempeño -- efectivo del puesto de trabajo, y más precisamente con el "lo-- gro de las destrezas físicas e intelectuales, en un puesto de - trabajo" y el manejo del equipo correspondiente.

"Nueva Ley Federal del Trabajo, Tematizada y Sistematizada". 8a. Edición. México, Mayo, 1980. p. 239.

A su vez, tanto N. de Buen como B. Cavazos Flores ven-

en la CAPACITACION un instrumento de movilidad profesional ascendente, dejando al adiestramiento el cometido de asegurar el perfeccionamiento del desempeño del mismo puesto y se considera que el ADIESTRAMIENTO es siempre posible mientras que la capacitación puede quedar excluida cuando se ha alcanzado un puesto "Terminal".

"Terminología Básica de la Formación Profesional en -- América Latina" Montevideo. CINTERFOR. 1978. p. 13.

Santiago Agudela Mejía señala que la CAPACITACION se define por su método, sus objetivos y la situación de quienes la reciben, mientras que el ADIESTRAMIENTO es entendido como la "Acción destinada a capacitar trabajadores exclusivamente en la práctica profesional desarrollando sus habilidades motoras para obtener mayor destreza operativa".

CAPACITAR. - "Acción de impartir sistemáticamente un -- conjunto organizado de contenidos teóricos y prácticos que conforman una ocupación a trabajadores con cierto grado de conocimientos y experiencias previas en ocupaciones afines.

Hay quienes reservan el término CAPACITACION Para identificar exclusivamente las "Acciones tendientes a desarrollar y perfeccionar las habilidades para el trabajo y dentro del propio trabajo".

A P E N D I C E

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

CONVENIO 142

CONVENIO SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL Y
LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESARROLLO -
DE LOS RECURSOS HUMANOS

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 de junio de 1975 es su sexagésima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al desarrollo de los recursos humanos: orientación profesional y formación profesional, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha de veintitrés de Junio de mil novecientos setenta y cinco, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre-

Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975:

ARTICULO 1

1. Todo Miembro deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en el campo de la orientación y formación profesionales, estableciendo una estrecha relación entre este campo y el empleo, en particular mediante los servicios públicos del empleo.

2. Estas políticas y estos programas deberán tener en cuenta:

a) Las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;

b) La fase y el nivel de desarrollo económico, social y cultural;

c) Las relaciones entre el desarrollo de los recursos humanos y otros objetivos económicos, sociales y culturales.

3. Estas políticas y estos programas deberán aplicar-

se mediante métodos adaptados a las condiciones nacionales.

4. Estas políticas y estos programas tendrán por mira mejorar la aptitud del individuo de comprender su medio de trabajo y el medio social y de influir, individual o colectivamente, sobre éstos.

5. Estas políticas y estos programas deberán alentar y ayudar a todas las personas, en un pie de igualdad y sin discriminación alguna, a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad.

ARTICULO 2

Para alcanzar los objetivos arriba mencionados, todo Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas abiertos, flexibles y complementarios de enseñanza general técnica y profesional, así como de orientación escolar y profesional y de formación profesional, tanto dentro del sistema oficial de enseñanza como fuera de éste.

ARTICULO 3

1. Todo Miembro deberá ampliar gradualmente sus sistemas de orientación profesional, incluida la información permanente sobre el empleo, a fin de asegurar que se pongan a disposición de todos los niños, adolescentes y adultos una información completa y una orientación tan amplia como sea posible, -- inclusive por medio de programas apropiados en el caso de los minusválidos.

2. Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y -- las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo, y otros -- aspectos de la vida activa en los diversos sectores de la actividad económica, social y cultural, y a todos los niveles de -- responsabilidad.

3. Esta información y esta orientación deberán ser -- completadas con información sobre los aspectos generales de los contratos colectivos y los derechos y obligaciones de todos los interesados en virtud de la legislación del trabajo; esta última información deberá suministrarse de acuerdo con la ley y la -- práctica nacionales habida cuenta de las respectivas funciones y tareas de las organizaciones de trabajadores y de empleadores

interesados.

ARTICULO 4

Todo Miembro deberá ampliar, adaptar y armonizar gradualmente sus sistemas de formación profesional en forma que cubran las necesidades de formación profesional permanente de los jóvenes y de los adultos en todos los sectores de la economía y ramas de actividad económica y a todos los niveles de calificación y de responsabilidad.

ARTICULO 5

Las políticas y programas de orientación profesional y formación profesional deberán establecerse e implantarse en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y según los casos y de conformidad con la ley y la práctica nacionales, con otros organismos interesados.

ARTICULO 6

Las ratificaciones formales del presente Convenio se--

rán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

ARTICULO 7

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor 12 meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

ARTICULO 8

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director Gene

ral de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no -
surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya-
registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y -
que, en el plazo de un año después de la expiración del período
de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso -
del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obli-
gado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo po-
drá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de-
diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

ARTICULO 9

1. El Director General de la Oficina Internacional de
la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los - -
Miembros de la Oficina Internacional del Trabajo el registro de
cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuni- -
quen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el-
registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada,
el Director General llamará la atención de los Miembros de la -
Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente

Convenio.

ARTICULO 10

El Director General de la Oficina Internacional del -- Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Uni-- das, a los efectos del registro y de conformidad con el artícu-- lo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información com-- pleta sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de-- denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos prece-- dentes.

ARTICULO 11

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Admi-- nistración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y-- considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de -- la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

ARTICULO 12

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 8, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

ARTICULO 13

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticos.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez B. L. Profr. - "ECONOMIA, PRODUCTIVIDAD Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS". Centro Nacional de Productividad.
- Althusser, L. - "LA FILOSOFIA COMO ARMA DE LA REVOLUCION". Ed. Siglo XXI. México, 1982
- Andrade A.C. de - "COORDINACION DEL SISTEMA FORMAL DE EDUCACION CON EL DE FORMACION PROFESIONAL EN PAISES DE AMERICA LATINA". O.I.T. Catálogo No. 34, 1978.
- Araoz, A. - "CINTERFOR Y EL SISTEMA LATINOAMERICANO DE COOPERACION TECNICA EN FORMACION PROFESIONAL". CINTERFOR, 1980.
- Barbagaleta H.H. - "DIGESTO LEGISLATIVO DE LA FORMACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA Y EL CARIBE". O.I.T., 1981.
- Barbagaleta H.H. - "EL TRIPARTISMO Y LA FORMACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA. O.I.T.- Catálogo No. 53, 1980.
- Beeby C.E. & Curle A. - "PLANEAMIENTO EDUCACIONAL: LOS ROLES DE PLANIFICADOR Y DEL ADMINISTRADOR". Ed. Paidós, Buenos Aires, 1969.
- Bloom, S.B. - "TAXONOMIA DE LOS OBJETIVOS DE LA EDUCACION".

- Clifton, Chadwick - "TECNOLOGIA EDUCACIONAL PARA EL DO-
CENTE". Ed. Paidós, Buenos Aires,-
1979.
- Craig y Bittel - "MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARRO-
LLO DE PERSONAL". Ed. Diana. Méxi--
co. 1971
- Ducci, M.A. - "PROCESO DE LA FORMACION PROFESIO--
NAL EN EL DESARROLLO DE AMERICA LA-
TINA". O.I.T. Catálogo No. 44, 1979.
- Escandón, G. Ma. de S. - "CAPACITACION PARA EL TRABAJO". - -
UNAM. 88, 1976.
- Ferrandez, Saramona Tarin - "TECNOLOGIA DIDACTICA". Ed. CEAC, -
S.A. España, 1979
- Foster G. M. - "LAS CULTURAS TRADICIONALES Y LOS -
CAMBIOS TECNICOS". Ed. Fondo de Cul-
tura Económica. México, 1982.
- Hilf, H. H. - "LA CIENCIA Y EL TRABAJO" Serie A.-
22 de la colección: La Empresa y el
Hombre.
- Medina, S. J. - "CAPACITACION EN LA ADMINISTRACION-
DE RECURSOS HUMANOS". U.N.A.M. 07, -
1975.
- Mérigo, Eduardo - "EL CAPITAL". Ed. Orbis. España, ---
1985.

- Mira y López Dr. - "FACTORES PSICOLOGICOS DE LA PRODUCTIVIDAD". Ed. Buenos Aires., 1961.
- Novaes, P. - "CIUDAD Y RECURSOS HUMANOS". O.I.T. Catálogo No. 23, 1976.
- O.I.T. - "CONVENIO SOBRE LA ORIENTACION PROFESIONAL Y LA FORMACION PROFESIONAL EN EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS". Convenio 142, 1975.
- O.I.T. - "ESTUDIO PROSPECTIVO SOBRE LA FORMACION PROFESIONAL EN AMERICA LATINA-Y EL CARIBE". Catálogo No. 17, - - 1975.
- O.I.T. - "LA FORMACION: RETO DE LOS AÑOS 80. EXTRACTOS DE LA MEMORIA DEL DIRECTOR GENERAL DE LA O.I.T." (66a. reunión de la conferencia internacional del trabajo en Ginebra en 1980). 1980.
- O.I.T. - "LA INTERACCION ENTRE EL ESTADO Y LAS ORGANIZACIONES DE EMPLEADORES Y DE TRABAJADORES EN LA FORMACION PROFESIONAL". Catálogo No. 104, Coloquio internacional realizado en Turín (Italia), Madrid y Parí en - - 1979. 1980.

- O.I.T. - "PARTICIPACION DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES EN LA FORMACION PROFESIONAL". Catálogo No. 78. Proyecto 118., Seminario realizado en México en 1977. 1977.
- O.I.T. - "SEMINARIO SOBRE DETERMINACION DE NECESIDADES DE FORMACION PROFESIONAL". Catálogo No. 98. Proyecto - - 130. Seminario realizado en Panamá en 1979, 1980.
- O.I.T. - "SEMINARIO SOBRE EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES DE FORMACION PROFESIONAL ANTE LAS EXIGENCIAS DEL DESARROLLO". Catálogo No. 103 Proyecto - - 126. Seminario realizado en Tegucigalpa, Honduras en 1979. 1980.
- Presidencia de la República - "REESTRUCTURACION DEL SISTEMA GENERAL DE ADMINISTRACION Y DESARROLLO DE PERSONAL DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL". Documentos Básicos. Colección: Administración y Desarrollo de Personal. Núm. 1. Impreso en Talleres Gráficos de la Nación. S.C. de P.E. y R.S. México, 1979.
- Rodríguez, S. J. - "EVALUACION DE UN PROCEDIMIENTO PARA INCREMENTAR LA EFICACIA LABORAL DE UN GRUPO SECRETARIAL". U.N.A.M. 36. 1979.

- Tangelson, O. - "EMPLEO Y FORMACION PROFESIONAL EN-
AMERICA LATINA".
O.I.T. Catálogo No. 13, 1974.
- Trueba U. A. & Trueba
B.J. - "LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970, -
REFORMA PROCESAL DE 1980. Ed. Po-
rrúa, S.A. México, 1982.