

2741



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

SABER OBRERO Y CAPACITACION LABORAL
EN MEXICO: EL S. T. C.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN SOCIOLOGIA

P R E S E N T A :

ROGELIO RAYON MIRANDA

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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 está 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.

C O N T E N I D O

Pag

INTRODUCCION

CAPITULO I. PLANTEAMIENTOS TEORICOS Y PRACTICOS EN TORNO A LA CAPACITACION LABORAL

- | | | |
|-----|---|----|
| 1.1 | LA CAPACITACION TECNICA EN EL TRABAJO Y LOS SISTEMAS ESCOLARIZADOS DE INSTRUCCION | 1 |
| 1.2 | DEFINICION DEL CONCEPTO "CAPACITACION LABORAL" | 5 |
| 1.3 | LA CAPACITACION LABORAL EN LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO | 14 |
| 1.4 | EDUCACION OBRERA Y POLIVALENCIA LABORAL | 25 |

CAPITULO II. ASPECTOS SOCIOHISTORICOS DE LA CAPACITACION LABORAL EN MEXICO

- | | | |
|-----|--|----|
| 2.1 | INDUSTRIALIZACION Y CLASE OBRERA EN MEXICO | 33 |
| 2.2 | LA CAPACITACION LABORAL DEL OBRERO MEXICANO | 39 |
| 2.3 | EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1982 - 1988 | 58 |

CAPITULO III. EL S.T.C. COMO EMPRESA CAPITALISTA

| | |
|--|-----|
| 3.1 EMPRESA Y TRABAJO CAPITALISTA | 81 |
| 3.2 LA EVOLUCION PROFESIONAL DEL TRABAJO CAPITALISTA | 92 |
| 3.3 ORGANOGAMA Y DEMANDAS DE CAPACITACION EN EL S.T.C. | 105 |

CAPITULO IV. LA CAPACITACION LABORAL EN EL S.T.C.

| | |
|--|-----|
| 4.1 LOS PROPOSITOS FORMALES DEL INSTITUTO DE CAPACITACION Y DESARROLLO (IN.CA.DE.) | 113 |
| 4.2 TALLERES DE MANTENIMIENTO Y CAPACITACION | 121 |
| 4.3 CRITERIOS DE EVALUACION | 127 |
| CONCLUSION | 132 |
| ANEXO | |
| BIBLIOGRAFIA | 147 |

I N T R O D U C C I O N

La capacitación laboral del obrero mexicano no sólo es un problema metodológico y técnico al que han pretendido hacer frente tanto los industriales como el propio Estado con poca o regular fortuna. A los problemas pedagógicos, psicológicos, de financiamiento, etc., se suman otras cuestiones, entre las que destaca el problema de la Democracia laboral, entendida ésta no sólo como la facultad que tienen los trabajadores de elegir a sus representantes sino la oportunidad que tienen aquéllos de participar en la búsqueda de soluciones a los problemas que tienen lugar en los mismos puestos de trabajo como son: la seguridad e higiene industrial, la capacitación y el adiestramiento laboral, la promoción escalafonaria, etc.

Con esto quiero decir que intenté abordar la problemática de la capacitación laboral desde una perspectiva que me permitiera destacar los aspectos sociales y aún políticos que se encuentran presentes en los centros de trabajo - cuando en ellos se intentan definir los criterios a seguir para la capacitación de la mano de obra.

En primer término, sabemos bien que la economía de México al igual que muchas de las economías denominadas dependientes, tiene frente a sí los efectos - de la refuncionalización del capital a escala regional e internacional, uno de los cuales está relacionado con la introducción de nuevas tecnologías de producción y la consecuente modificación en los ritmos y contenidos del trabajo industrial, lo que a su vez se relaciona con la capacitación laboral y la recomposición del saber obrero.

Esta situación y el hecho de trabajar en el Sistema de Transporte Colectivo (METRO) de la Ciudad de México, lo que me permitió tener conocimiento directo de la problemática respecto a la capacitación laboral que experimentan los - trabajadores que se desempeñan en los talleres de mantenimiento, fueron para mí motivo más que suficiente para realizar un trabajo de investigación donde aspectos tan "obvios" como la polarización laboral, el productivismo, la jerarquía -

ocupacional, la eficiencia, etc., son puestos en debate a través de la exposición de teorías como la del "capital humano", misma que sustenta toda una filosofía utilitarista en los terrenos educativo y laboral respectivamente.

La teoría del capital humano propone considerar todos los gastos relativos al elemento humano de las empresas no como gastos de consumo sino como gastos de "inversión", es decir, gastos que no representan pérdida de capital --- sino más bien, gastos que significan su incremento.

La concepción productivista que se deriva de esta teoría, puedo afirmar, ha estado presente en la proyección de las políticas de capacitación de las -- empresas nacionales y transnacionales del país que la han considerado aspecto digno de atender. El reconocimiento de los mismos dirigentes empresariales en el sentido de que aún a principios de esta década se brindaba capacitación sólo a un pequeño número de trabajadores (mandos intermedios y gerenciales), me -- permiten hacer dicha afirmación.

La capacitación laboral no sólo incide en los problemas de mayor producción, de mayor eficiencia y mayor autonomía laboral de los trabajadores fabriles del país, principios que en sí no son desdeñables y que pueden ser enarbolados por la teoría del capital humano, la polémica surge cuando quedan en discusión los métodos y técnicas utilizados por las empresas para alcanzar dicho fin.

Por esta razón, la capacitación laboral que sintetiza una visión utilitaria de la mano de obra y que se fundamenta en dicha teoría del capital humano, lejos de constituir una capacitación reflexiva en torno al objeto y proceso -- del trabajo constituye una capacitación "actitudinal", donde la imaginación, inventiva e innovación del trabajador, son descartados como posibles elementos que pueden ser integrados al proceso mismo de capacitación, lo que a mi parecer representa un gran escollo para la solución de los problemas cambiantes y diversos que tienen lugar en la moderna empresa.

En el primer capítulo de esta tesis confiero amplio espacio a la presentación de los principios teóricos y metodológicos de la teoría del capital humano con el objeto de precisar cuáles son los límites en que se mueven los administradores y gerentes mexicanos y transnacionales para justificar la discriminación laboral de buena parte de trabajadores fabriles mexicanos, en materia de capacitación y adiestramiento laboral.

Pero por otra parte, también consideré conveniente anteponer a los argumentos de dicha teoría, algunas ideas que contrastaran con las mismas, para dar así al lector oportunidad de percatarse no sólo de las cuestiones de forma sino de fondo que conciernen al problema de la capacitación de la mano de obra.

La polivalencia laboral, entendida no sólo como capacitación sino como verdadera formación profesional de los trabajadores constituye el más importante principio teórico y metodológico que puede contraponerse a aquéllos que se sustentan, afirman y promueven una capacitación meramente "sicologista", que a su vez se traduce en un elemento que parcializa al trabajador, provocando con ello el contrasentido de "capacitar descalificando" a la mano de obra, es decir, con vertir al técnico capacitado en un especialista de determinado equipo o maquinaria, y nada más.

Por esta razón, considero que una capacitación laboral donde la polivalencia técnica del sujeto esté presente, debe constituir un principio central en los esfuerzos de todas las organizaciones sociales comprometidas con los trabajadores, y en primer término el sindicato, interesados en alcanzar otros aspectos laborales que trasciendan a lo educativo y social, si tenemos en cuenta que el grueso de trabajadores fabriles en México tienen en promedio una escolaridad de cuatro años de educación elemental.

Debido a que la empresa capitalista tiene un profundo compromiso con la sociedad en que se desarrolla, no es arriesgado declarar que debe permitir el desarrollo de una capacitación no sólo para el trabajo sino una educación polivalente que permita al trabajador individual y colectivo obtener beneficios socia

les en términos no sólo de promoción y seguridad industrial sino también de -- educación y cultura. Mientras ello no suceda difícilmente se podrá hablar de -- Democracia en el ámbito fabril.

Resumiendo: los principios teóricos tanto de la teoría del capital humano como los de la llamada polivalencia laboral nos obligan a reconocer dos pro-- puestas disímbolas en torno a la capacitación. Mientras la capacitación labo-- ral es instrumentada sólo para incrementar el rendimiento económico del traba-- jador, el saber obrero le permite a éste último integrar a su experiencia labo-- ral todo el cúmulo de conocimientos que se derivan del contacto directo con el proceso productivo, y por lo mismo, ya no se trata sólo de producir más y me-- jor sino de tener mayores márgenes de seguridad industrial, mayor control y co-- nocimiento tanto del objeto como del proceso de trabajo en el que se halla in-- volucrado.

Ahora bien, no por ser disímbolas ambas propuestas son excluyentes debido precisamente a que debe permitirse e incentivarse la participación del "saber obrero" en la proyección de las políticas laborales que definen los límites -- y propósitos de la capacitación, lo cual, visto desde cualquier óptica tendrá un costo económico para la gerencia empresarial, pero al mismo tiempo represen-- tará un acto de justicia laboral al inducir a dicha gerencia a recompensar de manera permanente y equitativa toda iniciativa, invento o modificación tecno-- lógica que provenga del trabajador.

En México, si bien es cierto que la mayoría de los locales industriales -- están catalogados como talleres manufactureros, es decir, como talleres con me-- diana o poca inversión tecnológica, ello no les exenta de verse inmiscuidos en la problemática debido al creciente número de accidentes laborales que tienen lugar en los mismos. Por esta razón, la capacitación laboral se ha encontrado en repetidas ocasiones en el centro de los debates institucionales y desafortu-- nadamente poco se ha hecho al respecto.

Poco se ha hecho, salvo el que los industriales nacionales y trasnaciona--

les hayan adoptado un criterio selectivo para otorgar capacitación laboral sólo a los niveles medios y directivos de las empresas, olvidándose en la mayoría de los casos de los trabajadores que se hallan directamente involucrados en la producción fabril. El trasfondo de esta situación?

Pues nada más y nada menos que el saber obrero, al margen de la capacitación otorgada por las empresas, ha guardado un lugar estratégico en el subsidio que la clase obrera mexicana ha otorgado al crecimiento industrial del país por espacio de más de tres décadas, tiempo en el que no existió reglamentación jurídica sobre esta cuestión.

Por esta razón, considero que al poner en acción habilidad y conocimiento laborales, el obrero mexicano no sólo responde a un mecanismo de adaptación laboral sino que evidencia la necesidad de replantear los principios metodológicos que promueven a la capacitación como proceso unilateral, es decir, como proceso que atañe únicamente a la gerencia capitalista y sus especialistas en administrar los "recursos humanos". A lo largo del segundo capítulo desarrollo -- más detenidamente las ideas arriba mencionadas e intento relacionarlas a través de una lectura crítica del Programa Nacional de Capacitación y Adiestramiento - 1984 - 1988, que en su momento fue el documento oficial más reciente que trata sobre la problemática.

Por otra parte, como mencioné al inicio de esta introducción, por ser trabajador del S.T.C. (METRO) mi interés radica en presentar la situación que prevalece en ésta, que es una empresa con alta inversión de capital en relación -- con las ideas manifiestas en el primer y segundo capítulos de este mismo trabajo.

En primer lugar, las características de la empresa y del trabajo que en -- ella se realiza, me llevaron a plantear la evolución del trabajo capitalista y de la empresa misma, por esta razón, el tercer capítulo se refiere precisamente al análisis de las repercusiones tanto políticas como sociales que dicha evolución ha tenido en la desaparición de la denominada "carrera obrera", es decir, --

del proceso cultolaboral en el cual el trabajador se apropiaba y ejercitaba en la realización de determinada actividad, misma que le llegaba a conferir el -- status de maestro artesano.

Con lo anterior intento introducir en el análisis algunos elementos de -- reflexión que nos alejen un poco de los criterios tradicionales adoptados en -- el estudio de una problemática tan específica como lo es la capacitación laboral, y que en la mayoría de las ocasiones se circunscriben a propuestas de -- dole psicológica y pedagógica.

Pero tampoco quiero decir que tales propuestas sean inválidas, ya que -- incluso uno de los argumentos centrales de este trabajo parte del principio -- pedagógico que identifica a las fábricas y talleres industriales no sólo como -- espacios geográficos donde se aplica determinado conocimiento técnico laboral sino como lugares donde es posible generarlo. Mi intención es complementar -- las ideas a la luz de la estratificación laboral que tiene lugar en dichos -- centros, mediante la capacitación laboral otorgada por la empresa.

Veremos que en términos generales, la evolución de la empresa capitalista representó una diferenciación de las etapas específicas de gestión, planeación y ejecución del trabajo, lo que dió fin a todo un sistema profesional de -- generación y difusión del conocimiento técnico requerido, y que le permitía al -- trabajador poseer cierta autonomía respecto al proceso mismo de trabajo.

Los argumentos que se esgrimen en favor de la desaparición de la denomina -- da "carrera obrera" ocultan el trasfondo de la cuestión, a saber; que en aras -- de una necesidad tecnológica por competir en el mercado, la empresa somete a -- los trabajadores a un creciente proceso de parcialización, donde el permanente monopolio de la información por parte de la empresa, intenta inhibir la genera -- ción y manifestación de un conocimiento que cuestione la jerarquía de poder -- existente dentro de la misma.

De esta forma podemos decir que la evolución de la empresa no sólo afecta

VII

la relación técnica del obrero con su puesto de trabajo sino que también significa una continua evolución de la autoridad y de quienes la ejercen.

Al quedar diferenciados los momentos de gestión y ejecución laborales, la empresa adquiere una estructura piramidal donde las decisiones son tomadas por aquellos trabajadores no directamente involucrados en el proceso de producción. Para el caso que nos interesa, el cómo, cuándo y dónde capacitar a la base trabajadora depende del criterio y "sensibilidad" de los mandos directivos, quienes difícilmente muestran interés en conocer la problemática en el lugar mismo donde se presenta, es decir, el puesto del trabajo.

En los diferentes talleres de mantenimiento del STC., lugares donde se atienden los desperfectos de los diferentes modelos de trenes que circulan en todas las líneas, ciertamente no puede decirse que sean visitados con regularidad por las autoridades encargadas de sistematizar los cursos de capacitación del personal al que se promueve escalafonariamente, lo mismo que al de nuevo ingreso. De los ocho años que llevo laborando en casi todos los talleres de material rodante como así se les denomina en el área administrativa, nunca he tenido conocimiento de que se investigue sobre las necesidades de capacitación manifiestas en dichos centros.

Las razones para que ello suceda pueden ser varias y van desde la carencia de recursos financieros hasta el temor profesional de quienes son los responsables de determinar los criterios a seguir para la ejecución de los diferentes programas de capacitación en el "METRO" de la Ciudad de México.

En este punto, el lector podrá constatar que lo disgregado en el marco teórico de la tesis, aunque parezcan meras especulaciones no lo son, debido a que en el análisis del estudio de caso que da pie a la reducción de un cuarto y último capítulo, ejemplifico varias situaciones conflictivas que impiden hablar de una capacitación modelo para los trabajadores de dicha empresa, aún cuando existen las instancias para ello.

VIII

Debo comentar que al permitírseme presentar mi servicio social en el --- Instituto de Capacitación y Desarrollo (INCADE) del S.T.C. ello me facilitó -- un acercamiento más directo con las autoridades del diseño de la capacitación que se imparte en dicho centro, y por ende, con los criterios utilizados en su ejecución.

Así, los mismos responsables me hicieron saber que "infieren" que la capa citación impartida es deficiente porque son evidentes: la falta de continuidad entre los cursos impartidos, porque existe demasiada teoría respecto a la prác tica en los mismos, desconocimiento de las necesidades reales y manifiestas en los puestos mismos de trabajo, carencia de equipo y material pedagógico, deficiente preparación de los instructores, etc.

Al trasladar todas estas deficiencias operativas y metodológicas a los -- talleres de mantenimiento, que son el lugar donde el trabajador se enfrenta a las tecnologías foráneas, el panorama se vuelve sombrío, puesto que en la mayo ría de los casos los trabajadores se apropian de una capacitación a través del desarrollo mismo de sus actividades, o mejor dicho, de la experiencia laboral cotidiana.

Por último, termino este trabajo tratando de ubicar la problemática de la capacitación laboral del obrero mexicano bajo las condiciones que están deter minando el proceso de reconversión industrial del país, que según parece, no -- es otra cosa que un nuevo proceso de agotamiento intensivo de la mano de obra.

Si hace poco más de treinta años se encontraba en el centro de los deba-- tes institucionales la conveniencia de brindar capacitación laboral a los trabajadores, no es posible justificar que a finales de la década de los ochenta dicha inquietud aún se mantenga como propósito, toda vez que se considera el instrumento idóneo que hará posible la realización de dicho proyecto de recon versión industrial.

Capacitación laboral para qué y cómo? Si el proceso arriba mencionado --

IX

fuera en realidad democrático permitiría a los trabajadores dar su opinión, -- que es la que finalmente importa porque son ellos quienes hacen posible la reproducción material de esta sociedad.

**CAPITULO I. PLANTEAMIENTOS TEORICOS Y PRACTICOS EN TORNO
A LA CAPACITACION LABORAL.**

- 1.1 LA CAPACITACION TECNICA EN EL TRABAJO Y LOS SISTEMAS
ESCOLARIZADOS DE INSTRUCCION.**
- 1.2 DEFINICION DEL CONCEPTO " CAPACITACION LABORAL "**
- 1.3 LA CAPACITACION LABORAL EN LA TEORIA DEL CAPITAL
HUMANO.**
- 1.4 EDUCACION OBRERA Y POLIVALENCIA LABORAL.**

1.1. LA CAPACITACION TECNICA EN EL TRABAJO Y LOS SISTEMAS ESCOLARIZADOS DE INSTRUCCION.

La permanencia del capitalismo como forma de vida ha requerido la reproducción constante de todas las condiciones económicas, ideológicas, sociales, etc. necesarias para su funcionamiento, pero esta reproducción no ha sido unilateral, esto es, sólo de parte del capital sino que también la clase obrera ha requerido de elementos constitutivos regenerados constantemente que hagan posible su adecuado funcionamiento, uno de los cuales, y que es objeto del presente trabajo hace referencia a la calificación técnica de la fuerza de trabajo.

Si en un primer momento dicha calificación se adquiría y desarrollaba en el proceso mismo de trabajo (algo que aún sucede en la realidad), con la continua modificación del proceso laboral (integración de la ciencia a la industria), la calificación tenía que ser adquirida entonces en instituciones específicas para tal fin. De esta necesidad surgen los procesos escolarizados de formación laboral y profesional, mismos que corresponden a un grado específico de desarrollo y organización de la sociedad humana y que se diferencian de aquellos procesos no escolarizados por la forma, estructura, entorno físico, objetivos, etc. con los cuales se hace posible su funcionamiento.

Tenemos entonces que el sistema educativo capitalista lejos de intentar la integración de la sociedad (integración que el discurso ideológico del Estado pretende hacer creer), muestra la tendencia a la configuración de dos "alternativas" pedagógicas diferentes; la correspondiente a los grupos dominantes de la sociedad (impartida en universi

dades e institutos de educación superior), y aquella destinada a la población trabajadora con imperiosa necesidad de integrarse al mercado laboral, misma que se logra con las modalidades educativas tecnológicas con carácter terminal.

A todo ello los criterios meritocráticos, genitistas y psicológicos que hacen aparecer el éxito educativo como una cuestión estrictamente individual, personal, no son sino intentos ideológicos por desvirtuar el trasfondo de la cuestión; con ello se quiere ocultar bajo un velo de aparente democracia la función de reproducción que las múltiples diferencias sociales desempeñan en la sociedad entera; se intenta argumentar en pro de una posible desvinculación entre conflictos de clase y práctica pedagógica específica.

Puede decirse que entre los sistemas formales e informales de instrucción existen similitudes en la forma de hacerse efectivos, similitudes que tiene relación con una práctica pedagógica específica. El trabajo pedagógico en un sistema escolarizado se define como aquél cuyo objetivo es el inculcar cierto tipo de conocimiento que a lo largo del tiempo puede crear un "habitus" mismo que tiende a incrementarse conforme se incrementa la escolaridad del individuo.

En un sistema no escolarizado dicho habitus también tiene un peso específico en la práctica educativa que se lleva a cabo por individuos cuya situación es diferente (por la necesidad de poner en práctica de manera inmediata el conocimiento adquirido, por el tipo de relación contractual entre empresa y trabajador, etc.) a la de aquellos ubicados en los sistemas escolarizados y que aún no se insertan en el mercado laboral.

Todo lo anterior viene a colación por la necesidad de tener presente el proceso al que está sometido el trabajador promedio cuando pasa por un proceso de calificación o enseñanza laboral, es decir cuando la mayoría de ellos son desplazados del sistema de instrucción formal y su calificación apenas cubre los mínimos requeridos para ser empleado. En ambos casos, se producen y reproducen los mecanismos necesarios para dotarlo de un conocimiento unilateral de la sociedad en su conjunto y de su práctica profesional en particular.

Ante un argumento como el anterior puede decirse no obstante, que el promedio de escolaridad de los trabajadores tiende a aumentar en vez de disminuir en la moderna sociedad y que este hecho debe repercutir en la formación de individuos capacitados productiva y socialmente; pero nada más alejado de la realidad.

En la medida en que el trabajador resulta fácilmente-sustituible por carecer de un conocimiento especializado previamente avalado por las instituciones sociales respectivas (escuelas e institutos, centros de capacitación etc.) se comprende la polarización laboral existente, manifiesta en el modo específicamente capitalista de organizar el trabajo: una minoría de trabajadores que proyectan y administran el proceso de producción y una gran mayoría -- que adquiere sus habilidades laborales en el ámbito mismo de trabajo. Con lo cual se pone de manifiesto que " La escuela está completamente desconectada de la industria -- pues la calificación necesaria se adquiere en la producción misma. Sin embargo, el nivel de escolaridad de la fuerza laboral se eleva gradualmente, como resultado de decisiones políticas de expandir las oportunidades educati

vas y no del aumento de los requerimientos educativos para la producción ". (1)

Puede pensarse que la masificación de la enseñanza es el resultado de constantes luchas democráticas por parte de amplios sectores de la población y que el acceso a mayores índices de escolaridad es el corolario adecuado a -- las mismas; sin embargo, existe también la respuesta de -- quienes mantienen el criterio de "selectividad educativa" -- y someten a la educación a un proceso de "devaluación so-- cial" al cerrar o mantener en niveles muy bajos la aceptación al mercado laboral de aquellos que poseen un conoci-- miento (técnico) parcializado y simplificado.

La democracia educativa se verifica entonces a un alto costo social ya que ella sólo es posible a costa de la democracia en y por el trabajo. La apertura a niveles medios y superiores de escolaridad para un número creciente de personas, va acompañado de una limitación a sus posibilidades de ingresar al mercado laboral respectivo.

(1) Víctor Gómez C. y Jorge Munguía E. "División Técnica del Trabajo y Calificación" Rev. Anales, UAM-X, 1984, p.335

1.2. DEFINICION DEL CONCEPTO " CAPACITACION LABORAL "

En la sociedad capitalista existe un proceso contradictorio respecto a la acumulación y generación de conocimiento a nivel de la colectividad y del individuo, lo que es resultado de la creciente división social y técnica del trabajo, misma que se traduce en la existencia de trabajo calificado y no calificado.

La organización del trabajo capitalista presupone una mayor acumulación de conocimientos al nivel de la sociedad, donde se conjugan actividades de planeación, control, dirección etc. a cargo de especialistas en la materia, mientras que a nivel individual dicha organización provoca que las actividades del trabajador queden reducidas a movimientos invariables, repetitivos, permanentes. A nivel social se verifica entonces un enriquecimiento científico-tecnológico mientras que a nivel particular se verifica el proceso contrario.

Por el grado de racionalización que el trabajo adquiere en sociedades completa o medianamente industrializadas, el conocimiento técnico existente queda funcionalmente circunscrito a la correcta aplicación de "instrucciones" determinadas (el Know-How americano), esto, resultado del constante incremento del conocimiento colectivo frente a un conocimiento individual que no puede crecer en la misma medida.

No obstante lo anterior, para lograr una conceptualización de la capacitación laboral no se trata únicamente -

de ponderar criterios cuantitativos que nos den una explicación de la relación existente entre Economía y Educación, sino más bien, el tener presente que dicha relación se encuentra profundamente determinada por criterios de orden - cualitativo.

Si bien una sociedad determinada se reproduce gracias a la utilización de un creciente conocimiento acumulado, - el funcionamiento de la misma implica necesariamente el desarrollo de un conocimiento diferente al presente, sólo en este sentido, el factor cualitativo mencionado adquiere -- una dimensión más definida "Es un hecho indiscutible que - cada uno, desde que nace hasta que muere, reúne conocimientos, complementándolos y ampliándolos constantemente en el curso de su vida.. (sin embargo).. Sostenemos que hoy los conocimientos individuales no son necesariamente mayores, - sino, sobre todo, diferentes de los de las generaciones - anteriores". (2)

Estos conocimientos "diferentes" son consecuencia de una organización social y técnica diferente de la actividad productiva ya mencionada, y cuyas consecuencias inmediatas se constatan en la persona misma del trabajador. - La diferencia no sólo es división social y técnica del trabajo ni diferencia entre trabajo manual y trabajo intelectual, sino sobre todo, parcelación del trabajador, enajenación del obrero.

(2) Labarca, Guillermo (compilador) Economía Política - de la Educación, p. 61 (subrayado en el original).

A los presupuestos sociales y económicos de la división técnica del trabajo, deben anteponerse las consideraciones políticas que la misma tiene para el trabajador como individuo y como colectividad. La división del trabajo presupone un rompimiento entre el individuo y la actividad realizada por él, y por esta razón los conocimientos necesarios inherentes a dicha actividad adquieren una dinámica ambivalente respecto a la calificación necesaria y otorgada al trabajador: al momento que "califica" laboralmente, -- "descalifica" al obrero al someterlo a un proceso de capacitación cada vez más unilateral, el cual asegurará la dependencia del individuo a la empresa.

Por las características con que se organiza el trabajo industrial, la mayoría de los trabajadores que permanecen en la empresa quedan sujetos a un creciente proceso de racionalización, ello explica que la capacitación laboral necesaria, lejos de adquirir un sentido cognitivo busquen sólo respuestas actitudinales acorde a las características -- del puesto de trabajo y que ayuden a una mayor internalización de las normas vigentes en la empresa.

A pesar de lo anterior, el trabajo industrial demanda al trabajador una atención en el proceso mismo de producción, mismo que exige al obrero diferentes tipos de acciones no contempladas en una capacitación actitudinal, y que implican el despliegue de la creatividad del trabajador. -- Precisamente la racionalización u organización "científica" del trabajo pretende inhibir la manifestación objetiva de dicha creatividad. " Difícilmente la máquina reemplaza la mano del obrero, guiada por la atención, la experiencia o el juicio; cada vez que el cerebro del hombre entra en acción con la plenitud de sus poderes es muy difícil tradu-

cir sus delicadas operaciones con mecanismos artificiales. Luego, la habilidad profesional conserva contra la mecanización sólidos baluartes donde las cualidades intelectuales que implica son bastante variadas y sutiles ". (3)

El rechazo a toda iniciativa que provenga por parte del trabajador sobre el conocimiento por él requerido, se justifica con el argumento de que existe una "organización científica del trabajo" a la cual debe supeditarse la proyección y ejecución de los procesos capacitadores. En ello puede interpretarse también la verdadera función de la división técnica del trabajo; mantener al trabajador en forma permanente fuera de contacto sobre sí mismo y sus compañeros que le rodean. Bajo el velo de la necesidad técnica se esconde el significado político de dicha división del trabajo " El sentido más saliente de la división del trabajo no proviene tanto de los aspectos de progresiva parcelación y especialización introducidos por la organización industrial, sino del nivel de la estratificación social. Es aquí donde la división del trabajo muestra su perfección secular para proteger los intereses de las clases dominantes. En otras palabras, la división del trabajo determinada por el capital es la tutela principal de la división clasista de la sociedad y por consiguiente, del poder, lo cual determina también las divisiones y los objetivos del sistema de enseñanza " (4)

(3) Friedmann, Georges. Problemas Humanos del Maquinismo Industrial. p. 277

(4) Biasuto, Carlos. Educación y Clase Obrera. p.p. 90-91

La diferencia y oposición entre división del trabajo y necesidades específicas en materia de conocimiento técnico-laboral, está determinada históricamente con el surgimiento y desarrollo de modelos organizativos de trabajo que se apegan perfectamente al criterio de rentabilidad capitalista. De esta forma, en la manufactura la calificación laboral del trabajador es definida en términos de que éste utilice "racionalmente" las herramientas de que se sirve.

El manejo de dichas herramientas por parte del trabajador debe llevarse a cabo en el momento adecuado y en la cantidad necesaria; lo que lleva a considerar la naturaleza de las mismas en un sentido polivalente en la medida que permiten un uso diferenciado, no especializado, con lo cual el conocimiento requerido para su utilización se llega a adquirir en la práctica misma de las labores " La división del trabajo es, al mismo tiempo, grados de calificación de la fuerza de trabajo. División y calificación es un proceso dialéctico en el que ambos términos de la relación se modifican recíprocamente ". (5)

Si en un primer momento la escolaridad no representa mayor obstáculo para la ejecución del trabajo durante el período manufacturero, algo diferente sucede en la etapa industrial del capitalismo.

En el capitalismo industrial por vez primera se requieren personas con conocimientos escolares básicos que no pueden desarrollarse de manera espontánea en los mismos centros de trabajo. En dicho período se inicia un proceso donde el factor escolaridad se dirige en sentido inverso al de calificación laboral, esto es, mientras por una parte la escola

ridad se dirige en sentido inverso al de calificación laboral, esto es, mientras por una parte la escolaridad tiende a incrementarse, por la otra, la calificación técnica tiende a disminuir, como ya se comentó en líneas más arriba.

La contradicción entre escolaridad y calificación laboral es resultado, además de la forma en que el trabajo capitalista es organizado, también por la forma en que dicho capital utiliza y se apropia de la ciencia. De esta manera la pregunta ¿ en qué se caracteriza la organización científica del trabajo ?, adquiere sentido, porque respondiéndola es posible alcanzar una mayor comprensión del significado que la capacitación laboral tiene en la moderna sociedad. Tentativamente puede decirse que su característica principal radica en utilizar obreros que inhiban cualquier signo de reflexión sobre las actividades por ellos realizados. G. Friedmann señala lo siguiente " La acción perseverante de la organización científica consiste en hacer realizar por peones todas las operaciones que pueden efectuarse sin la inteligencia ni la personalidad del trabajador ". (6)

Aunado a lo anterior, las variables económicas tienen una importancia preponderante respecto a la desvalorización de la fuerza de trabajo que se utiliza en los procesos productivos "racionalizados", lo que explica la tendencia seguida en las políticas de capacitación y adiestramiento de las empresas interesadas en ellas. La polarización del co-

(6) Friedmann, G. Problemas. Op.cit.p. 281

(subrayado en el original)

nocimiento y la capacidad laboral dentro de la empresa responde perfectamente al proceso de racionalización ya mencionado "...la racionalización tecnicista se esfuerza siempre que puede por aumentar la calificación de una élite de 'nuevos artesanos' y por disminuir la de la mayoría de los obreros, transformados en peones ". (7)

Tengamos presente que con el argumento de " nuevos artesanos " se intenta imponer el criterio de que el trabajo automatizado no es del todo nefasto para el trabajador, debido a que en materia de conocimiento y desarrollo de funciones se trata sólo de trasladar los principios rectores de la actividad productiva de un plano a otro. Si anteriormente el trabajo y la habilidad debían materializarse en el objeto por producir, se dice que en la actualidad dicha habilidad puede y debe manifestarse en el diseño, construcción, ensamble y mantenimiento de las modernas máquinas -- herramientas utilizadas en la gran industria. De esta manera, hoy día " Se insiste sobre el papel de las máquinas múltiples, polivalentes, que reducen y con frecuencia anulan la participación del operario y que sólo pueden confiarse a un personal altamente calificado. También se pone de relieve el consumo de habilidad manual necesario para la fabricación de estas máquinas automáticas o semiautomáticas y de las herramientas que llevan ". (8)

(7)

Ibid.p.281 (subrayado en el original)

(8)

Ibid.p.260

No obstante los esfuerzos por propagarla, la apología del trabajo industrial (hacer aparecer a los obreros de este sistema industrial hiperdesarrollado como nuevos " artesanos ") se enfrenta a la insoslayable realidad de que el número de trabajadores contratados, en lugar de incrementarse, tiende a disminuir.

Los propósitos de brindar más cursos de formación profesional al interior de las empresas capitalistas es bastante claro: preservar sus márgenes de control sobre el -- proceso productivo (para el capitalista) debido a que el personal que se desempeña en los niveles de mando medio se identifica más fácilmente a los principios eficientistas de la gerencia empresarial.

Tenemos entonces que el vínculo entre saber y poder -- resulta de la conceptualización que sobre la capacitación y formación profesional maneja la gerencia capitalista. Ella sanciona y reconoce un conocimiento que le permite reforzar las instancias de mando al interior de la empresa, así como pretende ignorar un conocimiento que si bien le puede reportar respetables beneficios económicos, no le resulta funcional en la jerarquía de mandos.

La capacitación laboral en este sentido ha sido conceptualizada desde sus inicios como proceso que permite incrementar los beneficios económicos de la empresa, beneficios que tienen evidentemente su fuente en el incremento de la -- productividad del trabajador individual y colectivo.

De ello se desprende una conceptualización muy peculiar que justifica este estado de cosas y que recibe el nom

(13)

bre de " Teorías del Capital Humano ", misma que comento a continuación.

1.3 LA CAPACITACION LABORAL EN LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO

La investigación en torno al impacto que tiene el factor educación en la estructura económica de la sociedad, se desarrolló pormenorizadamente en los E.U. durante la década de los años sesenta. Ahí se estructuró una teoría económica de la educación denominada "teoría del capital humano", cuyo exponente más renombrado fue el economista T. W. Schultz no porque éste haya realizado las contribuciones más significativas a la teoría mencionada, sino que por su intermedio se logra la plena institucinalización de la misma.

La teoría de capital humano modifica la visión neoclásica de la economía, al considerar todos los gastos relacionados con el factor humano no como gastos de consumo sino como gastos de "inversión". Su cometido consiste en indagar la forma en que el factor educativo incide sobre la productividad del trabajo, así como del consecuente crecimiento económico de la sociedad por tal motivo.

En su momento la teoría económica de la educación quiso explicar el impacto de la educación en la productividad del trabajo, en base a trabajos que partían, la mayoría de las veces, del lado de la oferta de mano de obra, o sea, de los trabajadores mismos, pero en la medida que esta sufre un desfase (mano de obra más calificada para el complejo militar-industrial norteamericano), tuvieron que estructurarse trabajos teóricos alternativos que apoyasen a la Economías de la Educación.

Si durante la década de los 50's y 60's la inserción de la población al ámbito escolar lo mismo que al ámbito la

boral, estaba determinado por factores de " adscripción social " (grupo étnico, edad, etc.), dichos criterios explicativos tuvieron que cambiar en la década de los 70's para adecuarse a los cambios de correspondencia entre sistemas educativos y aparato productivo.

En esta medida, puede decirse que existe una ligazón obvia entre desarrollo económico y calificación laboral de la mano de obra y que también paradójicamente, esta relación de dependencia tenderá a ser menor en la medida en que el número de trabajadores calificados se mantenga en una cantidad mínima " .. la dependencia del desarrollo económico con respecto al perfeccionamiento de los recursos humanos será menor mientras más pequeño sea el estrato de los trabajadores calificados necesarios. Sin embargo, este estrato calificado nunca ha dejado de ser indispensable " .

(9)

Destacar la importancia conferida a la capacitación laboral en la teoría del capital humano, hace imperativo mencionar las dos fuentes explicativas en que se basa la argumentación teórica de la "inversión humana" como parte subsidiaria del capital social; en primer término, el predominio teórico de Keynes en los análisis económicos realizados en la primera mitad de este siglo, donde se verifica una sobre estimación de la función estatal en la economía así como de los consiguientes gastos gubernamentales en el terreno de la educación.

(9) Labarca, G. Ibid, p. 72

En el segundo término, la estructuración de una corriente teórica posterior a Keynes que propugna por no reducir - las determinaciones de inversión al mero plano gubernamental, sino más bien llevarlas a un plano más particular, a nivel - del individuo, constituye el otro intento de argumentar en - favor de la inversión humana; con el se quiso integrar los planos macro y micro-social de la economía y los efectos que sobre la misma tiene el incremento de la calificación técnica de los trabajadores.

Con las consideraciones arriba señaladas, a continuación se lleva a cabo una exposición general de las características y contribución que las perspectivas de la teoría - del capital humano elegidas para los fines de este trabajo, ofrecen a la problemática existente entre calificación laboral y desarrollo económico; por su parte, a pesar de que - dichas alternativas corresponden a una formación social del todo diferente a las de latinoamérica, tal consideración - pierde peso si recordamos que la mayoría de los sistemas educativos de la región americana se guían por los principios "desarrollistas" de la educación, mismos que tienen - sus raíces en la teoría económica del capital humano desarrollada en los E.U.

Los enfoques a que hacemos referencia son los siguientes:

- 1) El enfoque de correlaciones temporales
- 2) El enfoque residual, y
- 3) El enfoque de las tasas de retorno.

El primero de ellos (elaborado por T. W. Schultz) se basa - en la relación entre índices educativos e índices económicos, utilizados como supuestos explicativos del crecimiento

económico. Los cuestionamientos a responder son dos; en -- primer lugar, la contribución al terreno económico por parte de la educación (en sus diversas modalidades), y en se-- gundo término, el razonamiento explicativo de las diferen-- cias salariales a través de la inversión educativa.

Los principios en que se sustentó el enfoque de correlacio-- nes temporales fueron:

- a) El considerar que la inversión llevada a cabo en el ele-- mento humano, constituye una acción racional y libre -- por parte de la sociedad en su conjunto, al igual que -- de manera individual por los individuos que la constitu-- yen.
- b) Que el incremento de la productividad es fruto de una -- mayor inversión en las habilidades, destrezas y capaci-- tación del trabajador, y
- c) Que las diferencias salariales se explican por la dife-- rencia en gastos de inversión de la mano de obra en ac-- tivo.

El método utilizado por Schultz para estructurar su -- estudio, consistió en correlacionar los índices de la educa-- ción con el P.N.B., a través de diferentes momentos histó-- ricos, con el cual pretendía determinar la magnitud de va-- lor producida y transferida de una época a otra gracias a la educación laboral.

Entre las objeciones más importantes que pueden hacer-- se a dicho análisis, se cuentan las siguientes observacio-- nes:

- Los factores que inciden en la formación del recurso huma-- no no son sólo "inversión" sino también consumo.
- En realidad, difícilmente puede hablarse de una inversión

educativa que se verifique de manera "racional" tanto por parte de los individuos como de la sociedad entera.

--Quedaría por averiguarse el impacto que tiene una mayor escolaridad de la población, en términos no exclusivamente monetarios sino también en la estabilidad social y política de la sociedad.

--En la medida en que el criterio económico de "capital humano" no es único, el Estado no tiene porque hacer uso necesariamente de él para llevar a cabo la planeación educativa y la instrumentación de diversas políticas educacionales tanto en el sector formal como en el informal.

--Por último, plantea la relación entre educación y P.N.B. en términos causales remite al siguiente cuestionamiento: ¿se requiere mayor inversión educativa para lograr mayores índices de crecimiento en el P.N.B., o el desarrollo de un amplio P.N.B. provoca una mayor inversión en el terreno educativo?.

Estas consideraciones tienen, ante todo, el propósito de evadir el criterio unilateral que puede resultar de una interpretación lineal de presupuestos más generales de la teoría del capital humano. El determinismo económico en dicha teoría está presente, y lo que se intenta, por el contrario, es destacar las consideraciones políticas y sociales de aquella "inversión" especial que es la capacitación laboral.

En lo que respecta al enfoque residual (elaborado éste por el economista norteamericano Edward Denison), en él la capacitación laboral, en tanto constituye un elemento del factor humano que modifica sus cualidades, puede servir ampliamente para determinar el crecimiento del ya mencionado

P.N.B. El enfoque residual intenta determinar y hacer prominentemente todo elemento novedoso que se integre, y modifique por ello, las potencialidades de los elementos constitutivos del capital (tierra, capital y trabajo).

La búsqueda del elemento residual se circunscribe a las formas mencionadas, y a su alteración cualitativa por efecto de mayores descubrimientos, mejores sistemas de organización o mayores índices de entrenamiento " La identificación, desglose y cuantificación de estos elementos CUALITATIVOS, es lo que constituye, precisamente, el objeto fundamental del enfoque residual, ya que permite descubrir los porcentajes de crecimiento atribuidos tradicionalmente a los factores productivos globales ". (10)

Como puede verse, el enfoque residual no difiere sustancialmente del enfoque de correlaciones temporales -- (Schultz), ya que en aquél se verifica solamente una diversificación de los elementos considerados que pueden coadyuvar al incremento de la productividad de la empresa. La educación, sin dejar su lugar preminente en las consideraciones del enfoque residual, se ve acompañada de otros elementos del tipo organizacional y operativo, que también tiene un peso específico en el incremento de la productividad de la empresa capitalista en su conjunto.

(10) Jorge A. Dettmer y Ma. Rosario Estcinou M. Enfoques Predominantes en la Economía de la Educación. Cuadernos - TICOM, UAM-X. Oct/'83, p. 139 (subrayado en original).

Por último, estructurar el enfoque de las "tasas de retorno" implicó la utilización técnico-metodológico que ayudara en la tarea de determinar la forma en que la inversión realizada en el factor humano retorna en forma de "ganancia". Según el objeto de análisis dicho enfoque se subdividió en dos partes: 1) Aquellos puntos de vista que hacen mención de la problemática considerando el nivel individual únicamente y, 2) los que destacan la problemática desde un punto de vista más general, más social.

La primera posición fue adoptada y desarrollada por Gary S. Becker quien estructuró un análisis particular donde se destacan los sistemas informales de instrucción, para posteriormente aplicar los resultados a los sistemas escolarizados de enseñanza.

De acuerdo a las consideraciones de Becker, la instrucción en la empresa es de dos tipos: general y particular. Ambas inciden de manera diferente en las condiciones de trabajo de la clase obrera y determinan también el nivel de movilidad laboral entre la misma. En torno a este último aspecto, la instrucción particular (capacitación, adiestramiento) proporcionada por la empresa, garantiza la subordinación del obrero al capital como ya se comentó anteriormente, al hacerle partícipe de una especialización difícil de practicar en otros centros laborales con modelos organizativos y operacionales diferentes.

En la medida en que uno de los propósitos fundamentales de esta tesis consiste en destacar las características de un proceso de capacitación que se verifica en una empre-

sa con elevada acumulación del capital, se hace necesario - comentar brevemente las propuestas de dos economistas (Vietorisz y Harrison), cuyas aportaciones al análisis de la capacitación laboral, deben tenerse en cuenta al momento de - intentar un análisis de la misma que no sobrevalore el as- pecto económico del problema.

Vietorisz y Harrison elaboran un modelo explicativo -- que difiere en gran medida al propuesto por G. Becker para comprender el impacto de la educación en el terreno económi co. Suya es la "teoría del mercado de trabajo segmentado", en la cual las variables explicativas hacen alusión al dis tinto grado de acumulación de capital en las empresas, a los diferentes niveles tecnológicos alcanzados por las mismas, - a la educación, entrenamiento o capacitación necesaria para los trabajadores y, sobre todo al nivel de organización po- lítica alcanzado por dichos trabajadores con el fin de lle- var a cabo una real defensa de sus demandas en la materia.

Los economistas ya mencionados intentan explicar la - segmentación del mercado laboral en los siguientes térmi- nos:

- 1) Existencia de un mercado de trabajo primario donde exis te un alto grado de acumulación de capital, lo que ga- rantiza mayores márgenes de llevar a cabo en la misma - empresa cursos permanetes de capacitación y adiestra- miento, y
- 2) Por otra parte, la ubicación de un mercado laboral se- cundario que se caracteriza por un uso extensivo de la mano de obra, por una creciente inestabilidad laboral, - lo mismo que por la inexistencia de procesos formativos de mano de obra calificada, etc.

Ahora bien, la estabilidad laboral del mercado de trabajo primario puede explicarse a través de la conformación de "subculturas laborales" que confieren validez a los distintos mecanismos utilizados para incrementar la productividad en las empresas.

La capacitación laboral como elemento institucional se erige entonces en el factor que permite diferenciar a la clase obrera mediante la estructuración de criterios pseudo morales, con los que se pretende justificar la escala de sanciones y recompensas que existen en el mercado laboral y que son extensivos a todos los trabajadores.

El hecho de que pueda señalarse tan claramente la diferenciación existente en el mercado laboral se debe, ante todo, a la funcionalidad mostrada por la "ideología de la organización", ideología que encuentra su producto más acabado en el "taylorismo", el cual por la creciente descalificación de la mano de obra, genera una dinámica de mercado gobernada por la demanda de mano de obra y no por su oferta, como anteriormente sucedía " El taylorismo nivela el trabajo descalificándolo. Pero simultáneamente desarrolla una compleja articulación artificial de categorías y calificaciones que estratifica a los obreros y empleados en infinidad de niveles que no tienen justificación científica y productiva, sino sólo política: dividir a la fuerza de trabajo para dominarla. (11)

Queda claro entonces que la aplicación y desarrollo de

una política racional que propugne por el desarrollo y capacitación laboral de los trabajadores en las empresas, no responde únicamente a razones económicas, sino que tienen que ver con aquéllas de orden social y político que definen a la sociedad capitalista.

Lo que sucede en las formaciones sociales dependientes respecto a la adopción de políticas educativas que fomenten el desarrollo de los trabajadores en los centros de trabajo es un ejemplo de la inoperancia de dichas políticas de fomento misma que se explica por llevarse a cabo un traslado mecánico de los principios metodológicos y de análisis que corresponden a las características propias de las sociedades industrializadas.

La sobrevaloración del factor educativo (sobre todo el escolarizado en las sociedades medianamente industrializadas como México, y su constante reiteración en los planes y programas económicos respectivos se traduce en una concepción desarrollista de la práctica educativa, misma que se generó en la década de los 50's junto con la teoría del capital humano en los E.U.

La resolución a los múltiples problemas que existen en México respecto a la formación y habilitación tecnológica de los trabajadores, sólo puede ser resuelta si se verifica una real democratización de los sistemas de enseñanza respectivos " ..ante la necesidad de perfeccionar las modalidades educativas tecnológicas la participación de los trabajadores en la orientación, planificación y promoción del sistema educativo tecnológico se convierte en uno de los procedimientos que se pueden seguir para que éste dé mejo-

res resultados". (12)

Es necesario que se lleve a cabo una revaloración de la problemática que concierne a la práctica educativa que se lleva a cabo con un grupo de población perfectamente definido en la sociedad moderna. Las propuestas de resolución no sólo deben abarcar el ámbito escolarizado sino hacerse extensivos a modalidades diferentes de educación como la capacitación laboral.

(12) Tomás Martínez S. " Los Trabajadores y el Sistema Educativo " en El Obrero Mexicano (2) México, Siglo XXI, 1984, p. 304

1.4 EDUCACION OBRERA Y POLIVALENCIA LABORAL

Una mayor participación del trabajador en el proceso de formación y capacitación laboral, necesariamente alude a formas diferentes de estructurar los cursos respectivos, lo mismo que mayor variedad y diversificación de los objetivos por alcanzar. A los cursos donde se preparan únicamente - respuestas actitudinales deben anteponerse aquellas modalidades donde se genere un tipo de conocimiento más cognitivo, menos actitudinal.

La lucha de los trabajadores por mayor educación no se agota, ni mucho menos, al satisfacer únicamente el aspecto-económico de la cuestión sino que alcanza niveles de generalidad más amplios al convertirse en reivindicación de tipo político y social al considerar aspectos relacionados - con la seguridad industrial (vía capacitación), la autogestión en la fábrica, los mecanismos de promoción laboral, - etc. " En esta perspectiva la formación de los trabajadores está ligada: (a) con los problemas políticos y económicos nacionales e internacionales; (b) con la organización y las condiciones de trabajo, y no sólo (c) con la calificación profesional ". (13)

La formación de los trabajadores es no sólo "profesional" sino también formación sindical, formación técnica permanente, formación obrera propiamente dicha, desarrollada - no sólo por los sindicatos sino también por todas aquellas agrupaciones democráticas de los propios trabajadores o di-

rectamente relacionados con ellos (partidos políticos, centros de investigación, universidades, agrupaciones culturales, etc.)

Por otra parte, hablar de un proyecto educativo de la clase obrera no implica necesariamente esperar a que la organización de la sociedad sea cualitativamente diferente a la actual, y por esta misma razón, el modelo debe guiarse - con otros principios metodológicos.

Quizá el más destacado de estos principios metodológicos lo constituya el hecho de reconocer e integrar la experiencia laboral del trabajador como criterio de aceptación y posterior desarrollo del sistema educativo en cuestión. - Pero también por otra parte, la organización de la educación recurrente (educación-trabajo) debe evitar la diferenciación entre educación técnica y educación humana, para lo cual el sistema debe servirse de un lenguaje tanto verbal - como matemático que permita la formulación de planes de estudio integrales y con lo que al mismo tiempo se evite la polarización del conocimiento.

Encontrar el significado real de la educación obrera - en las modernas sociedades es tarea del movimiento obrero - en su conjunto y de nadie más, porque esta educación deberá estar relacionada con los objetivos inmediatos y de largo - alcance de dicho movimiento. Lo anterior es razón más que suficiente para preguntarnos sobre las formas, los contenidos y los alcances reales del modelo educativo en cuestión.

Puede decirse tentativamente, que una educación obrera debe perseguir en primera instancia, aminorar los efectos -

negativos que el ritmo del trabajo industrial ejerce sobre el trabajador, y en segundo término, concebirla como una modalidad alternativa de instrucción que se inserte más directamente en el programa político general de los mismos obreros. La capacitación laboral puede concebirse como una modalidad de esta educación obrera.

Los propósitos de esta educación no se circunscriben exclusivamente a casos particulares de reivindicación obrera (como sería por ejemplo, la defensa de mayores márgenes de seguridad e higiene en los centros de trabajo), sino que alcanzan niveles más generales de lucha, como pudiera ser el hecho de intentar la organización y reunificación ideológica de la clase trabajadora.

Puede decirse entonces que el intento por estructurar un proyecto educativo que corresponda a las necesidades de la clase trabajadora debe tener como principio rector la conformación de una contracultura obrera que se oponga a los valores éticos y sociales predominantes en la sociedad capitalista, y que no le corresponden en lo absoluto.

Es un hecho que en las formaciones sociales capitalistas se imponen no sólo modelos organizativos de trabajo y consumo sino también modelos de pensar, desarrollar y aceptar una visión particular de la sociedad. Y por lo mismo, la lucha de los trabajadores para sobreponerse a dicha ideología no consiste solamente en una oposición, sino sobre todo, en una formulación de proyecto cultural alternativo. La tarea a realizar es doble: se requiere una resistencia a la ideología burguesa, y por otra parte, se requiere también organización y disciplina para lograr estructurar el -

proyecto educativo alternativo ya mencionado. (*)

Acercarse entonces al problema de la educación obrera hace necesario tener presente lo siguiente:

- 1) El problema educativo no se reduce únicamente a cuestiones de índole pedagógica.
- 2) El proyecto educativo de los trabajadores implica una transformación en la organización del trabajo.
- 3) Con la educación obrera se puede y debe estructurar una propuesta alternativa a la ideología capitalista, y
- 4) Esta instrucción tiene un marcado trasfondo político, ya que reivindica, como se ha mencionado, cuestiones tan importantes como la seguridad industrial de los trabajadores a través de continuos y efectivos cursos de capacitación laboral.

Por las razones mencionadas, la tarea del sindicato a la luz de las condiciones sociales, económicas y políticas de las formaciones sociales dependientes del mundo industrializado, tiene el compromiso de fungir no sólo como instancia política reivindicadora de mejoras salariales, sino antetodo, de fungir como "organizador" de la forma en que los trabajadores reflexionan su realidad inmediata. Esto es, el sindicato debe desarrollar proyectos de educación obrera, entendida ésta no sólo en términos de formación técnica, sino conformadora de una ideología que sea diferente a los principios éticos vigentes de la sociedad industrial.

(*) Consultar a Victoria Novelo " La Cultura Obrera, una contrapropuesta cultural ". en El Obrero Mexicano . (5). p.p. 117-118.

La sobrevaloración de las organizaciones obreras se tiene presente porque considerando la continua expansión y complejización del capitalismo se llegó a proponer, sobre todo en las sociedades desarrolladas, que el crecimiento científico-tecnológico de las sociedades en general aseguraría un cambio democrático en las mismas.

En materia de educación, este supuesto derivó en una falsa idea, al considerar lo relativo a instrucción obrera como un simple mecanismo que se limitaría en dotar a la población trabajadora exclusivamente de las innovaciones que experimenta la planta productiva. Según esta apreciación, la formación profesional del obrero es la única alternativa de solución a su problemática existencial.

Porque no es secreto que la simple adecuación de los conocimientos técnico operativos del trabajador, a los avances que experimenta el aparato productivo, inhibe en la mayoría de los casos la potencialidad creadora e innovadora de aquel, es posible pensar que dicha adecuación lejos de solucionar, ahonda en mayor medida dicha problemática.

¿Dónde queda entonces la alternativa en materia de instrucción para los trabajadores? ¿qué modelos organizativos de participación obrera deben ser diseñados para tal fin?.. ¿Cómo combinar una capacitación que al mismo tiempo que garantice mayores márgenes de salud y seguridad en el trabajo, no sea restrictiva, parcelaria?

En primer término, si uno de los cometidos principales de la clase trabajadora consiste en lograr un cambio no sólo cuantitativo sino cualitativo en la organización y ejecu

ción del trabajo, en ello deberá desempeñar una función -- destacada la "autogestión obrera", la cual debe concebirse como un momento de "conciencia" no sólo individual sino colectiva de la clase obrera, para determinar con ella derroteros diferentes a sus condiciones objetivas de vida y trabajo, así " La formación de los trabajadores, desarrolladas por ellos mismos, involucra problemas de encuadramiento, de las relaciones entre las iniciativas de base y la formación de los responsables, de la producción de los materiales, (etc).. e involucra también el problema político más amplio referido a la presencia de los trabajadores allí donde se decide la política, el contenido y los métodos de la formación en la empresa, en la administración, en las estructuras educativas. (etc.) (14)

La organización y presencia de los trabajadores en las instancias resolutorias, debe tener como finalidad, entre -- otras cosas, la estructuración de proyectos capacitadores -- diferentes. Sin el afán de ser reiterativos diremos que si es un hecho que la división del trabajo industrial fije al hombre en la realización de actividades monótonas y uniformes, entonces a dicha parcelación debe anteponerse la "polivalencia" del trabajador, donde éste pueda manifestar sus aptitudes creativas y humanas.

La educación polivalente se distingue porque no se -- restringe al desarrollo de una sola habilidad laboral y por que intenta la formación de un hombre técnicamente adiestrado y culturalmente formado, mismo que se diferencia del -- hombre parcializado de la sociedad capitalista.

Es necesario mencionar que la propuesta principal de la educación polivalente consiste en no descartar la potencialidad creativa del trabajo industrial, al momento de estructurar una educación que abarque al grueso de trabajadores relegados de los sistemas escolarizados de instrucción.

En la medida en que las fábricas y talleres industriales adquieran mayor presencia en el desarrollo de la sociedad moderna, debe considerarse con la mayor seriedad la posibilidad de que los centros laborales lleguen a suplir a la escuela como institución transmisora de conocimientos, ya que la fábrica no sólo lo trasmite sino que también lo genera. El pedagogo soviético Blonskij dice al respecto -- " El proceso de formación como tal comienza con el aprendizaje del manejo de una máquina y después quizá de otra; por la observación de los distintos modos de trabajo y la comparación con otros, por el montaje y desmontaje de la máquina, el proceso conduce al conocimiento de los componentes esenciales de esa máquina o de las máquinas parecidas. De esta forma, el joven pasa del conocimiento industrial práctico, al conocimiento, a la ciencia que le permite dominar la naturaleza, la economía y la sociedad ". (15)

Aunque parezca que propuestas como la polivalencia laboral son inviables en sociedades como la nuestra, donde existe un alto nivel de analfabetismo entre la población trabajadora, es necesario considerar por ello mismo, otras propuestas analíticas que sean diferentes a las del "capital humano" y del eficientismo.

Discutir pues concepciones de este tipo requiere que -
me refiera así sea esquemáticamente, a las condiciones poli-
ticas y económicas que marcaron el proceso de industrializa-
ción del país, porque sólo así es posible conocer el trata-
miento que se hizo del saber obrero en un período de vital-
importancia para el desarrollo del mismo.

**CAPITULO II. ASPECTOS SOCIOHISTORICOS DE LA CAPACITACION
LABORAL EN MEXICO.**

2.1 INDUSTRIALIZACION Y CLASE OBRERA EN MEXICO

2.2 LA CAPACITACION LABORAL DEL OBRERO MEXICANO

**2.3 EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
1982 - 1988.**

2.1 INDUSTRIALIZACION Y CLASE OBRERA EN MEXICO

Un análisis diferente al psicopedagógico y económico - sobre la capacitación laboral en México, presupone en primer término, presentar las características generales del modelo industrializador del país, toda vez que a la sombra de este mismo proceso el proletariado industrial emergente adquirió sus características particulares. Sólo bajo esta perspectiva estaremos en posibilidad de comprender la dinámica reivindicativa del proletariado en su conjunto, el tipo de reivindicaciones, la permanencia de las mismas, etc.

Para iniciar diremos que el proceso de industrialización nacional puede enmarcarse en dos etapas: la primera de ellas comprende del año 1940 a 1954 aproximadamente, y la segunda de 1955 a 1970. En lo que toca al primer período mencionado " ..se caracterizó por la puesta en marcha de una política de sustitución de importaciones encaminada a contrarrestar el desequilibrio externo por la vía de industrializar al país. (y).. la segunda etapa se caracterizó por el ritmo acelerado del crecimiento económico, a la par que crecía también la dependencia económica del exterior, - el déficit público y el desempleo ". (1)

Debemos considerar que este modelo industrializador se sustentó en una concentración intensiva del capital, lo que significó para la clase obrera mexicana, una creciente pauperización en sus condiciones de vida y de trabajo.

(1) Azaola Garrido, Elena. La Clase Obrera como sujeto de Estudio en México 1940 - 1980 p. 26

El nivel alcanzado en este proceso de pauperización ha llevado a considerarlo como el verdadero motor industrializador del país, que entre otras cosas no se verificó de una manera uniforme, debido a factores de índole interna y externa; fin de la segunda guerra mundial, concentración de los ingresos, políticas arancelarias favorables a ciertas empresas, etc.

A esta situación correspondió una polarización de la actividad industrial; por un lado la denominada industria "moderna", y por el otro, la industria conocida como "tradicional". Ambos polos son definidos en los siguientes términos (el sector moderno se caracterizaba) " ..por un acelerado ritmo de crecimiento, dedicado fundamentalmente a la producción de bienes de consumo duradero y bienes intermedios con un alto nivel de inversiones y gran participación de capital extranjero.. "(por su parte, el sector tradicional se encontraba).. "orientado a la producción de bienes de consumo generalizado, con un menor ritmo de crecimiento de la demanda de los grupos de bajos ingresos-, y con un bajo nivel de inversiones y de adaptación de innovaciones tecnológicas ". (2)

La política económica impulsada por el Estado mexicano a partir de los años cuarenta (política financiera favorable a determinadas empresas industriales) no sólo significó la concentración y centralización de capitales, sino ante todo, la fragmentación de la clase trabajadora del país. -

(2) Arroio Junior, Antonio. "El Proceso de Industrialización y la Pauperización del Proletariado Mexicano 1940-1950" en Desarrollo y Crisis de la Economía Mexicana. p. 102

Por esta razón, este grupo social lejos de constituir un todo homogéneo, constituye un modelo heterogéneo, donde las formas organizativas lo mismo que el contenido de las demandas difieren en gran medida.

Creemos que este hecho influyó de manera determinante en la definición del tipo de sindicalismo que posteriormente se arraigó de manera definitiva en el país, sin embargo, consideramos pertinente presentar las consecuencias políticas y sociales de dicha fragmentación, antes que mencionar la forma en que el Estado capitalizó para sí la heterogeneidad de la clase obrera.

Encontramos entonces por una parte, los asalariados y sindicalizados, y por la otra los subempleados y desempleados que constituyen la mayoría de la población trabajadora potencialmente productiva.

Esta fragmentación de la clase obrera mexicana tuvo profundas consecuencias de índole política debido a que -- " Frente a la amenaza que representan la subocupación y la desocupación en gran escala, el hecho mismo de trabajar se convierte en un privilegio..(Por esta razón)..Se puede entonces comprender el porqué las demandas y en general la -- lucha del sector ocupado y sindicalizado se manifiestan en reivindicaciones económicas que responden a intereses ocupacionales concretos y no a un interés de clase ". (3)

(3) Bokser de Liwerant, Judit. Los Trabajadores en el -- Estado Mexicano. (México. UNAM. 1973) (subrayado mfo) -- p. 13

Con base en un modelo industrializador que fragmentó y desgregó a la clase trabajadora del país, mientras concentró y centralizó al capital "No es de sorprender entonces que la diversidad de situaciones presente dentro de la clase obrera marquen pautas de comportamiento y participación diferentes y distantes entre sí en cuanto al tipo de demandas, intensidad de éstas y frecuencia de los conflictos, - así como las soluciones dadas a éstos. Estas diferencias han marcado un fuerte distanciamiento entre los componentes de la clase obrera según los intereses concretos de cada grupo ocupacional. Así, mientras que vastos sectores reclaman aún la ocupación o el establecimiento del salario mínimo, ciertos sectores demandan ya prestaciones sociales de todo tipo: becas para estudios superiores de los hijos, vivienda, instalaciones deportivas y culturales, etc." (4)

Junto a las demandas de un proletariado manufacturero, las reivindicaciones de un proletariado específicamente industrial compuesto por nuevas categorías de trabajadores en las ramas químicas, metálicas, producción de equipo y maquinaria, etc. tuvieron que destacar en la escena del movimiento obrero mexicano.

Puede decirse que el surgimiento de este tipo de trabajadores obligó a que políticamente el Estado estableciera organizaciones obreras que se adaptaran a los requerimientos económicos y políticos del período en que la acumulación de capital tuvo lugar en el país.

La agrupación de la clase obrera mexicana en tres instancias organizativas diferentes (Confederación Nacional -- Campesina en 1938; Confederación de Trabajadores de México en 1936; y la Confederación Nacional de Organizaciones Populares en 1938) amén de constituir un recurso político de insoslayable importancia en la separación de la clase obrera mexicana, confiere al sistema político mexicano una flexibilidad muy importante al integrar y circunscribir en el seno del aparato estatal las demandas más apremiantes de la clase trabajadora en su conjunto.

De esta forma, el sindicalismo corporativo de México -- más que permitir la participación directa del individuo en la toma de decisiones, está diseñado para la intervención -- de grandes centrales de trabajadores en la búsqueda de soluciones a cada una de las problemáticas, y este hecho tiene importancia significativa en la medida que las reivindicaciones muchas veces pierden peso y contundencia al ser canalizadas a través de una asfixiante burocracia sindical.

Resulta entonces que en la determinación de una política nacional que fomentara la capacitación laboral del obrero industrial mexicano no sólo influyen las condiciones sociales y económicas que determinaron el proceso de industrialización del país, sino que debe tenerse también en consideración la organización a la que quedó circunscrito este sector de la población productiva.

Las burocracias sindicales tienden más a la participación del poder dentro del Estado, que a las reivindicaciones específicas de los trabajadores a los cuales "representan". Es mucho más fácil hablar de Democracia laboral des-

desde una "curul" legislativa, que de un conocimiento inmediato de las condiciones específicas en que se desempeñan - quienes producen la riqueza social.

Sin embargo, en términos de conocimiento, a pesar del efecto disgregador provocado por el modelo industrializador del país, el saber obrero ha sido una constante dentro del mismo sin ser reconocido y promovido por quienes son sus -- beneficiarios inmediatos. Sólo así podemos explicar el hecho de que ante una carencia de políticas estatales que fomentasen la capacitación laboral de los trabajadores a partir de la década de los cuarenta, la planta industrial del país se asentó y desarrollo hasta convertir a México en una de las primeras quince economías del mundo. Comento a continuación lo concerniente a la capacitación del trabajador industrial del país.

2.2. LA CAPACITACION LABORAL DEL OBRERO MEXICANO

He comentado que debido a las características del proceso industrializador de México, la clase obrera en tanto conglomerado, quedó sujeta a la dinámica del proceso, es decir, en lugar de hablar de homogeneidad dentro de la misma, ella se caracteriza por su heterogeneidad y polarización: por un lado, la existencia de un proletariado específicamente industrial ubicado tanto en empresas públicas como privadas, y por otro, la existencia de un proletariado semi-industrial ubicado en pequeñas y medianas empresas que, constituyen la mayoría porcentual de las empresas nacionales.

Esta situación significa que mientras un sector de trabajadores puede y debe considerar a la capacitación y el adiestramiento como demandas inmediatas, otro sector puede considerarla como reivindicación secundaria. A este respecto debemos comentar y destacar nuevamente el enorme subsidio de la clase obrera mexicana en su conjunto al capital.

Sólo diré que la permanencia del "Contrato de Aprendizaje" dentro de la Ley Federal del Trabajo (1931), permitió esquilmar a varias generaciones de trabajadores, al mantenerlos sujetos a un salario por debajo del valor real de la fuerza laboral utilizada, precisamente por encontrarse en la categoría de aprendices.

Por otra parte, la amenaza del desempleo obligó (y obliga) a muchos trabajadores a "adaptarse" a su puesto de trabajo, adaptación que requirió (y requiere) poner en funcionamiento por parte del obrero, el conocimiento técnico -

aprendido y desarrollado en el centro mismo de trabajo. Sólo evaluando correctamente estas dos situaciones, podemos darnos una idea de lo que realmente sucedió durante la época de industrialización del país en materia de capacitación y adiestramiento laboral.

Diversos son los testimonios que ilustran el estado que guardaba el proletariado mexicano respecto a la problemática, uno de ellos es el presentado por el Lic. Enrique Carniado quien declaraba el 17 de Mayo de 1951 en conferencia sustentada en el Palacio de Bellas Artes a propósito del Contrato de Aprendizaje. El autor de La Formación Profesional en México decía lo siguiente " Ni la Ley Federal del Trabajo ni la mayoría de los contratos colectivos ni en los reglamentos interiores de las fábricas existen normas que protejan al aprendiz, que orienten su tarea, que le den la mayor probabilidad de adquirir la aptitud que necesita y que ha sido el motivo de su ingreso a la fábrica. La empresa puede ser próspera, los trabajadores pueden ganar magníficos salarios; pero los aprendices venciendo grandes dificultades para adquirir los conocimientos que desean, están relegados a la peor condición, cuando deberían ser los niños mimados de la fábrica, porque ellos son los futuros obreros y la futura prosperidad". (5)

Aquí debo comentar que la vigencia del citado Contrato de Aprendizaje fue de poco más de treinta y cinco años y que con él los empresarios pudieron definir un criterio de selección y sobreexplotación de la clase obrera mexicana. -

(5) Carniado, Enrique. "La Capacitación Técnica del Obrero en México." México. CTM. 1951 (subrayado mío)

Al respecto dice Luis Palacios " La figura del aprendizaje correspondiente a la etapa del artesanado y de los inicios de la manufactura se mantiene vigente durante los años de la industrialización ya que es derogado en el año de 1969. El supuesto rezago jurídico es aprovechado para sobreexplotar a una fracción de la clase obrera, a un ejército activo de trabajadores en proceso de 'formación' ". (6)

Digamos momentáneamente que las reformas jurídicas que conceptualizan a la capacitación laboral en el marco de obligatoriedad hacia los dueños del capital responde más a un afán político-populista que de atención efectiva del problema.

¿Por qué hasta fines de la década de los setenta el Estado mexicano reconoce el valor y la importancia que tiene la capacitación laboral para los trabajadores? ¿Por qué hasta entonces se responsabiliza a los empresarios de su instauración y desarrollo? Aunque sea reiterativo, sólo puedo decir que el rezago jurídico permitió que durante un largo período de tiempo existiera una apropiación por parte del capital de un conocimiento obrero, mismo que aseguró el funcionamiento de la planta industrial del país, sin que el capital participara mayormente en su generación, coordinación y sistematización.

Aludo aquí a la situación experimentada por los cuadros operativos del sistema industrial, y no tanto a los

cuadros gerenciales y directivos del mismo, los cuales fueron objeto de una atención desmedida en su formación y calificación laborales. Muestra de ellos es que durante el año de 1948 la Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN) instrumentó sus primeros programas de capacitación, e instó y estimuló a los empresarios para que iniciaran las acciones correspondientes.

Por otra parte, durante el año de 1955 se estableció el Centro Industrial de Productividad (CIP) promovido por particulares con el único fin de formar y promover directores y administradores empresariales que fueran firmes representantes de los criterios eficientistas en la administración fabril.

En lo que respecta a los trabajadores de niveles operativos, puede afirmarse que la fábrica misma constituyó su única alternativa de lograr una capacitación laboral, muchas veces sin que ello costara nada a los propietarios del capital.

" ..consideramos como suficientemente válido el afirmar que en su inmensa mayoría los trabajadores industriales han aprendido a realizar sus tareas dentro de las empresas, ya que es solamente hasta la década de los sesenta cuando se crean los Centros de Capacitación para el trabajo Industrial (CECATI) ". (7)

(7) Amós Salinas A. "El Adiestramiento Obrero en el Desarrollo Industrial de México". en Pedagogía para el Adiestramiento México. A.R.M.O. 1975

Resulta obvio decir que la permanencia de un criterio que sobrestimó la formación profesional de cierto segmento de la población trabajadora (niveles de mando gerencial y - directivo) así como la casi total indiferencia en torno al conocimiento obrero requerido y utilizado en la planta industrial del país, fue una constante en la administración - fabril mexicana. Esta situación puede ilustrarse en los -- siguientes términos. La realidad de la empresa mexicana -- demuestra "...que los esfuerzos de capacitación interna están dirigidos al nivel ejecutivo medio y supervisor en mayor grado que a los otros niveles. El presupuesto asignado al adiestramiento del personal obrero en la mayoría de las empresas es muy limitado, ya que en promedio corresponde a un 30 por ciento del destinado para la capacitación interna ". (8)

En este informe se menciona también que el total de -- empresas encuestadas (23 en total) en el 95% de las mismas existía un mútuo acuerdo y reconocimiento entre Sindicato y Dirección sobre las consecuencias de la situación arriba - descrita, sin embargo, la existencia de un sindicalismo -- "blanco" identificado a los designios empresariales y la -- cuantificación a un nivel secundario de reivindicaciones - como la capacitación no han permitido la atención real y efectiva de la problemática.

Con lo anterior quiero destacar el trasfondo político del adiestramiento técnico laboral del trabajador mexicano, relacionándolo con la configuración de clase y el tipo de - demandas en lucha.

(8) Zertuche Ma. Rosa "Capacitación Interna en las Empresas industriales" Pedagogía para el Adiestramiento. México A.R.M.O. No. 13, 1973.

La realidad de los hechos demuestra que en el proceso industrializador de México se ha dado mayor importancia a la formación profesional de la mano de obra, que a la capacitación técnica de la misma. A continuación comentamos brevemente los propósitos de cada una de ellas:

La formación profesional alude a un tipo de instrucción bien detallada y relacionada con el óptimo desarrollo de la especialización profesional requerida en los modernos sistemas no sólo de producción, sino también de control y planeación económica. Por su parte, la capacitación técnica laboral alude un tipo de instrucción "regular" que posibilita adquisición de conocimientos generales así como el desarrollo de las capacidades mentales básicas.

Contempladas así las cosas, parece ser que mientras la capacitación laboral es informativa, la formación profesional es formativa; mientras aquella es receptiva, esta última es cognitiva. En apariencia la formación profesional implica creación y transformación mientras que la capacitación implica repetición y tedio. Aquí debemos hacer otro señalamiento.

Debido a que la formación profesional que hemos mencionado corresponde a una organización artesanal del trabajo, no debemos polarizar las diferencias existentes entre la formación profesional y la capacitación laboral en la organización capitalista del trabajo. Es decir, debido a la creciente racionalización y simplificación de tareas en el capitalismo, se hizo necesario diferenciar y jerarquizar el conocimiento técnico-administrativo requerido en la producción.

En este sentido, la formación profesional quedó circunscrita a los niveles intermedios y de mando, mientras que la capacitación a los niveles operativos del sistema fabril, lo que señala que las diferencias entre ambos sistemas no son tanto de contenido como de forma. Ambos están sometidos a un proceso de continuo empobrecimiento teórico y práctico en lo que se refiere a las demandas del proceso productivo.

Ahora bien, por la forma en que dicha capacitación laboral se concretiza podemos distinguir dos modalidades:

- a) Capacitación a través de sistemas escolarizados, y
- b) Capacitación adquirida en el lugar mismo de trabajo, mejor conocida como "capacitación en planta"

En el primero de los casos podemos englobar también a la formación profesional, la diferencia existente entre ambas sería únicamente de grado. Pero en lo que atañe a la segunda modalidad, la diferencia no es sólo de grado sino sobretodo de objetivos, de resultados como ya lo comentamos líneas más arriba. En este caso, la capacitación en planta puede definirse como "...un proceso mediante el cual se aprende una serie de conocimientos de orden tecnológico y se requiere el mínimo de habilidades y destrezas requeridas para la ejecución correcta y eficiente del trabajo..este proceso se genera en el seno mismo del trabajo y se realiza dentro de su propio ámbito laboral. Podríamos agregar que esta mecánica es promovida e impulsada por la conjunción de intereses de las partes que concurren en el proceso de producción, o sea el trabajador y el empresario".

Por nuestra parte, si pensamos un poco en la capacitación "reduccionista" proyectada por los psicólogos, pedagogo-

gos y demás personal contratado por la Gerencia de Recursos Humanos de la empresa capitalista, y al mismo tiempo reflexionamos en la importancia de llevar a cabo una capacitación que conciba más íntegramente al trabajador, llegamos a la conclusión de que resulta en verdad difícil hablar de conjunción de "intereses" al interior de la empresa entre las partes contratante-contratada.

El criterio empresarial sobre la importancia de capacitar y adiestrar al personal ha sido uno sólo: incremento de productividad.

Desvirtuar u ocultar el objetivo arriba mencionado es cosa común y la mayoría de las veces, como ya se señaló, se apela a la identificación de intereses entre la firma empresarial y los trabajadores; por ello no deben sorprendernos afirmaciones como la siguiente " Debemos reconocer que lo que es bueno para la industria llega a ser, en el sentido correcto de la palabra, bueno para su gente. Las gentes más satisfechas con sus labores son aquellas que haciendo uso de todas sus habilidades y conocimientos, adquiridos a través de una buena capacitación, luchan por hacer real e identificable su contribución a la empresa ". (9)

Regresando a las ideas centrales que dieron inicio a este apartado diremos que debido a que el criterio preponde

(9) Engambira, Pablo. "Adiestramiento en Planta: una forma práctica de resolver el problema de capacitación industrial en México". Pedagogía para el Adiestramiento. --- p. 56

rante en materia de capacitación ha sido la rentabilidad económica (y no podía ser de otro modo según la filosofía gerencial) la capacitación laboral en México es ambivalente y esto es así con seguridad, por la diferencia estructural de la empresa mexicana.

Tenemos por una parte, firmas industriales con una alta composición orgánica de capital, con modelos organizativos - y métodos de trabajo profundamente racionalizados, donde la capacitación laboral ocupa un lugar destacado en el organigrama de la empresa.

Los establecimientos pequeños y medianos donde la rutinización y simplificación del trabajo difícilmente demanda - la presencia de mano de obra con mediana o alta calificación laboral, constituyen la contraparte del escenario industrial del país. Sin embargo, no por ello queremos decir que los responsables y/o propietarios de dichos establecimientos industriales quedan eximidos de su responsabilidad de otorgar capacitación a sus trabajadores.

Si tenemos presente que la capacitación no es sólo incremento de productividad sino también incremento en los márgenes de seguridad industrial, convenimos entonces en la necesidad de modificar los criterios que hasta nuestros días la han sustentado. Las siguientes cifras confirman lo dicho " Las pérdidas económicas por riesgos laborales ascienden a 11 mil millones de días-hombre y 175 mil millones que en ese aspecto eroga el Seguro Social, además de 784 mil millones - que les cuesta directamente a los patrones, informó la Secretaría de Trabajo y Previsión Social ". (10)

Las estadísticas oficiales deben tomarse con cautela y en este caso particular, las mismas nos indican la magnitud del problema. Sin embargo, la cuantificación del problema - en términos monetarios no nos acerca tanto a dicha magnitud como la cifra presentada en la misma nota y que menciona que son 20 000 los trabajadores que cada año quedan lisiados de por vida como consecuencia de los riesgos laborales.

Sabemos bien que las declaraciones empresariales en tor no a esta problemática hacen pensar que los riesgos labora-- les son responsabilidad única y exclusiva del trabajador, de su falta de atención, de su poco cuidado, etc. Y por ello, - nos atrevemos a declarar que un porcentaje significativo de los accidentes se deben a una inexistente o deficiente capac-- citación laboral.

De todo lo anterior podemos inferir que el criterio em-- presarial mexicano ha consistido en hacer de la capacitación laboral un instrumento de selección que les ayuda a reforzar sus propósitos productivistas y eficientistas. Las declara-- ciones de Alberto Escobedo ex-director general de la Confede-- ración Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) son ilug-- trativas al respecto " Un ejemplo de lo que puede hacerse en materia de capacitación y adiestramiento son los cursos - que, como institución, ha venido impartiendo la COPARMEX des-- de hace varios años. El año pasado (1977) estos cursos sig-- nificaron más de 400 000 horas participantes. Para 1979, -- se espera duplicar su capacidad y llegar directamente a cer-- ca de 10 000 personas. Hasta ahora, estos cursos no han to-- cado el aspecto de la capacitación al nivel de los obreros - y operarios, la confederación espera llegar a ellos el pró-

ximo año ". (11)

Las declaraciones tuvieron lugar en el año en que la - capacitación adquirió rango de obligatoriedad patronal en la Ley Federal del Trabajo (1978), y ello no representó mayor - obstáculo para que el entonces Director de la COPARMEX con-- tinuara con su apreciación productiva "...la nueva legisla-- ción sobre capacitación y adiestramiento debe ser vista como algo positivo, ya que la capacitación parece ser, hoy día, - la única fórmula para aumentar la productividad. Por eso, - las erogaciones que harán las empresas en este renglón deben ser vistas no sólo como una obligación, sino como una inver-- sión totalmente recuperable en el mediano plazo ". (12)

A los criterios productivistas como los arriba señala-- dos, deben contraponerse criterios más flexibles donde el - trabajador sea conceptualizado de manera integral, es decir, como sujeto no sólo económico, sino antetodo, como sujeto - social y culturalmente digno de espacios creativos.

Porque sabemos que exigir al trabajador crecientes ni-- veles de productividad, en la mayoría de los casos significa someterlo a prolongados y asfixiantes procesos de enajena-- ción, entonces no nos sorprende que la trilogía Capacitación -Productividad-Enajenación constituya una realidad dentro de las empresas, considerando también que ella misma significa un círculo vicioso, donde en vez de incrementarse la produc--

(11) Escobedo, Alberto. "Capacitación y Adiestramiento: - desafío a la empresa mexicana". México 1979 (subrayado mío)

(12) Escobedo, Alberto. Ibid. (subrayado mío)

tividad se obtienen resultados contrarios. De tal suerte -- que " Esta es parte de la realidad de la capacitación y desarrollo en México. No hacemos capacitación, más que para la productividad y enajenamos a las personas y disminuimos productividad ". (13)

Frente a esta realidad, es interesante aquella propuesta sobre las grandes ventajas que se pueden alcanzar no sólo en el plano económico dentro de las empresas, con la ejecución de múltiples y diferentes programas de capacitación y adiestramiento. La propuesta destaca el impacto que provoca este tipo de capacitación en la percepción por parte de los obreros de su entorno físico y social, así como del tipo de relaciones que existen en su grupo, de la forma en que se -- ejerce el poder, etc.

Esta capacitación se convierte en verdadero motor de -- cambio al permitir un proceso de formación integral del trabajador. Sin embargo, por ser un modelo de capacitación que no se apega a los lineamientos establecidos por la Gerencia capitalista, no deja de constituir un modelo por el que deben luchar los trabajadores industriales del país. Tengamos presente entonces que " ..el proceso de una capacitación permanente de los trabajadores no puede considerarse como automático y dependiente sólo del desarrollo de la técnica.. (este proceso) ..estará además determinado por las relaciones -- de producción que imperen en la sociedad, y si se desea una

sociedad democrática, la 'cultura' debe ser patrimonio de -- todos los trabajadores ". (14)

Es claro que debemos vincular los presupuestos de la - anterior con la necesidad de ofrecer la alternativa de 'poli- valencia laboral' a la clase trabajadora en su conjunto, así como vincularlos también a los esfuerzos autogestivos de or- ganización y reproducción de las relaciones sociales en el - ámbito laboral.

Desafortunadamente la realidad del caso mexicano dista mucho de una práctica coherente sobre capacitación a la cono- cida hasta nuestros días. El enfoque inadecuado del proble- ma, el no reconocimiento y aprovechamiento de profesionales especializados en la materia, y sobretodo, la mecánica adop- ción de programas de capacitación que no responden las ca- racterísticas de la empresa mexicana, son realidades especí- ficas de dicho problema. Un especialista del mismo dice lo siguiente " La mayoría de nuestras empresas dicen tener un programa de capacitación, cuando envían a unos cuantos ele- gidos a cursos externos, o cuando dan cursos sin 'ton ni -- son', para que el personal piense que la empresa está inte- resada en su capacitación y desarrollo, por otra parte, al - responsable de la capacitación y desarrollo..por lo general, le ordenan lo que tiene que hacer y le dan poca oportunidad para sugerir, investigar y crear. Finalmente, los escasos - medios didácticos de que disponemos, los enfoques, métodos - y técnicas; así como los conceptos y actitudes de los espe--

(14) De Simone, José A. "Algunas Ideas Sobre Formación - Profesional y Educación Permanente". en Pedagogía para el -- Adiestramiento. México. A.R.M.O. 1973 No. 10, p. 75

cialistas..creados en países con un contexto sociocultural y económico diverso al nuestro hacen que nuestros intentos de capacitación y desarrollo, sean de resultados mediocres, -- cuando no, francamente destructivos ". (15)

Las propuestas del mismo Ramón Nájera M. para mejorar - la situación de la capacitación laboral en el país quedan -- agrupadas de la siguiente forma:

- a) Detección de especialistas en la materia para que no -- sólo validen y adapten los métodos, técnicas y criterios que se importan del extranjero, sino también para que - investiguen y generen recursos, métodos y enfoques que - respondan a la realidad sociocultural del país.
- b) Abordar y atacar de manera real y no sólo aparente toda la problemática, lo cual tiene que ver con la detección real de necesidades que sobre capacitación existen en el país, y
- c) Reconocer y evaluar la importancia de la capacitación en el mayor número de empresas posibles.

En este punto deseo comentar que la atención y solución del problema, aparte de considerar los aspectos técnico-ad--ministrativos debe reconocer también los aspectos de carác--ter social y político porque con ello se da entrada a otros tipos de alternativas que tienen que ver no sólo con el in--cremento de la productividad, sino también con la producción y reproducción de la mano de obra, es decir, con su seguri--dad, su salud, su educación, sus ingresos, etc.

Desafortunadamente, frente a la realidad mexicana, las estadísticas que muestren una correlación directa entre el nivel de escolaridad de los trabajadores y su especialización y productividad son escasas por no decir nulas.

Sin embargo, a principios de la década de los setenta - Javier Bonilla G. miembro de la Comisión Nacional Tripartita declaraba lo siguiente en torno al nivel educativo de la clase trabajadora "...el 70.5 por ciento de la población mayor de 15 años posee una instrucción nula o deficiente (primaria incompleta); la del 22.9 por ciento se puede considerar básica (primaria completa y secundaria) y solamente el 6.2 por ciento posee instrucción media o superior ". (16)

¿Qué panorámica se sustrae entonces del nivel de calificación de la mano de obra mexicana? ¿Qué extrapolación puede hacerse entonces entre nivel de escolaridad y eficiencia laboral, entre nivel educativo y productividad? ¿Cuáles son las características de la planta productiva nacional para permitir que las casi dos terceras partes de la población económicamente activa posea una preparación educativa deficiente?

Al principio de este capítulo comentamos que un gran porcentaje de los trabajadores industriales del país se hallan contratados en establecimientos pequeños y medianos. Y según los criterios de la S.T. y P.S. aquellas industrias con menos de 20 trabajadores se consideran pequeñas, de 21 a

(16) citado por Javier Gutiérrez en "Especialización de Mano de Obra en México" Pedagogía para el Adiestramiento. México. A.R.M.O. 1973 No. 10, p. 29

99 como medianas, con más de 100 trabajadores como empresas grandes. Ahora bien, la misma Secretaría del Trabajo en una investigación realizada entre 1975 y 1976 reconoce la realidad de las pequeñas empresas " La escasez de recursos de capital, la lentitud en la incorporación de tecnologías apropiadas, la poca desarrollada capacidad gerencial, la falta de capacitación de los cuadros operativos..las desventajas en la comercialización de sus productos, y el reducido apoyo que se le ha suministrado, han conformado el marco de desarrollo, particularmente, para la pequeña empresa en México ".
(17)

La realidad de las pequeñas empresas permiten comprender porqué se han mantenido relegadas de los ordenamientos y principios jurídicos que reglamentan la capacitación y el adiestramiento del trabajador mexicano. Pero precisamente -- por parte de las autoridades del trabajo para hacer cumplir las diferentes disposiciones que pretenden una mayor seguridad y capacitación para todos los trabajadores.

En esta cuestión en específico, la misma investigación de la Secretaría del Trabajo confirma nuestra idea en torno a la capacitación como proceso selectivo y diferenciador de la clase obrera. Dice al respecto " Existe un desequilibrio en cuanto al destino de la capacitación en una proporción de 4 a 1, entre personal directivo y de apoyo frente al personal obrero, aunque la distribución del personal entre estas categorías es de aproximadamente 25 a 75 % respectivamente. Por otra parte, los capacitados se encuentran princi-

(17) S.T.y P.S. "La Capacitación en la Pequeña y mediana Empresa en México". México 1978 (microfilme 3915)

palmente en las ramas de fabricación de productos metálicos, confección y calzado. En el otro extremo, con la participación más baja de capacitados se encuentra la actividad de vidrio y materiales para construcción ". (18)

Ya comenté también que la no atención por parte de los empresarios mexicanos respecto a la habilitación del personal obrero a su servicio, debió traducirse en un importante subsidio por parte de los mismos trabajadores hacia el capital, al poner en activo un conocimiento técnico específico - adquirido en la práctica misma del trabajo realizado.

Pero también es posible reflexionar sobre los verdaderos costos que a los empresarios les reporta el "ahorro" de no capacitar mínimamente a los trabajadores contratados por ellos mismos " Está por determinarse aún si esta política de reclutamiento de mano de obra industrial ha sido en realidad económicamente rentable. No sería extraño que muchos industriales se quedasen perplejos si se les demostrara lo contrario, pues no es difícil que se descubriera que la supuesta baratura de la abundante mano de obra no calificada que han venido utilizando, ha sido más que compensada por la elevación de los costos debido al manejo inadecuado de la tecnología disponible. Esto sería especialmente cierto con las fases de adaptación de los nuevos contingentes de trabajadores a la tecnología existente y más aún con la nueva tecnología, en las fases de su introducción ". (19)

(18) S.T.y P.S. Ibid. (lo subrayado es mío)

(19) Domínguez, Jorge Efrén. "La Capacitación para el Trabajo Industrial dentro de la Industria y la Experiencia Internacional". en Pedagogía para el Adiestramiento. México A.R.M.O. 1973. No. 13, p. 34 (subrayado mío)

Al respecto diré que el problema de la transferencia -- científico-tecnológica hacia los países no industrializados -- no debe circunscribirse a la sobrevaloración de los aspectos económicos y financieros, sino también deben considerarse -- los problemas sociales y culturales que el mismo proceso entraña. Es decir, debemos también preguntarnos del impacto -- que la importación de tecnología tiene en la vida misma del trabajador, en los márgenes de seguridad y salud laborales -- implícitos, en los niveles educativos y de capacitación requeridos por los mismos, en los índices de empleo y desempleo resultantes de dicha introducción, etc.

El debate radica precisamente en la preminencia de los criterios empresariales frente a los criterios de la sociedad entera en torno a las políticas de importación de tecnologías.

Sabemos bien que la proyección y utilización de tecnologías que satisfacen en exclusiva los intereses del capital -- monopolista, debe detenerse en beneficio de una planeación -- tecnológica que responda a los intereses y necesidades de -- los pueblos de América Latina en general y de México en particular. Por ello es edificante saber que " Existe un enfoque, cada vez menos influyente aparentemente, que sostiene que la mejor política de aplicación de tecnología es aquella que se orienta de acuerdo con los mecanismos del mercado. -- Según otro enfoque, más pretencioso, tal política debiera -- rebasar los estrechos marcos de costo y beneficio de la rentabilidad empresarial y tomar en cuenta el beneficio social -- de una tecnología dada, su conveniencia considerando la disponibilidad global de capital y mano de obra, su incidencia en la acumulación, sustitución de importaciones o creación --

de bienes exportables ". (20)

Toda esta problemática no debe perderse de vista ahora que se habla de una "reconversión industrial", reconversión que puede significar para la clase trabajadora del país un - todavía más intenso proceso de pauperización al experimentado en el período industrializador de México. Pauperización que significó el verdadero motor de crecimiento económico -- del momento, proceso que involucró no sólo el aspecto económico-financiero, sino también, los aspectos educativos, sociales, culturales, etc. del proletariado mexicano.

Sólo resta decir que si la industrialización del país - (poca o mediana) se llevó a cabo sin que la mayoría de las - empresas reconociera la necesidad de brindar capacitación -- laboral a los trabajadores, en la actualidad el movimiento - obrero (más el independiente que el oficial) no debe permitir una situación similar, ahora que está en marcha este nuevo proceso de refuncionalización del capital llamado "reconversión industrial".

2.3 EL PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1982 - 1988

La capacitación laboral en México constituye un rubro - donde se combinan, podría decirse, la ficción y la realidad.

En un plano específicamente social sabemos que el Contrato de Aprendizaje en México tuvo una vigencia de casi cua renta años, ya que la Ley Federal del Trabajo fue reformada en 1970 sobre este aspecto. Uno de los planteamientos que - explican esta situación se refiere a que debido a las características de la planta industrial del país (taylorismo como forma organizativa preponderante) la mano de obra tuvo que - permanecer en un estado de permanente descalificación. " Ge neralmente la calificación de la mano de obra se presenta en el discurso oficial como uno de los cuellos de botella en el desarrollo industrial, pero visto desde el puesto de trabajo resalta la monotonía y descalificación del trabajo ". (21)

Reconocemos entonces dos niveles de argumentación frente a esta problemática; la sostenida en el discurso gubernamental, y la sostenida por los directamente afectados, es -- decir, los trabajadores mismos. En el primero de los casos no dudamos en declarar que todos los argumentos presentados por el Estado son parte fundamental de su discurso político frente a la sociedad en su conjunto, toda vez que en la realidad "...la escuela de todos (los trabajadores) suele ser -

(21) Laurell, A. Cristina. "Condiciones de Trabajo y Desgaste Obrero". en El Obrero Mexicano 2. p. 20

la fábrica misma en el curso de realización del trabajo".

De esta manera, el subsidio de la clase trabajadora al capital se erige en un sólido argumento que justifica la inexistencia de una política nacional de fomento a la capacitación laboral, lo que al mismo tiempo explica la actitud --- adoptada por los empresarios de convertirla en mecanismo de selectividad y diferenciación entre la clase trabajadora.

En este orden de ideas, el Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984 - 1988 propugna porque tales criterios sean abandonados, y se adopten aquellos que garanticen una capacitación laboral más extensiva hacia la población trabajadora en sus niveles básicos de operación. Con - ello, a los criterios cualitativos de los empresarios el Es- tado contrapone criterios cuantitativos.

La aparente oposición entre ambos criterios deviene de la forma en que la capacitación es conceptualizada: mientras los empresarios la conciben en términos de inversión econó- mica, el Estado la conceptualiza en términos de legitimación social y política. Al respecto, pensemos brevemente en lo - declarado dentro del Programa de considerar a la capacitación como un esfuerzo de brindar educación permanente a to- dos aquellos trabajadores que no concluyeron sus estudios -- primarios y secundarios en el sistema escolarizado.

Aunque este propósito parezca plausible, creemos que en el fondo se trata de lograr con ello mayores márgenes de eficiencia y productividad en lo que toca a la fuerza de traba- jo, con lo que el citado documento oficial no se aleja nada del criterio empresarial en torno a la capacitación. Con --

esto estamos declarando que en realidad dentro del Programa no se realiza ninguna propuesta novedosa en la forma de conceptualizar dicha capacitación.

La filosofía que sustenta el programa mencionado destaca la importancia del factor "productividad" haciendo del mismo una conceptualización donde se compara el incremento del nivel de vida del trabajador con el incremento de dicha productividad, lo que lleva a declarar que esta última constituye el mecanismo idóneo para alcanzar mayores índices de "igualdad social" en el país " Se hace énfasis en la productividad de la fuerza de trabajo, no sólo por ser el recurso humano el que sustenta el desarrollo económico, sino porque el incremento de la productividad del trabajo constituye una vía de movilidad social y en general, de acercamiento a una sociedad igualitaria ". (22)

De todo esto podemos inferir que los planteamientos gubernamentales no se diferencian mucho de los planteamientos empresariales que consideran a la capacitación exclusivamente como inversión económica a corto y mediano plazo. Aún así, la promulgación de este programa provocó múltiples reacciones en contra por parte de los empresarios, debido a que, según ellos mismos, lo que el Estado pretende es una constante y creciente injerencia en los "asuntos internos" de las empresas, al quedar definido como objetivo específico del programa, una mayor vigilancia sobre la obligación patronal de otorgar capacitación laboral a sus empleados.

Debido a que también se plantea que debe atenderse no sólo a los trabajadores de la planta industrial del país, -- sino también a todos los trabajadores del sector gubernamental, y aún más a todas aquellas personas subempleadas y desempleadas, la iniciativa privada consideró inadecuado el -- hecho de equiparar los criterios de capacitación y productividad tanto del sector público como del sector privado, pregonando que los asuntos particulares de las empresas no requieren la injerencia del Estado para la búsqueda de soluciones. Por ello, esta situación fungió como fuente de polémica entre los empresarios y el Estado a momento de publicarse el citado documento.

Es conveniente mencionar entonces que el Programa se -- presenta metodológicamente con dos modalidades:

- 1) Aquella referente a los sectores denominados "formal y -- social" representados por los sectores empresariales, y
- 2) Aquella que se refiere específicamente al sector público.

Lo concerniente a la coordinación de acciones, elaboración de programas, registro de instructores, y en general, -- todo lo relacionado con el proceso de capacitación, quedó -- suscrito a la competencia de la Secretaría del Trabajo en el primero de los casos, y a la Secretaría de Programación en el segundo.

Sin el ánimo de realizar un análisis demasiado detallado de este documento, presentamos a continuación la forma en que quedó estructurado para que con ello podamos tener un -- marco de referencia que nos permita proyectar una reflexión donde se destaquen los aspectos sociales y políticos del mismo. Los capítulos son ocho:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| I.- Diagnóstico | VII.- Concentración y Coordinación de Acciones con los sectores Público,-- Privado y Social. |
| II.- Potencialidades y Perspectivas | VIII.- Manejo de los Instrumentos de la Política Económica y Social. |
| III.-Objetivos | |
| IV.- Estrategias | |
| V.- Metas | |
| VI.- Acciones de Gasto Público | |

En el diagnóstico queda asentado algo que ya nosotros comentamos en uno de los apartados de este trabajo, y que se refiere a los problemas sociales, económicos, tecnológicos, etc., que se derivan de la enorme heterogeneidad de la planta productiva del país, y de la forma en que este hecho repercute en los sectores obreros de la misma. Entre otras cosas se dice lo siguiente ".se tienen 28 386 empresas con comisiones mixtas registradas, que abarcan a 2 687 662 trabajadores y 15 104 planes y programas que consideran a --- 1 334 989 trabajadores del sector secundario. En general, las empresas de este sector que han cumplido con su obligación legal, representan el 29.02 % y se ubican en el sector más moderno. Este esfuerzo capacitador lo venían realizando incluso antes de las modificaciones a la Ley Federal del -- Trabajo". (23)

No cabe la menor duda de que fueron las empresas con -- mayores recursos las que han instrumentado los cursos de capacitación a su libre arbitrio, sin esperar la intervención de las autoridades laborales, por una simple y sencilla razón: es el capital quien determina la forma en que la fuerza

de trabajo contratada será utilizada en todos y cada uno de múltiples procesos productivos.

Por otra parte, el diagnóstico también se refiere a los problemas que afrontan las pequeñas y medianas empresas debido a la constante movilización del personal calificado dentro de estas empresas hacia otras más modernas como consecuencia de los incentivos económicos que estas últimas ofrecen.

Consideramos que el que las empresas pequeñas y medianas subsidien a las mayores en términos de dotarlas de una mano de obra mejor capacitada, no es tan relevante como el hecho de que dicho subsidio en realidad se verifica de la clase trabajadora en su conjunto hacia el capital nacional y foráneo. Pensemos sino en la cantidad de recursos ahorrados en estas últimas empresas al ser receptora de trabajadores previamente capacitados ya sea en el curso mismo de su trabajo o en cursos específicos de capacitación.

Subsanar todas las deficiencias operativas y administrativas que dificultan el incremento de la productividad, representa el propósito fundamental de una política de formación de cuadros técnicos.

Ahora bien, si dicha política fue inexistente durante el período industrializador del país, ello sucedió porque el Estado jamás se preocupó de la forma en que los empresarios utilizaron la mano de obra contratada, es decir, de la forma en que ésta fue explotada por aquellos. Por esta razón, estamos seguros que un llamado por la estructuración de dicha política en la actualidad, responde a móviles más políticos-

que sociales por parte del Estado mexicano, porque no es posible creer que a más de cuarenta años de iniciado el período industrializador del país, el Estado se "preocupe" en darle otro sentido a la capacitación laboral hasta estas fechas -- realizada en las empresas (capacitación exclusiva para los mandos gerenciales y directivos).

En lo que respecta a las potencialidades y Perspectivas de capacitación manifiestas en el Programa, éstas quedan -- circunscritas a dos condiciones, a saber:

- A) Una óptima utilización de toda la infraestructura existente en el país (material, equipo, instalaciones, instructores), y
- B) Una observancia efectiva de los principios jurídicos señalados en la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento.

Racionalidad y disciplina constituyen pues los fundamentos sobre los que se asentaría la estructuración de una política de fomento a los "recursos humanos" no sólo en la industria sino en los sectores extractivos y de servicios. -- Sin embargo, en este capítulo se deja entrever también, y -- casi por excepción, una concepción diferente de la capacitación laboral, capacitación que, se dice, debe rebasar los criterios productivistas de la filosofía empresarial " El esfuerzo capacitador debe..satisfacer las necesidades de mano de obra calificada de la planta productiva, sin menoscabo de formar recursos humanos para la autogestión de los procesos productivos emprendidos por los trabajadores ". (24)

Desafortunadamente no se desarrolla de manera explícita y detallada la forma en que se alcanzaría este objetivo, por lo que más bien parece una declaración de principio, que un propósito bien fundamentado. Creemos que esto no es gratuito, porque una capacitación diferente y en beneficio del trabajador, requiere otro tipo de fundamentos ya no sólo económicos sino también políticos y sociales.

Si bien en el capítulo donde se detallan los objetivos del Programa queda asentado que la función capacitación no debe circunscribirse sólo a la búsqueda de mejores normas de eficiencia en el consumo de las materias que participan en los procesos productivos (la fuerza de trabajo entre ellas), sino que por el contrario, dicho proceso debe alcanzar el plano social de la vida de los trabajadores, por nuestra parte queremos asentar que no estamos en contra de una mayor eficiencia y por ende, mayor productividad del trabajador mexicano; más bien, estamos en contra de que este objetivo se alcance, sin ser los beneficios compartidos, y no hablamos sólo de beneficios económicos ya que antepone como primordiales, los beneficios sociales y culturales que puedan obtenerse mediante el incremento de la productividad.

Por otra parte, uno de los objetivos generales hace mención a la necesidad de reducir las diferencias de productividad entre las distintas ramas de actividad económica, sectores empresariales y regionales del país, en síntesis, lograr una homogeneidad productiva entre todas estas instancias. Al respecto sólo podemos decir que el período de crisis económica que experimenta el país, ha acrecentado las diferencias cualitativas del aparato productivo nacional en detrimento de la clase trabajadora (léase: despidos masivos, anulación de contratos colectivos de trabajo, etc.).

Los objetivos específicos no aportan nada que se aleje de la preocupación fundamental del gobierno y los empresarios: racionalización de recursos e incremento de productividad generalizada.

Líneas arriba comentamos que uno de los objetivos específicos (vigilancia sobre la obligación patronal en otorgar capacitación) levantó una fuerte polémica entre el sector -- patronal y el gobierno, pero nosotros sabemos bien que en la realidad el trabajador en muchas ocasiones pone en funcionamiento una capacidad de trabajo, toda una gama de conocimientos que en modo alguno son fruto de una capacitación laboral sistemática, y que por lo mismo, escapa a cualquier mecanismo jurídico que le permita al trabajador preservar dicho conocimiento como algo propio.

Nosotros podemos declarar que el Programa es bastante ambiguo al respecto, ya que en ningún momento detalla las instancias jurídicas que posibiliten al trabajador el disfrute de todas aquellas innovaciones técnico-operativas que son fruto de su experiencia laboral, y que de ninguna forma pertenece a la firma empresarial. En aras de la proyección de una política que fundamenta la formación de cuadros técnicos de una manera bastante general, el susodicho Programa carece de lineamientos jurídicos que permitan resolver la problemática que tiene lugar en el sitio mismo de la producción.

En el marco de las Estrategias la tónica es la misma: racionalidad y eficiencia para los sectores privado y público. En este sentido, combatir la inflación, fortalecer las pequeñas y medianas empresas así como recuperar la capacidad de crecimiento económico, constituyen los fundamentos se dice, de la reordenación económica, piedra angular de la ac--

tual política económica, y que al mismo tiempo configuran el marco donde se insertan las estrategias de este documento -- oficial.

Distintos son los ámbitos en los que se proponen diversas acciones, mismas que configuran las estrategias mencionadas. A continuación mencionamos aquellas que consideramos -- más relevantes e ilustrativas para los fines de este trabajo de tesis:

- Estudiar..la posibilidad de ampliar la Ley Federal del Trabajo para que se establezca un marco legal en materia de capacitación y adiestramiento..que posibilite la capacitación en planta, y que se integre en una sola comisión mixta los aspectos de capacitación, productividad y seguridad e higiene.
- Establecer un servicio de capacitación gerencial, a efecto de propiciar una mejor organización del trabajo y de la producción.
- Vincular y articular la capacitación para el trabajo con el proceso integral de educación, de modo que estos servicios formen parte del esfuerzo nacional de educación, - en estrecha coordinación con las políticas educativas nacionales...
- Coordinar las acciones de los sectores en el diseño de programas que permitan fomentar y aprovechar las potencialidades creativas y productivas, así como la inventiva de la comunidad organizada..
- Intensificar el desarrollo y difusión de metodologías que permitan evaluar el impacto de la capacitación en la productividad y el desarrollo económico...
- Conformar un banco de datos que contenga e identifique la estructura de capacitación existente...
- Promover la vinculación posible entre niveles de producti

vidad y salario. (25)

Aunque la selección de esta pauta: parezca unilateral, a nosotros sólo nos resta decir que el fracaso de la política económica del período 1982 - 1988 (y la realidad así lo demuestra), nos permite vislumbrar el lugar donde quedaron tan buenos propósitos, al igual que imaginar la tendencia que este problema seguirá en el futuro, y aquí tenemos que mencionar el proceso de "reconversión industrial" como un proceso socio-político más que tecnológico en la sociedad mexicana. Proceso que afectará irremisiblemente y de forma negativa las condiciones laborales (capacitación, seguridad social, prestaciones económicas, etc.) de la fuerza de trabajo.

Las Metas trazadas en el programa, aparte de ser bastante optimistas se dice que tienen un carácter "operativo más que de resultados", y se sujetan también a las cuatro vertientes del Plan Nacional de Desarrollo (Obligatoria, concepción, coordinación e inducción) para lograr la meta primordial: productividad incrementada.

Algunos aspectos sobresalientes de las Metas son los siguientes:

- Cursos a empresarios: 388
- Cursos a supervisores: 278
- Cursos a trabajadores: 236

- Capacitación y educación
básica de adultos: 5 342 500
- Capacitación en el trabajo: 703 300
- Programas operativos de formación de
recursos humanos (Admon.Pública): 2 000 000
- Estudios de productividad: 10
- Evaluación al Sistema Nal. de Cap.
y Productividad: 5
- Programa Nacional de Capacitación
actualizado: 4

Podemos notar que resulta más "operativo" ofrecer cursos de capacitación a los mandos medios y altos en una proporción de casi 3 a 1 respecto a los trabajadores de base. Por otra parte, brindar capacitación a la totalidad de los trabajadores gubernamentales resulta más que operativo, ilusorio. Esta meta ilustra claramente la concepción del sector gubernamental respecto a dicho proceso: más cuantitativo que cualitativo.

En este mismo capítulo de metas se proponen "proyectos operativos prioritarios" que en apariencia debieron hacer viables las metas propuestas. Destacan los siguientes:

- 1) Modificación de la Ley Federal del Trabajo para que se garantice la capacitación laboral al trabajador antes de que se integre al proceso productivo.
- 2) Realización de campañas de promoción en favor de la capacitación a fin de sensibilizar a las partes involucradas
- 3) Apoyo técnico a 10 000 pequeñas y medianas empresas, don de destacan los recursos de capacitación gerencial.
- 4) Apoyo al extensionismo industrial con la integración de pasantes a las diferentes empresas, y
- 5) Permanencia del Programa de Becas para los trabajadores sin una relación contractual de trabajo.

Reiteradamente se menciona en este documento la necesidad de conveniencia de modificar la Ley Federal del Trabajo en lo que concierne a la capacitación y al adiestramiento, - sin embargo, a principios del último año del sexenio que proyectó el multicitado Programa Nacional de Capacitación, nin-guna modificación se ha llevado a cabo.

El problema tampoco puede reducirse a nivel de "sensibilidad" porque en este sentido, cotidianamente se constata que el sector empresarial es poco afecto a dejarse guiar por su "espíritu de solidaridad". Mientras no se utilicen efectivamente las disposiciones legales existentes, no podrá -- efectuarse un cambio significativo en la problemática. Esto no significa que demos primacía al aspecto jurídico, sino únicamente, que deben considerarse todas las instancias que - posibiliten la atención efectiva a un problema con gran impacto social, laboral, económico en los trabajadores.

El capítulo sexto (Acciones del Gasto Público) constituye la instancia que le permite al gobierno justificar las variaciones del Programa no sólo en términos de recursos -- destinados para promover la capacitación sino ante todo, de modificar la orientación del mismo " Es necesario señalar - que tanto las Metas, como el gasto contenido en los formatos, son el resultado de un ejercicio de programación, el cual -- tiene un carácter flexible, no sólo en términos de poder variar cuantitativamente las cifras, sino también en el sentido de modificar la orientación de un programa e incluso de - diseñar nuevos programas de acciones específicas..De hecho, - las metas y el gasto público se racionalizan, introduciendo año con año los cambios pertinentes. ..En consecuencia, la probabilidad de que efectivamente se registren modificacio-

nes es muy alta ". (26)

Debemos tener presente que la variación no sólo cuantitativa de los recursos al igual que la variación cualitativa de las Metas, abre la posibilidad de contar no sólo un Programa sino hasta cinco, al atenderse el propósito de --- reestructurarlo anualmente en el período 1984 - 1988.

Mientras se desechan ciertos objetivos y se estructuran otros, mientras se racionalizan los recursos destinados a la capacitación, en el país se llega a saber que para fines de 1987 tan sólo el 30% de las empresas ha cumplido con la obligación de capacitar a su personal. El hecho en sí es fuente de varias interpretaciones:

- a) Que la estructura sindical burocrática inhibe en gran medida las reivindicaciones laborales más apremiantes de los trabajadores industriales del país.
- b) Que las labores de supervisión por parte de las autoridades laborales no han sido lo suficientemente extensivas para poder detectar en el momento preciso a todas aquellas empresas que no cumplen con su obligación.
- c) Que el terreno específicamente productivo es inexplorado y desconocido por parte del gobierno y su sindicalismo, lo que provoca que sigan siendo los mismos empresarios - quienes marcan las formas de utilización y consumo de la mano de obra contratada.
- d) Que para invertir los términos en que la capacitación ha sido instrumentada, no bastan los buenos propósitos si -

estos no van acompañados de acciones específicas que sancionan el incumplimiento de lo propuesto en materia legal.

- e) Que incluso, extendiendo las propuestas, este cambio requiere una práctica constante de la democracia al interior de los centros laborales del país.

En lo que se refiere a los dos últimos capítulos (Concentración y Coordinación de acciones y Manejo de los Instrumentos de la Política Económica) ellos son síntesis de los planteamientos que reiteradamente se proponen a lo largo del Programa. El primero alude todas aquellas instancias gubernamentales y privadas que permitirían el logro de los objetivos planteados; la coordinación de todas las acciones estarían sujetas a varios niveles de operatividad.

En primer término, el Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento como órgano asesor de la S.T. y P.S. Después de éste, los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento, los que vigilarían el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo.

Un poco más abajo de esta instancia quedarían los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, a través de los cuales se promoverían las acciones de capacitación y adiestramiento, y finalmente aparecerían las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, mismas que se encargarían de la vigilancia, diseño y operación de los planes y programas respectivos. En síntesis, con esta planeación pretendió dársele viabilidad a un proyecto tan extenso como polémico.

Por su parte, los Instrumentos de la Política Económica mencionada en el Programa fueron los siguientes " ..Fisca-- les, monetarios, comerciales, de fomento industrial, de distribución de ingreso nacional, de investigación y difusión - tecnológica.. (Sin embargo) ..Entre los instrumentos de ca-- rácter social sobresalen los educativos, culturales, de se-- guridad social y de comunicación ". (27)

Qué conclusiones podemos sacar de un Programa gubernamental en apariencia bien planeado y argumentado?

En primer término diremos que pese a lo detallado y aparente mente bien estructurado, el Programa Nacional de Capacita--- ción y Productividad 1984 - 1988 no ofrece nada novedoso en la forma en que se conceptualizan las necesidades laborales de la fuerza de trabajo, porque se sigue pensando en esta -- última con términos que van de la racionalidad a la eficien-- cia, pasando por el productivismo, es decir, en dicho progra ma se reflexiona primordialmente en términos economistas. -- Sirva un extracto del Anexo Metodológico para ilustrar lo - que comentamos " ..no es el caso de olvidar la productivi-- dad de los otros insumos, particularmente de aquellos que - por ser escasos se imponen como restricciones fuertes a la - producción racional, como son el capital, las divisas, la - tierra, el agua, la mano de obra calificada, etc.

En primer lugar, el Programa Nacional de Capacitación y Pro-- ductividad fomenta el empleo racional y eficiente de todos - estos recursos escasos.

En segundo lugar, precisamente porque son insumos escasos es necesario asignarlos a sectores prioritarios y, sobretudo, -

es imprescindible explotarlos al máximo. Justamente porque son escasos, es preciso usarlos más extensivamente o menos intensamente ". (28)

Aunque parezca un contrasentido, se esta justificando la sobreexplotación de un insumo abundante en México, como lo es la fuerza de trabajo no calificada, en contraparte a una utilización más racional de la mano de obra calificada y, por consiguiente, escasa. Esta utilización racional debe existir porque entre otras cosas es "fuente que propicia el cambio tecnológico (i) del país ". Se dice " ..esta mayor destreza del trabajador coopera para que la productividad de los demás insumos se eleve. El trabajador desperdicia menos de los otros insumos, le saca más jugo al equipo disponible. Esta forma de concebir el cambio tecnológico está asociada con la capacitación y adiestramiento en el trabajo. En este sentido, es difícil establecer la frontera que separa el entrenamiento cotidiano, que por necesidad experimenta el trabajador en su diaria labor, de la capacitación en términos de planes y programas ex profeso. En todo caso, la capacitación y el adiestramiento en el trabajo, coadyuvan a los cambios tecnológicos y éstos incrementan la productividad ". -- (29)

Al utilizar más eficazmente el capital invertido, el trabajador proporciona mayor rentabilidad a su utilización, pero al mismo tiempo, también se incrementa el subsidio que la parte laboral otorga al capital, a través de una pretendi

(28) Programa Nacional...Ibid. p. 146 (subrayado mío)

(29) Ibid. p. 147 (subrayado mío)

da ignorancia (por parte de las autoridades laborales y de los empresarios) de la frontera que separa "el conocimiento empírico de la capacitación formal". Es decir, a pesar de que el obrero este perfectamente capacitado (por la via empírica) para realizar su labor, no existen estímulos formales que le retribuyan permanentemente el fruto de su potencial creativo, de su talento e ingenio desarrollado en el lugar mismo de la producción.

La notación anterior nos permite ubicar el por qué la conveniencia de los empresarios para que la frontera entre conocimientos diferentes no sea aclarada. Por otra parte, para la generalidad de los trabajadores no se capacita para innovar, sino al contrario, porque se innovó se tiene que adaptar al trabajador a los requerimientos que el proceso de producción demanda, adaptación que se logra a través de la capacitación, lo que significa que este último concepto tiene una connotación muy precisa porque corresponde a una forma muy específica de organizar y ejecutar el trabajo capitalista.

Resumiendo: empresarios y gobierno mexicano se hallan interesados en ampliar los márgenes de productividad del trabajador, y este propósito fundamenta en gran medida la actual política industrial conocida como "reconversión industrial" respecto a la cual, no dudamos en afirmarlo, existen vínculos con el Programa Nacional de Capacitación.

Sabemos bien que se conocen y practican en el mundo fabril dos formas de incrementar de manera real la productividad de la fuerza de trabajo, a saber: mediante una nula atención a las demandas más apremiantes que se generan directa-

mente en el proceso de trabajo llámese seguridad e higiene, - capacitación, adiestramiento, etc. es decir, a través de una creciente depreciación laboral de la vida del trabajador. - La segunda de las formas se refiere a una intensificación - del proceso de explotación debido a la creciente automatización del proceso de trabajo.

La reconversión industrial en México se sustenta en la primera de las formas mencionadas (muchos conflictos laborales del país así lo confirman) sin que se descarte por ello, la explotación intensiva del trabajo como fruto de las mejoras tecnológicas realizadas en las empresas con mayor cantidad de recursos. No obstante lo anterior, podemos decir que la reconversión más que implicar aspectos exclusivamente -- tecnológicos, pretende ser fincada mediante una redefinición de las relaciones entre capital y trabajo en sus instancias socio-laborales y económicas.

Este proceso financiado por los propios trabajadores - constituye un recurso fundamental de la estrategia capitalista global para superar no sólo la "crisis", sino para refuncionalizar las instancias más desarrolladas del capitalismo mexicano frente a la sociedad en su conjunto. Por esta razón, los criterios productivistas y eficientistas permean - cada vez más la política instrumentada por el Estado. El -- desmantelamiento de las conquistas sindicales de los trabajadores mexicanos, es el objetivo fundamental de esta escalada iniciada por el capital y secundada por el Estado.

En el terreno de la capacitación laboral, la ofensiva - del capital se basa principalmente en el inicio de un proceso de descalificación y/o recalificación parcial de los tra-

bajadores industriales, objetivo que pretende ser alcanzado con la introducción en ciertas industrias de equipos microeléctricos que redunden en una racionalización extrema del proceso de trabajo.

Lo que finalmente pretende el capital en esta escala de violencia contra los trabajadores, consiste en alcanzar mayor productividad y eficiencia a través de una creciente -- "flexibilización" de las condiciones en que se contrata y -- utiliza a la fuerza de trabajo. Esta "racionalidad" debe significar, en primer lugar, inhibición y apropiación del -- saber obrero real y potencialmente presente en el proceso -- productivo, y en segundo término, fruto de dicha apropiación, una mayor presencia y vigilancia del capital y sus representantes, en el control de dicho proceso.

En estas circunstancias nos preguntamos nuevamente ¿DÓNde iniciar una nueva práctica que confiera a la capacitación laboral otra dimensión que se aleje de las propuestas meramente eficientistas?

El cuestionamiento remite indefectiblemente al lugar -- donde capital y trabajo se enfrentan abiertamente, es decir, al momento de producción, de donde parte toda organización -- que propugne por la defensa de la fuerza de trabajo o sea, -- el sindicato.

En México el sindicalismo oficial privilegia la tabulación salarial y se mantiene por lo mismo, alejado de las -- cuestiones directamente integradas al proceso de producción, por lo que es ampliamente rebasado la mayoría de las veces, por circunstancias que se presentan en dicho espacio. Por --

esta razón, consideramos que ante el embate del capital, nuevas modalidades de organización y práctica sindical tienen el deber inmediato de reconsiderar sus plataformas de acción, y alcanzar posiciones de avanzada en rubros de vital importancia como la capacitación.

Este planteamiento no es de ninguna forma un "auto de fe", ya que tenemos muy presente la heterogeneidad de la clase obrera mexicana y su respectiva diferenciación en las formas de organización, en el contenido de las demandas, etc. y por lo mismo, estamos seguros que los sectores avanzados propugnarán por un cambio en la forma en que el capital sintetiza para sí mismo las condiciones más favorables en el proceso de producción.

El que en la actualidad la mayor parte del proletariado mexicano reflexione en términos de "la preservación del empleo a toda costa" también deben considerarse otros aspectos que juegan un papel muy importante en la resistencia obrera frente a los intentos del capital de transformar a su favor las condiciones materiales que sustentan las relaciones laborales del mundo industrial. Entre otros aspectos destacan -- La existencia de toda una tradición democrática en ciertos grupos sindicales; el incremento en el nivel de conciencia política dentro de los mismos; la extensión de un proletariado específicamente industrial y, sobretodo, el fracaso del sindicalismo oficial por mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, situación que traslada al ámbito específico de la producción, las reivindicaciones del proletariado en su conjunto.

Las facciones democráticas del sindicalismo mexicano -

deberán entonces luchar no sólo por la preservación del empleo, sino también por la preservación de condiciones aceptables en el uso de la mano de obra contratada.

Esto significa que los trabajadores y sus organizaciones de defensa tienen en la actualidad el gran reto de no permitir que la apropiación del saber obrero por parte del capital sea de manera definitiva y sin ninguna retribución. El reto consiste en preservar y acrecentar ese saber en beneficio de quienes son sus productos y portadores inmediatos.

Es mi deseo ejemplificar la problemática general de la capacitación laboral presentando el caso específico del Sistema de Transporte Colectivo (METRO), conocer la dinámica que el proceso de capacitación ha adaptado en esa empresa, los principales problemas que enfrenta, sus carencias, sus aciertos, etc.

Como se trata de una empresa con alta composición orgánica de capital, es decir, con una respetable inversión en tecnología y equipo operativo, instancias que determinan la naturaleza del trabajo que se realiza al interior de la misma, es necesario iniciar el siguiente capítulo con dos apartados de carácter teórico que nos permitan comprender mejor lo que significa para el trabajador moderno, el que tanto la empresa como las tareas a realizar se encuentren sujetas a un proceso de evolución continua.

Evolución que de una manera u otra modifica en beneficio de la empresa capitalista la generación, la difusión y apropiación de un saber obrero que nunca ha dejado de estar

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

presente en el proceso productivo. En este nivel de análisis resalta entonces el hecho de que la empresa logra esta expropiación a través de su estructura de mandos y responsabilidades fijados de antemano, lo que nos hace pensar que en el problema de la capacitación laboral destaca no sólo el aspecto técnico sino que sobresale el aspecto político, mismo que es minimizado tanto por los empresarios como por el Estado.

CAPITULO III EL S.T.C. COMO EMPRESA CAPITALISTA

3.1 EMPRESA Y TRABAJO CAPITALISTA

3.2 LA EVOLUCION PROFESIONAL DEL TRABAJO CAPITALISTA

3.3 ORGANOGAMA Y DEMANDAS DE CAPACITACION EN EL S.T.C.

3.1 EMPRESA Y TRABAJO CAPITALISTA

Diré en primer término que la evolución continua de la empresa capitalista marcó de manera definitiva la naturaleza del conocimiento técnico laboral asequible a cada uno de -- los trabajadores que participan dentro de la misma. En primer término, la empresa capitalista durante la etapa previa al desarrollo industrial en gran escala, presenta una suerte de "dispersión" entre los momentos de fabricación y de ges-- tión del proceso productivo.

En este tipo de empresas el momento de gestión, a pesar de ocupar una posición económicamente dominante no puede -- coartar la libertad e independencia de los trabajadores di-- rectamente involucrados en el proceso de producción. La evo-- lución técnica subsana esta "deficiencia" al integrar más -- orgánicamente a la empresa capitalista.

Puede decirse entonces que en la empresa pre-capitalis-- ta domina más los oficios que las calificaciones, provocando con ello, que éstas últimas se definan más en términos de -- autoridad que de conocimientos: la figura del maestro artesa no ocupa la mente de los jóvenes aprendices durante todo el tiempo que dura su adiestramiento. Esta unidad profesional de las categorías obreras en oficios específicos, constituye el único mecanismo mediante el cual los trabajadores ascen-- derán a determinados niveles de conocimiento laboral.

En la medida en que las condiciones específicas del -- trabajo capitalista son imprevisibles (cambio abrupto de tec-- nologías utilizadas) en aquella primera etapa de desarrollo ya mencionada, la calificación del obrero depende más de la

unidad profesional del taller, que de la empresa misma, algo que sería del todo diferente a lo ocurrido en las siguientes etapas de desarrollo de dicha empresa capitalista.

De las características más relevantes de la moderna empresa e industria capitalista, podemos mencionar su creciente concentración debida a insoslayables razones económicas, sin embargo, a pesar de la creciente especialización de las grandes empresas, ello no significa que logren una total autonomía, ya que dependen en gran medida del correcto funcionamiento de los sistemas de comunicación y de transporte.

En lo que respecta a las pequeñas y medianas empresas - que aparentemente se mantienen autónomas, éstas sólo lo son en el terreno jurídico puesto que en la realidad sus insumos, recursos humanos, maquinaria, etc. se hallan determinados en el precio, por las grandes compañías dominantes en los mercados respectivos. Según estos últimos comentarios, la empresa capitalista en cuanto unidad de producción puede definirse en dos criterios analíticos diferentes " La unidad de producción corriente en la industria puede definirse según dos criterios: la fábrica o establecimiento, unidad técnico-geográfica, y la empresa o firma, entidad jurídica y financiera ". (1)

(1) Pierre Naville y Pierre Rolle. "La Evolución Técnica y sus Repercusiones en la Vida Social". en Tratado de Sociología del Trabajo I. p. 358

La razón de diferenciar a la unidad de producción en -- fábrica y empresa, nos permite un acercamiento más analítico de la empresa específicamente capitalista, así como comprender el sistema industrial respectivo como una generalidad -- donde confluyen distintos organismos empresariales en apa--- riencia autónomos, y cuya permanencia y desarrollo no depende tanto de sus características particulares sino del lugar que ocupan en dicho sistema.

Este acercamiento permite tener presente también el significado de la evolución técnica en la empresa capitalista y su diferenciación en unidades plena y medianamente desarrolladas

Sabemos que la dinámica del modo de producción capitalista ha consistido en revolucionar la organización del trabajo, los métodos y técnicas de producción, las máquinas y herramientas de trabajo, etc. Es un hecho también que en -- los albores de este sistema de producción la "parcialización de las tareas a desarrollar constituyó una realidad inmediata y palpable, misma que significó un incremento en la habilidad del obrero, en una mayor continuidad del proceso de -- producción así como en la concepción de mayores y mejores máquinas herramientas.

Ante este panorama puede decirse entonces que el aspecto del trabajo capitalista que experimentó mayores cambios -- lo constituyó el puesto del trabajo mismo.

En un primer momento, el taller de trabajo se presentó como una entidad donde se verificaba una acumulación creciente de diferentes puestos de trabajo, lo que le confirió una

naturaleza meramente aditiva. Sin embargo, las crecientes - necesidades de producción y competencia dentro del mercado - capitalista obligó a que este taller aditivo experimentara - cambios sensibles, convirtiéndose entonces en unidad de pro- ducción cumulativa, es decir, entidad donde la distribución de las tareas se encontraba supeditada a la integración cre- ciente entre éstas últimas y las máquinas utilizadas. De - esta forma " Del taller (o del equipo) aditivo hemos pasado al taller (o al equipo) cumulativo e integrado. La división de las tareas no es ya la fórmula de una simple separación - entre operaciones directas o manuales. Más que de una divi- sión, se trata de una distribución de funciones regida por - la estructura en línea de las máquinas automáticas " . (2)

La organización del trabajo capitalista experimenta una profunda modificación, misma que lleva a reconsiderar el sig- nificado que tiene la parcialización de las tareas a reali- zar: en este momento el trabajo ya no se considera con el -- antiguo criterio de actividad parcializada sino más bien, - como unidad funcionalmente elemental a todo el sistema meca- nico. Los aspectos que más destacan como consecuencia de -- esta evolución del trabajo se refieren a la creciente impor- tancia que adquiere la adecuada comunicación entre las dis- tintas fases que integran el proceso de trabajo en su con- junto.

Por otra parte, en el momento en que la ejecución del - trabajo deja de ser meramente parcelaria hasta convertirse -

(2) Pierre Naville "El Progreso Técnico, la Evolución del Trabajo y la Organización de la Empresa" en Sociología del - Trabajo op.cit. p. 372

en la ejecución de un trabajo integrado, los alcances del -- problema se extienden entonces más allá del momento específico de fabricación hasta abarcar el momento de planeación -- y control del proceso de producción en su totalidad " La -- distribución de tareas se organiza entonces a lo largo de un ciclo o afluencia que abarca, más allá de la fabricación -- propiamente dicha, la concepción, la preparación, el aprovisionamiento y, más allá de esto, el control y el acondicionamiento ". (3)

Las consecuencias para el trabajador que se derivan de este estado de cosas implican que toda iniciativa personal -- quede supeditada a los designios de un programa de trabajo -- perfectamente definido y delimitado. De esta forma, la innovación personal del trabajador se supedita a los alcances -- logrados mediante la "racionalización" del trabajo a realizar.

A pesar de que el trabajo industrial tienda de continuo a un creciente perfeccionamiento de las actividades conferidas a los trabajadores ello no significa que los trabajos -- artesanales simples y los trabajos parciales repetitivos -- pierdan su importancia estratégica dentro del sistema industrial moderno. Entre otras, las siguientes constituyen las principales razones para que ello no suceda:

- a) En primer término, los sistemas automatizados no constituyen una forma de trabajo completamente generalizada en la sociedad. Las inversiones de capital requeridas son de tal magnitud que hacen restrictiva dicha generalización, y por otra parte

- b) En el caso específico de las empresas automatizadas parcial o totalmente, el total de los trabajadores que reúnen las características propias de quienes actúan en -- sistemas automatizados (elevada interacción laboral, alta calificación, independencia, etc.) no llega a representar un número significativo.

Actualmente la modificación más importante que ha experimentado el trabajo industrial consiste en el paso de un trabajo directamente imbuido en la producción, a un tipo de trabajo que tiene como tarea el mantenimiento del equipo técnico -- utilizado.

Puede decirse que la característica distintiva del conjunto de trabajadores encargados de las labores de mantenimiento consiste en que son depositarios la mayoría de las -- veces y al mismo tiempo, de una alta especialización así como de una aceptable polivalencia laboral " ..su especialización creciente va a la par con frecuencia con una polivalencia acusada. Son cada vez más especialistas de un aparato o de una máquina y deben conocer las diferentes técnicas utilizadas en el funcionamiento de éstas: mecánica, electricidad y electrónica en especial ". (4)

Conviene tener presente que este tipo de trabajadores -- por estar en relación directa con el equipo técnico constituyen el último eslabón de obreros que mantienen una relación estrecha con el equipo técnico utilizado, y que por esta misma razón vienen a constituir un probable último eslabón de la denominada "carrera obrera".

(4) Alain Touraine "La Organización Profesional de la -- Empresa". en Tratado ..op.cit. p. 400

Queda claro entonces que con la evolución técnica del equipo técnico-industrial y la consecuente "organización científica del trabajo", la naturaleza de este último cambia gradualmente. La que podría denominarse 'carrera obrera', señalada y determinada por la experiencia laboral adquirida en el mismo centro de trabajo, y más aún, dentro del proceso de producción mismo, tiende a desaparecer paulatinamente, -- hasta que el conocimiento necesario lo adquiere el obrero en procesos de adiestramiento "autónomos" al proceso de trabajo mismo " Esos obreros que, cercanos a la producción, no están sometidos a ésta, no están aislados..Están..estrechamente ligados a la organización técnica de la empresa. La antigua autonomía profesional del mundo obrero acaba de desaparecer aquí. El obrero está profesionalmente integrado a la empresa ". (5)

Esta integración significa para el trabajador el romper con sus ritmos habituales de apropiación y ejecución de un conocimiento técnico que se requiere en el desarrollo de las tareas a realizar. Es decir, al integrarlo, la empresa no le otorga valor especial a la capacidad laboral de su 'recurso humano', sólo reconocerá que el valor de cada trabajador variará de acuerdo a los diferentes costos de formación de cada uno de ellos. Por eso se dice que el problema de la "reducción" de la fuerza de trabajo se ubica en el ámbito de la circulación de mercancías, es decir, en la compra-venta de las mismas.

Esto quiere decir que la determinación del precio de la fuerza de trabajo estará supeditado al nivel o grado de ca-

pacitación que tenga en el momento de la contratación.

Como ya se comentó anteriormente, la continua evolución del trabajo capitalista hace llegar a éste a un nivel donde las actividades de ejecución son sustituidas casi por completo por las funciones de gestión, provocando con ello que al obrero se le sustituya por técnicos y que el trabajo propiamente dicho se reduzca a funciones de mantenimiento y supervisión de un equipo técnico que ha llegado a un grado elevado de sofisticación.

Las características que se requieren en la persona del trabajador contratado en industrias semi o totalmente automatizadas, hacen referencia, ante todo, a la facilidad de -- recibir y emitir los mensajes necesarios que garanticen un -- correcto funcionamiento de los controles técnicos conferidos a los mismos.

El valor profesional de los trabajadores que se desem--peñan en los sistemas automatizados depende en gran medida -- de su capacidad de adaptación a los diferentes puestos de -- trabajo, y en este sentido podría decirse que hasta el fac--tor edad desempeña un papel proponderante en la elección y -- preferencia sobre los técnicos más jóvenes toda vez que -- ellos muestran mayor habilidad, resistencia y rapidez que un trabajador de mayor edad y experiencia laboral.

La experiencia y juicio laboral producto de largos años de contacto con la herramienta, y por ello mismo, tenuta en gran estima en las formas primarias de organización del trabajo industrial, es por completo sustituida en las formas -- ulteriores de desarrollo tecnológico " En la medida misma --

en que la calidad profesional del obrero se define menos por sus conocimientos que por sus aptitudes y ciertas formas de su personalidad, la interdependencia de los puestos de trabajo tiene pocas oportunidades de provocar una reaparición de una carrera profesional obrera. Es más difícil que un obrero modifique sus características psico-fisiológicas que el volumen de sus conocimientos profesionales ". (6).

La adaptación del trabajador a la empresa capitalista - debe ser total, y ello se logra en la medida en que el nivel profesional del mismo es parcializado y limitado a los requerimientos exclusivos que el proceso productivo demanda. De esta forma, la empresa capitalista tiene plena libertad de organizar de la mejor manera posible las actividades a realizar e inclusive ahí donde aún exista la posibilidad por parte del trabajador de imprimir su propio ritmo de trabajo, la empresa amplía su área de responsabilidad (del propio trabajador) con la intención de complejizar su tarea.

Debe decirse también que esta organización de la empresa depende en gran medida de diversos factores como son las características propias de la mano de obra empleada, la situación económica-financiera de la empresa, el tipo de relaciones laborales existentes dentro de la misma, así como las diferentes actitudes de los mismos trabajadores respecto a las actividades realizadas por ellos mismos.

La conjunción de todos estos factores inciden para que la estructuración de la empresa capitalista adquiera un carácter centralizado y piramidal, y con ello se verifique una ampliación en la distinción jerárquica de los diferentes --

puestos profesionales que la constituyen.

Como la mayoría de las categorías profesionales quedan definidas en términos de llevar a cabo funciones de mantenimiento y supervisión, y en las mismas se ha roto la relación simbiótica entre los trabajadores y sus instrumentos de producción, la maleabilidad técnica de dichas condiciones permiten declarar que " Aquí ya no se debe hablar en términos de calificación obrera y de relaciones entre el hombre y la máquina, sino quizás en términos de burocracia, es decir, de sistema jerarquizado a través del cual descienden, especificándose, instrucciones e informaciones ". (7)

El problema de la polarización técnica laboral pone en evidencia el hecho de que no existen formas o modos de producción en estado "puro", sino que éstas se encuentran en sus diversas gradaciones al interior de una sociedad específica. Reducir el problema de la calificación a esquemas -- simplistas de desarrollo económico, parcializan en gran medida cualquier intento analítico sobre él mismo.

La organización y racionalización del trabajo capitalista en sus momentos más actuales influyeron de manera determinante para que el trabajo de producción se convirtiera en trabajo de mantenimiento. En el ámbito del trabajo de mantenimiento existe una tendencia a incentivar en grado sumo -- la polarización de los puestos de trabajo como consecuencia del proceso de racionalización ya mencionado. La formación de una fuerza de trabajo con una gran autonomía y con una -- excelente calificación se enfrentará a la habilitación de --

una fuerza laboral con escasos conocimientos especializados o nula capacitación laboral.

Las implicaciones sociales de una iniciativa económica dentro de las empresas (incremento de la productividad), dan pie a una contraposición entre los mismos trabajadores. La existencia de una minoría bien capacitada y una mayoría con escasa calificación laboral puede interpretarse como estrategia empresarial con evidente trasfondo político, y los argumentos presentados por los administradores fabriles que -- dicen lo contrario ocultan en realidad este hecho.

En el siguiente apartado presento la forma en que al -- trabajador se le expropia toda iniciativa personal, toda -- participación tanto individual como colectiva en la determinación de su ritmo de trabajo, así como del conocimiento técnico requerido para el desempeño de sus labores. Me referiré en términos llanos a la evolución profesional que ha experimentado el trabajo industrial y lo que ello ha significado para el trabajador moderno.

3.2. LA EVOLUCION PROFESIONAL DEL TRABAJO CAPITALISTA

Aunque sea de manera breve me referiré a continuación a la continua evolución tecnológica que ha experimentado el trabajo capitalista y lo que ésto ha significado para el trabajador en materia de capacidad, habilidad y conocimiento laborales.

Comenté en el apartado precedente que la continua racionalización del trabajo capitalista implica una creciente polarización de las capacidades y conocimientos que permiten el funcionamiento del mundo fabril en la sociedad moderna. El que las actividades preponderantes salgan del espacio específico de la producción, y se desplacen a las tareas de mantenimiento representa en sí mismo el fin de la denominada "carrera obrera", es decir, de un proceso donde la generación, difusión y ejecución de un cierto conocimiento todavía no encuentra los límites impuestos por la racionalización del trabajo.

La tecnificación de la vida moderna no sólo en el ámbito laboral sino también en la mayor parte de los espacios sociales destinados a la convivencia humana obliga a una reconsideración del significado que la evolución técnica tiene para el desarrollo del género humano. Existe una suerte de determinismo tecnológico que lleva a pensar en la evolución social como una consecuencia unilateral de la evolución tecnológica que experimenta la misma.

El análisis del progreso técnico y social de la comunidad humana se lleva a cabo separando ambas instancias y contraponiéndolas al mismo tiempo. La necesidad de la técnica se hace depender de necesidades "naturales" de los individuos más que

de requerimientos sociales. " En esta perspectiva, los problemas sociales que plantea el maquinismo no serían sino las consecuencias de la introducción de un elemento exterior en el -- organismo social ". (8)

Si en un primer momento la técnica surge de un contacto -- directo entre el hombre y su entorno, algo diferente sucede en las sociedades industriales donde dicha relación se lleva a -- cabo a través de un "factor externo" representado en herramientas muy especializadas, y que cada vez hacen más impersonal -- dicha relación, hasta que el desarrollo tecnológico se contrapone a las características y cualidades físicas del hombre y -- lo someten.

Al tener presente todo lo disgregado hasta este momento -- puede declararse que conforme avanza la evolución técnica del trabajo asalariado, se encuentran mayor número de dificultades para lograr una definición acertada del término o concepto -- "capacitación laboral". En primer término este concepto resulta ambiguo por el principio de generalización que designa (todo mundo posee una calificación). Aunque parezca contradictorio es ambiguo porque define también un cierto nivel de capacidad profesional que no todos los trabajadores alcanzan (existen obreros calificados, especializados y peones).

Por otro lado, considerar el tiempo requerido para ascender a un cierto nivel de calificación y hacer de este un criterio

rio determinante puede desvirtuar el trasfondo de la cuestión, a saber " El tiempo requerido para una formación puramente -- empírica, práctica, al lado de un maestro experimentado y al -- azar de los problemas encontrados, no puede compararse al tiem po de aprendizaje racionalmente organizado y éste es afectado a su vez por el nivel general de conocimientos de los aprendi- ces ". (9)

La capacitación o calificación adquirida de manera empíri- ca difiere sustancialmente de la desarrollada en procesos ra- cionalmente proyectados, ya que en éstos últimos el factor es- colaridad desempeña un papel destacado dentro del proceso en - su conjunto. Si se optara por considerar el tiempo requerido en alcanzar una cierta calificación como criterio preponderan- te en la diferenciación e importancia de las diferentes tareas realizadas en la industria moderna, entonces se daría un giro- sustancial debido a que se daría prioridad a los oficios más - tradicionales, algo que no puede suceder en las actuales condi ciones de producción de la moderna industria.

De lo anterior se desprende que debido a la incesante -- transformación del proceso productivo, es difícil definir de - una manera permanente la jerarquización a que es sometida la - clase obrera en su conjunto, por lo que resulta más convenien- te respetar la dimensión de diferenciación que el concepto de calificación entraña en sí mismo.

La evolución técnica del trabajo opera de una u otra for- ma en la evolución de las categorías profesionales, y éstas --

últimas dependen en gran medida de aquella. La autonomía laboral existente en las etapas previas de desarrollo industrial, va cediendo poco a poco a la dinámica impuesta por la "racionalización del trabajo".

En la actualidad, la capacidad obrera de decisión pierde terreno frente a la organización centralizada del trabajo colectivo, y ello se acrecienta en la medida en que las condiciones técnicas y económicas se convierten en factores previsibles y estables. Si el antiguo sistema de trabajo se regía -- por el conocimiento íntegro del proceso de producción en su totalidad, y por lo mismo podía denominarse como sistema profesional, el actual sistema de trabajo puede definirse como un sistema técnico " La evolución profesional de la industria - puede describirse, pues, como el paso de una fase A, caracterizada por el predominio de una acción autónoma del obrero calificado, a una fase B en la cual el predominio de la organización centralizada del trabajo va aliado al mantenimiento del - trabajo de ejecución directo y a una fase C que aparece cuando las tareas obreras no están ya sino indirectamente ligadas a - la producción ". (10)

Tengamos presente que para un análisis más sociológico - del trabajo industrial y del conocimiento obrero requerido debemos destacar más que el nivel y naturaleza del trabajador el tipo de funciones por él realizadas dentro del sistema general de trabajo.

En la denominada etapa 'A' la organización del trabajo se rige por el sistema de calificaciones profesionales más que -- técnicas, en la cual existe una total autonomía del trabajador respecto a las herramientas y métodos de trabajo a utilizar. -- Mientras en la fase 'B' se verifica una creciente mecanización del proceso y una pérdida de autonomía por parte del obrero -- respecto al mismo, en la fase 'C' de hecho sólo existe una -- participación del trabajador en el mismo proceso de producción muy relativa, debido a la creciente automatización del mismo.

La pérdida de autonomía laboral para el obrero en la evolución técnica del trabajo, se encuentra determinada por la -- facilidad de prever los requerimientos y resultados del proceso mencionado. Esta posibilidad de organizar racionalmente el trabajo depende de dos circunstancias " en primer lugar, técnica: la naturaleza de las fabricaciones puede exigir el respeto de normas precisas, de estrictas tolerancias y la estandarización de las materias primas y los productos elaborados -- ..Económica, en segundo lugar: el trabajo en gran escala supone que la empresa es capaz de prever un programa de fabricación a largo plazo y que está segura de poder verter en el -- mercado un gran número de ejemplares del mismo producto ". --
(11)

El paso del sistema profesional de trabajo al sistema -- técnico (paso de la fase A---B) presupone la desaparición del trabajador polivalente en áreas de uno crecientemente especializado. A pesar de que en ambos sistemas esta categoría es -- común, no puede realizarse una analogía entre las mismas, por la sencilla razón de que el principio técnico-económico que --

los define difiere entre sí " No es la capacidad de ejecutar una operación manual, sino la aptitud para adaptarse a las -- condiciones de la producción mecanizada y en gran escala la -- que define al obrero especializado de la industria moderna ".

(12)

En este sentido, la concepción del puesto de trabajo en -- relación inmediata con el proceso de producción, adquiere mayor importancia que la existencia misma del individuo que lo -- cubrirá: el trabajo no se "adapta" al obrero sino que éste último se adapta a aquél.

El surgimiento de la capacitación técnica como proceso de -- habilitación del obrero al proceso productivo es característica del nivel de desarrollo tecnológico que corresponde a la -- fase B (mecánica). Sabemos que el trabajador de esta misma -- fase debe servirse ante todo, de un lenguaje técnico (símbolos, palabras, dibujos, cifras, etc.) que muchas veces no adquiere en la realización misma del trabajo como antaño sucedía. Se -- dice que esta particularidad deviene del hecho de que se trata de actividades donde lo tradicional y lo moderno se conjugan -- " Esta forma de trabajo (mecánico) es a la vez tradicional y -- nueva. Tradicional, porque los obreros pueden seguir una -- carrera profesional que, con la antigüedad, los conduce hacia -- los niveles de calificación más elevados. Moderna, porque esta -- progresión está cada vez más sujeta a la posesión de los -- conocimientos técnicos que la simple experiencia del trabajo -- no enseña ". (13)

(12) A. Touraine, Ibid. p. 392

(13) A. Touraine, Ibid. p. 397

Ahora bien, la modificación que experimenta el trabajo -- industrial tanto en su forma como en su contenido como consecuencia de la evolución técnica, hace inevitable el surgimiento de cierto grupo de trabajadores que se caracterizan por desarrollar una habilidad muy por arriba del promedio, al desarrollar labores que no pueden ser integradas directamente a la "banda de producción" por tratarse de actividades en pequeña escala o relacionadas con el acabado del producto. Sin embargo, esta peculiaridad no les garantiza su permanencia dentro de la empresa ya que se encuentran amenazados de continuo por la creciente innovación que experimentan las máquinas.

Por otro lado, se encuentran también dentro de este sistema los denominados "utility-men" u obreros especializados -- polivalentes los que se encargan de sustituir al obrero ausente o también de adiestrar al trabajador de nuevo ingreso. En todo caso, tampoco se trata de un obrero que tenga asegurada su permanencia en la empresa ya que se trata de individuos que en la mayoría de los casos utiliza conocimientos profesionales limitados. Es necesario mencionar que en ningún momento esta clase de trabajadores puede equipararse al maestro artesano, -- por la sencilla razón de que la nueva organización del trabajo hace desaparecer la antigua jerarquía laboral.

A la argumentación en favor de una división técnica del -- trabajo que se verifica en la unidad de producción misma y -- donde los principios que prevalecen son la eficiencia técnica y el rendimiento, se auna el reconocimiento de una división -- social del trabajo (vertical) que alude a los principios de -- jerarquía y relaciones de dominio " La división de tareas, es decir, la división técnica de las operaciones, no conduce a -- una separación acentuada sino porque está ligada a una divi--

sión social del trabajo, es decir, a una separación jerárquica ". (14)

Con ésto último queda abierta la posibilidad de reflexionar el problema de la división técnica del trabajo y sus escuelas de especialización laboral, en términos que no se agotan en el aspecto operativo del trabajo sino que aluden el aspecto del control político que se ejerce sobre los trabajadores en la misma unidad de producción.

Reconocemos entonces que cualquiera que sea el enfoque -- del que se parta para llevar a cabo el análisis de la división técnica y social del trabajo, este criterio debe tener presente que dicha división se sustenta al mismo tiempo en el antagonismo y en la cooperación " En la empresa, la división de las tareas es antes que nada la forma de una cooperación técnicamente eficaz, mientras que en la sociedad entera, esta -- cooperación está sometida a oposiciones que están mal dominadas por la finalidad práctica del sistema: la empresa productiva debe, so pena de cerrar sus puertas, obtener cierto rendimiento ". (15)

Dado que los requerimientos de la empresa capitalista en materia de "beneficios" no se circunscribe a una "cierta cantidad" sino a un monto permanentemente acrecentado, entonces dicha empresa debe sujetarse a continuos y diferentes métodos operativos así como a diferentes modelos organizativos de trabajo. En este sentido, los múltiples problemas que se derivan

(14) Pierre Naville, op.cit. p. 371

(15) Pierre Naville, Ibid p. 370

o surgen en la fase del maquinismo y automatización se deben - más que a la creciente preponderancia de máquinas y técnicas - de producción refinadas, a los métodos organizativos del trabajo industrial. Así " ..en la medida misma en que la actividad individual está sujeta a un plan de conjunto, es imposible, en esta fase de la evolución técnica, analizar la situación profesional del obrero en función de su puesto de trabajo ..(ya que)..la naturaleza del trabajo obrero, a partir del momento en que la industria entra en el nuevo sistema de trabajo, depende en gran parte de las decisiones tomadas por técnicos - responsables de la organización del trabajo ". (16)

La inserción del trabajador "medio" a un sistema laboral en gran medida mecanizado, se llevará a cabo considerándolo -- como un simple elemento constitutivo de aquél, y no como un - trabajador profesional con pleno dominio de sus características y facultades personales. De esta manera, un mayor sometimiento a la "organización científica del trabajo" implica, por parte del trabajador, el sacrificar todo el potencial creativo de que es portador.

En otro orden de ideas, es necesario decir que la misma - evolución técnica del trabajo obliga a considerar al sistema - de trabajo capitalista desde posiciones no meramente tecnológicas sino también sociales y psicológicas " ..todas las experiencias de los fisiólogos, de los psicólogos y de los psicólogos han demostrado hasta que punto la cadencia y la calidad de la producción eran efectuadas por las reacciones particulares de los hombres en el trabajo, que no son herramientas de producción sino personas ". (17)

(16) A. Touraine, op.cit. p. 394

(17) A. Touraine, Ibid. p. 395

El predominio de la organización del trabajo sobre la -- ejecución del mismo, le confiere cierta autonomía a este último respecto a la técnica, lo que se traduce en un cambio de -- opinión en relación a la función del trabajador y de sus múlti- ples necesidades tanto sicológicas como sociales. Con esto - queda claro también que la sumisión del obrero a la organiza-- ción técnica del trabajo no es tan absoluta como se pensaba.

El conocimiento de las actitudes sociales del trabajador puede influir positivamente en la organización y ejecución del trabajo, y para ello, la sicología obrera debe abandonar los estrechos márgenes del individuo aislado o de los pequeños -- grupos de trabajo, para poder contribuir a la modificación del sistema mencionado.

Es claro de que en la medida que se verifique una mayor - apertura en la toma de decisiones de la empresa hacia los tra- bajadores se constatarán mejoras operacionales en el sistema - de trabajo, pero por desgracia esta situación no constituye ni siquiera una posibilidad para la mayoría de las empresas capi- talistas. Para concluir con A. Touraine éste declara lo si-- guiente " ..de la naturaleza de (las actitudes sociales) de-- pendería no sólo el comportamiento en el trabajo de los obre- ros, sino la naturaleza misma de ese trabajo en la medida en - que el sistema de organización es capaz de adaptarse a esas -- actitudes, por ejemplo, de renunciar a su carácter tecnicista y de dar a los obreros mismos una participación mayor en las - decisiones que se toman ". (18)

En lo que respecta a la formación profesional sólo señalaremos que en la sociedad mercantil este criterio de formación y/o capacitación laboral queda circunscrito al marco referencial exclusivo del capital; la fuerza de trabajo como fuerza productiva mayor es inhibida en aras de una fuerza de trabajo restringida aplicable a las demandas del capital. De esta forma " La necesidad de una calificación no debe ser vista como una relación recíproca entre ciencia y formación profesional sino como una controversia ". (19)

Por otra parte, el capital pone en movimiento dos mecanismos con los cuales intenta librar la contradicción de capacitar permanentemente tanto al capacitador como al capacitado; - en primer término, acrecienta la división técnica del trabajo (tareas cada vez más simples), y en segundo lugar, lleva a cabo la capacitación de manera selectiva y restrictiva, capacitando sólo para las necesidades manifiestas del momento. Con ello, la economía de la calificación que se fundamenta en los criterios expresados por el capital fomenta la restricción de la fuerza de trabajo potencial-polivalente, en aras de una fuerza de trabajo parcializada.

La sobrestimación de una hipótesis economicista de la calificación puede constituir un riesgo que desvalorice un planteamiento analítico más político del problema. El economista Elmar Altvater nos proporciona un ejemplo claro de dicha sobrestimación, al declarar lo siguiente " Puesto que la fuerza

(19) "Esbozo de Categorías Marxistas que pueden contribuir a la Crítica Economía Burguesa de la Calificación". de Freerk Huisken en G. Labarca Economía Política de la Educación. p. 185

de trabajo sólo tiene un valor de cambio para el trabajador, - mientras que su valor de consumo, después de la consecución -- del acto de intercambio en la circulación, pertenece únicamente al patrón para ser explotado en la producción, la calificación de la fuerza de trabajo sólo importa para el trabajador - en la medida en que es vehículo de valores de cambio ". (20)

Esta afirmación tiene mucho de cierto, sin embargo, si se quiere llevar a cabo una interpretación de la capacitación laboral que no se circunscriba exclusivamente a lo económico, -- debe considerársele también en sus implicaciones de tipo político, por ejemplo, como un intento de la clase obrera por salvaguardar espacios tan importantes como son la seguridad e higiene en el ámbito de trabajo.

Si las consideraciones sobre este problema rebasan el aspecto económico, es claro entonces que la afirmación de considerarla como "algo accesorio" a las demandas del grueso de -- trabajadores tienen en sí mismo un cierto nivel de riesgo. -- Continúa Eltmar Altvater " Sin embargo, el que decide si es - vehículo (la capacitación) de valores de cambio es el patrón, pues él es quien utiliza, en último término, la fuerza de trabajo. De esto se sigue que la forma y el contenido de la educación de una fuerza de trabajo están determinadas por la es-- tructura material y las condiciones de evaluación del capital. En este sentido, el interés del trabajador por ciertas formas y contenidos del perfeccionamiento sólo pueden considerarse -- como una cosa accesorio. (21)

(20) G. Labarca. Ibid p. 199

(21) G. Labarca. Ibid p.199 (subrayado mío)

Considerar a pie juntillas esta declaración significaría limitar en gran medida la conceptualización que sobre la capacitación laboral quiero ponderar, a saber; tener presente que la capacitación debe constituir una reivindicación laboral con trasfondo no sólo económico sino social y político, que esta capacitación constituye un rubro de primer orden para el asentamiento de la democracia en los centros fabriles.

El que no se quiera reconocer esta dimensión del problema, es consecuencia directa de la ideología que la sobrestimación del factor técnico y/o tecnológico tiene en los análisis del ámbito laboral. De esta manera, los tecnólogos han reducido el problema de la capacitación laboral al terreno exclusivamente tecnológico, lo que ha derivado en una concepción unilateralmente eficientista y productivista de la misma.

En este punto, creo necesario presentar la forma en que estos principios de conceptualización adquieren sentido en una empresa gubernamental con alta inversión de capital, como lo es el Sistema de Transporte Colectivo (METRO) de la Ciudad de México. Por esta razón, a continuación realizo en primer lugar, una semblanza general de dicha empresa así como su estructura orgánica para dar cuenta en el capítulo final de este trabajo, del Instituto encargado de brindar capacitación laboral a los trabajadores que se desempeñan en la misma.

3.3 ORGANOGRAMA Y DEMANDA DE CAPACITACION EN EL S.T.C.

He comentado las razones técnicas y políticas que hacen de la empresa y el trabajo capitalista dos instancias complementarias entre sí. Es decir, la evolución de la empresa, - la organización de las tareas así como la evolución del conocimiento requerido para su ejecución, se encuentran inmersos en la misma dinámica, la cual responde a los planteamientos de la filosofía empresarial: racionalidad e incremento de la productividad.

Considerando lo anterior debo decir que mediante el decreto presidencial publicado el 16 de junio de 1967, y en el que se contempla la creación del Sistema de Transporte Colectivo, se dió inicio a una empresa gubernamental donde el -- proceso de trabajo generaría demandas específicas en materia de capacitación y adiestramiento, entre otras cosas, por las características de la tecnología operativa utilizada.

La inauguración de la primera parte de la red ferroviaria proyectada se lleva a cabo el 4 de septiembre de 1969 - con la puesta en funcionamiento del primer tramo de línea - uno. Ya en aquel entonces funcionaba el primer centro de - instrucción del S.T.C., mismo que operaba desde el 22 de -- enero del mismo año, y cuyo objetivo principal consistía en - " ..lograr la estructuración y organización de todas las acciones tendientes a instruir y capacitar al personal que se haría cargo de la operación de los trenes de L-1.."

Este centro de Instrucción Técnica dependía directamente de la Gerencia de Operación, y su plantilla de instructores estaba constituida por nueve técnicos capacitados pre--

viamente en las instalaciones del metro parisino. Este hecho confirma que tras el velo de la importación tecnológica se oculta un mecanismo mucho más dañino que acrecienta y -- profundiza la supeditación de la mayoría de los países respecto a las grandes metrópolis, a saber: la importación del conocimiento científico tecnológico que hace posible el adecuado funcionamiento de los sistemas y/o complejos tecnológicos adquiridos.

Por otra parte, puede constatarse también la diferenciación que la importación del conocimiento acarrea para el -- conjunto del "saber obrero": por una parte, el conocimiento "científico" asequible sólo a una minoría de sujetos es el - verdadero, no puede ser puesto en duda, mientras que el co nocimiento desarrollado en la realización misma del trabajo no goza del reconocimiento que debiera, a pesar de la fun-- ción tan importante que desempeña en la empresa capitalista.

Pero volviendo al orden de ideas anterior, al Centro de Instrucción del S.T.C. poco después se le denomina Centro de Capacitación con instalaciones en la estación Salto del Agua donde se llevan a cabo labores de capacitación hasta el 26 - de marzo de 1971.

Precisamente el 26 de junio de 1971 por acuerdo presi-- dencial que se publica en el Diario Oficial de la Federación, y dirigido a Secretarías y Departamentos de Estado, lo mismo que a organismos descentralizados y empresas de participa-- ción estatal, se dieron a conocer las normas administrativas que se refieren al ".establecimiento de Comisiones Inter-- nas de Administración..(para)..incrementar su propia eficien-- cia..en las que deben atenderse entre otros aspectos los re-

lativos a sus recursos humanos, lo que incluye la selección y capacitación de su personal.." D.O.F. 26/junio/1971

Partiendo de esta iniciativa, el 28 de junio del mismo año se constituye dentro del S.T.C. el Instituto de Capacitación y Desarrollo, más comúnmente conocido como INCADE: --
"..cuya función específica es la de ser el órgano del Sistema de Transporte Colectivo encargado de proporcionar la capacitación y desarrollo de los trabajadores, frente al trabajo mismo y dentro del ámbito social en que se desarrollan".

Una vez constituido, el domicilio de INCADE se ubica en la calle Zamora No. 79, Col. Condesa donde funciona a partir del 7 de febrero de 1972 hasta el 22 de enero de 1977, fecha en que es trasladado a un costado del metro Zaragoza dado -- que la necesidad de atender a un mayor número de personas -- obligó a establecer el Centro de Capacitación en un lugar -- que garantizara, entre otras cosas, la posibilidad de expandir las instalaciones necesarias para llevar a cabo la capacitación técnica de los trabajadores.

En el S.T.C. se siguen entonces los lineamientos necesarios que en teoría garantizan la ejecución de una capacitación modelo, y sin embargo, es difícil argumentar que ello suceda en la realidad, pero esto lo comentaré más detenidamente en el siguiente capítulo. Por el momento bástenos -- mencionar que la estructura orgánica de dicha empresa está -- conformada de la siguiente manera:

| | | | |
|---|-------------------|----|---------------------|
| 1 | Dirección General | 10 | Gerencias |
| 4 | Subdirecciones | 21 | Subgerencias y |
| 1 | Contraloría | 62 | Departamentos (*) |

(*) El organograma se presenta en el anexo de esta tesis.

Dentro de los cuales se desempeñaban hasta el año pasado -- (1987) 8,885 trabajadores, realizando tareas diversas como -- la supervisión y control electrónico de la circulación de -- trenes, el mantenimiento mecánico-técnico a los mismos, el -- trabajo administrativo, la vigilancia de las instalaciones, la trasportación propiamente dicha, etc, etc.

Como podemos inferir, se trata de un organismo donde la naturaleza del trabajo a realizar implica no la producción - material sino la prestación de un servicio, hecho que tiene una importancia significativa porque los requerimientos de - capacitación que se generan al interior de dicha empresa son del todo diferentes a aquellos que corresponden a empresas - donde la transformación de la naturaleza es la actividad -- principal.

En esta empresa paraestatal destacan los trabajos - de mantenimiento, mismos que son ejecutados por dos geren- cias (de Instalaciones Fijas y de Material Rodante) las cua- les en conjunto ocupan a poco menos de la tercera parte del total de trabajadores del S.T.C., es decir, a 2,807 personas quienes están directamente relacionadas con el mantenimiento de 120 Kms. de vías y estructuras, así como poco más de 2 - mil carros que conforman el equipo de material rodante.

Equipo que a su vez está constituido con tres tecnolo- gías: francesa, canadiense y japonesa, lo que hace que me - refiera nuevamente a lo comentado líneas más arriba respecto a la importación no sólo de tecnologías sino también del co- nocimiento necesario para brindar un adecuado mantenimiento al equipo adquirido. Surge entonces la siguiente pregunta - ¿ a través de quién o quiénes se lleva a cabo esta importa- ción de conocimiento ?

En primer término, a través del personal que la empresa proveedora destina para cubrir la garantía del equipo técnico, después, a través del personal ubicado en los talleres de mantenimiento, que como consecuencia del trato continuo con los primeros llega a conocer en gran medida dicho equipo. Aquí debo mencionar que se trata principalmente de aquellos trabajadores que por su antigüedad ocupan los niveles jerárquicos superiores dentro de los talleres (sobrestantes y supervisores).

De esta manera, es posible afirmar que existe un subsidio del trabajador individual y colectivo hacia la empresa, en términos de hacer innecesario prolongados cursos de capacitación que le representarían fuertes desembolsos económicos, porque la capacitación se sistematiza e imparte en los lugares mismos de trabajo o mejor dicho, en los talleres de mantenimiento.

Un hecho refuerza esta afirmación; en la actualidad, los cursos de capacitación impartidos por la empresa tienden a disminuir tanto en duración como en frecuencia, situación ante la cual el sindicato actual tiene una amplia responsabilidad. Situación del todo diferente a lo acontecido con un comité sindical electo democráticamente (1981) donde cuestiones tan importantes como la seguridad e higiene y la capacitación constituían las demandas medulares del mismo.

Por otra parte, si en un primer momento la empresa se preocupa por enviar al extranjero al personal sindicalizado con una antigüedad significativa, hoy día las cosas son del todo diferente porque existe una marcada preferencia por enviar a personal de confianza a los diferentes cursos de capacitación que se llegan a otorgar en los centros tecnológicos.

cos de las empresas que participan en el "Metro" mexicano, -
Japón por ejemplo.

Es en realidad ambigua la forma en que estas personas -
trasmiten los conocimientos adquiridos a sus subordinados, -
ya que INCADE en muchas ocasiones difícilmente llega a con-
tar con dichas personas en su plantilla de instructores. --
Con esto quiero decir que aunque formalmente exista y se de
validez a un conocimiento técnico no desarrollado en las la-
bores cotidianas, y cuyos depositarios son técnicos egresa-
dos de escuelas superiores, la importancia del conocimiento
que sí se desarrolla en los centros de producción es cada -
vez mayor.

Pensemos si no en lo que acontece actualmente en el --
INCADE del Sistema de Transporte Colectivo: a más de quince -
años de estar en funciones, los encargados de planear la ca-
pacitación (sicólogos y pedagogos) se encuentran inquietos -
en definir y elaborar un "perfil de capacitación" que abar--
que a todas las categorías laborales de los talleres de man-
tenimiento, con lo cual quieren definir los requisitos nece-
sarios en términos de capacitación que les permita "adaptar"
a los trabajadores a su puesto de trabajo de manera cada vez
más creciente.

Lograr mayor adaptabilidad del trabajador del S.T.C. a
su puesto de trabajo nos remite invariablemente a las refle-
xiones ya hechas en los primeros dos apartados de este capí-
tulo: racionalidad, productividad y enajenación como fases -
de un mismo proceso. Lo que nos hace necesario reconocer -
que en el problema de la capacitación laboral deben destacar
se otros argumentos que nos permitan un cuestionamiento más

radical sobre los usos que al interior de las diferentes empresas se hace de la mano de obra contratada.

Uno de estos primeros cuestionamientos consiste en destacar la ineludible responsabilidad social de la empresa capitalista hacia la colectividad en que se desarrolla, así como rebasar los marcos impuestos por la gerencia capitalista en términos de sintetizar toda la problemática laboral de los trabajadores a escalas de productividad.

Con esto, las propuestas de la teoría del Capital Humano son ciertamente limitantes, porque es evidente que buscar la preparación de una fuerza de trabajo limitada en sus potencialidades de crear y transformar, significa en gran medida la justificación de grandes diferencias que surgen en los talleres y fábricas por el monopolio de la información y el conocimiento requerido en el mundo industrial.

Lo que acontece al interior del S.T.C. no tiene porqué ser la excepción, porque la administración en muchas ocasiones se sirve de tales diferencias para presionar laboralmente a los trabajadores con el objeto de que estos realicen de mejor manera sus labores.

La afirmación de un técnico medio con una antigüedad -- considerable en el S.T.C. me permitió sacar la conclusión arriba mencionada, sus palabras fueron más o menos las siguientes: " la empresa dice otorgar una capacitación eficiente a los trabajadores con el fin de presionarlos y respaldabilizarlos de la buena ejecución del trabajo. A la empresa no le interesa si los cursos que ofrece son del todo adecuados, ella cumple con otorgarlos y se vale de ello para

demandar el cumplimiento de las cuotas de trabajo sin importarle si el retraso de éstas se deba a la carencia de refacciones, de herramienta o a una capacitación deficiente ".

Al destacar situaciones como la anterior nos percatamos que los problemas en torno a la capacitación no sólo son técnicos o metodológicos sino antetodo, problemas sociales y políticos que tienen mucho que ver con las condiciones en que se desempeña el elemento humano dentro de una fábrica o taller industrial.

Debido a que las demandas de capacitación han sido crecientes en el S.T.C., paso a comentar a continuación la instancia formal encargada de proporcionarla, con el fin de reconocer que no basta con poseer un modelo de capacitación si éste no se ejecuta adecuadamente en la realidad. Presento entonces cuales son los propósitos formales de INCADE y cuáles sus verdaderos alcances, resaltando para ello lo que acontece en la Gerencia de Material Rodante que es donde se proporciona mantenimiento al equipo técnico utilizado en la transportación, y que por lo mismo, reúne (con sus Departamentos de Mantenimiento) las características de los modernos talleres industriales del país.

CAPITULO IV. LA CAPACITACION LABORAL EN EL S.T.C.

**4.1 LOS PROPOSITOS FORMALES DEL INSTITUTO DE CAPACITACION Y
DESARROLLO (INCADE)**

4.2 TALLERES DE MANTENIMIENTO Y CAPACITACION

4.3 CRITERIOS DE EVALUACION

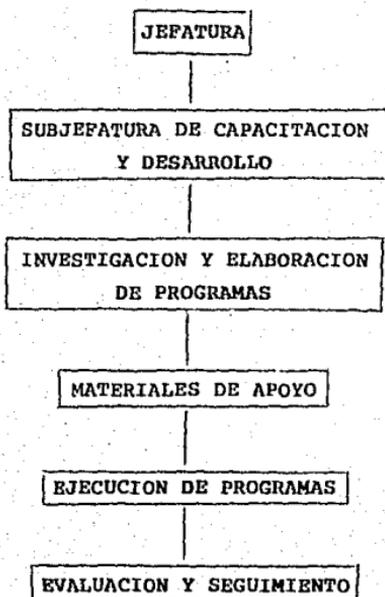
4.1 LOS PROPOSITOS FORMALES DEL INSTITUTO DE CAPACITACION Y DESARROLLO (INCADE)

Comenté en el capítulo anterior que en el año de 1971 y a través de un decreto presidencial, se ordenó la creación de los Institutos de Capacitación y Adiestramiento de las empresas del sector público, con la intención de atender las demandas del personal contratado en términos de capacitación y adiestramiento laborales.

El S.T.C. no escapó a esta iniciativa y tuvo que estructurar su respectivo INCADE, sabiendo de antemano que las necesidades de capacitación serían de un crecimiento constante.

Las funciones asignadas a dicho Instituto son distintas, entre las que destacan, cumplir con la selección, reclutamiento y promoción del personal que labora en el S.T.C., así como llevar un registro de las personas que presentan su servicio social y prácticas profesionales en las instalaciones del sistema. Sin embargo, debido a que el problema de la capacitación laboral constituye el centro nodal de este trabajo, se hará abstracción de dichos servicios en el análisis y se presentará a continuación lo relativo a la forma en que se proyectan los cursos de capacitación en dicho instituto.

Es importante mencionar también que la información aquí presentada fue obtenida del "Manual de Organización" correspondiente a IN.CA.DE., cuyo documento fue redactado por la Unidad de Organización y Métodos del S.T.C. El organograma del Instituto que concierne al aspecto capacitación se detalla a continuación:



En primer término (según el documento referido), el objetivo de INCADE queda definido de la siguiente manera: "Capitar los recursos humanos que requieran las dependencias del S.T.C. ..así como fomentar el desarrollo del personal, a través de cursos de capacitación que permitan incrementar su eficiencia y productividad".

La eficiencia y productividad que se pretenden alcanzar se sujetan a un programa de capacitación aparentemente racional, donde las principales etapas de su planeación y ejecución son tenidas muy en consideración. Aquí se presentan los principios metodológicos con los que se guían cada una de las áreas ya mencionadas.

La Jefatura de INCADE resume en gran medida las políticas generales dictadas en la materia, lo mismo que la toma de decisiones en torno a aquéllas. Dichas políticas se resumen de la siguiente forma:

- Actualizar periódicamente las técnicas didácticas para que su aplicación práctica sea eficiente en el aprendizaje del personal.
- Mantener actualizados los instrumentos de capacitación de acuerdo a los cambios tecnológicos y administrativos que se implanten en el S.T.C.
- Vigilar que los instructores que impartan los cursos de capacitación cumplan con los requisitos de preparación necesarios de acuerdo a las técnicas o especialidades en la materia.

En lo que respecta a las funciones específicas a cargo de la Subjefatura de Capacitación, estas pueden ser definidas en los siguientes términos:

- Programar, ejecutar y controlar los cursos de capacitación que en base a necesidades manifiestas o detectadas se presentan en las áreas que conforman al sistema así como del personal de nuevo ingreso que lo requiera.
- Investigar directamente en las distintas dependencias del sistema todas aquellas necesidades de capacitación del personal así como de la implantación de nueva tecnología para la actualización de las técnicas de capacitación.
- Determinar y supervisar los procedimientos y técnicas de instrucción que serán utilizados durante el desarrollo de los cursos, y por último
- Establecer y mantener relaciones con instituciones educativas y centros de capacitación a fin de obtener personal capacitado y calificado para la impartición de cursos de adiestramiento, capacitación y desarrollo del personal.

El proceso de capacitación en INCADE cobra plena vigencia a partir del área de Investigación y Elaboración de Programas cuyo objetivo general se resume así: "Determinar las necesidades de capacitación mediante la aplicación de técnicas de investigación y didáctica que sirvan de base para la elaboración de los programas de capacitación respectivos. Las funciones específicas del área de Investigación de Programas quedan circunscritas a:

- Diseñar los instrumentos de investigación de acuerdo a las funciones de las áreas y categorías específicas.
- Elaborar el plan de análisis estadístico a efecto de concentrar la información obtenida de la investigación directa realizada en las diferentes áreas del S.T.C.

- Actualizar e introducir las innovaciones tecnológicas en los programas de enseñanza-aprendizaje, y por último
- Elaborar los manuales de capacitación bajo el sistema de instrucción programada.

Debe tenerse presente que la importancia de esta área de investigación es creciente ya que de hecho, ella determina la continuidad y buen funcionamiento del proceso de capacitación en su conjunto.

Todo proceso de capacitación debe contar con una cierta cantidad de material didáctico que facilite y acreciente el aprovechamiento, por parte del alumno, del contenido de los programas capacitadores respectivos. El S.T.C. cuenta con una sección específica dentro de INCADE que se encarga de atender estos requerimientos, a la cual se le denomina Área de Materiales de Apoyo.

Su objetivo principal consiste en apoyar a las distintas secciones de capacitación, mediante el diseño y elaboración del material didáctico que requieren los instructores en el proceso enseñanza-aprendizaje. Otros objetivos podrían ser; elaborar la programación de audiovisuales que se destinan a diversas categorías, así como implementar los programas de capacitación y desarrollo.

A la función de investigar, planificar y evaluar los recursos disponibles para llevar a efecto la realización de un programa de capacitación determinado, procede la verificación de los resultados obtenidos en cada una de las etapas anteriores, esto es, la ejecución misma del programa. En

INCADE esta sección tiene las siguientes funciones específicas:

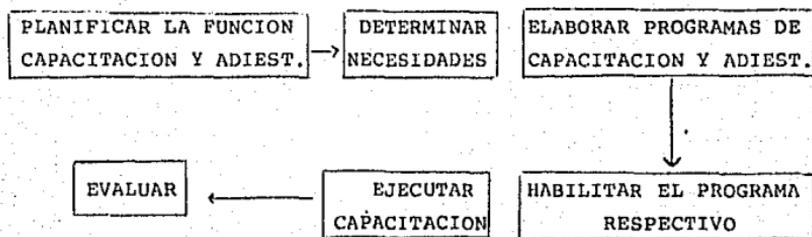
- Seleccionar adecuadamente a los instructores en atención a sus conocimientos y experiencias en las diferentes categorías.
- Elaborar la plantilla de instructores de acuerdo a sus conocimientos y experiencia laboral.
- Atender y controlar el comportamiento de los capacitandos en las instalaciones del Instituto.
- Proporcionar asesoría teórica-práctica a los capacitandos que lo requieran, y
- Registrar los datos e información más relevante de los cursos impartidos.

La culminación de todo proceso de capacitación radica en la evaluación del mismo. El Area de Evaluación y Seguimiento tiene bajo su responsabilidad esta tarea. ¿su objetivo principal?: Medir, analizar e interpretar los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje, para detectar posibles deficiencias en el mismo y proponer las acciones correctivas pertinentes. En el plano formal sus actividades se reducen a:

- Elaborar técnicas de evaluación del proceso de capacitación una vez terminado éste.
- Establecer el plan de tabulación y análisis de datos
- Aplicar las técnicas de evaluación del participante, instructor, plan y programa, recursos didácticos e instalaciones y servicios.
- Tabular los datos de evaluación
- Analizar e interpretar los resultados del sistema de evaluación, y por último..
- Proponer medidas correctivas al proceso enseñanza-aprendizaje de la capacitación.

Como se comentó anteriormente, la capacitación por lo general se hace patente en aquellas entidades de producción donde se generan necesidades específicas de conocimiento técnico-laboral. El sistema de capacitación y su correcto funcionamiento depende en gran medida de la adecuada progresión de cada una de las etapas que conforman dicho sistema.

Por su parte, la organización y estructuración del Instituto de Capacitación y Desarrollo cumple formalmente con los requisitos contemplados en el modelo ARMO de capacitación, según el cual, de cumplirse cada una de las etapas señaladas pueden esperarse óptimos resultados en los sistemas de instrucción laboral de que se trate. A continuación presentamos la forma en que queda estructurado el modelo en cuestión:



En este modelo queda especificado que cada una de las etapas señaladas constituye un subsistema particular de la capacitación en su conjunto, razón por la cual queda de manifiesto el que exista continuidad entre cada una de ellas, donde el flujo y reflujo de información permita conocer en detalle el nivel de eficiencia de las mismas.

De esta forma, en el plano formal INCADE cubre los requisitos necesarios para llevar a cabo una capacitación modelo, sin embargo, ¿será constatable en la realidad? ¿cuál será el criterio que prevalece en la formación del personal del S.T.C., cualitativo o cuantitativo? Estas son sólo dos de las interrogantes que motivaron el desarrollo de esta investigación y a las que quiero dar respuesta analizando más detenidamente las modalidades que el proceso adopta en la Gerencia de Material Rodante que es la encargada de brindar el mantenimiento técnico a los trenes utilizados en la transportación masiva de pasajeros.

Es necesario mencionar la forma en que la capacitación se practica dentro de dicha Gerencia, porque se trata de una instancia donde el trabajo industrial se organiza, sistematiza y ejecuta de una forma muy peculiar. Cercana a los planteamientos teóricos que hago en el capítulo anterior respecto a la evolución del trabajo capitalista, así como la forma en que el conocimiento (saber) obrero se halla supeditado a dicha evolución.

Considero que al evaluar la política empresarial en torno a las necesidades de capacitación latentes y manifiestas en los talleres de mantenimiento del S.T.C., estaré en posibilidad de determinar el criterio que ha prevalecido dentro de dicha empresa en torno a la formación de cuadros técnicos necesarios para la ejecución del trabajo.

4.2 TALLERES DE MANTENIMIENTO Y CAPACITACION

La Gerencia de Material Rodante administra lo concerniente al mantenimiento de los trenes. Cuenta con aproximadamente 1,180 trabajadores, gran parte de los cuales pertenece a la categoría de técnicos sobrestantes, inspectores, etc. Es decir, categorías laborales donde las funciones, responsabilidades de cada trabajador están bien definidas, o mejor dicho, donde la jerarquización de mandos está bien estructurada.

Ahora bien, los talleres donde se realiza este tipo de trabajo son seis; cuatro donde el mantenimiento es preventivo o menor (Zaragoza, Tasqueña, Ticomán y el Rosario), y dos donde dicho mantenimiento es correctivo o mayor (Zaragoza y Ticomán).

A continuación presento también el número de trenes en explotación hasta la primera quincena del mes de junio de 1988, con la intención de otorgar al lector una idea de los requerimientos que existen en materia de capacitación en los talleres ya mencionados.

| <u>MODELO</u> | <u>TECNOLOGIA</u> | <u>No. DE TRENES</u> |
|---------------|-------------------|----------------------|
| MP-68 | FRANCESA | 58 |
| NM-73 | FRANCESA | 38 |
| NM-79 | FRANCO-JAPONESA | 58 |
| NC-82 | CANADIENSE | 20 |
| MP-82 | FRANCESA | 25 |
| NM-83 | FRANCO-JAPONESA | <u>48</u> |
| | TOTAL | 247 |

* Fuente: "Distribución de Trenes". Subgerencia de Mat. Rodante. Unidad de Coordinación de Manttos. S.T.C., junio/1988

Si tenemos presente que cada tren se compone de nueve -
carros, el total de estos últimos será de 2,223 más los de -
reserva (19). Debo mencionar también que los dos primeros
modelos llegados a México de tecnología cien por ciento --
francesa (MP-68 y NM-73) constituyen equipo electromecánico,
mientras que el resto está consitituído por equipo electró--
nico.

Tenemos entonces que aunado el crecimiento continuo de
la empresa y a la consecuente apertura de nuevos talleres, -
así como a la necesaria movilización jerárquica de los traba-
jadores, las necesidades de capacitación se presentan de ma-
nera creciente en la Gerencia a la que me refiero. ¿Cómo --
atendió y atiende INCADE estos requerimientos?

Comenté en el apartado precedente que las labores de -
capacitación en el S.T.C. se iniciaron incluso antes de que -
existiera INCADE como parte constitutiva del organograma de
la empresa. Sin embargo, no por ello puede decirse que se
ha tratado de una capacitación modelo, porque la opinión de
los mismos trabajadores en los talleres de mantenimiento se
refiere a una capacitación deficiente, selectiva, reductiva,
etc.

Los primeros trabajadores de Material Rodante que reci-
bieron capacitación técnica tuvieron[†] que trasladarse a ---
Francia para ello, pero fueron los mismos técnicos franceses
encargados de hacer funcionar los primeros trenes, los que -
dieron capacitación a los técnicos del Metro mexicano.

Después de esto, como lo declaró un trabajador con una
respetable antigüedad en el sistema, fue la inquietud del -
técnico mexicano, la innegable curiosidad del mismo los que

le permitieron conocer poco a poco el equipo técnico dejado en sus manos. Ello se hizo incluso ante el temor de los -- responsables oficiales de coordinar el mantenimiento, de que el equipo pudiera ser dañado.

Para poder cumplir entonces con el mantenimiento de los trenes, se requirió de una gama de puestos de trabajo que -- hizo creciente el número de categorías laborales, mismas que son definidas en los siguientes términos:

- a) Ayudantes de Material Rodante
- b) Mecánicos-Electricistas
- c) Electromecánicos
- d) Mecánico-Técnicos
- e) Sobrestantes
- f) Inspectores

La figura del sobrestante domina la coordinación del -- trabajo puesto que tiene bajo su mando a un número determi-- nado de personas, mismas que poseen diferentes categorías -- laborales. Esta organización corresponde, como podemos per-- catarnos a la propuesta Tayloriana de asignar a cada traba-- jador una tarea en particular, tarea a la que corresponde la apropiación de un conocimiento específico.

Lo sorprendente del caso que nos ocupa es que a pesar -- de que el Metro Mexicano tiene alrededor de 20 años de ser-- vicio, la empresa aún no reconoce formalmente cuáles son las necesidades de capacitación de cada una de las categorías -- mencionadas. Algunas declaraciones del personal que labora en INCADE me permitieron deducir lo anterior.

Pero el que la empresa no reconozca formalmente las ne-- cesidades de capacitación, no invalida el hecho de que en la

realidad los trabajadores tengan pleno conocimiento de esta situación. El que en muchas ocasiones realicen actividades que se encuentran fuera de sus responsabilidades laborales, evidencia en primer término su interés de hacer "méritos" -- para ser tomados en cuenta en las promociones escalafonarias, y por otro, exime a la empresa de su responsabilidad de otorgar capacitación en forma permanente.

Este proceso puede adoptar también el sentido inverso: el trabajador se capacita de manera empírica, guarda para sí mismo este conocimiento, y se niega a ponerlo en funcionamiento mientras la empresa no se lo retribuya.

En ambos casos, existe una toma de posición conciente que invalida en muchos sentidos las propuestas de la administración "científica" del trabajo respecto al pretendido sometimiento absoluto del trabajador hacia la organización, y su pérdida de creatividad.

En los talleres del S.T.C. son populares las "hechizas" es decir, las invenciones que los trabajadores realizan a nivel de refacciones o herramientas para ejecutar mejor sus tareas. E incluso, a un nivel más elevado de la jerarquía se realizan modificaciones al equipo que reportan a la empresa indiscutibles beneficios económicos, y que se premian con una placa de reconocimiento al trabajador y una cierta cantidad monetaria fijada en la Ley de la Administración Pública Federal, y que de ninguna forma cubre el valor real aportado por el trabajador.

Reconocidas o no, la generación y difusión de conocimientos técnicos están presentes en los talleres de Material Rodante, y tan están presentes que su sistematización ha -

estado a cargo de los mismos trabajadores sin intervención alguna de INCADE debido a que dicho instituto a pesar de -- contar con una área avocada a la detección de necesidades de capacitación, nunca se ha preocupado por hacerlo en los talleres de mantenimiento de una manera permanente y seria. - Este hecho lo reconocen funcionarios del mismo instituto.

Al parecer, lo disgregado en este apartado no aporta -- nada respecto al criterio que prevalece en el S.T.C. en la -- formación de sus trabajadores, pero esto sólo lo es en apariencia si consideramos lo siguiente.

La empresa reconoce que sus actividades de capacitación se enfocan básicamente al ámbito técnico, pero no precisamente del área de talleres sino de aquellas Gerencias encargadas de "entregar" el servicio, es decir, la Gerencia de Estaciones y transportes. Las categorías laborales que sobresalen son: conductor, taquillera, jefe de estación, auxiliar de estación, etc.

Esta situación demuestra que el criterio prevaleciente en esta empresa pública ha sido el otorgar capacitación de -- manera permanente a los trabajadores que se hallan relacionados directamente con la prestación del servicio de transporte, es decir, al grupo de personas que constituyen el último eslabón de un trabajo colectivo.

Lo anterior no nos permite imaginar siquiera que se -- trate de un sector bien atendido en cuestiones de capacitación, si consideramos, por ejemplo, que en el caso de los -- conductores su período de capacitación ha pasado de los tres meses a uno sólo, es decir, ha sido reducido en dos terceras

partes. La empresa argumenta que el propósito consiste en - pasar de una capacitación eminentemente teórica a una prácti ca.

Es posible que los criterios prevalecientes en la forma ción del trabajador que labora en el S.T.C. no sean solamente de índole económica, y ello precisamente por el compromiso social de la empresa, por el tipo de trabajo que se realiza en la misma etc., pero de lo que sí estoy seguro es que la capacitación que se implementa en ella responde a criterios del todo utilitaristas, lo que significa que finalmente se trate de una capacitación reductiva, no cognitiva.

Capacitación que sólo pretende "adaptar" de la mejor - manera posible al trabajador a su puesto, olvidándose por su puesto, de las consecuencias socio-laborales que ello tiene para el trabajador.

Afortunadamente los mismos trabajadores implementan -- prácticas sociales que intentan responder al aburrimiento y monotonía de un trabajo poco o medianamente complejo, pero - esto lo presentaré en la conclusión de este escrito. Lo que debo mencionar a continuación son algunos criterios de evaluación de INCADE, para tener una visión general de la problemática que existe en el Sistema de Transporte Colectivo.

4.3 CRITERIOS DE EVALUACION

Ilustrar la situación que prevalece en una empresa pública con alto nivel de inversión técnica en términos de capacitación laboral ha sido el propósito que me ha guiado en la redacción de este capítulo. Con ello he intentado ponderar la actitud que la empresa adopta frente a una problemática como la capacitación.

Ahora es momento que mencione los aspectos que los mismos trabajadores de base validan en el proceso al que son -- (o no) sometidos para su habilitación técnica. Estos criterios de evaluación que parten de los mismos trabajadores se refieren directamente a la forma en que se ejecuta la capacitación en INCADE, es decir, evalúan métodos, técnicas, -- instalaciones, instructores, etc.

Debo comentar que es un poco arriesgado generalizar las opiniones recogidas a toda la población del S.T.C., debido a que se entrevistó solamente a cuatro grupos de trabajadores. Sin embargo, tampoco estas opiniones pueden desecharse del todo ya que son resultado de un muestreo intencional o selectivo con lo que fue posible entrevistar a dos grupos de trabajadores (reguladores de tráfico) cuyo proceso de capacitación requirió de poco menos de seis meses de duración, -- y que por esto mismo aportan datos interesantes debido a que constituyen el sector que más cursos de capacitación reciben en el Sistema de Transporte.

Con estas aclaraciones, paso a comentar los aspectos -- del proceso de capacitación que más llaman la atención e -- inquietan al personal que se capacita en INCADE.

A) Aspectos que se refieren a la capacitación y su planeación.

- Se adolece de cursos de actualización.
- Exceso de información teórica respecto a la práctica
- Cursos demasiado técnicos; grupos demasiado heterogéneos
- Ausencia de programas de estudio y calendario de actividades a desarrollar durante el curso de capacitación -- respectivo.

B) Aspectos que se refieren al desempeño de los instructores.

- Cuando los instructores presentan alguna deficiencia, lo más común es encontrar que estas consisten en deficientes métodos y técnicas expositivas que impiden cumplir en forma adecuada con las tareas encomendadas a dichas personas, lo que se traduce en una falta de dinamismo en los cursos y una menor asimilación por parte de los capacitandos.

C) Aspectos que remiten al material didáctico utilizado

- Cuando este material se limita a la mera existencia de instructivos, se corre el riesgo de provocar apatía en las personas sujetas a capacitación. Por lo que resulta muy probable que la búsqueda de alternativas de llevar a cabo la capacitación encuentre campo propicio con la utilización de material audiovisual, con el que se incrementaría el aspecto cualitativo del proceso de capacitación.

También existen problemas que se refieren al espacio físico del instituto. A pesar de contar con una área de simuladores las instalaciones del INCADE no pueden considerarse completas toda vez que se adolece de un centro de información y consulta que apoye la labor del instructor, y que haga más completa y adecuada la capacitación impartida.

Todo parece indicar que la problemática del instituto se incrementará debido a que más del cincuenta por ciento de sus instalaciones han sido habilitadas como oficinas administrativas a raíz de los movimientos telúricos de 1985. Resulta paradójico que al incrementarse las líneas de operación, al incrementarse el personal que día a día demanda más capacitación, las instalaciones del instituto que debe prepararlos, se reduzcan.

Ahora bien, de todo lo presentado en este capítulo puede resumir algo en concreto. En primer lugar, que el Sistema de Transporte Colectivo (Metro) a pesar de contar con un instituto de capacitación perfectamente estructurado (al menos formalmente), brinda una capacitación (cuando lo hace) más bien deficiente al grueso de trabajadores que pasan por sus aulas. Bastó un ligero acercamiento en las mismas instalaciones del instituto con personal sujeto a capacitación, para que toda una serie de deficiencias metodológicas y operativas salieran a la luz.

Impensable resulta, por ejemplo, que existiendo un área específica de evaluación y seguimiento en INCADE, no se realice acción alguna que pretenda conocer los resultados de la capacitación otorgada, con el fin de realizar las modificaciones que se consideren pertinentes a cada uno de los cursos de capacitación evaluados.

Sucede muchas veces que la empresa encuentra más atractivo pagar cuotas de "tiempo extra" a uno o dos técnicos -- bien calificados para que éstos organicen cursos de capacitación en las áreas donde se lleva a cabo el mantenimiento de los trenes, que enviar a los trabajadores a las instalaciones del instituto como debiera ocurrir. La cantidad de rec-- cursos ahorrados porque el instituto "desconoce" las necesidades de capacitación en las diferentes áreas de trabajo es bastante significativa como para que la empresa tenga el más mínimo deseo de cambiar esta situación.

Como comenté en el apartado anterior el equipo de Material Rodante es de procedencia francesa, canadiense y japonesa, ante lo cual algunas autoridades del mismo INCADE reconocen la imposibilidad de tener un control sobre todas las modificaciones y adaptaciones (así sean estas mínimas) que -- realizan los técnicos mexicanos sobre dicho equipo en términos de patente. Nadie garantiza que las mismas no lleguen a manos de las empresas extranjeras que tienen contrato de -- asesoría con el S.T.C., y sean explotadas por su cuenta en -- otras partes del mundo.

Estoy seguro que no será precisamente la empresa por -- iniciativa propia la que se avoque a la búsqueda de soluciones para todos los problemas de índole social que se derivan en el proceso de trabajo en materia de capacitación laboral. En la conclusión de esta tesis quiero destacar el compromiso ya no del Estado, ni mucho menos de los empresarios para la solución de esta problemática, sino la defensa y movilizac-- ción que debe realizar el sindicato mexicano (sobre todo los independientes del aparato estatal) en pro de una justa y -- retributiva forma de utilizar la mano de obra, por parte de los empresarios y del Estado mismo.

Con esta afirmación quiero destacar que reducir el análisis de la capacitación industrial sólo aspectos pedagógicos y psicológicos limita en gran medida una discusión de por sí polémica, porque se trata de remitir las propuestas de métodos y técnicas de aprendizaje a un contexto socio-político.

El problema ya no radica entonces únicamente en cómo distribuir el conocimiento producido, en nuestro caso, los talleres de mantenimiento, sino en cómo producirlo, bajo qué condiciones socio-políticas hacerlo. Esto requiere ante todo, imaginar novedosas formas de generar, sistematizar y ejecutar un conocimiento que no necesariamente debe encontrarse supeditado a los requerimientos de la producción económica como lo contempla la teoría del Capital Humano.

Al comentar esta problemática de ninguna manera propongo la desescolarización del conocimiento que la sociedad requiere para su reproducción, sino más bien, deseo reivindicar el conocimiento que se gesta en los lugares de producción, y a través de él propugnar por medidas más justas en lo social y económico para todas aquellas personas que por alguna razón u otra fueron desplazadas de los sistemas formales de instrucción, y que por lo mismo vieron frustradas sus aspiraciones de ascender a un conocimiento socialmente válido.

C O N C L U S I O N

Ciertamente, discutir el problema de la capacitación - laboral en sociedades como la nuestra hace imperativo rebasar los planteamientos psicológicos y pedagógicos (sin descartarlos) que se refieren en exclusiva a los métodos y técnicas educativas tanto para facilitar el aprendizaje como para dinamizar la transmisión de conocimiento, por otros de carácter más sociológico donde cuestiones como el poder, el saber y la resistencia política de los trabajadores tengan un lugar destacado.

Quiero destacar antes que nada que la capacitación por ser un proceso donde la información y el conocimiento constituyen variables de primer orden, se relaciona de manera -- inmediata a la forma en que la autoridad se ejerce en la moderna empresa.

La adecuada circulación de información está directamente relacionada con el proceso racionalizador de la empresa y del trabajo, que cada día centraliza más la toma de decisiones. Lo cual quiere decir que el criterio empresarial en -- torno a los múltiples problemas que se relacionan con la -- producción y gestión de la empresa, se mantiene vigente precisamente por que se finca en el monopolio de la información que se requiere para su funcionamiento. Esta información es utilizada en provecho exclusivo de la empresa, manteniendo - al margen la opinión e información de quienes se encuentran directamente relacionados con las diferentes problemáticas, la capacitación laboral entre ellas.

En el estudio de caso que presento en este escrito, comento la actitud que prevalece en INCADE de no visitar las áreas de trabajo para detectar las necesidades de capacitación en las mismas, aún existiendo un área de investigación encargada de hacerlo.

Pero la problemática no se agota con la constante evolución de la empresa (ya sea pública o privada) y sus respectivas modificaciones a la forma en que se ejerce el poder - dentro de las mismas, sino que es necesario considerar también la forma en que el trabajador individual y colectivo -- responden a la creciente estructura burocrática y piramidal de la empresa, y hacen posible con ello la permanencia de un saber obrero que le sustrae de los efectos de la racionalización impuesta.

Debemos reconocer entonces que a la racionalidad capitalista, es practicada por el obrero colectivo una suerte de "espontaneidad" que permite al trabajador entre otras cosas:

- a) Cambios de información y relaciones entre los miembros de una misma organización
- b) Fortalecimiento de sus motivaciones personales, y
- c) Una mayor defensa de la organización informal frente a las exigencias de la organización racional de la empresa

El que no existiera en México una política de fomento - y atención al trabajador en materia de capacitación laboral, se explica porque en las empresas el margen de dicha estructura informal permitió la transmisión de un saber obrero que hizo posible entre muchas otras cosas, del desarrollo industrial del país.

Saber obrero que fue puesto en práctica porque las demandas de la producción deben de ser satisfechas, porque los trabajadores industriales deben hacer acopio de imaginación y esfuerzo para no ser desplazados por otros con mayor capacidad de adaptación al puesto de trabajo.

Ante un panorama como éste, las diversas actitudes del trabajador colectivo frente al trabajo racionalmente planificado constituyen respuestas previsibles de defensa y sobre vivencia laboral. Son respuesta lógica a los continuos cambios que experimenta la estructura de la empresa en provecho exclusivo del capital.

En el caso específico de la capacitación laboral, la -- planificación, sistematización y ejecución de programas parciales queda en manos las más de las veces, no del propietario, sino de un equipo técnico de trabajadores también asalariados, pero que no se desempeñan en el ámbito específico de la producción, con lo que se obtiene en realidad cursos - de capacitación basados en criterios exclusivamente productivistas y eficientistas.

Resumiendo: los argumentos esgrimidos por los capitalistas de que otorgar o no capacitación a los trabajadores depende de razones técnicas y económicas ocupan en realidad lo medular del problema, a saber; que la capacitación laboral - se instrumenta con fines más que políticos, ya que con ella se lleva a cabo una jerarquización burocrática de la mano de obra, hecho que hace posible la diferenciación y polariza-- ción de la clase misma; el que existan pequeños segmentos -- con una amplia atención en materia de capacitación, seguridad, etc., y otro segmento mayor con una deficiente o nula -

atención en estos rubros, es consecuencia directa de dicha polarización.

Sin embargo, a pesar de los múltiples procesos que modifican la estructura de la empresa, y los efectos que ello tiene tanto en las funciones a realizar como en la persona del trabajador colectivo, la cultura obrera de los propios trabajadores no sufre dispersión de ningún tipo. A pesar de que las labores del elemento humano experimente alguna transformación existe un bagaje cultural que le pertenece y que no se transforma. El saber obrero queda enmarcado a este principio.

Debo aclarar que cuando me refiero al trabajador, hago referencia no a la minoría que se identifica a los intereses de la empresa a través de las "relaciones humanas", sino a aquellos donde las actitudes de cooperación y solidaridad tienen una posición estratégica para la estructuración de una resistencia obrera que les permita entre otras cosas, la preservación y difusión de un conocimiento técnico propio. Conocimiento que en muchas ocasiones hace aparecer como innecesario a la empresa el que ésta otorgue capacitación a los trabajadores industriales.

Y no es precisamente que la capacitación sea innecesaria, pero es imperativo que los criterios que hasta ahora han imperado en su instrumentación sean modificados para que se destaquen algunos otros donde la dimensión específicamente social del problema nos permita imaginar otras soluciones, por ejemplo, el problema de la educación de los trabajadores, la polivalencia laboral de los mismos, la seguridad industrial, etc.

Polivalencia laboral que entre otras cosas permita al -
trabajador industrial una visión sintética del proceso labo-
ral, que le motive una conciencia del carácter creativo del
trabajo humano y que justifique el intento de llevar a cabo
una práctica diferente en el terreno de la administración -
fabril.

Esto último significa que los trabajadores mismos y na-
die más deben buscar formas novedosas de enfrentar el poder
jerárquicamente distribuido en toda la empresa y preservar -
así su saber y su cultura. Por ello, en la medida en que la
autogestión constituye una alternativa que impugna el poder
jerárquicamente aceptado, debe alentar las potencialidades -
creativas de todo trabajador.

El que la Gerencia capitalista se apropie de las capaci-
dades creativas de dicho trabajador no significa que éstas -
desaparezcan, sino al contrario. La formulación alternativa
de cursos de capacitación debe rescatar la idea de autoges-
tión en tanto prevalezca la participación de los trabajado-
res en la formulación de los programas de capacitación res-
pectivos.

Con todo lo argumentado hasta este momento he querido -
destacar que el problema de la capacitación técnica del tra-
bajador industrial moderno se enfrenta al problema de la de-
mocracia en los centros industriales, al problema de la toma
de decisiones en las distintas empresas. Por esta razón, --
resulta válido propugnar por nuevas modalidades en la admi-
nistración y gestión, que permitan atender los múltiples pro-
blemas tanto sociales como políticos que están presentes ahí
mismo donde se lleva a cabo la producción de la riqueza so-
cial: la fábrica y el taller capitalistas.

Esta nueva administración deberá referirse necesariamente a la forma en que se deben atender los requerimientos en materia de capacitación de la población trabajadora de países como el nuestro. Deberá tener presente la preservación de un conocimiento social, que aunque no generado en las aulas escolares, tiene una importancia relevante no sólo para quienes se apropian del mismo, sino para quienes son sus portadores, y por lo mismo, debieran ser los beneficiarios inmediatos.

En la introducción de este trabajo comenté que la contradicción entre conocimiento social e individual es minimizada cuando se argumenta en favor de una mutua dependencia entre la estructura económica y las instituciones escolares de la sociedad. Sin embargo, en la actualidad debemos evitar estos reduccionismos, ya que se sabe ampliamente que en el problema de la reproducción social no sólo intervienen factores de índole económica sino también están presentes cuestiones de índole cultural, social e ideológica.

Por esta razón, el principio pedagógico que valida a la fábrica y al taller como espacios donde no sólo se aplica determinado conocimiento, sino sobre todo, se genera, debe hacernos comprender la importancia de un saber, de un conocimiento que no responde directamente a los requerimientos de la estructura económica, y que puede ubicarse como elemento contestatario a la ideología dominante de la sociedad capitalista.

En esta sociedad corporativa, saber y poder se encuentran inmersos en una relación dialéctica donde pareciera que en primer lugar, el problema radicara en la distribución de

dicho conocimiento, siendo que la polémica se concretiza -- precisamente donde se le produce, es decir, la escuela o en nuestro caso la fábrica o taller industrial.

Lo importante, por tanto, no es maximizar su distribución sino su producción, pero en el taller o fábrica esta producción será tolerada y promovida en la medida en que su aplicación incentive la productividad del capital, y no cuestione los fundamentos de la jerarquía empresarial, ante lo cual puede decirse, que la administración capitalista del trabajo sólo permite la producción de cierto tipo de conocimiento.

Conocimiento altamente valorado por los empresarios en la misma medida que es escaso y se adapta y responde de la mejor manera a la economía corporativa del capitalismo, porque se integra de inmediato a los procesos productivos.

Es cierto que las propuestas de la teoría del Capital Humano no contemplan la importancia que representa para la sociedad en su conjunto, validar novedosas formas de conocimiento colectivo e individual desarrollados en fábricas y talleres. Y ello precisamente, porque sus propuestas de análisis no rebasan el ámbito económico del problema; dotar a la fuerza de trabajo de las habilidades necesarias para hacer de ella un insumo productivo en escala ascendente.

La capacitación laboral, a mi parecer, está relacionada de manera inmediata no sólo con el incremento de la productividad de una empresa, ni con la mayor o menor movilidad escalafonaria que pueden lograr los trabajadores a través de la misma. Está relacionada con la forma en que la democracia -

se ejerce o no en los lugares de trabajo, al permitir e incentivar las propuestas que surgen del trabajador colectivo sobre el proceso de capacitación mismo.

Y está relacionada todavía más a los problemas que surgen cuando se trata de reivindicar un conocimiento escolarizado, frente a otro que responde a las demandas inmediatas de los trabajadores y que los define como asalariados. Se trata entonces, de que dicha capacitación en la mayoría de las ocasiones sirva no sólo para estratificar conocimiento sino personas, y ello precisamente la vincula a cuestiones más políticas que económicas.

El que existan trabajadores bien capacitados y otros con nula atención no sólo representa una forma de discriminación laboral, sino una forma de dividir y enfrenar a los mismos trabajadores, porque la Gerencia capitalista sólo reconocerá aquel conocimiento impartido por ella misma, y no aquél que surge sin su intervención y que representa en síntesis, otra forma de responder a las condiciones cambiantes del proceso de producción.

Me refiero obviamente al conocimiento y prácticas laborales que pueden llegar a configurar otras formas de planear y ejecutar políticas de formación de cuadros técnicos más justas para los trabajadores. En este punto, debe considerarse la función que corresponde a los sindicatos de que este planteamiento pueda llevarse a la realidad.

El sindicalismo corporativo de México no permite abrigar muchas esperanzas de que se incentive la participación directa del trabajador en el diseño de la política arriba --

mencionada, sin embargo, queda en los sindicatos independientes del control oficial la responsabilidad de reivindicar -- las necesidades inmediatas que atañen a la forma en que el -- Estado y los empresarios utilizan la fuerza de trabajo, las condiciones laborales en que se lleva a cabo la producción.

Dos son entonces los niveles en que es posible discutir el problema de la capacitación laboral en sociedades como la nuestra; en primer término, la estructura misma de las empresas, el tipo de trabajo que se debe llevar a cabo dentro de las mismas y las consecuentes demandas laborales sobre el -- particular, en segundo lugar, un plano más general que se -- refiere a la proyección a nivel estatal de una política nacional encargada de atender lo referente a dicha capacitación.

En este punto sucede algo paradójico en nuestro país y lo comentaré brevemente: cuando la legislación laboral se -- modificó para hacer de la capacitación una obligatoriedad -- patronal (esto sucedió en año de 1978), los voceros de algunos organismos empresariales clamaron porque el Estado no se "inmiscuyera" en los "asuntos" propios de las empresas y los empresarios, ya que no es posible (según los mismos) el equiparar la productividad de las empresas públicas a la productividad de las empresas privadas.

No obstante lo anterior, cuando el Estado suscribe -- acuerdos internacionales para el financiamiento de diversos programas de capacitación, como el que se anunció el 21 de octubre de 1987, y del que da cuenta la prensa nacional, los empresarios se muestran más satisfechos que quisquillosos de que el mismo Estado invierta centenares de millones de pesos

en la habilitación de una fuerza laboral que será utilizada precisamente por la iniciativa privada.

Tenemos entonces que a diferencia de los países desarrollados como Japón, Alemania, Francia, etc., donde los gastos para la capacitación corren por cuenta de las empresas que se benefician por contar con trabajadores debidamente capacitados, en México tiene que ser el Estado y en algún momento se propuso que fueran los mismos trabajadores quienes a través de un impuesto financiaran la capacitación, lo que exige a los industriales de una obligación ineludible.

El programa en cuestión y que mencioné más arriba presupone la inversión de 156 millones de dólares (ochenta de los cuales fueron aportados por el Banco Mundial), y cuyas metas quedaron definidas en los siguientes términos:

- Otorgamiento de 160 mil becas para desempleados
- Capacitación para 75 mil obreros de medianas y pequeñas empresas
- Equipamiento de 500 centros de adiestramiento

No se especifica cuál es la participación de los industriales ni cuales las condiciones para cubrir el adeudo con el Banco Mundial, lo que hace suponer que en realidad el costo total del programa puede ser superior a lo originalmente convenido en el plazo en que fue contemplado, es decir, cuatro años y medio a partir de 1987.

Fue precisamente este año el que marcó un hito en la forma en que se replanteó el discurso gubernamental sobre los temas de la economía nacional, a raíz de la modificación experimentada en los procesos productivos a escala interna--

cional. De esta forma, el término "modernidad" económica - hizo su aparición en el discurso del gobierno, y aparejado - a éste, el concepto reconversión industrial cubrió los propósitos inmediatos de los responsables en hacer llegar a México al siglo XXI, "por la senda del desarrollo y el bienestar colectivos".

La realidad por amarga que nos parezca no deja de serlo, y dicha reconversión más que un proceso de readaptación tecnológica industrial, se trata de un proceso donde los planteamientos y conquistas obreras en materia de trabajo han -- sido permanentemente desmantelados por los industriales en -- complicidad con el Estado.

Diferentes ramas productivas como la automotriz, la siderúrgica, etc., dan muestra palpable de esta estrategia patronal: golpear sistemáticamente al sindicalismo democrático para poder implantar la política más conveniente a los intereses empresariales en el uso de la fuerza de trabajo contra tada.

Esto quiere decir que los industriales requieren de -- sindicatos colaboracionistas que se comprometan a no reivindicar las demandas más apremiantes que se generan en el proceso productivo, la capacitación laboral entre ellas.

Pero las pretensiones de los dueños del dinero no quedan ahí, ya que uno de sus propósitos fundamentales consiste en lograr una modificación a la Ley Federal del Trabajo donde aspectos tan importantes como el pago de prima vacacional, el pago de impuestos al I.M.S.S., el otorgamiento de capacitación y adiestramiento, etc. sean disminuidos para el provecho del capital.

Los empresarios nacionales y extranjeros están interesados en incrementar sus ganancias no a través de una mayor inversión tecnológica, sino mediante un agotamiento sistemático y creciente de la mano de obra. Mano de obra abundante para satisfacer las pretensiones de una clase empresarial -- "moderna" (por no decir transnacional y especulativa) como fue calificada por el presidente Miguel de la Madrid en su último informe de gobierno.

En el mes de junio de 1987 tuvo lugar el Primer Congreso Nacional de Capacitación, evento organizado por la Secretaría de Educación Pública y la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación (CANACINTRA), y donde se planteó como una de las conclusiones más importantes el "hacer un replanteamiento a fondo sobre la estrategia de capacitación, para adecuarla a la situación de cambio social, económico y tecnológico que vive el país, en la búsqueda de respuestas razonables al reto de la reconversión industrial como mecanismo para lograr el cambio estructural que nuestra sociedad reclama".

La búsqueda de nuevos planteamientos en la estrategia de capacitación laboral hasta hoy implementada, presupone abandonar los criterios productivistas que han sido una constante en el dictado de una política de capacitación que sólo ha tenido en cuenta la mayor y mejor explotación de la fuerza de trabajo. ¿Estarán los señores industriales dispuestos a cambiar este criterio? ¿será posible vislumbrar otra forma de conceptualizar a la fuerza de trabajo que no sea la exclusivamente económica? ¿la polivalencia laboral, tal y como fue comentada en el primer capítulo de esta tesis, tiene alguna viabilidad en nuestra sociedad?

Si convenimos en que la reconversión industrial del país no sólo es un proceso económico-tecnológico, sino socio político, debemos tener presente entonces que la recomposición del saber obrero requerirá de novedosas formas de retribución laboral, y en este punto me atrevo a proponer, la estructuración de una política a nivel nacional que proteja la propiedad intelectual de los trabajadores cuando éstos realicen algún invento o modificación tecnológica que permita incrementar la productividad de las empresas.

Ello significaría entre otras cosas, el reconocimiento por parte del Estado y los empresarios, de la clase obrera como instancia que participa en la misma medida de un proceso que no tiene porqué financiar ella sola; si esto último no sucediera (y según las cosas así es) se trataría de un "crimen social" atentatorio a la clase trabajadora porque con él se incrementaría el proceso de pauperización a que ha sido sometida dicha clase desde los tiempos en que se gestó la industrialización del país.

La reconversión industrial tiene entonces dos salidas:-

- a) Una vía democrática, donde quienes configuran la parte productiva de la sociedad civil son reconocidos por el Estado como interlocutores autónomos con capacidad de externar su posición frente al proceso, y
- b) Por otra parte, una salida autoritaria donde el Estado impone a la sociedad civil sus criterios de proyección económica, provocando con ello que el mayor peso del financiamiento industrial recaiga sobre los más empobrecidos de la sociedad.

Ya en una ocasión la clase trabajadora de México financió el desarrollo industrial del país, al no atenderse de manera conveniente aspectos tan importantes como la habilitación técnica de la fuerza de trabajo. La ausencia de una política nacional sobre la materia durante más de cuarenta años da cuenta del hecho.

Hoy día existe el propósito de hacer lo mismo, se dice que México debe suplir su carencia de recursos financieros -- que le permitan llevar a cabo la reconversión industrial, -- con la habilitación de personal técnico con alto nivel de -- calificación laboral, con lo cual se dice que el sustento -- material de dicho proceso es precisamente "la capacitación -- permanente de la fuerza de trabajo".

El saber obrero se encuentra en nuestros días inmerso -- en el debate por la definición de una política industrial -- que ahora sí, le retribuye el valor que tiene no sólo desde una posición que sobrestime su importancia económica, sino -- de alguna otra donde los problemas sociales y educativos del trabajador también sean tomados en cuenta.

No propongo que se escolarice el saber obrero, pero sí el que se brinde mayor oportunidad al trabajador mexicano -- (que en promedio tiene una escolaridad de cuarto grado de -- primaria) de alcanzar no sólo una capacitación eficientista sino una verdadera formación profesional. Los sindicatos en primer lugar, y todas las organizaciones culturales y educativas comprometidas con quienes producen la riqueza material del país, sabrán si este intento es viable en un mediano plazo. Ello hará necesario presentar argumentos a la tecnocracia gubernamental y empresarial de que una sociedad no es --

reductible exclusivamente a una economía, y de que quienes - se desempeñan en los centros industriales no son sólo estadísticas, sino mujeres y hombres que merecen el mejor de los tratos por ser ellos los que sostienen y garantizan la reproducción de la sociedad en su conjunto.

A N E X O

B I B L I O G R A F I A

- 1) Adisez, Ichak. Autogestión; la práctica Yugoslava. F.C.E. México, 1977
- 2) Arvon, Henri. La Autogestión. México. F.C.E. 1982
- 3) Azaola Garrido, Elena. La Clase Obrera como Sujeto de Estudio en México. 1940-1980. México. S.E.P. 1984
- 4) Biasutto, Carlos. Educación y Clase Obrera. México, Nva.-Imagen, 1984
- 5) Bokser de Liwerant, Judit. Los Trabajadores en el Estado Mexicano, México, U.N.A.M. 1973
- 6) Cordera, Rolando (Compilador). Desarrollo y Crisis de la Economía Mexicana. México. F.C.E. 1983
- 7) Dettmer, Jorge A. y Esteinou, Rosario. Enfoques Predominantes en la Economía de la Educación. Cuadernos -- TICOM México, UAM-X, octubre 1983
- 8) Friedmann, Georges. Problemas Humanos del Maquinismo Industrial. Buenos Aires Argentina, Ed. Sudamericana, 1956
- 9) Friedmann, Gorges. El Hombre y la Técnica. Barcelona, -- España, Ariel, 1970

- 10) Friedmann, Georges y Naville Pierre. Tratado de Sociología del Trabajo I y II. México. F.C.E. 1985
- 11) González P., Alejandro. Proceso Formativo de la Ley -- Federal del Trabajo 1931. México STYPS-INET, 1981
- 12) Kelsen, Hans. Teoría General del Derecho y del Estado. - México, UNAM, 1983
- 13) Labarca, Guillermo (Compilador). Economía Política de la Educación. México. Nva. Imagen, 1984
- 14) Mandel, Ernest. Control Obrero, Consejos Obreros, Auto-- gestión. México, Ed. Era.
- 15) Palacios, Jesús. La Cuestión Escolar: Críticas y Alternativas. Barcelona, España Ed. Laia, 1979
- 16) Palacios, Luis. Proceso de Trabajo, Aprendizaje y Capacitación en México. U.N.A.M. (Tesis Profesional) 1984
- 17) Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988, México, Secretaría del Trabajo y Previsión - Social, 1984.
- 18) Sistema de Transporte Colectivo, Manual de Organización. México, Unidad de Organización y Métodos.

- 19) Sallon, Michel. L'Autogestión, Presses Universitaires de France, 1976
- 20) Varios. El Estado en el Capitalismo Contemporáneo. México, Siglo XXI, 1983
- 21) Varios. Interpretaciones de la Revolución Mexicana. UNAM Nva. Imagen, 1980
- 22) Varios. El Obrero Mexicano 2(Condiciones de Trabajo), -- México, Siglo XXI, 1984
- 23) Varios. El Obrero Mexicano 4(Legislación Laboral), México Siglo XXI, 1985
- 24) Varios. El Obrero Mexicano 5(La Política y la Cultura), México, Siglo XXI, 1985
- 25) Varios. Tres Estudios sobre el Movimiento Obrero en México. México, El Colegio de México, 1981

R E V I S T A S

- 26) Amós Salinas, A. "El adiestramiento Obrero en el Desarrollo Industrial de México". Pedagogía para el -- Adiestramiento, México, ARMO, 1975
- 27) De Simone, José A. "Algunas Ideas sobre Formación Profesional y Educación Permanente". Pedagogía para el -- Adiestramiento, México-ARMO, 1975, No. 10

- 28) Domínguez, Jorge Efrén. "La Capacitación para el Trabajo Industrial dentro de la Industria y la Experiencia Internacional". *Pedagogía para el Adiestramiento*, - México-ARMO, 1973, No. 13
- 29) Engambira, Pablo. "Adiestramiento en Planta; una forma - Práctica de Resolver el Problema de Capacitación - Industrial en México". *Pedagogía para el Adiestramiento*, México, ARMO, No. 10, 1973
- 30) Ferrando Bravo, Gerardo. *Informe Anual de Actividades*, - México, Sistema de Transporte Colectivo, 1986.
- 31) Gómez C., Víctor y Munguía E. Jorge. "División Técnica - del Trabajo y Calificación". *Revista Anales*, México UAM-X, 1984
- 32) Gutiérrez, Javier. "Especialización de mano de obra en - México". *Pedagogía para el Adiestramiento*, México - ARMO, No. 10, 1973
- 33) Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales -- "Aplicación y Adaptación de Tecnología Extranjera - en América Latina". Santiago de Chile, 1973
- 34) Nájera M., Ramón. "Realidad y necesidades de capacitación en México". *Pedagogía para el Adiestramiento*, México ARMO, No. 28, 1977
- 35) Zertuche, Ma. Rosa. "Capacitación Interna en las Empre-- sas Industriales". *Pedagogía para el Adiestramiento* ARMO, No. 13, 1973

M I C R O F I L M E S

- 36) (2111) Carniado Enrique. "La Capacitación Técnica del --
Obrero en México". México, Confederación
de Trabajadores de México, (CTM), 1951
- 37) (4164) Escobedo, Alberto. "Capacitación y Adiestramiento:
Desafío a la Empresa Mexicana". México,
1979
- 38) (3915) S.T. y P.S. "La Capacitación en la Pequeña y Me--
diana Empresa en México". México, 1978

NOTA: Los números que aparecen entre paréntesis corresponden a la clasificación de la biblioteca "Guadalupe Mendoza Berrueto" de la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo, dependiente de la -
Secretaría del Trabajo y Previsión Social.