

13

2ej.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

"PROPUESTA DE UN PROGRAMA EDUCATIVO DE
DESARROLLO CULTURAL DEL TRABAJADOR, PARA
PROMOVER SU INTERACCION EDUCATIVA, SOCIAL
Y ECONOMICA, DESDE EL AMBITO
DE LA CAPACITACION"

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA
P R E S E N T A N :
MARIA DEL ROCIO DURAN GONZALEZ
ALICIA GARCIA ESCAMILLA



**ENEP
ARAGON**

SAN JUAN DE ARAGON, EDO. DE MEX.,

1992

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.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION	1
CAPITULO I. DEVENIR HISTORICO DE LA EDUCACION EN EL PROCESO DE TRABAJO.	
1.1 Educación y Trabajo en el Origen del Hombre y la Comunidad Primitiva	13
1.2 Educación y Trabajo en el Modo de Producción Esclavista	19
1.3 Educación y Trabajo en el Modo de Producción Feudal .	23
1.4 Educación y Trabajo en el Modo de Producción Capitalista	31
CAPITULO II. LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES COMO TRANSFORMACION Y CREACION DE LA CULTURA.	
2.1 Educación Integral-Liberadora y Trabajo	39
2.2 La Cultura en la Educación del Trabajador	54
2.3 La Capacitación como medio que Promueve el Desarrollo Cultural del Trabajador	64
CAPITULO III. ANALISIS DE LA ORGANIZACION LABORAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ FORD MOTOR COMPANY, EN SUS PLANTAS DE CUAUTITLAN, - MEXICO, Y DE HERMOSILLO, SONORA.	
3.1 Panorama General de las Condiciones de Trabajo : Materia de Trabajo y Trabajadores	73

	Pág.
3.2 Modernización y Tecnología	84
3.3 Marco Legal y Empresarial	91
CAPITULO IV. PROGRAMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO CULTURAL PARA EL TRAJADOR. UNA PROPUESTA.	
4.1 Consideraciones Preliminares	104
4.2 Programa	112
4.2.1 Metodología de Trabajo y Evaluación	140
BIBLIOGRAFIA	148

INTRODUCCION

La historia de la humanidad, revela que la educación es un hecho que se ha producido en todas las épocas y en todos los pueblos, como función esencial de la vida en comunidad. Desde los tiempos más antiguos, el hombre ha sido condicionado en su formación por la sociedad y las condiciones raciales en que vive; buscando las formas de subsistir, elaborando herramientas con las cuales obtener techo, alimentos, vestido y desarrollando las relaciones de convivencia con los demás hombres. Por tanto, el hombre es quien hace la cultura y la historia, porque en la medida que va creando y transformando las épocas, va -- construyendo y transformando su vida, aportando respuestas a los problemas que se le presentan.

Así, el hombre por naturaleza es un ser social e integral, --entendiendo -- esto último, como la capacidad de pensar, de sentir, y de relacionarse con -- otro seres--, debe desarrollar sus potencialidades biopsicosociales en todas -- sus actividades, entre ellas el trabajo, que es una de las más importantes, -- pues es la vía a través de la cual el hombre obtiene los bienes para satisfacer sus necesidades de vida. Sin embargo, en los centros laborales es muy poca o nula la promoción de este desarrollo, ya que los espacios de capacitación -- son tomados como base para hacer que los trabajadores produzcan más y mejor, y no como promotores del desarrollo integral de los mismos.

De ahí que se venga dando la necesidad de una educación integral para el trabajador, que lo conduzca a una acción transformadora de su realidad y lo libere de su condición de oprimido, ya que desde tiempos remotos se ha hecho una diferenciación entre poseedores y desposeídos, y por tanto una división educativa.

Así, en países capitalistas, como en el caso de México, el sistema productivo es el que determina en gran parte la vida sociocultural de sus pobladores, entre ellos el trabajador, que con su labor constituye el motor de la actividad económica; debido a que el factor económico es el de mayor influencia en el desarrollo de la cultura y de la educación.

Entonces, la vida cultural de México es diversa e importante, debido al constante enriquecimiento hecho por las aportaciones y manifestaciones de otros pueblos. La cultura es producto de la participación de miles de hombres y mujeres, de intelectuales y artistas, y de trabajadores que con su valiosa labor acrecientan y preservan el patrimonio cultural.

Aunado a los factores educativos, culturales y laborales importantes para la formación integral del trabajador y en consecuencia para un mejor desarrollo de la sociedad; cabe resaltar otro de gran trascendencia como lo es la crisis por la que atraviesa la economía mexicana, la cual repercute en todos los ámbitos sociales del país; entre ellos, el trabajo que se ha visto afectado en el mismo proceso productivo al ponerse en marcha una política de automatización de las fuerzas de trabajo, pues está dando la introducción de innovaciones tec-

nológicas como el lasser, la biogenética y el uso de los robots, lo cual implica el acelerado desplazamiento del trabajo directo (fuerza de trabajo), por el indirecto (robots, programadores, microcomputador), trayendo como consecuencia el derrumbe de los salarios, que no permite elevar las condiciones de vida del trabajador y gozar de los bienes y servicios culturales emanados del pueblo.

Por tanto, la presente investigación tiene como objetivo elaborar un Programa Educativo de Desarrollo Cultural para el Trabajador, basado en una serie de conocimientos y actividades educativas, sociales y recreativas; que promuevan su desarrollo integral, tanto en su centro laboral como en el medio en el que se desenvuelve.

La elaboración de este programa está enfocado al trabajador de la Empresa Automotriz Ford Motor Company, en sus plantas de Cuautitlán, México y Hermosillo, Sonora, debido al gran auge que ha tenido la industria automotriz y por ser de las primeras en introducir avances e innovaciones tecnológicas, lo cual lleva a una mayor recurrencia a la capacitación.

Nos interesó la capacitación, debido a nuestra participación directa como instructoras de cursos a trabajadores de diferentes centros laborales, donde nos percatamos que no hay una formación integral de los trabajadores, porque el proceso de capacitación es tomado como un paliativo en las inconformidades y rebeldías de éstos ante las difíciles condiciones laborales; y que sin embargo la capacitación es un espacio ganado a costa de luchas, que en las más de las veces, las empresas lo utilizan para refinar sus métodos organizativos del proceso de trabajo y junto con ello de las fuerzas productivas.

Nuestra investigación intenta ser un análisis de la capacitación del -- proceso productivo de la Empresa Automotriz Ford Motor Company, a partir del- Materialismo Histórico Dialéctico.

Por ello, nuestro trabajo consta de dos partes, una teórica y otra prácti ca.

El primer capítulo es un recorrido histórico del proceso educativo y el trabajo, iniciándose en la época primitiva, pasando por el esclavismo y el feudalismo, hasta llegar al momento actual.

Bajo este contexto, nuestro objeto de estudio : La capacitación del Traba jador, nos condujo a hacer un recorrido histórico a través de los diferentes - modos de producción, para analizar las dos vías fundamentales que son el traba jo y la educación, por medio de las cuales el trabajador alcanza su formación- integral, por ser parte de su formación cultural; y para saber cómo el trabajo se va moldeando de acuerdo a las condiciones políticas, económicas y sociales, lo cual le va dando un carácter cada vez más explotado y alienado; si bien en- un principio fué el paso decisivo en la transformación del mono en hombre, ah ora es utilizado como el motor principal para generar mayor productividad, ex- plotación y ganancias.

El segundo capítulo, analiza la educación que se le da al trabajador en - su centro laboral, haciendo un análisis de la confrontación de los dos enfoques teóricos de la educación y el trabajo, uno apoyado por la Teoría de la Funcio-

nalidad Técnica de la Educación, que concibe al trabajo como una actividad forzada y necesaria, siendo el fundamento de toda vida económica, tomando un carácter rutinario y estancado. Y el otro, que entiende al trabajo como un elemento básico de la educación, pues éste ha sido siempre fundamental en el hombre para asegurar su bienestar y su cultura; estableciéndose la necesidad de una educación "en" y "para" el trabajo, se pretende que la enseñanza sea dirigida hacia el trabajo productivo y útil en toda su connotación social; -- animismo, no exista separación alguna entre el trabajo material e intelectual.

También resaltamos la estrecha relación que tiene la cultura con la actividad educativa y laboral.

En el tercer capítulo, aterrizamos en la parte práctica de la investigación, haciendo un estudio de caso de las plantas de Cuautitlán y Hermosillo, - en relación a cómo se desarrolla el proceso productivo y su estrecha conexión con la capacitación, así como también sus repercusiones en la formación de los trabajadores.

Para lo cual, hicimos dos visitas a cada planta, en donde observamos directamente el proceso productivo, también realizamos entrevistas y aplicamos encuestas a los trabajadores, dirigentes sindicales y personal encargado de la capacitación.

Además de la revisión bibliográfica de documentos y estudios realizados anteriormente en la empresa, proporcionados por el sindicato.

El último capítulo, contempla el Programa Educativo que proponemos para el desarrollo cultural del trabajador.

Si bien con el tipo de análisis que hemos hecho en los capítulos anteriores arribamos a un formato de programa institucionalmente aceptado, lo hacemos porque es lo que impera, y son las exigencias de la empresa, ya que para cambiarlo se necesita hacerlo desde los espacios educativos de las mismas; porque tienen más interés en producir, que en formar.

Entonces, el querer nosotros crear un nuevo formato, implicaría caer en el plano idealista, puesto que no se llevaría a la práctica tan fácilmente, - debido a las políticas económicas imperantes en la empresa, que como ya dijimos, su objetivo es elevar la productividad más que preocuparse del desarrollo integral de sus trabajadores.

Por ello, más que en el formato del Programa, el aporte de nuestra investigación es el enfoque crítico que hacemos del proceso de capacitación, confrontándolo con la conceptualización práctica que se tiene en la empresa.

Es importante destacar que una de nuestras preocupaciones, al analizar este objeto de estudio, es aclarar el por qué retomamos los formatos institucionales para la capacitación, ya que consideramos que es en la misma práctica donde se pueden crear espacios para introducir nuevos conceptos y nuevos enfoques teóricos que visualicen a la capacitación desde un punto de vista crítico, dado que las condiciones políticas y económicas de las empresas no -

permiten una transformación inmediata de estos formatos. Además consideramos que es muy diferente concebirlos desde el ámbito escolar, donde imperan otras condiciones organizativas de trabajo y de desarrollo de sus participantes, -- que estar ya en la práctica dentro de las empresas.

CAPITULO I. DEVENIR HISTORICO DE LA EDUCACION EN EL PROCESO DE TRABAJO.

- 1.1 Educación y Trabajo en el Origen del Hombre y la Comunidad Primitiva.**
- 1.2 Educación y Trabajo en el Modo de Producción Esclavista.**
- 1.3 Educación y Trabajo en el Modo de Producción Feudal.**
- 1.4 Educación y Trabajo en el Modo de Producción Capitalista.**

CAPITULO I. DEVENIR HISTORICO DE LA EDUCACION EN EL PROCESO DE TRABAJO.

Para abordar una temática tan importante, como lo es la educación a través de los diferentes modos de producción, se hace necesario analizarla desde un ángulo que permita contemplar los cambios y transformaciones que ha sufrido la sociedad en relación a la forma en que produce sus bienes materiales, y que constituye la base de las diversas manifestaciones educativas a través del tiempo.

Esa perspectiva nos la ofrece el materialismo histórico que estudia el desarrollo y evolución de la sociedad a partir de los diferentes modos de producción por los que ha atravesado. Entonces, es importante tener presentes algunas consideraciones de dicha teoría, que auxilien el estudio de este capítulo, y que a continuación se expresan.

En la sociedad, las condiciones de vida material son las que determinan, en última instancia, su perfil, sus ideas, concepciones e instituciones políticas, sociales, educativas, económicas y culturales. Dentro de estas condiciones encontramos que el medio geográfico y la población, -entre otras-, son importantes en su desarrollo, pero no son el factor determinante para provocar cambios radicales de un régimen social a otro. Así tenemos que "los cambios y el desarrollo de la sociedad se producen con una rapidez mucho mayor que los que afectan al medio geográfico. En el transcurso de tres mil años -- Europa vió desaparecer tres regímenes sociales: el comunismo primitivo, la esclavitud y el feudalismo, y en la parte Oriental de Europa, en la URSS fene-

cieron cuatro. Durante ese mismo lapso, las condiciones geográficas sí sufrían algún cambio, fué tan leve que la ciencia geográfica no lo registró."⁽¹⁾

Entonces, si el medio geográfico y la población no son la condición primordial para que un régimen social cambie y sea sustituido por uno nuevo, cabe preguntar ; ¿Cuál es el factor dentro de las condiciones de vida material-de la sociedad que determina su fisonomía, su régimen social y el paso de un régimen a otro?

La respuesta a esta interrogante nos la da, -como se dijo-, el materialismo histórico, que afirma que el modo de obtención de los medios de vida necesarios para la existencia del hombre, es decir, el modo de producción de -- los bienes materiales constituye la condición determinante para el cambio de un régimen social a otro.

Ahora bien, ¿Qué se entiende por modo de producción? Es la forma o modo de obtener los medios de vida necesarios para la existencia del hombre, como son: el alimento, el vestido, la vivienda, el combustible, los instrumentos -- de trabajo, etcétera.

Así tenemos que el modo de producción comprende tanto las fuerzas productivas de la sociedad, como las relaciones de producción entre los hombres; -- puesto que para vivir el hombre necesita alimentos, vestido, calzado, vivienda, etcétera; y para obtenerlos tiene que producirlos valiéndose de instrumentos que también tiene que producir y servirse de ellos. Entonces los hombres y los instrumentos que realizan la producción son los elementos que en conjun

(1) Publicaciones Cruz O.S.A. Materialismo Histórico y Materialismo Dialéctico. Pág. 6.

to, forman las fuerzas productivas de la sociedad; por tanto, estas fuerzas - reflejan la relación que tiene el hombre con la naturaleza.

Asimismo, dentro del modo de producción, están las relaciones sociales - de producción que se establecen entre los hombres, es decir, la relación que tienen los hombres en grupos o sociedades para luchar con la naturaleza; por eso la producción es siempre una producción social. Como dice Marx: "en la producción los hombres actúan no solamente sobre la naturaleza, sino que actúan los unos sobre los otros. No pueden producir sin asociarse de un cierto modo, para actuar en común y establecer un intercambio de actividades. Para producir, los hombres contraen determinados vínculos y relaciones sociales, y sólo a través de ellos, es como se relacionan con la naturaleza y como se efectúa la producción."⁽²⁾

El modo de producción tiene tres características principales:

La primera, se refiere a que la producción nunca se estanca, sino que -- cambia y se desarrolla constantemente provocando cambios en todo el régimen social, de las ideas sociales, de las concepciones e instituciones políticas provocando la reorganización de todo el sistema social y político. Así en las etapas de desarrollo, el hombre emplea diversos modos de producción, manteniendo distintos géneros de vida. Por tanto, en el régimen del comunismo primitivo, el modo de producción empleado es diferente que el de la esclavitud, y este difiere al del feudalismo, etcétera. Por ello se puede afirmar que la historia del desarrollo de la sociedad es, ante todo, la historia del desarrollo de la producción.

(2) Marx, Carlos y Engels, Federico. Obras Escogidas.

La segunda, consiste en los cambios que hay en la producción originados principalmente por las fuerzas productivas, debido a que éstas constituyen la parte más dinámica y revolucionaria de la producción; ya que al cambiar las fuerzas productivas de la sociedad, cambian a su vez las relaciones de producción entre los hombres y sus relaciones económicas. Las relaciones de producción no pueden quedarse por un tiempo demasiado largo rezagadas con respecto a los cambios que se suceden en las fuerzas productivas, ni hallarse en contradicción con ellas.

Por tanto, desde los tiempos más remotos hasta nuestros días, las fuerzas productivas se han desarrollado de la siguiente manera: de las herramientas de piedra sin pulimentar se pasa al arco y la flecha, y en consecuencia de la caza a la domesticación de animales y a la ganadería primitiva, de las herramientas de piedra a las de metal, y en relación con ésto al cultivo de las plantas y a la agricultura; de las herramientas metálicas a la fragua de hierro y a la alfarería, con lo cual se desarrollan los oficios artesanos que se separan de la agricultura. La producción independiente de los artesanos a la utilización de la máquina, originando la industria mecánica moderna.

Con todo ello sucede un proceso de retroalimentación a través del cual, los hombres que son los que perfeccionan los instrumentos de producción, también cambian. Entonces, el hombre que es el elemento más importante de las fuerzas productivas, cambia sus hábitos de trabajo y su habilidad para el empleo de los instrumentos, por tanto, cambian las relaciones de producción entre los hombres.

La tercer característica, consiste en que las nuevas fuerzas productivas y las nuevas relaciones de producción no surgen desligadas del viejo régimen,

sino que se forman en el seno de él. Se forman sin que intervenga la voluntad de los hombres, porque al entrar en la vida cada nueva generación se encuentra ya con un sistema establecido de fuerzas productivas y de relaciones de producción.

Así tenemos que los cambios ocurridos en las relaciones de producción y el paso de las viejas relaciones a las nuevas no suceden sin conflictos ni perturbaciones; por el contrario, estos cambios revisten la forma de un derramamiento revolucionario, de las viejas relaciones de producción para dar paso a la instauración de otras nuevas. De ahí la gran importancia de las nuevas ideas e instituciones políticas, del nuevo poder político, llamados a liquidar las viejas relaciones de producción; este proceso deja lugar a la acción consciente del hombre y a la transformación revolucionaria.

Ante esto, vemos que la historia registra cinco tipos de producción hasta nuestros días: el comunismo primitivo, la esclavitud, el feudalismo, el capitalismo y el socialismo. De los cuales, nos encargaremos de los primeros cuatro para el estudio de este capítulo.

1.1 EDUCACION Y TRABAJO EN EL ORIGEN DEL HOMBRE Y LA COMUNIDAD PRIMITIVA

Como resultado de los estudios realizados en torno al origen del hombre--tenemos que éste es resultado de un proceso de evolución que ha durado miles de años, y el que posiblemente comenzó por una raza de monos antropomorfos -

que según Darwin, se caracterizaban "por estar totalmente cubiertos de pelo, tenían barba, orejas puntiagudas, vivían en árboles y formaban manadas."⁽³⁾

Al paso del tiempo, el género de vida de los monos se manifestó en distintas funciones entre ellas el trepar utilizando las manos y los pies, posteriormente el dejar de caminar por el suelo logrando una postura erecta; todo lo cual ayudó a la transición del mono en hombre.

Entonces, el mono al asumir una postura erecta, sus manos y sus pies comenzaron a desempeñar diferentes funciones, como la de recoger y sostener -- alimentos, empuñar garrotes, etcétera. Dándose una gran brecha entre la mano -- del mono y la mano desarrollada del hombre, que se ha ido perfeccionando a -- través del trabajo. Al principio, el hombre realizaba funciones sencillas, sin embargo, poco a poco fué adquiriendo mayor habilidad y destreza, que era transmitida de generación en generación, Así se afirma que la mano del hombre no es sólo el órgano del trabajo, sino que es el resultado de éste.⁴

Compartiendo la idea de Federico Engels, diremos que toda la riqueza del hombre es creada por el trabajo; pues éste constituye la condición básica y -- primordial de toda la vida humana, tanto que puede afirmarse que el trabajo ha creado al propio hombre. Por eso, al desarrollarse en el hombre diversas habilidades y destrezas en el desempeño de actividades propias del trabajo, creó --

(3) Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre. Pág. 3

4... "Únicamente por el trabajo, por la adaptación a nuevas y nuevas operaciones, por la transmisión hereditaria del perfeccionamiento especial así adquirido, por los músculos, los ligamentos y, en un periodo más largo, también -- por los huesos, y por la aplicación siempre renovada de estas habilidades heredadas a operaciones nuevas y cada vez más complejas, ha sido como la mano del--

Junto con ello el lenguaje, que surgió como una necesidad para comunicarse entre sí y fortalecer la ayuda mutua. Entonces el lenguaje es creado con el trabajo y a través de él, contribuyendo al desarrollo y transformación del cerebro del mono en cerebro humano, así como también el despertar de los sentidos.

Cabe señalar que gracias al desarrollo del lenguaje, a la creciente claridad de la conciencia, a la capacidad de abstracción y de discurso, el hombre se separa definitivamente del mono; asimismo, el desarrollo del hombre continúa en diferentes grados, direcciones y finalidades entre los distintos pueblos y épocas, orientado por un nuevo elemento que surge como la aparición del hombre acabado, la sociedad.

Ahora bien, el trabajo fundamental del hombre en sus orígenes comienza con la elaboración de instrumentos de caza y de pesca, lo cual supone el cambio de la alimentación vegetal a la mixta, incluyendo el consumo de carne que contribuyó en gran medida a dar fuerza física al hombre y al desarrollo del cerebro, creando dos nuevos avances, el uso del fuego y la domesticación de animales.

Al irse desarrollando, el hombre aprendió a vivir y a adaptarse en cualquier clima, lo cual provocó nuevas necesidades, porque era importante buscar habitación donde establecerse para vivir y abrigo para protegerse del frío y la humedad; así pues, surgieron nuevas formas de trabajo donde los hombres --

del hombre ha alcanzado ese grado de perfección que la ha hecho capaz de dar vida, como por arte de magia, a los cuadros de Rafael, a las estatuas de Thorvaldsen y a la música de Paganini.

Pero la mano no era algo con existencia propia e independiente. Era únicamente un miembro de un organismo entero y sumamente complejo. Y lo que beneficiaba a la mano beneficiaba también a todo el cuerpo servido por ella..." -- Engels, Federico. IDEM. Pág. 15.

aprendieron a ejecutar operaciones cada vez más complejas; a la caza y a la ganadería se agregó la agricultura y más tarde el hilado y el tejido; el trabajo de los metales, la alfarería y la navegación; con todo ello vemos que el trabajo se extendía, diversificaba y perfeccionaba a distintas actividades. -- "Al lado del comercio y de los oficios, aparecieron finalmente las artes y las ciencias; de las tribus salieron las naciones y los estados. Se desarrollaron el Derecho y la Política, y con ellos el reflejo fantástico de las cosas humanas en el cerebro del hombre: la religión."⁽⁵⁾

Por tanto, podemos diferenciar entre el trabajo de los animales y el trabajo del hombre, ya que el de los primeros es puramente instintivo porque utilizan y modifican a la naturaleza por el simple hecho de estar en ella, en cambio el hombre la modifica y la hace útil para él.

En el origen del hombre, la educación se ve reflejada en el desarrollo y diversidad del trabajo, debido a que el hombre va aprendiendo a realizar distintas actividades que le permiten satisfacer sus necesidades básicas: alimentación, abrigo, y habitación; por lo tanto la educación surge y se desarrolla en el mismo trabajo.

Al ir evolucionando el hombre, relacionándose entre sí y con la naturaleza formando grupos aparece la comunidad primitiva; este vínculo se manifiesta en el uso y fabricación de instrumentos, es decir, en el trabajo humano; mediante éste, el hombre primitivo establece un puente entre él y la naturaleza; produciendo una serie de objetos que satisfacen las necesidades. Así, con su tra-

(5) Engels, Federico. IDEM. Pág. 11

bajo tratan de poner la naturaleza a su servicio, con lo cual, el trabajo adquiere un carácter colectivo, debido a que los hombres tienen que unirse para hacerle frente a la naturaleza y transformarla para su beneficio.

Por tanto, es necesario preguntar: ¿Qué era la Comunidad Primitiva?, era "una colectividad pequeña asentada sobre la propiedad común de la tierra, y unida por vínculos de sangre, donde todos sus miembros eran libres y con derechos iguales; que ajustaban su vida a las resoluciones de un consejo formado democráticamente por todos los adultos, hombres y mujeres de la tribu. Lo que se producía en común era distribuido en común e inmediatamente consumido. Debido al escaso desarrollo de los instrumentos de trabajo impedían producir -- más de lo necesario para la vida diaria, y por tanto, acumular."⁽⁶⁾

En la comunidad primitiva la educación se realizaba por la asimilación y participación de los individuos en las actividades diarias, por tanto, no se confiaba a nadie en especial, ni había instituciones encargadas de ella; así, la enseñanza era para la vida por medio de la vida, que a través de la diaria convivencia con los adultos, el niño aprendía a ejecutar diversas tareas; como por ejemplo, para aprender a manejar un arco, el niño cazaba; para guiar una piragua, navegaba.

Aquí el modelo educativo les era sugerido por el medio social, desde su nacimiento bajo los intereses y necesidades de la tribu, permitiéndoles la participación igualitaria en las funciones y el trabajo, para el beneficio de toda la comunidad.

(6) Ponce, Aníbal. Educación y Lucha de Clases, Pág. 7.

Los fines de la educación se derivan de la estructura homogénea del ambiente social, "dado que la comunidad es una sociedad sin clases, el hecho educativo tiene como fin la realización igualitaria de todos sus miembros de manera espontánea e integral: espontánea en cuanto que no existe ninguna institución destinada a inculcarlos; integral en cuanto que cada miembro incorpora más o menos bien todo lo que en dicha comunidad es posible recibir y elaborar." (7)

Cabe señalar, que dicho concepto quedó atrás, cuando la comunidad primitiva se fué transformando lentamente en una sociedad dividida en clases.

Entonces, la aparición de las clases sociales se debió a:

- 1) El escaso rendimiento del trabajo humano, y
- 2) La sustitución de la propiedad común por la privada.

El primer caso tuvo como origen la diferenciación de tareas, la distribución de los productos, la administración de la justicia, la dirección de la guerra, la inspección del régimen de riego, etcétera, que acrecentaron cada vez más la división del trabajo; dando como consecuencia la formación de un grupo de individuos liberados del trabajo material, lo cual provocó la separación del trabajo físico y mental.

El segundo caso, se presenta con el desarrollo y modificación de las técnicas que el trabajo requería -la domesticación de animales y el avance de la agricultura-, acrecentando el desarrollo del trabajo humano, así la comunidad empezó a crear más de lo necesario para su propio sostenimiento; por tanto, -

(7) IDEM. Pág. 12.

el trabajo del hombre, al aumentar su rendimiento, adquirió cierto valor.

Ahora bien, la comunidad al producir más de lo necesario y al aumentar el rendimiento del hombre, da pauta a la división de clases que marca las diferencias de riqueza y poder.

1.2 EDUCACION Y TRABAJO EN EL MODO DE PRODUCCION ESCLAVISTA.

El régimen del esclavismo se fundamenta por la propiedad del esclavista sobre los medios de producción; incluyendo a los esclavos, -ejecutores de la producción-, a quienes el esclavista podía vender, comprar y matar. Estas relaciones de producción se presentan a la par con el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas que han superado a las herramientas de piedra, por las de metal.

La economía de este modo de producción, se basaba en la ganadería, la agricultura, los oficios artesanos y la división del trabajo en estas ramas; así como también en el intercambio de productos entre individuos y las sociedades, con el fin de acumular riquezas en manos de una minoría que convierte a la mayoría en esclavos, -los primeros, hombres con plenitud de derechos; y los segundos, hombres totalmente privados de derechos-, dándose una furiosa lucha entre ambos. Sin embargo, esta lucha no es consciente entre las clases, ya que para que ésta se presente como tal requiere de la evolución de la sociedad dividida en clases, y por tanto de un largo periodo preliminar en que si bien existen ya las contradicciones entre los intereses de las clases, no

se manifiesta sino de manera oscura. Como lo expresaron Marx y Engels, en el - Manifiesto Comunista, cuando afirmaban que: "la historia de todas las socie--dades hasta nuestros días, es la historia de las luchas de clases, entre opre--sores y oprimidos, lucha ininterrumpida velada unas veces, y otras franca y --abierta." (8)

En el esclavismo, el respeto a la vida de los prisioneros de guerra se con--virtió en una necesidad social, porque al no matarlos y convertirlos en esclavos, su amo acrecentaba su riqueza económica. Asimismo, con el término del r--égimen comunal y el surgimiento de la propiedad privada, se acentuó la división en hombres libres y esclavos, en específico la de los hombres libres, -propie--tarios de esclavos-, que se liberaban de la necesidad de trabajar, pues el --trabajo físico era indigno para ellos. En cambio, para los esclavos, las condi--ciones de vida eran precarias y espantosas, y sobre ellos recaía el trabajo fí--sico más duro, "su trabajo fué en Roma la base de la gran producción. La cons--trucción de grandes obras y el desarrollo de la minería fué posible gracias al trabajo forzado de los esclavos. Sólo en las minas de Cartagena, de la Provin--cia Romana de España, trabajaban cuarenta mil. Los esclavos no eran personas, sino cosas, y como tales sus dueños podían comprarlos, venderlos, jugárselos-- a las cartas o incluso matarlos." (9)

A partir de esta época se establece un nuevo vínculo entre los hombres, el que genera el poder de unos sobre los otros -explotadores-explotados-, y por --ello los fines y funciones de la educación cambian, ya que el proceso educativo

(8) Marx, Carlos y Engels, Federico. El Manifiesto del Partido Comunista. Pág. 32.

(9) Sánchez Vázquez, Adolfo. Ética. Pág. 38.

Único que prevalecía en la comunidad se acaba, debido a la desigualdad económica entre opresores y oprimidos que trajo necesariamente la desigualdad en su educación.

Así pues, la aparición de las clases sociales trajo a los hombres libres, la liberación del trabajo material aprovechándose de esta situación para cerrar sus conocimientos y prolongar la incompetencia de las masas, con lo cual se aseguraba la estabilidad de los grupos dirigentes.

Entonces, para los desposeídos se les otorgó el saber del vulgo, y para poseedores, el saber de iniciación; el cual constituyó el primer esbozo de un proceso coercitivo, que después sería la escuela al servicio de una clase; dándose la desigualdad de clase, de enseñanza, de alimentación y por ende de jerarquía.

Cuando la educación pierde su carácter homogéneo e integral aparece la educación sistemática, organizada y violenta; puesto que en el momento que aparece la propiedad privada y la sociedad en clases, trae como consecuencia necesaria la religión con dioses, la educación "secreta", la autoridad del padre, la sumisión de las mujeres y los niños, la separación entre los trabajadores y los sabios.

Por tanto, "una vez constituidas las clases sociales se vuelve un dogma-- pedagógico su conservación, y cuanto más la educación conserva lo establecido más se le juzga adecuada. Todo lo que se inculca no tiene ya como antes la finalidad del bien común, sino en cuanto ese bien común puede ser una premisa -- necesaria para mantener y reforzar a las clases dominantes. Para éstas la riqueza y el saber; para las otras, el trabajo y la sumisión."⁽¹⁰⁾

(10) Ponce, Aníbal. Op. cit. Pág. 19.

Ante ello, "había falta una institución que defendiese la nueva forma privada de adquirir riquezas frente a las tradiciones comunistas de la tribu, si no que legitimase y perpetuase la naciente división de clases, y el "derecho" de la clase poseedora a explotar y dominar a los desposeídos. Esa institución era el Estado, y apareció."⁽¹¹⁾

Cabe señalar, que una sociedad esclavista, era una sociedad organizada -- con base en el trabajo esclavo, --del indio, negro, mestizo, etcétera--, en la cual el esclavo y el señor pertenecían a dos castas distintas; sociedad cuyas estructuras de dominación política y apropiación económica estaban determinadas por las exigencias de producción de plusvalía. Asimismo, la cultura del señor, y la cultura del esclavo, las técnicas de control, represión y tortura; -- las doctrinas jurídicas, religiosas o Darwinistas sobre las desigualdades raciales y la enajenación del trabajador característica de esas formaciones sociales, resultaba en su subordinación física y moral al señor en su actividad productiva, en el proceso de su trabajo y en sus actividades religiosas, lúdicas, educativas, culturales, etcétera.

Por tanto, se consideraba que enseñar a los esclavos a leer y escribir -- producirle inquietud en sus mentes, lo cual provocaría insurrección y rebelión de su parte. "La formación de los esclavos y su preparación para la vida social son incompletas. En general, se les prepara sólo para las tareas no especializadas y para las actitudes que su dueño espera de ellos. Se trata de imponer que adquieran medios que faciliten la adopción de acciones combinadas y autónomas de su parte."⁽¹²⁾

(11) IDEM. Pág. 22.

(12) Ianni, Octavio. Esclavitud y Capitalismo. Pág. 56.

Ahora bien, la educación impuesta por las clases poseedoras tenía que -- ser eficaz, y para ello debía cumplir con tres condiciones básicas:

- Destruir los restos de alguna tradición enemiga.
- Consolidar y ampliar su propia situación como clase dominante.
- Prevenir los comienzos de una posible rebelión de las clases dominadas.

Sobre este plano, la clase dominante opera, y aunque cada condición sol cite vigilancia desigual según las épocas, está siempre al tanto de su función. Así pues, el ideal pedagógico no es el mismo para todos; sino que ahora las -- clases dominantes tienen uno muy diferente al de los dominados, además tratan- de que la masa trabajadora acepte la desigualdad educativa como una desigual-- dad impuesta por la naturaleza, y contra la cual no pueden rebelarse.

1.3 EDUCACION Y TRABAJO EN EL MODO DE PRODUCCION FEUDAL.

En la época feudal, la economía ya no dependía del trabajo de los esclavos; puesto que al ser conquistados los pueblos, dejaron de suministrar esclavos y riquezas, dando como consecuencia el crecimiento de la miseria. Ahora el cultivo en pequeño se convirtió en el único remunerador, y la esclavitud se -- tornó innecesaria, desapareciendo como sistema de explotación en gran escala.

Esta época se caracterizó principalmente porque la tierra laborable estaba dividida en dos partes: una perteneciente al señor y cultivada sólo para su beneficio, y la otra dividida entre los numerosos arrendatarios.

La tierra era cultivada por el método de franjas dispersas; sin embargo, ninguna franja perteneciente a un sólo dueño estaba inmediata a la otra, sino-

que estaban intercaladas, y los arrendatarios trabajaban no sólo su propia -- pertenencia, sino también la heredad del señor.

El trabajo desempeñado en ese tiempo no era en fábricas o talleres, sino en la tierra, en decir, cosechar alimentos o cuidar abejas para obtener lana; era un trabajo agrícola, con una característica importante, que las tierras es taban divididas en zonas llamadas feudos, "cada feudo estaba formado por una -- aldea y varios centenares de acres de tierra laborable en torno, en que los -- aldeanos trabajaban; en el borde de la tierra habitualmente existía una franja de terreno consistente en praderas, yermo, bosques y pastos. Los feudos varia- ban en algunos lugares en tamaño, organización y relaciones entre sus pueblos, pero sus características principales eran algo semejantes."⁽¹³⁾

Cada feudo tenía un señor, que vivía en un castillo fortificado, junto -- con su familia, sus sirvientes y auxiliares que administraban su hacienda. El- señor, dueño de las tierras, también era dueño de los instrumentos más esencia les de la producción, especialmente de los molinos, --monopolio de privilegio -- señorial--. Así dicho dueño afirmaba que la servidumbre trajo una gran ventaja -- sobre la esclavitud, ya que ésta no requería ningún gasto, pues el siervo se -- costeaba su propia vida. Entonces, la servidumbre representaba la única manera de sacar provecho de su propio feudo, y para los cultivadores constituía la única manera de proveer su propio sostenimiento.

Ahora bien, la sociedad feudal estaba formada principalmente por tres clases:

- . Clérigos (Iglesia)
- . Guerreros (milicia)

(13) Huberman, Leo. Los Bienes Terrenales del Hombre. Pág. 14.

. Trabajadores, al servicio de las dos primeras.

Los trabajadores a su vez, se componían por:

- Siervos de la Gleba: Trabajaban la tierra del señor todo el tiempo, y permanecían unidos siempre a la casa de éste.
- Bordars: Se les dió este nombre derivado de la palabra borde o límite, ya -- que disponían de dos o tres acres de tierra en el borde de la aldea.
- Colonos: No poseían tierra, sino sólo un casucho.
- Jornaleros: Trabajaban para el señor a cambio de alimento.
- Villanos: Eran siervos con más libertades personales y económicas que los de la gleba; tenían más privilegios y menos deberes para con el señor.

En este nuevo sistema, la economía se sustentaba en el trabajo del siervo y el villano, y ya no del esclavo y el colono. Sin embargo, no había variado -- en mucho la miseria; mientras que el esclavo era un objeto y no una persona, -- que al comprarlo, el amo le aseguraba una existencia miserable pero segura; no tenía para qué pensar en su sustento ni temer la competencia del trabajo ajeno. Los villanos descendientes de colonos romanos, en cambio eran "libres" o "frangcos", pues no se vendían, sino que se ofrecían. Así, "cuando querían vivir del fruto de su trabajo buscaban un propietario que tuviera tierras que explotar, y le proponían cultivar un lote a cambio de una compensación. El pedido del trabajador constituía un acto jurídico llamado súplica, precaria; la aquiescencia del propietario constituía otro acto llamado concesión, prestaria. Con tal que le dejasen trabajar un pedazo de tierra, el villano se comprometía a entregar al señor una parte del fruto de su trabajo y, además, determinados servicios -- personales."⁽¹⁴⁾

(14) Ponce, Aníbal. Op. cit. Pág. 82

La riqueza y el poderío, se basaba principalmente en la posesión de la -- tierra, así en esta sociedad muchas veces el señor de un feudo al igual que un siervo, no era dueño de ésta, sino que era el arrendatario de otro señor de -- más jerarquía, y éste a su vez de otro, hasta llegar a un duque o rey, quien -- era el verdadero dueño.

La riqueza estaba en manos de la nobleza y de la iglesia, quienes fueron -- las clases dominantes; pues se apoderaban de la tierra. La iglesia daba ayuda -- espiritual a la sociedad, y la nobleza protección militar y de ello se cobra -- ron con el trabajo de las masas campesinas.

La importancia que tenía la iglesia era grande, pues era la más poderosa -- en riquezas; poseía grandes extensiones de tierra y ejercía gran poder espiri -- tual sobre la población. Por tanto, esta época fué sumamente religiosa, debido -- a que la iglesia constituía el mayor terrateniente y guerrero, que acrecentaba -- sus tierras en la medida en que los hombres se las donaban, ya sea por agrade -- cimiento a sus obras de caridad con los enfermos y los pobres, por estar preo -- cupados por la vida que llevaban, y además porque los reyes y nobles tenían -- la costumbre de que al ganar una guerra recompensaban a la iglesia con tierras; -- todo con la finalidad de estar bien con dios y de alcanzar un lugar en el cielo -- al morir.

Cabe señalar, que en un principio la iglesia fué progresista y activa ya -- que ayudó a preservar la cultura del Imperio Romano, además de estimular la -- enseñanza y establecer escuelas, ayudó a los pobres, cuidó a los niños en sus -- orfanatos y fundó hospitales. Sin embargo todo cambió cuando los eclesiásti -- cos administraron mejor sus propiedades y reunieron más tierras que los nobles, -- aumentaron sus riquezas y crearon el cobro del diezmo a la población, que era --

un impuesto del diez por ciento sobre los ingresos de todos.

A grandes pasos, la iglesia acumuló fuertes riquezas pasando a sus manos casi todo el control de la economía. Los monasterios pasaron a ser las más poderosas instituciones bancarias de crédito rural; que se encargaban de hacer préstamos a reyes y príncipes, cobrándoles altos réditos e hipotecas, asegurando con ello frenar el poder arbitrario de los señores y adueñarse de las parcelas de los trabajadores.

Cabe mencionar, que aún dentro de los monasterios existía la división de clases, ya que el abad siempre pertenecía a la nobleza y se dedicaba a la administración de los bienes de la iglesia; mientras que los siervos y esclavos se encargaban de los trabajos más penosos.

Con este panorama, no es de dudar que las primeras escuelas del medioevo fueron los monasterios; porque cuando desaparecieron las escuelas paganas del Imperio Romano, la iglesia tomó a su cargo la instrucción. Por tanto, las escuelas monásticas por un lado estaban destinadas a la instrucción del bajo pueblo, donde acudían sólo las masas, no se enseñaba a leer ni escribir, porque su objeto no era instruir, sino familiarizar a los campesinos con las doctrinas cristianas y mantenerlos en la docilidad y el conformismo; sólo predicaban.

Habían escuelas para oblatos, donde asistían los niños destinados a la vida monástica; y junto a ellas las llamadas escuelas externas, destinadas a los clérigos seculares y a algunos nobles que querían estudiar sin llegar a tomar los hábitos. Dichas escuelas sometían a los alumnos a una disciplina rigurosa durante muchos años.

La educación se basaba principalmente en el estudio de la gramática, la-

retórica y la dialéctica; y las escuelas se encargaban de formar juristas doctos, secretarios prácticos y dialécticos, hábiles para aconsejar a los empresarios.

Por otro lado, los señores preocupados por agrandar sus riquezas, no les importaba su instrucción y cultura, pues consideraban que el aprender a leer y escribir era cosa de mujeres; por tanto, la nobleza careció de escuelas pero no de educación, ya que formaban a sus caballeros mediante sucesivas iniciaciones; el noble estaba a cargo de la madre hasta los siete años, pasando luego a ser paje al servicio de un señor amigo; a los catorce años se convertía en escudero acompañando al caballero a la guerra, a los torneos y a la caza; y al llegar a los veintiuno era armado caballero.

En el medioevo, la caballería se convirtió en una idealización de las -- virtudes guerreras, perteneciente a los nobles, pues éstos eran dueños de un gran número de tierras y siervos que le daban poderío; por ello se presentaban continuas guerras entre señores de diferentes feudos, para apropiarse de la -- riqueza producida. Sin embargo, tenían que andar con toda su organización de heredad en heredad, consumiendo los frutos de cada una, lo cual trajo como -- consecuencia constantes peligros, gastos, rencores, y en muchas ocasiones conducían a la guerra.

Como resultado de las constantes guerras, que implicaban derroche de arman, tiendas, escuderos y caballos, condujo a los señores feudales a la ruina. Así, por necesidad de dinero poco a poco fué dejando muchos de sus privilegios; además de que iban surgiendo los grupos artesanales que dieron pie al comercio pues éstos no sólo producían artículos para su familia, sino que también para venderlos en los recientes mercados locales, con lo cual cobró gran importancia el uso del dinero.

Entonces, cuando la técnica del trabajo sufrió grandes modificaciones, -trabajo en talleres-, el trabajo en el campo pasó a un segundo término, mientras que el artesanal cobraba auge en las ciudades. Los trabajadores abandonaron el campo para ganarse la vida en la ciudad, desarrollando sus oficios.

Todo lo cual trajo consigo el florecimiento del comercio, ahora los artículos que se producían y vendían en el mercado eran elaborados por artesanos, quienes eran propietarios de las materias primas y herramientas que utilizaban. Los artesanos formaron organizaciones llamadas gremios; todos los que se dedicaban a un sólo oficio se reunían en un gremio con normas y características propias. Así con el tiempo los gremios mayores pasaron a ser los gobernantes, los burgueses de la ciudad.

El nuevo cambio de la economía y de las clases sociales hizo que la enseñanza pasara a manos del clero secular, ya que el monasterio no podía ya sostener la hegemonía de la iglesia, con la aparición y extensión del comercio, quien exigía otra instrucción.

La nueva instrucción se dio con la aparición de las universidades, bajo la influencia de la naciente burguesía. Al principio fueron reuniones libres de hombres que se dedicaron al estudio de las ciencias.

La burguesía ante los avances científicos que se daban en Europa, consideró que era necesario crear una educación más adecuada y al nivel de esos descubrimientos. Por eso, las universidades sometían a sus miembros a una sucesión de pruebas y grados, así el artesano que deseaba trabajar en un oficio cualquiera, debía inscribirse en el gremio respectivo, trabajando un tiempo como aprendiz y otro como oficial, antes de llegar a ser maestro. También quien quería estudiar las artes liberales tenía que pasar por un proceso; Bachiller-licenciado-doctor.

Con la fundación de las universidades la burguesía ganó muchos beneficios de la nobleza y el clero, que le habían sido negados; porque con la consecución de un título universitario el burgués se ponía casi al ras de la nobleza.

Las universidades se sostenían de las riquezas de los comerciantes y artesanos; el rector y los estudiantes eran hombres de fortuna. Sin embargo, los profesores tenían un rasgo característico, casi todos, sin excepción eran usureros, las retribuciones venían en parte de las rentas de la ciudad. Por lo que se puede observar que los alumnos que asistían a éstas, vivían en condiciones económicas desahogadas, de tal manera que les permitía pagar a los maestros, coatear viajes y pagar retribuciones a las mismas universidades.

Por otra parte, las escuelas primarias estaban bajo la inspección de la iglesia; se daba una enseñanza basada en las necesidades prácticas de la vida, en lugar del latín se enseñaba la lengua materna, se daban nociones de geografía, de historia y de ciencias naturales. Estas escuelas municipales no eran gratuitas, sino que los alumnos retribuían a los maestros sus servicios de acuerdo a la dificultad de la materia; entonces, eran escuelas para privilegiados, no tenían nada de populares.

De manera que la burguesía más rica triunfaba en las universidades, y la pequeña burguesía invadía a las escuelas primarias, con la finalidad de tomar una iniciativa directa contra el control que tenía la iglesia.

Cuando aparece la burguesía, la iglesia se vió amenazada a perder el dominio de la cultura y comenzó a realizar actos de predicación, con tal de continuar dicho dominio. Sin embargo, el avance económico ya no podía retroceder, pues la era de las invenciones se acercaba, y un gran cambio comenzaba.

Este tiempo se caracterizó por el esplendor de las artes y oficios, que

no modificó en nada la situación de los explotados, ni se llegó a un intento de educación popular; pues la cultura medioeval descansaba en las finanzas de los banqueros y sólo quería formar hombres de negocios que fueran al mismo -- tiempo ciudadanos cultos y diplomáticos hábiles; una lengua universal, un tipo uniforme de cultura y paz perpetua fueron las aspiraciones de esta época.

1.4 EDUCACION Y TRABAJO EN EL MODO DE PRODUCCION CAPITALISTA.

El modo de producción capitalista, desde el punto de vista científico, se caracteriza principalmente por el dominio de la instancia económica en el interior de la estructura general de la sociedad.

La organización capitalista, se originó en los siglos XIII y XVI, sin embargo, fué a partir del siglo XVI cuando el capital empezó a acumularse en cantidades enormes. Así tenemos que el capital es la base del desarrollo del capitalismo. Al principio dicho capital se acumuló a través del comercio, incluyendo el intercambio de productos, la conquista, la piratería, el saqueo y la explotación.

Por ello, se hace necesario aclarar la falacia tan común de creer que -- existe capital cuando se posee dinero; sin embargo, el dinero es capital cuando se le usa para comprar artículos o trabajo, con objeto de venderlos otra vez, obteniendo ganancia. Por tanto cuando el dinero es dedicado a una transacción que rinde una ganancia, se convierte en capital.

Así, el capitalista, además de ser el dueño de los medios de producción:

Edificios, maquinaria, materias primas, etcétera; compra fuerza de trabajo con el fin de venderla y obtener ganancia. Pero, ¿A quién le compra esa fuerza de trabajo?, al obrero a quien se le separa de los medios de producción propios y se le convierte en trabajador asalariado. Cabe aclarar que el capitalista no vende la fuerza de trabajo de su asalariado, sino el artículo que esa fuerza de trabajo ha transformado de materia prima en producto acabado.

El origen del capital antes de que la industria moderna comenzara, se --dió a partir de la acumulación de capital y de la existencia de la clase trabajadora, que trabaja para otros, para vivir.

La acumulación de capital se hizo a través del comercio, ya que este trabajo la riqueza, y las primeras fortunas de los traficantes de seres humanos, --dado que vieron en ellos la posibilidad de ganar dinero, vendiéndolos como materia prima para hacerlos trabajar hasta morir.

Así, "conquista, piratería, saqueo, explotación, --o comercio--, fueron los medios con los cuales se acumuló el capital necesario para iniciar la producción capitalista. No sin razón, Marx escribió: "Si el dinero viene al mundo --con una mancha de sangre congénita en una mejilla, el capital viene chorreando de la cabeza a los pies, por cada poro, sangre y suciedad."⁽¹⁵⁾

Por su parte, el abastecimiento de la fuerza de trabajo se da cuando los trabajadores despojados de los medios de producción, tienen que trabajar para otros, vendiendo lo único que se les deja, su capacidad para trabajar; su fuerza de trabajo. El trabajador con tierras se convirtió en trabajador sin tierras y dispuesto a ir a la industria como asalariado.

(15) Huberman, Leo. Op. Cit. Pág. 202

Por consiguiente, el proceso que dá origen al sistema capitalista, es el que transforma por un lado los medios sociales de subsistencia y de producción en capital; y de otro a los productores inmediatos (obreros) en trabajadores a jornal. El productor inmediato, sólo puede disponer de su propia persona después que ha cesado de estar dedicado al suelo y ha dejado de ser el esclavo, siervo o arrendatario de otro. Por tanto, para llegar a ser un vendedor libre de su fuerza de trabajo, que lleva su producto dondequiera que encuentre un mercado, debe haber dejado atrás el régimen de los gremios, de sus reglas de aprendices y jornaleros y de los impedimentos de sus regulaciones laborales.

Entonces, considerando que la relación capitalista requiere de un intercambio de relaciones, mercancías y dinero, su diferencia consiste en la compra y venta de fuerza de trabajo; creándose así tres condiciones básicas:

1) Los trabajadores se ven separados de los medios con los que es realizada la producción.

2) Los trabajadores están liberados de constreñimientos legales, tales como la servidumbre o esclavismo, los cuales les impedirían disponer de su propia fuerza de trabajo.

3) El propósito de la contratación del obrero se convierte en la expansión de una unidad de capital, que pertenece al que da el empleo, el cual en esta forma, funciona como un capitalista.

Así pues, el trabajo comienza con un contrato o acuerdo que rige las condiciones de la venta de la fuerza de trabajo por parte del obrero y de su compra por parte del patrón. Es reciente la relación social de las economías capitalistas a transformar todas las formas de trabajo, en trabajo asalariado.-

Es cuando, "el obrero acepta el convenio de trabajo porque las condiciones so
ciales no le dejan otra manera de ganarse un sustento. El patrón, es el poseed
or de una unidad de capital, la cual desea ampliar, y para lograrlo utiliza-
parte de ella en salarios."⁽¹⁶⁾

El proceso de trabajo, que en general es un proceso para crear valores -
útiles, se convierte en un proceso para la expansión del capital, la creación
de una ganancia. Por lo que dicho proceso es dominado y modelado por la acumu-
lación de capital, es decir, producción de plusvalía. En el intercambio del -
obrero y el patrón, el primero no le otorga al segundo, su capacidad para el-
trabajo, pues el trabajador la retiene y el capitalista sólo aprovecha la opor-
tunidad poniendo a trabajar al obrero. Así el trabajador vende y lo que el ca-
pitalista compra, no es una cantidad convenida de trabajo, sino la fuerza de-
trabajo durante un período convenido de tiempo.

El trabajo, es por naturaleza inalienable, sin embargo desde que se con-
vierte en esencial para el capitalista, y el control sobre el proceso de tra-
bajo pasa de las manos del trabajador, a las propias; se presenta en la histo-
ria como una alienación progresiva del proceso de producción por parte del --
obrero, y como un problema de administración para el capitalista.

El capitalista, al encontrar que el trabajo humano desarrollado social y
culturalmente, es capaz de realizar diversas actividades productivas, lo toma
como recurso esencial para la expansión de su capital. Sin embargo, el capita-
lista al comprar fuerza de trabajo, está comprando al mismo tiempo una canti-
dad y cualidad indefinida; lo que compra es infinito en potencia, pero no en-
su realización, está limitado por el estado subjetivo de los obreros, pero su

(16) Braverman, Harry. Trabajo y Capital Monopolista. Pág. 70.

historia previa, por las condiciones particulares de la empresa y por el nivel técnico de su trabajo.

Ahora bien, con el cambio en el modo de producción del feudalismo al capitalismo, se suscitaron cambios también en el derecho, el gobierno, la educación, la cultura; la religión, etcétera.

En el siglo XIX, la educación obtuvo un carácter laico, debido a que la burguesía arrebató a la iglesia la hegemonía pedagógica, pues aunque éstas — eran enemigas, se necesitaban; la burguesía no quería que la iglesia se inmiscueyera en sus negocios, porque ésta última quería quedarse con las mejores ganancias, pero también veía ella un poderoso instrumento para inculcar en las masas obreras la sumisión y manipulación de su paso por la vida.

La escuela laica estaba lejos de ser revolucionaria, pues aspiraba a reglamentar la enseñanza religiosa de manera de no traer conflictos en el seno de una institución frecuentada por burgueses que profesaban religiones diferentes.

Entonces, la intención de la enseñanza popular dentro de la burguesía, — era formar una aristocracia obrera, arribista y adicta, pues sus escuelas no aseguraban a las masas el mínimo necesario de enseñanza.

Más tarde, la llamada "nueva educación", concibe a ésta como la palanca de la historia, ya que la evolución histórica como resultado de las luchas de clases, ha mostrado que la educación es el procedimiento mediante el cual las clases dominantes preparan en la mentalidad y la conducción de los hombres, — las condiciones fundamentales de su propia existencia.

Así, para la burguesía la nueva educación consiste en impedir a las masas el acceso a la cultura y confiar a la religión el control espiritual; y —

el reservar al hombre de las clases "privilegiadas", el completo desarrollo - del espíritu.

La burguesía requiere de un pueblo manso, resignado, respetuoso y discreto, que sus escuelas le preparen, y la imagen del hombre nuevo que plantean, - es la de una clase opresora que monopoliza la riqueza y la cultura frente a - una clase oprimida, para la cual sólo alcanza la superstición religiosa y el - sabor bien dosificado.

En cambio, "en manos del proletariado ¿Qué representa la nueva educación? Desde las primeras tentativas de Owen en sus fábricas hasta las más recientes conquistas del primer estado obrero y campesino, la pedagogía proletaria ha - aspirado siempre a hacer de sus escuelas, escuelas del trabajo. En una sociedad fraternal de productores que trabajan de acuerdo a un plan, la escuela no puede ser ya ni la precaria escuela elemental ni la cerrada escuela superior. Para formar los obreros conscientes de una sociedad en que las relaciones de - dominio o sumisión hayan desaparecido en absoluto, es menester crear una es - cuela que fije con extraordinaria precisión el propósito inmediato que le co - rresponde. "(17) Ya que la Educación, es un proceso histórico-social a través del cual el hombre desarrolla sus capacidades socioafectivas, psicomotrices, - intelectuales, artísticas, etcétera, para la transformación de la sociedad, - del hombre y de su naturaleza física.

En resumen, la educación a lo largo de la historia y desde la aparición de las clases sociales, ha permanecido en manos de la clase dominante, quien - domina materialmente a la población imponiendo su moral, su educación y sus -

(17) Ponce, Aníbal. Op. cit. Pág. 186.

ideas. Sin embargo, existen alternativas que llevan al hombre a luchar por sa
tisfacer sus necesidades básicas de vida y por lograr una educación libre de
manipulaciones que le coarten su libertad y sus derechos como ser humano e-
integrante de una sociedad.

CAPITULO II. LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES COMO TRANSFORMACION Y

CREACION DE LA CULTURA.

2.1 Educación integral-liberadora y trabajo.

2.2 La cultura en la Educación del trabajador.

2.3 La capacitación como medio que promueve el desarrollo
cultural del trabajador.

CAPITULO II. LA EDUCACION DE LOS TRABAJADORES COMO TRANSFORMACION Y CREACION DE LA CULTURA.

Al hablar de educación necesitamos enmarcarla en un contexto histórico-social, quien da la pauta de acción del proceso educativo para formar al hombre. La educación con sus contenidos, objetivos y métodos específicos se encamina a lograr la formación integral del hombre y a permitirle una mayor o menor reflexión, análisis, conocimiento y transformación de su vida. Sin embargo, la educación del trabajador se ve limitada al desarrollo del proceso productivo, dentro de su centro laboral; determinando en gran parte, sus condiciones de vida, manifestándose en su forma de ser, de pensar, de vestir, de educarse y de interactuar con las personas de su medio.

Asimismo, el presente capítulo se enfoca al estudio de la educación del trabajador, pues éste como parte del proceso productivo que genera bienes materiales y espirituales que le permiten satisfacer sus necesidades básicas de vida, tiene pocas oportunidades de lograr una formación integral como persona.

Así pues, la formación integral del hombre, -y específicamente del trabajador- se logra principalmente por el trabajo y la educación, que forman parte de su expresión cultural.

2.1 EDUCACION INTEGRAL-LIBERADORA Y TRABAJO.

En sociedades como la nuestra en la que la población se sectoriza por las diferentes clases sociales, el valor del trabajo y del trabajador, se determina por la función económica, política y social de ésta. Así hablar de trabajo-

significa enmarcarlo en un contexto histórico específico, en donde rescatemos los fundamentos teóricos que se han elaborado a este respecto y relacionarlos con la práctica cotidiana que en el proceso de trabajo desempeña la clase trabajadora.

El hombre a diferencia del animal, es un ser social que cuenta con capacidades⁽¹⁾ biopsicosociales que debe desarrollar en diferentes actividades económicas, sociales y culturales entre otras, que le permitan una formación integral de su condición humana. Porque formar al hombre es construir o alcanzar su desarrollo integral y hacerlo consciente de que no sólo es un ente biológico, sino que su función trasciende lo orgánico para dar paso al razonamiento de su "yo" integral.

Las dos vías fundamentales que le permiten al hombre alcanzar su formación integral, son el trabajo y la educación, ya que forman parte de su expresión cultural. Pero antes de continuar nuestro análisis, es conveniente definir el concepto de trabajo; para nosotros el trabajo es la actividad que el hombre lleva a cabo sobre la naturaleza para transformarla en productos que satisfagan sus necesidades básicas (alimentación, vestido, vivienda, etcétera) y espirituales (educación, recreación, cultura, etcétera) a través de un proceso productivo en el cual interactúa con otros hombres o grupos de éstos que establecen las condiciones económicas y sociales -valiéndose de máquinas, herramientas, espacios geográficos, convenios laborales, etcétera, para llevarlo a cabo.

(1) CAPACIDAD: " Poder del individuo para realizar un acto físico o mentalmente sin necesidad de entrenamiento ni de instrucción."
Rossello, Genobard. Diccionario de Psicología. Pág. 69.

El apoderarse de materiales de la naturaleza ya hechos no significa trabajo alguno; así tenemos que el trabajo es una actividad que altera estos materiales partiendo de su estado natural para aprovecharlos más y mejorar su utilidad.

Ejemplo: "El pájaro, el castor, la araña, la abeja y la hormiga al construir nidos, presas, telas y hoyos, se puede decir que trabajan. En esta forma la especie humana comparte con otras la actividad de actuar sobre la naturaleza de manera que cambia sus formas para hacerlas más acordes a sus necesidades. Se presupone el trabajo en una forma que lo hace exclusivamente humano, una araña realiza operaciones que se asemejan a los de un tejedor, y una abeja hace avergonzar a un arquitecto en la construcción de sus celdas, pero lo que distingue al peor de los arquitectos de la mejor de las abejas estriba en que el arquitecto levanta su estructura en la imaginación antes de erigirla en la realidad."⁽²⁾

Así vemos, que el hombre puede dar consciencia y racionalidad a su proyecto en condiciones socialmente determinadas, es decir, no es autónomo, ya que siempre forma parte de un conjunto más grande: la sociedad.

Por tanto:

- El trabajo humano es consciente y con un propósito, mientras que el trabajo de otros animales es instintivo.
- El eje principal es el pensamiento conceptual.

(2) Braverman, Harry. Trabajo y Capital Monopolista. Pág. 61.

- La capacidad mental del ser humano es en su más alta expresión, la representación simbólica, como ejemplo de ello tenemos el lenguaje articulado.

- Es una acción o propósito guiada por la inteligencia.

- Trasciende la mera actividad instintiva, convirtiéndose en la fuerza -- que transforma a la humanidad.

El trabajo, como todos los procesos y las funciones físicas es una propiedad inalienable del individuo; los músculos y el cerebro no pueden ser separados de las personas que los poseen, ninguna persona puede dotar a otra de su propia capacidad para el trabajo.

En la teoría de Marx, el trabajo adquiere un doble significado: alienación y redención del hombre, "en el primero la fuerza de trabajo que el obrero presta a su dador de trabajo, lo empobrece inclusive espiritualmente, ya que el dador de trabajo no se limita a comprar trabajo, es decir, toda la potencialidad proyectiva del individuo, para ponerla al servicio de un proyecto de trabajo que el obrero desconoce. El trabajo como redención significa que es en éste donde el hombre, a diferencia del animal se realiza a través de la producción práctica de un proyecto de transformación."⁽³⁾

Ahora bien, el significado que el trabajo adquiere en nuestra sociedad, -- con un modo de producción capitalista está determinado por las relaciones que se establecen entre los hombres y el trabajo, no siendo éstas casuales.

Las relaciones que se establecen entre el trabajador y el proceso de producción dentro del centro laboral, conllevan una serie de factores que determinan sus condiciones de vida, la cual se manifiesta en su forma de ser, de pen-

(3) Broccoli, Angelo. Marxismo y Educación. Pág. 79.

sar, de vestir, de educarse y de interactuar con las personas de su medio.

En estas relaciones, en la mayoría de las veces, el trabajador es considerado y tratado como una pieza más de la maquinaria productiva, y que éste a través de luchas sociales y políticas busca su reconocimiento como persona y con derechos a la educación y formación, que le garantice un mayor desarrollo de su condición humana.

Por ello, el hablar de la educación permanente del trabajador, es hacer hincapié en la formación que debe tener. Esta debe estar ligada a las necesidades, intereses y motivaciones de los trabajadores para que puedan asumir responsabilidades directas, tanto en sus organizaciones como en la gestión de las empresas y de la sociedad; porque el formar va más allá de la calificación. Ya que la educación permanente remite a una nueva concepción del hombre y persigue el desarrollo total de la persona y el logro auténtico de la libertad y la democracia, abarcando toda la vida, porque la educación es una dimensión de la vida, es un arma para ésta, y al mismo tiempo una actitud ante ella.

Entonces, la formación está vinculada con los problemas políticos y económicos nacionales e internacionales, con la organización y las condiciones de trabajo, y no sólo con la calificación profesional; ya que en la formación del trabajador existen numerosas carencias, provocadas por el pragmatismo de numerosas empresas que forman su mano de obra en función de necesidades de -- corto plazo, y orillan a los trabajadores a aprender una profesión muy limitada, mientras el progreso técnico debiera interesarlos a ampliar su calificación. Por ello, "la revolución científico-técnica altera la naturaleza del -- trabajo de los obreros de producción. Las tareas monótonas, que son las más -- fatigosas para el hombre, son transferidas a los instrumentos automáticos; la

energía del hombre es utilizada para la ejecución de tareas más complejas y - funciones importantes de ajuste, control, gafa, regulación, racionalización, - etcétera. Puesto que el saber científico ha sido incorporado a la producción, un mayor número de trabajadores tiene ocasión de ocuparse en actividades de - búsqueda de la aplicación de la ciencia en la actividad de trabajo. La realización de estas funciones demanda no sólo un conocimiento general educativo y politécnico más vasto, sino también el desarrollo de ciertas capacidades, de modo muy particular de la capacidad de pensamiento creativo independiente."(4)

Con lo anterior denotamos, que la relación educación-trabajo-educación - debe cristalizarse en una formación inicial, continua y general en las estructuras educativas y en los lugares de trabajo. Para el trabajador dicha relación no es solamente una cuestión de carácter pedagógico, porque el trabajo-- influye y determina sus condiciones de vida; y de estas condiciones es necesario partir para elaborar un programa de formación que contribuya a su desarrollo integral, es decir, partir de la realidad y no de ilusiones o mitos, colocarse en una perspectiva que vaya más allá de una concepción tradicional del problema de la formación, y prever las modalidades posibles de vincular lo -- teórico con la acción directa que los trabajadores están desarrollando en el ámbito político, económico, social y cultural.

El proceso de formación del trabajador se genera en el propio centro laboral, en la situación en que esta viviendo, son ellos quienes podrán identificar los mecanismos técnicos, datos organizativos, leyes económicas, etcétera.

(4) Biasutto, Carlos. Educación y Clase Obrera. Pág. 147.

Es por esto, que los trabajadores deben dejar atrás su papel pasivo en el proceso de producción, y asuman un desempeño activo, en el desarrollo de sus capacidades y actitudes que los lleve a la concientización de su realidad.

Así cuando hablamos de la educación integral del trabajador nos lleva a pensar en la existencia de algo planificado que le permita un desarrollo total de su personalidad. La palabra integral que apunta a la totalidad, comprende los tres grandes aspectos de la personalidad: biológico, intelectual y social, los cuales deben ser tratados en forma conjunta e interrelacionados entre sí por la educación que se recibe en el hogar, en la escuela, en el trabajo, en la interacción con otros grupos sociales, recreativos y culturales. Por ello afirmamos que la educación no sólo comprende la transmisión de conocimientos ya establecidos en la sociedad, sino desarrollar la capacidad crítica del hombre para conocer su mundo y actuar sobre él para transformarlo en la medida de sus posibilidades.

La educación integral del hombre y específicamente del trabajador -el cual es nuestro objeto de estudio-, nos conlleva a plantear la necesidad de una educación que además de ser integral sea también liberadora, que lo conduzca a una acción transformadora de su realidad y lo libere de su condición de oprimido, ya que desde tiempos remotos se ha hecho una diferenciación entre poseedores y desposeídos, y por tanto una división educativa; como lo vemos plasmado ya desde los ideales pedagógicos de Platón y Aristóteles.

En donde Platón sostenía que la educación debía perfeccionar al hombre - en cuerpo y alma, a través de la práctica de la música, la gimnasia, la literatura, las matemáticas, etcétera. Por su parte Aristóteles señalaba que la educación debía ser integral y progresiva que ayudara a los hombres a poseer-

una amplia cultura, que abarcara por igual la formación teórico-práctica de las ciencias y las artes. Sin embargo, estos planteamientos no eran para el grueso de la población, ya que se encaminaban a la formación del futuro gobernante, es decir, a la clase dominante; y para el desposeído, se planteaba una adquisición mínima de conocimientos, que asegurara su condición de oprimido.

Posteriormente Marx y Engels, plantean una educación basada en la combinación del trabajo productivo con la enseñanza, es decir, una educación "en" y "para" el trabajo, para con ello lograr una formación polivalente del hombre que lo lleve al desarrollo total de sus facultades, posibilidades, necesidades y capacidades, a fin de que participen en un proceso de producción social en el que se encuentren reintegradas las estructuras de las ciencias y de la producción.

Por otro lado, Paulo Freire rechaza la educación tradicional, puesto que manipula al educando y termina por "domesticarlo", y propone un cambio estructural en donde el hombre se descubra a sí mismo y aprenda a tomar conciencia del mundo que lo rodea, y reflexione sobre él; que permita al hombre captar su situación de opresión en que se halla sumido y concebirla como limitante y poder transformarla.

Freire hace la diferenciación entre educación liberadora y educación tradicionalista; afirmando que en ésta última el educando es objeto de manipulación de los educadores, que responden a su vez a las estructuras de dominación de la sociedad, manifestándose en un acto mecánico mediante el cual, el educador deposita en el educando conocimientos ya elaborados; porque educar es todo lo contrario a hacer pensar y más aún es la negación de todas las posibilidades transformadoras del individuo. Escondiéndose una concepción del

hombre desligado de su mundo, desconociendo el sentido histórico del hombre, al que concibe como acabado y ahistórico.

La concepción tradicional de la educación es denominada por Freire como la concepción bancaria, ya que al no superar la contradicción educador-educando, sirve a la domesticación del hombre.

De la no superación de esta contradicción resulta:

- a) que el educador es siempre el que educa; el educando, el que es educado,
- b) que el educador es quien disciplina, el educando el disciplinado,
- c) que el educador es quien habla, el educando el que escucha,
- d) que el educador prescribe; el educando sigue la prescripción;
- e) que el educador elige el contenido de los programas; el educando los recibe en forma de depósito;
- f) que el educador es siempre quien sabe, el educando el que no sabe;
- g) que el educador es el sujeto del proceso, el educando su objeto."⁽⁵⁾

Una concepción tal de la educación hace del educando un sujeto pasivo y de adaptación.

Para la concepción bancaria, el hombre es una cosa, un depósito, una olla. Su conciencia es algo especializado, vacío que va siendo llenado por pedazos de mundo digeridos por otro, con cuyos residuos de residuos pretende crear -- contenidos de conciencia.

En contraposición a ésto surge la educación liberadora propuesta por Freire, en la cual se concibe al hombre como sujeto en el mundo, que está en relación dítiva con el espacio y el tiempo, es un ser de comunicación; por eso no sólo está en el mundo, sino con él, está abierto a su captación, comprensión

(5) Freire, Paulo. La Educación como Práctica de la Libertad. Pág. 17.

y transformación, Por tanto :

- " a) no más un educador del educando;
- b) no más un educando del educador;
- c) sino un educador-educando con un educando-educador.

Lo cual significa :

- 1) que nadie educa a nadie;
- 2) que tampoco nadie se educa solo;
- 3) que los hombres se educan entre sí, mediatizados por el mundo."⁽⁶⁾

La base fundamental de la educación de Freire es la comunicación, el diálogo, porque a través de la palabra se transforma la realidad, decir la significa necesariamente un encuentro de los hombres, por eso " la verdadera educación es diálogo y este encuentro no se da en el vacío, sino en situaciones -- concretas de orden social, económico, político. Por lo mismo, nadie es analfabeto, inculto, iletrado, por elección personal, sino por imposición de los demás hombres a consecuencia de las condiciones objetivas en que se encuentran."⁽⁷⁾

Entonces la educación liberadora, promueve una práctica cuyos efectos van en sentido contrario y conduzcan a una auténtica liberación de los oprimidos, que los haga partícipes de su propia historia; a través de la reflexión y expresión de sus vivencias y de su situación en la sociedad.

Ante esto el campo de la cultura se convierte en estratégico, porque una educación popular pasa necesariamente por una reconstrucción profunda del significado de clase por la educación.

Hablar de educación popular supone analizar la problemática de la educación desde una perspectiva de clase, y es necesario tomar como punto de parti

(6) IDEM. pág. 18.

(7) IDEM. pág. 16.

da una serie de consideraciones generales sobre el estado capitalista contemporáneo, la hegemonía, las clases dominantes y el papel ambivalente de la educación como soporte de la dominación y como impulso libertador.

Así, algunos economistas han hecho énfasis en la educación como motor del crecimiento económico, porque permite garantizar la difusión de cierta cantidad de conocimientos, de experiencias y capacidades requeridas para desempeñar una actividad productiva. Estos estudios señalan que de no cumplir el sistema educativo esta función, se corre el riesgo de frenar el desarrollo económico.

El planteamiento de la función del sistema educativo referido al "desarrollo económico", sugiere la necesidad de hacer el análisis del problema en dos planos fundamentales; a) el de la historia cultural de occidente y b) el de la lucha de clases.

La educación efectivamente es una fuerza motora indispensable para el desarrollo económico capitalista en múltiples sentidos; desde el más obvio de -- "producir" una fuerza de trabajo adecuada a las necesidades de consumo del capital, hasta la consolidación de la hegemonía de un bloque histórico que atrae a la sociedad civil en muchos aspectos.

Por eso, hablar de educación popular obliga a repensar la relación pedagógica en sus términos fundamentales, ya que la educación popular sólo podría -- ser concebida como una educación para la liberación de las clases dominadas, -- una educación que posibilite la formulación de un proyecto alternativo al de la dominación burguesa y de ninguna manera como una "educación vulgarizada".

Asimismo, se necesita que la educación integral para las clases dominadas trascienda en todos los aspectos sociales, económicos y culturales; y siendo -- uno de esos aspectos el trabajo, su desarrollo va a estar delimitado por el modo capitalista de producción, el cual se extiende continuamente en gran medida

a nuevas áreas de trabajo, incluyendo las creadas recientemente por los adelantos tecnológicos y el movimiento de capital* hacia nuevas industrias, por lo - que dicho modo capitalista está siendo continuamente refinado y perfeccionado- de tal forma que su presión sobre los obreros es incesante.

La necesidad de ajustar al obrero al trabajo en su forma capitalista, para superar la resistencia natural intensificada por los rápidos cambios de la tecnología, las relaciones sociales antagónicas y la sucesión de las generaciones, no termina con la organización científica del trabajo, sino que se convierte en un razgo permanente de la sociedad capitalista.

Al concebirse el obrero como "fuerza de trabajo", es decir, en un factor- de producción, es instrumento del capital, lo cual es un proceso incesante y - sin fin.

Ahora bien, cabe preguntarnos ¿Cómo se da la adaptación del obrero al modo capitalista de producción?, en su respuesta han surgido corrientes teóricas tanto sociológicas como psicológicas que buscan un modelo de obreros y de grupos de trabajo que produzca los resultados deseados por la administración pa-- tronal, que son: la conformación a los términos de empleo ofrecidos en la -- empresa capitalista, y la ejecución satisfactoria sobre esta base. Si bien la adaptación del obrero al modo capitalista de producción debe poco a los esfuer- zos de los manipuladores prácticos e ideológicos, el factor principal han sido las condiciones y fuerzas socioeconómicas del modo de producción, que somete a la clase obrera a ajustarse a los cambios tecnológicos, no permitiéndoles orga

* Cabe destacar que el capital está formado por el capital constante (Cc) es decir, máquinas, edificios y materia prima; y el capital variable (Cv) con-- tituido por la fuerza de trabajo.

nizarse ni dejándoles alternativas para ello.

Por tanto, "la aclimatación del obrero aparente a los nuevos modos de producción crece a partir de la destrucción de todas las otras maneras de vivir,-- el efecto de regateos salariales que permiten una cierta ampliación de los niveles de subsistencia acostumbrados de la clase trabajadora, el tejido de la red de la moderna vida capitalista que finalmente hace imposibles todos los -- otros modos de vivir. Pero por debajo de esta aparente adaptación, continúa -- dándose la hostilidad de los obreros hacia formas degeneradas de trabajo, como una corriente subterránea que se abre paso hacia la superficie cuando lo permiten las condiciones de empleo, o cuando la actitud capitalista en pro de una -- mayor intensidad de trabajo, sobrepasa los límites de la capacidad física y -- mental. Se renueva a sí mismo en nuevas generaciones, se expresa en un ilimitado cinismo y repulsión que grandes números de obreros sienten hacia su trabajo, y se presenta en forma repetida como un problema social que exige solución."⁽⁸⁾

Así pues, la superación capitalista de sus diversas crisis, supone invariablemente la reestructuración de las relaciones económicas, políticas y culturales en una dimensión que está determinada por la mayor o menor profundidad de la misma, y que por lo mismo adquiere una gran radicalidad en el caso particular de las crisis estructurales (o crisis que afectan a las bases histórico-económicas mismas de una fase de desarrollo del capitalismo). Así las -- fuerzas económicas y políticas del sistema han logrado prevalecer en el --- plano de la lucha de clases a nivel internacional sobre la clase obrera, y -- las fuerzas explotadas y oprimidas por el capitalismo y el imperialismo,

(8) Braverman, Harry. Op. cit. Págs. 181-182.

abriendo un periodo de reaccionarismo social, político y cultural.

En la actualidad, la revolución tecnológica comienza ha acelerarse con la introducción a nivel productivo de innovaciones tecnológicas como el lasser, la biogenética o el uso de los robots, que implican revoluciones fundamentales de los principios tecnológicos sobre los que se basó hasta el presente la revolución industrial.

La revolución tecnológica en desarrollo se basa en la combinación de innovaciones como la microcomputadora (base de la llamada revolución informática), la utilización en masa de robots y programadores electrónicos de las máquinas-herramientas, la tecnología polifuncional del lasser o la biogenética, que comienza a revolucionar la producción agropecuaria y la tecnología médico-farmacéutica. Sus consecuencias afectan decisivamente a las condiciones de trabajo industrial (aceleración del desplazamiento del trabajo directo por el indirecto, descentralización., etcétera), los servicios y la agricultura, abarcando - consiguientemente al conjunto de la actividad económica dentro de una dinámica que tiende a destacar el nuevo papel de las comunicaciones y la información. - El epicentro de este proceso se encuentra especialmente en el Japón y los Estados Unidos seguidos por Europa Occidental. Sin embargo, sus ramificaciones se extienden al mundo entero, siendo asimismo muy importantes sus consecuencias - sobre los países semindustriales incluidos los países más desarrollados de América Latina.

El desarrollo de los procesos tecnológicos no sólo afecta a los procesos de trabajo, constituyendo la base material de la ofensiva contra los anteriores condiciones laborales (búsqueda de movilidad y flexibilidad, de descalificación y recalificación), y de la generación de un amplísimo desempleo que fa-

favorece la ofensiva del capital en otros campos (reducción salarial, despidos-- selectivos, etcétera) y favorece -paradójicamente- el desarrollo de nuevas -- fuentes de empleo en condiciones completamente diferentes de remuneración y -- protección legal en sectores tales como la industria de la confección.

A pesar de los avances logrados, la revolución tecnológica se halla todavía muy lejos de haber renovado suficientemente las bases productivas de la -- gran mayoría de la producción capitalista mundial, aún en los países más adelantados, ya que todavía no se ha logrado vencer enormes obstáculos económicos y políticos salvo en ciertas ramas particulares (automotriz, telecomunicaciones). Esto se debe a diversos factores :

- Dificultad para reunir las enormes masas de capital, que implica la renovación radical del equipo instalado.

- La resistencia política de los capitalistas que operan en condiciones de producción más obsoletas y con menores tasas de rentabilidad (siderurgia, - ferrocarriles, entre otras).

- La inconveniencia económica de extender demasiado rápido la automatización en numerosas industrias ante el repentino abaratamiento de la fuerza de - trabajo.

- Por las condiciones críticas prevaecientes en el mercado mundial, destacándose el desorden monetario, la especulación financiera creciente, la competencia comercial en condiciones altamente proteccionistas y la precariedad - del sistema financiero mundial.

2.2 LA CULTURA EN LA EDUCACION DEL TRABAJADOR.

El trabajador considerado como sujeto, es histórico y crea cultura, en la medida en que, integrándose a las condiciones de su contexto de vida, reflexiona sobre ellas y aporta respuestas a los problemas que se le presentan. Por tanto, la cultura no sólo es la adquisición sistemática de la experiencia humana, sino que también comprende la aportación que el hombre hace a la naturaleza; así el hombre es el creador de la cultura por sus relaciones, y además es hacedor de la historia, porque en la medida que crea y decide, las épocas se van conformando y reformando, ya que la historia es la respuesta que el hombre hace a la naturaleza, a los demás hombres y a sus relaciones sociales.

Por eso, la cultura es el resultado de la historia de un pueblo, como un proceso en continuo movimiento, en el que éste es el creador principal, porque: "en muchas ocasiones se cree que la cultura es un asunto de intelectuales eruditos o artistas afamados, con el mundo de las bellas artes, o con el grado de instrucción escolar que individualmente se ha adquirido."⁽⁹⁾ Sin embargo, el papel preponderante de los trabajadores, cobra gran importancia en la creación de la cultura de toda sociedad.

Pero, ¿Qué es la cultura?, se ha dicho de ésta que si es un saber sistematizado, exclusivo de los grandes genios; que si la crean sólo los sabios o eruditos; que sólo son cultos los que asisten a eventos musicales, cinematográficos, teatro, conferencias, etcétera. Sin embargo, ante este tipo de significados que no aterrizan en la realidad concreta, resaltamos la importancia de construir un concepto basado en el contexto histórico-social en el que vive el hombre. Así -

(9) Cuadernos del Foro de la Cultura Mexicana. Los trabajadores en la Cultura. Pág. 2.

pues, concebimos a la cultura como un proceso de interacción del hombre con su realidad, en donde éste manifiesta su forma de ser, de pensar, de sentir y de vivir; a través de su palabra, expresiones, inconformidades, costumbres, educación; de su forma de concebir al mundo y a los otros hombres; de su forma de organizarse en su familia, trabajo y sociedad, y en su hacer cotidiano.

Así, a lo largo de la historia, el pueblo y los trabajadores han conformado y creado la cultura, también los acontecimientos sociales y políticos del país, creando para ello la riqueza dependiente de una base material necesaria para el desarrollo y conformación de la cultura como un proceso social dinámico. Entonces, "Los trabajadores, en particular los obreros y campesinos, son los que generan el grueso de la producción social."⁽¹⁰⁾

Ante esto, tenemos que la cultura juega un papel importante en el desarrollo socioeconómico de toda sociedad, dándose una estrecha conexión entre cultura y trabajo. Así pues, todos los sistemas sociales tienen que producir bienes materiales para su subsistencia, empleando para ello la fuerza de trabajo del hombre, la cual es valorada y remunerada por medio de un salario; afirmándose que el trabajador y el trabajo constituyen la parte medular del sistema productivo y de la evolución social y económica de toda sociedad. Esta en su desarrollo económico, califica al trabajador de acuerdo a su nivel educativo, al mismo tiempo que lo somete a diversas adaptaciones sociales, a través de una política cultural-ideológica que rige su vida entera; la cual responde a intereses propios y es tomada por la burguesía como instrumento para la reproducción social y así lograr su hegemonía.

(10) IDEM. Pág. 3.

Por ello, a pesar de que el pueblo y los trabajadores han forjado la cultura y la historia, las condiciones que le han otorgado las clases minoritarias -burgueses-, impiden que esas conozcan, asimilen y enriquezcan la historia, que disfruten de los bienes y servicios que ellos mismos producen. Así, los trabajadores producen pero no disfrutan lo que resulta de su trabajo, incluso los bienes reconocidos como básicos por depender de ellos la salud física y mental, que están cada vez más fuera de su alcance; puesto que tienen un desgaste físico durante ocho horas o más, que les impide desarrollar una actividad cultural.

Entonces, al trabajador se le reduce a consumir pasivamente lo que otros fabrican como supuesta cultura, se le destinan productos culturales que lejos de contribuir a su desarrollo, elevar su conciencia y enriquecer su vida espiritual, la deforman, le imponen falsos valores y le cuentan una versión de la historia que no narra el papel del pueblo y que más bien intenta justificar como naturales, múltiples problemas no resueltos. En este aspecto, los medios de comunicación en manos privadas, tienen un peso especial, puesto que se ocupan de difundir una cultura enajenante, una cultura extranjerizante o que nada tiene que ver con los intereses de los trabajadores; sino que conforman la imposición de valores ajenos a los intereses del pueblo.

Por eso, los trabajadores y el pueblo en general, se enfrentan a serios obstáculos para elevar su nivel educativo, para leer, para preocuparse incluso por la cultura. De ahí, la defensa y la lucha por mejores condiciones de vida que no estén de ninguna manera desligados de la defensa cultural.

Ante tal situación, surgen diversas aportaciones teóricas, entre las cuales se destacan los planteamientos de Antonio Gramsci, quien aboga por una visión integral de la vida, con una filosofía, una mística y una moral específica

que conlleva a la elaboración de una cultura nueva, con objetivos también específicos, como el de impedir que la cultura sea privilegio privativo de las clases dominantes; así como la función del intelectual en la nueva cultura, en especial en su relación con las masas. De lo que se trata es de crear una nueva política y una nueva pedagogía de acuerdo con las auténticas necesidades de la sociedad, de crear una "alternativa pedagógica", proyectada hacia una sociedad alternativa; no dejando de lado la función de la cultura; a este respecto pretende crear una cultura nueva que llegue a convertirse en hegemonía, que desbanque a la vieja cultura producto del estado burgués.

Así, "lo primero que hay que hacer es romper con el significado del concepto mismo, con lo que la palabra cultura representa en ese estado y redefinirlo de acuerdo con los objetivos propuestos; hay que deshabituarse y dejar de concebir la cultura como saber enciclopédico, en el que tan sólo se ve al hombre bajo la forma del recipiente que hay que llenar y atiborrar de datos empíricos, de hechos mortificantes y sin hilvanar que él podrá después encasillar en su cerebro para después poder responder, en cada ocasión, a los distintos estímulos del mundo externo. La cultura es algo muy distinto; es organización, disciplina del propio yo interior, es toma de posición de la propia personalidad, es conquista de una conciencia superior, por lo cual llegar a comprender el propio valor histórico, la propia función de la vida, los propios derechos y deberes."⁽¹¹⁾ De esta manera, la concepción de la cultura es sinónimo de crítica, de logro de una conciencia⁽¹²⁾ del propio yo, el cual permite -

(11) Palacios Jesús. La cuestión Escolar. Pág. 404.

(12)... "Conciencia: percatación o reconocimiento de algo, una cualidad, una situación, etcétera, o de algo interior, como las modificaciones experimentales por el propio yo. En sentido epistemológico, la conciencia es primeramente el sujeto del conoci-

llegar a una libertad política y a la liberación de la ignorancia.

Ahora bien, la educación, la cultura, la organización difusa del saber y de la experiencia, está constituida por lo que se haga para intensificar la cultura, para profundizar la conciencia, así como una apropiación del yo, como modo de vida y conducta, como camino de liberación para todos los hombres independientemente de los momentos y las situaciones.

A este respecto Gramsci afirma: "para mí, la cultura posee el siguiente significado; ejercicio del pensamiento, adquisición de ideas generales, hábito de conectar causas y efectos. Pero fluctúan, se bandean, se ablandan o se vuelven violentos, intolerantes, pendencieros según los casos y ocasiones. Organizamos la cultura de la misma manera que pretendemos organizar toda actividad práctica. Los hombres burgueses han pensado ofrecer filantrópicamente al proletariado las universidades populares. Contrapongamos pues, a la filantropía la solidaridad."⁽¹³⁾

Uno de los objetivos de dicho autor, -y que compartimos con él-, es el de preparar al hombre para el trabajo y con un modo de vida que se relacione con él mismo; para lo cual la educación debe basarse en la libertad, la disciplina y la responsabilidad; libertad que se presenta como una acción de los individuos para llevarlos a incorporarse conscientemente al proceso histórico que ha de transformar la sociedad; por su parte la disciplina no debe entenderse como una acción pasiva y mecánica que lleva a ejecutar una orden o con-

mento, habiéndose entonces de la relación conciencia-objeto consciente como si fuese equivalente a la relación sujeto-objeto."

Ferrater, Juan José. Diccionario de la Filosofía, Pág. 831.

(13) Palacios Jesús. Op. cit. Pág. 406.

signa, sino como una asimilación consciente y lúcida. Asimismo, la educación-- alternativa debe proporcionar un equilibrio entre la escuela y la vida, entre el orden social y el orden natural, fundamentado en el trabajo y en la actividad teórico-práctica del hombre, para que con ello tenga una visión del mundo liberada de toda magia y que dé motivo para el desarrollo ulterior de una concepción histórico dialéctica del mundo.

Porque es sabido, que en la sociedad existen diversos factores sociales, económicos y culturales que dan significado, un contenido a la palabra libertad, y en base a eso se da un modo de vida determinado para el hombre creado a partir de la estructura sociopolítica que engendra la división de clases, y que a través de instancias que se apoderan de una manera efectiva e integral de la vida social y personal del hombre, provocan la sumisión de todos los individuos, excepto una parte de ellos, es decir, la clase dominante. Entonces, para lograr la libertad el hombre se enfrenta a diversas experiencias sociales, psicológicas y culturales. Ahora bien, desde el punto de vista psicológico, la cultura se crea a partir de la represión de los impulsos naturales de los individuos por parte de la sociedad y que son transformados en tendencias que poseen un valor cultural.

Cabe destacar, que así como el hombre debe satisfacer sus necesidades básicas -comer, beber, dormir, etcétera-, y siendo este hecho importante, no -- por ello deja de serlo también el que exprese su pensamiento, se organice en grupos, realice obras de arte, los rituales religiosos, a la educación y a -- las demás actividades comprendidas en la cultura. Asimismo, para hacer todo -- ésto debe trabajar y producir; el trabajo que realiza es siempre concreto y -- específico, que se desarrolla en formas determinadas por el tipo de sociedad -- que prevalece: " Así, el modo de vida tal como se halla predeterminado para --

el individuo por obra de las características peculiares de un sistema económico, llega a ser el factor primordial en la determinación de toda la estructura de su carácter, por cuanto la imperiosa necesidad de autoconservación lo obliga a aceptar las condiciones en las cuales debe vivir. Ello significa que no pueda intentar la realización de ciertos cambios políticos y económicos."(14)

Por eso, al existir en la sociedad una práctica de la libertad, existe -- también una práctica de la dominación; pues nos movemos, somos, vivimos, sufrimos, anhelamos y morimos en sociedades en que se ejerce la práctica de la dominación. Por ello es importante intentar una nueva pedagogía del oprimido, la cual "no postula, por lo tanto, modelos de adaptación, de transición ni de modernidad, de nuestras sociedades. Postula modelos de ruptura, de cambio, de -- transformación total."(15)

Así la pedagogía del oprimido, debe elaborarse con él y no sólo para él, -- en tanto hombres o pueblos que luchan constantemente por recuperar su humanidad. Entonces, ¿ por qué hablar de que el hombre recupere su humanidad?, porque al existir en la sociedad una división de hombres : opresores-oprimidos; los primeros ejercen un poder de dominación sobre los oprimidos, imponiéndoles modelos de vida, pautas de comportamiento, conceptos de hombre y sociedad, coartándoles su libertad.

En la relación opresores-oprimidos, ambos manifiestan un miedo a la libertad, aunque de manera distinta; para los oprimidos ese miedo puede conducirlos a querer ser opresores o a mantenerlos atados a su status. Por su parte, los --

(14) Fromm, Erich. El Miedo a la Libertad. Pág. 33-34.

(15) Freire, Paulo. Op. cit. Pág. 18.

los opresores tienen miedo a perder la libertad de oprimir."⁽¹⁶⁾

A cada uno de ellos corresponde una situación y lugar específico en la -- sociedad; la opresora tiende a transformar en objeto de su dominio todo aque-- llo que le es cercano (la tierra, los bienes, la producción, la creación de -- los hombres, etcétera.); todo lo cual despierta al oprimido el deseo de llegar a convertirse en opresor; la ambición del oprimido no es desarrollarse libre-- mente, conforme a sus características, y colaborar al desarrollo de los que -- son como él, sino llegar a ser como el opresor. El oprimido, al percibir su po-- sición siempre dominada y de oír hablar de su indolencia y su incapacidad acaban por verse a sí mismo indolente e incapaz.

Por tanto, la escuela como aparato de cultura debe organizarse de manera-- que en ella se den condiciones estimulantes del desarrollo multifacético de la personalidad y facilitadoras de la asimilación de conocimientos. Asimismo, la-- educación debe proporcionar un equilibrio entre la escuela y la vida, entre el orden social y el orden natural, fundamentado en el trabajo y en la actividad-- teórico-práctica del hombre.

Por todo lo anterior, se afirma que la cultura es uno de los elementos importantes que contribuyen al logro de un desarrollo nacional del país; pues ésta genera y mantiene la identidad nacional necesaria para avanzar hacia el bienestar económico y social.

(16) ... "los oprimidos, que introyectando la "sombra" de los opresores siguen sus pasos, toman a la libertad, en la medida en que ésta, implicando la expulsión de la -sombra, exigiera de ellos que "lloraran" el "vacío", dejando por la expulsión con "conteni-- do" diferente: El de su autonomía. El de su responsabilidad, sin la cual no serían libres. La libertad, que es una conquista y no una donación, exige una búsqueda permanente. Búsqueda que sólo existe en el acto responsable de quien la lleva a cabo."
IDEM. Pág. 37

En México , existe una heterogeneidad y riqueza cultural, dimanada de los diversos sectores de la población, -del campo y de la ciudad- que ha generado y mantenido rasgos culturales que contribuyen a la formación de la cultura nacional; sin embargo son poco conocidas, porque no se tiene conciencia de que - la cultura se ha enriquecido del pensar y hacer de los trabajadores, que brindan alternativas para el presente.

Es importante, tomar en consideración la historia de los trabajadores para conocer como se ha desarrollado la cultura obrera. Así, " La cultura y la - historia se funden en un mismo contenido, definido como el conjunto de prácticas sociales en una sociedad desarrollada, las cuales van desde la producción de bienes materiales, pasando por las distintas formas de organización social, hasta las diversas manifestaciones artísticas, científicas y religiosas, así - como el lenguaje, las maneras de comunicarse y de transmitir los conocimientos y las tradiciones, los hábitos alimenticios y el uso del tiempo libre."⁽¹⁷⁾

En la sociedad mexicana, el obrero y los amplios sectores de la población, económicamente activa conforman la cultura a través de su hacer cotidiano. --- Puesto que el obrero al participar en la transformación de las materias primas al producir la riqueza material del país aporta las condiciones materiales y - culturales del mismo.

(17) Cuadernos del Foro de la Cultura Mexicana. Op. cit. Pág. 9

OBREROS PRODUCCION :	}	- Alimentos, vestidos, vivienda.	EXPRESIONES CULTURALES.
		- Espacios para enseñar, aprender y difundir prácticas culturales.	ASPECTO EDUCATIVO.
		- Escuelas, universidades, museos, teatros, obras arquitectónicas y urbanísticas.	ASPECTO LABORAL Y SOCIAL.

Es evidente, que el trabajador a través de su quehacer, crea y desarrolla una cultura específica: La Cultura Obrera; la cual tiene gran diversidad de -- expresiones, entre ellas:

. LA PRENSA, creación y desarrollo y difusión de periódicos nacionales.	}	EXPRESION Y TRANSMISION DEL MOVIMIENTO OBRERO A TRAVES DE LA HISTORIA.
. LA EDUCACION, a través de las experiencias demuestran su preocupación por defender y - hacer valer los intereses de la clase obrera.		
. HISTORIA OBRERA, constituida por las luchas, y aportaciones políticas, sociales y culturales.		

Por tanto, la educación obrera, es una de las manifestaciones culturales-- más significativas, pues no sólo facilita la transmisión de las experiencias - de los trabajadores, sino que también ha constituido un vehículo que ha intro-

ducido nuevas ideas estimuladoras de la acción obrera.

Así, junto a la prensa, la educación y la historia, se encuentran otras manifestaciones de la cultura obrera llena de simbolismos, de tradición y de costumbres que hablan, del mismo modo que aquellas, de luchas por una vida más justa, del trabajo, de la solidaridad.

2.3 LA CAPACITACION COMO MEDIO QUE PROMUEVE EL DESARROLLO CULTURAL DEL TRABAJADOR.

La capacitación, que implica una labor permanente y vital para aumentar la productividad mejor organizada, con una inversión considerable y legalmente obligatoria, cuando menos una vez por año.

Ahora bien, en la mayoría de las empresas el quehacer cultural tiende a cumplir con dos objetivos básicos:

1. Integrar al trabajador a la empresa, a sus metas y proyectos, y pretender hacerlo partícipe de una "familia", donde no riñen el interés de la ganancia con los suyos; y

2. Aumentar la productividad del trabajador, por un lado, mejorando el ambiente y las relaciones laborales, y por otro, desarrollando el profesionalismo, la eficiencia y la capacidad de iniciativa.

La legalidad de la capacitación se fundamenta en la Constitución; la cual estipula a través de la Ley Federal del Trabajo, artículos referentes a la capacitación del trabajador para mejorar su desarrollo laboral, a fin de aumentar la productividad; entendiéndose por capacitación : "El proceso mediante el cual-

el hombre desarrolla y perfecciona sus habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, a través de un conjunto de contenidos y procedimientos teórico-prácticos, relativos al conocimiento de un determinado campo tecnológico, para lograr una formación integral que responda a la exigencias de un determinado puesto de trabajo."⁽¹⁸⁾

El derecho a la capacitación consagrado en la Constitución y en la Ley -- Federal del Trabajo, tiende a concretarse dentro de las relaciones laborales -- en función de su dinámica y de la necesidad de asegurar oportunidades de promoción individual, prevenir los siniestros laborales, facilitar el progreso tecnológico e incrementar los niveles de producción, entre otros. Como se constata en el artículo 153-M : " En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos en este capítulo. Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión."⁽¹⁹⁾

Desde el marco legal, la capacitación y el adiestramiento, --siendo éste último, "el proceso de perfeccionamiento de las habilidades para la adquisición de destrezas psicomotrices a través de conocimientos teórico-prácticos elementales, que permitirán el desempeño de un determinado puesto de trabajo."⁽²⁰⁾ -- son considerados como partes constitutivas del esfuerzo nacional en materia -

(18) Programa Nacional de Capacitación y Productividad, 1984-1988. Pág. 27.

(19) Ley federal del Trabajo, 1991. Pág. 41.

(20) Programa nacional de Productividad 1984-1988. Pág. 27

educativa; en este sentido son un derecho social de los trabajadores, como se estipula en el artículo 153-A ;" Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo, que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo, por el patrón y el sindicato y sus trabajadores y aprobados por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social."⁽²¹⁾

A través de la capacitación se persiguen, no sólo desarrollar las calificaciones ocupacionales de los trabajadores sino también perfeccionar su nivel cultural y facilitar la adopción de responsabilidades individuales, cada vez mayores en la vida cotidiana y en el proceso de trabajo.

Ahora bien, la capacitación como proceso educativo, nos conlleva a plantear la necesidad de una educación que no manipule ni domestique al hombre, si no que lo conduzca a descubrirse a sí mismo y aprenda a tomar conciencia del mundo que lo rodea, a reflexionar sobre él, a descubrir las posibilidades de reestructurarlo y actuar sobre él para modificarlo.

Cabe señalar, que el proceso educativo es de suma importancia para el trabajador, puesto que es el medio por el cual desarrolla sus capacidades socioafectivas, psicomotrices, intelectuales, artísticas, etcétera; e incorpora elementos científicos y humanísticos del contexto histórico-socio-cultural en el que está inmerso; ya que se pretende que al trabajador se le tome en cuenta como un ser humano en donde prevalezca su formación constante, consciente y creadora en su medio, y no se le siga considerando como una simple máquina que genera ganancias.

(21) Ley Federal del Trabajo 1991. Pág. 41.

Partiendo de que la cultura juega un papel importante en el desarrollo socioeconómico de toda sociedad, podemos decir que existe una estrecha conexión entre cultura y trabajo.

Así, todos los sistemas tienen que producir bienes materiales para su subsistencia, empleando para ello la fuerza de trabajo del hombre, la cual es valorada y remunerada por medio de un salario. Entonces se afirma que el trabajo y el trabajador, son la parte más importante del sistema productivo y de la evolución social y económica de toda sociedad.

La sociedad, en su desarrollo económico, califica al trabajador de acuerdo al nivel educativo, al mismo tiempo que lo somete a diversas adaptaciones sociales, a través de una política cultural-ideológica que rige su vida entera; la cual responde a intereses propios y es tomada por la burguesía como instrumento para la reproducción social y así lograr su hegemonía.

En México, la cultura popular parte de la actividad del trabajador, quien por medio de su fuerza de trabajo, ayuda a la evolución del país. Sin embargo, no se le da el debido valor e importancia, pues el salario que se le asigna dista mucho de la realidad económica y no puede aspirar a una vida digna, pues to que no cuenta con los recursos suficientes para la satisfacción de sus necesidades y mucho menos conocer y apreciar su cultura.

A lo largo de la historia del país, se han dado diversas luchas en favor de los trabajadores. La más importantes han sido las luchas obreras surgidas después de la Revolución de 1910-1917 que demandaban la elevación del salario, el derecho a la educación, tierra para los campesinos, democracia y libertad; logrando que en la Constitución se estipularan los derechos más elementales del trabajador, entre ellos el del desempleo y el de un salario que garantice

satisfacer las necesidades básicas y recreativas.

Sin embargo, nos damos cuenta de que en la actualidad, estos derechos -- aún cuando se estipulan legalmente, la mayoría de las empresas no las cumplen como debieran, sino que las utilizan como meros instrumentos de sometimiento, ya que lo único que hacen es establecer estrategias político-ideológicas que respondan a sus intereses de producción y plusvalía, y así jactarse de que -- cumplen con la ley.

Todo lo cual afecta a la identidad nacional, pues cada vez se tiene menos acceso a los bienes culturales, debido al bajo salario impuesto por la -- crisis económica, que lleva consigo una crisis social y cultural. Provocando que el trabajador se preocupe más por conseguir los recursos económicos para satisfacer sus necesidades, dejando de lado la preservación de sus valores -- culturales; demandándose una lucha en defensa de la identidad nacional, social y culturalmente.

Si bien es cierto que la cultura representa a la sociedad, también podemos decir que ésta cumple funciones importantes dentro del proceso de producción, que son la de reelaborar las estructuras sociales e inventar otras, y la de representar las relaciones de producción contribuyendo a su reproducción y transformación. Así pues, la cultura está determinada por lo social e inserta en todo hecho económico. Por ello al igual que Gramsci consideramos de vital importancia lograr una educación que integre trabajo e instrucción, instrucción y educación, capacidad de dirigir y de producir, pensamiento y acción, teoría y práctica, que transmita una cultura creada por el pueblo para lograr una transformación de la sociedad; así llegamos a un punto de suma importancia para la transmisión de la cultura, que es el papel de los intelectuales,--

quienes han tenido una función directiva y hegemónica que sirve de instrumento a la clase dominante, para mantener sumisas a las clases dominadas y bajo una ideología acorde con los intereses de dicha clase. Sin embargo, han existido intelectuales que han aportado sus conocimientos en la luchas ideológicas de la clase trabajadora.

Apoyando el pensamiento de Gramsci afirmando que todos los hombres son - intelectuales, más no todos tienen en la sociedad ésta función; ya que los intelectuales, más que una clase, representan una categoría que se constituye en dos vertientes: la de los intelectuales orgánicos que cada clase nueva elabora en su desarrollo progresivo, y la de los intelectuales tradicionales anteriores a nuestra cultura y que aparecen como representantes de una continuidad - histórica.

Al afirmar que todo hombre es intelectual, y lo es porque todo ser humano desarrolla fuera de su profesión cualquier actividad intelectual, es decir, es un filósofo, un artista, un hombre de gusto, participa en la concepción del mundo, tiene una línea consciente de conducta moral, contribuye por tanto, a sostener y modificar una concepción del mundo, es decir, a suscitar nuevos modos de pensar. Más que hablar de intelectuales y no intelectuales habría que hablar de distintos grados, de diferentes niveles de actividad intelectual en cada hombre o grupo de hombres.

Así, Gramsci distingue "entre una actividad intelectual común a todos -- los hombres genérica, y una actividad intelectual específicamente propia de - algunos especialistas. La caracterización de estos últimos en la nueva cultura, en el nuevo "humanismo del trabajo" debe ser absolutamente diferente de la del intelectual tradicional; en efecto, según Gramsci, el modo de ser del-

no-intelectual no puede residir ya en la elocuencia, motor exterior y momentáneo de los afectos y de las pasiones, sino en el inmescurarse activamente en la vida práctica, como constructor, organizador, persuasor permanente, y no-puro orador; de la técnica-trabajo lleva a la técnica-ciencia y a la concepción humanística-histórica, sin la cual se queda uno especialista sin pasar a dirigente (especialista-político).⁽²²⁾

Al entrar los intelectuales en contacto con las masas, y sentir las pasiones del pueblo, comprenderlas, explicarlas y justificarlas, relacionándoles dialécticamente con las leyes de la historia, con una superior concepción del mundo, se forma un bloque histórico, entendido como la totalidad y unidad concreta de la fuerza social, la clase, con el elemento cultural-espiritual que es conciencia de su acción y forma del resultado de ésta. Ahora bien, el objetivo del bloque histórico está en lograr la formación de las masas y en posibilitar que cualquier ciudadano pueda convertirse en gobernante y que se le den las condiciones generales para que pueda llegar a serlo.

Como es evidente, las instituciones educativas existentes son inadecuadas a estos fines, por lo cual será necesario buscar vías alternativas, posibilidades totalmente diferentes de organización y difusión de la cultura, surgidas desde abajo, de entre las capas más bajas económica y culturalmente, pero más elevadas en número. Institutos de cultura, círculos, asociaciones, clubes, et cetera, coordinados directamente con las organizaciones políticas, obreras -- (sindicatos y partidos) deben llenar los campos olvidados --y temidos-- por unas estructuras educativas tradicionales que muy poco pueden ofrecer para la construcción de la nueva situación.

(22) Palacios, Jesús. Op. cit. Pág. 408.

**CAPITULO III. ANALISIS DE LA ORGANIZACION LABORAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ -
FORD MOTOR COMPANY, EN SUS PLANTAS DE CUAUTITLAN, MEXICO, Y DE
HERMOSILLO, SONORA.**

3.1 Panorama General de las condiciones de Trabajo: Trabajo y Trabajadores.

3.2 Modernización y Tecnología.

3.3 Marco Legal y Empresarial.

CAPITULO III. ANALISIS DE LA ORGANIZACION LABORAL DE LA EMPRESA AUTOMOTRIZ -
FORD MOTOR COMPANY, EN SUS PLANTAS DE CUAUTITLAN, MEXICO, Y DE
HERMOSILLO, SONORA.

La formación y transformación del hombre se da principalmente por las --
vías del trabajo y la educación; ésta última como instancia formativa, es ne-
cesaria a todo hombre, al igual que el tipo y orientación de ella, ya que va-
encaminada en base al tipo de sociedad y de hombre que se quiera formar.

A este respecto, los modelos educativos que se han desarrollado a lo lar-
go de la historia, hasta llegar a la actualidad, -en esta época de avances --
científicos-, convergen en la constitución de un prototipo de sociedad altamen-
te tecnificada, poblada de seres capacitados -¿educados?, para responder téc-
nicamente a requerimientos de productividad inmediatistas, instrumentalistas,
con gran desapego de cualidades y valores humanos, es decir, hay formas educa-
tivas que contribuyen al desarrollo del hombre y de las sociedades; pero tam-
bién existen otros modelos educativos cerrados que poco a poco van reduciendo
de las sociedades y sus miembros los aspectos de formación integral.

De entre los primeros podemos incluir a las propuestas educativas que --
propugnan por fomentar en el hombre la capacidad pensante y creadora, imagina-
tiva y perdurable, socializante y crítica; de los segundos, existen algunos -
que disocian el pensamiento de la acción y lo afectivo, coartan la imaginación,
la creatividad y en mal modo socializan anulando casi la reflexión crítica; -
fomentando conductas orientadas a lo inmediatista.

Al igual que la educación, el trabajo se va a desarrollar en condiciones
socio-políticas y económicas que van a orientar el perfil de sociedad y de hom

bre que se quieran construir.

Así, los requisitos de formación para el trabajo son diferentes, no sólo conforme al tipo de necesidades sociales que se identifiquen como nacionales, sino conforme al tipo de división técnica del proceso de trabajo y a la tecnología que éste incorpore. El carácter colectivo del proceso laboral ha llegado a ser fundamental para el crecimiento de la economía. Debe recordarse que implica por un lado, la incorporación, precisamente en la tecnología, de una gran cantidad de saberes cada vez más distanciados de quien se enfrenta a -- ellos de golpe, y por otro, una división en ocasiones tan aguda, que identifica a un sólo trabajador con una sola tarea, reduciendo de ésta manera, la posibilidad de utilizar las potencialidades del trabajador.

Ahora bien, el presente capítulo está enfocado al desarrollo del trabajo en la industria automotriz, en específico de la Ford Motor Company, en sus -- plantas de Cuautitlán y Hermosillo, y sus repercusiones en el proceso de capacitación, aunada a la implantación de nueva tecnología.

3.1 PANORAMA GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO : MATERIA DE TRABAJO Y TRABAJADORES.

Plataforma Exportadora.

A fines de los años setentas, las empresas del ramo automotriz que operaban en México determinaron instalar plantas para ensamblar automóviles y producir partes, destinadas al mercado de Estados Unidos. Algunas de las instalaciones comenzaron a funcionar a principios de esta década y al paso del tiempo

po, otras fueron creadas o bien ampliadas. Como una expresión del importante efecto que ésta nueva producción puede tener sobre el mercado vecino, se espera que en los años venideros, uno de cada cinco automóviles estadounidenses -- utilicen un motor mexicano.

Ahora bien, a partir de los años ochentas la producción de la rama automotriz en México, sufre un cambio drástico, ya que es en este momento cuando se constituye la plataforma exportadora, mediante un conjunto de plantas en la zona norte del país, así pues su puesta en marcha supone un creciente flujo de productos hacia los Estados Unidos. Al mismo tiempo, se derrumba el mercado interno, con lo cual se hace más significativa la brecha entre la funcionalidad de las plantas del sector exportador y del sector tradicional.

La exportación de productos automotrices está compuesta fundamentalmente por motores y automóviles hacia Estados Unidos y Canadá.

Etapas del Desarrollo Automotriz: Tres Núcleos.

"El primer núcleo arranca en 1925, con la implantación de la primera ensambladora en nuestro país, hasta 1964. La base tecnológica con que opera, proviene principalmente de la transferencia de tecnología desechada en los países centrales que técnicamente y desde el punto de vista de valorización pueden entrar a funcionar perfectamente -- en países como México cuya composición orgánica de capital se encuentra muy por debajo de los países centrales.

Geográficamente las plantas de este núcleo, se ubican en el D.F., incorporando a trabajadores de oficio, de extracción urbana, los cuales constituyen los primeros contingentes de la clase obrera de la gran industria manufacturera.

El segundo núcleo empieza a formarse a partir de 1965, con las fases de fundición y maquinado de las partes del motor (monoblock, cigüeñales, árbol de levas, etcétera), así como su ensamblado.

La producción automotriz como proceso productivo se am- plía a estas dos fases abarcando a trabajadores de diver- sos oficios y especialidades; Fundición, fresado, pulido, ensamble. Ingresan grandes contingentes de trabajadores -- descalificados en las líneas de montaje del motor. Se ve- rifica simultáneamente la primera desconcentración de la- industria a estados aledaños al D.F., como Puebla, Morelos, Estado de México.

El tercer núcleo se implanta a partir de 1981, inclu- yendo el proceso de troquelado (estampado). Esta fase se había incorporado en la Volkswagen y Nissan, en pequeñas- escalas, en tanto que ahora Ford y Nissan lo introducen -- en sus nuevas plantas en grandes escalas de producción.

La característica más importante de este tercer núcleo es el gran adelanto tecnológico con respecto a los núcleos anteriores, que lo equiparan con niveles similares de los países avanzados. No obstante, es en el maquinado y en en- samble del motor donde se expande de manera considerable la capacidad instalada, calculada en aproximadamente 2.5 millones de motores anuales de los cuales en promedio se exportan a los Estados Unidos el 90%.⁽¹⁾

Entonces vemos, que con la implantación del tercer núcleo se desarrolla- la segunda desconcentración geográfica de la industria, esta vez claramente -- hacia el norte del país; los estados en donde se instalan las nuevas plantas son: Chihuahua, Durango, Coahuila y Aguas Calientes.

(1) Jordy, Micheli. El nuevo modelo de las relaciones capital-trabajo en la -- industria automotriz. pág. 78-79.

El surgimiento de este núcleo, permite la introducción de robots, de -- prensas automáticas, de máquinas-herramientas automáticas de control interco- nectadas a través de sistemas "transfer", aunque en algunos casos las fases - más automatizadas se encuentran articuladas con fases en donde la mano de -- obra es preponderante.

A partir del desarrollo del tercer núcleo, surge una nueva división del- trabajo (NDIT), que se caracteriza por lo siguiente :

- " a) La aparición de producción masificada y estandariz- zada dirigida al mercado mundial, a partir de plan- tas en países semi-industrializados.
- b) Se trata de producción compleja que abarca varias partes del proceso y su destino es tanto nacional- como mundial. Varias empresas sitúan a los países- como espacios clave en la reproducción del "auto - mundial", lo cual implica la tendencia hacia la ho- mogeneización tecnológica.
- c) La NDIT se establece a partir de un concepto fun- damental nacido en el inicio de la crisis en esta industria en los años setenta. En estos términos, - la entrada de nuevos países como polos de produc- ción, consumo y exportación cumple con la función de mayor complejización y flexibilización del pro- ceso de producción internacional.
- d) La complejización viene dada por el hecho de que- aumenta considerablemente la red internacional -- constituida por los espacios de producción de las empresas. La flexibilidad significa que las empre- sas pueden intercambiar funciones específicas en- tre los espacios de su propia red."⁽²⁾

(2) IDEM. pág. 84-85.

Como podemos observar, el desarrollo de este tercer núcleo de la industria automotriz ha modificado la organización del trabajo tanto en las plantas del primer y segundo núcleo, tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Anteriormente mencionamos las características que a nivel internacional tuvo la organización del trabajo a partir del tercer núcleo, ahora nos enfocaremos a hablar de los efectos que el mismo ha tenido sobre las plantas del primer y segundo núcleo.

Para las primeras plantas constituye el principal motivo de su cierre: Ford "la Villa", la planta "Vallejo" de vehículos automotores mexicanos, y más recientemente la planta de Renault en Ciudad Sahagún, además del traslado de la línea de producción de automóviles de la planta Ejército Nacional de General Motors a Ramos Arispe.

Otro de los efectos, es para las plantas del segundo núcleo que enfrentan un proceso gradual de modernización y su permanencia depende de que su producción pueda ser incorporada a la estrategia de las empresas.

Cabe señalar, que siendo tan extenso este ámbito, nuestra investigación se orienta específicamente al estudio de la Empresa Automotriz Ford Motor Company, en sus plantas de Cuautitlán y Hermosillo, debido a que en éstas existe una diferencia de tecnología y métodos organizativos, implementados y utilizados en el proceso productivo, que conlleva a una serie de manifestaciones de los trabajadores aceptando o rechazando estos nuevos cambios. Es por esto que las innovaciones tecnológicas y organizativas exigen una mayor capacitación de los trabajadores, pero no considerado como un espacio formativo, sino como un requerimiento de un alto grado de adiestramiento y habilitación que -

permita elevar el nivel de productividad, lo cual reditúa mayores ganancias a la empresa.

ANTECEDENTES HISTORICOS Y UBICACION DE LAS PLANTAS.

PLANTA DE CUAUTITLAN.

Primero la Ford estuvo en la planta de la Villa, después pasó a la planta de Tlanepantla, que entonces se llamó Planta de Operaciones y Exportación (POE).

En 1964 fué inaugurada la planta de Cuautitlán y a finales de ese mismo año, la POE se trasladó allí. En diciembre de 1983 se cerró la planta de la Villa, con esto liquidaron a mucha gente y sólo conservaron a la más capacitada, que supiera más operaciones y que fuera buen trabajador, a la cual mandaron a la planta de Cuautitlán.

La fábrica está ubicada sobre la autopista México-Querétaro, se encuentra totalmente rodeada por un alambrado, hay un pasillo grande que es el acceso a los departamentos, a la derecha se encuentra el estacionamiento, a la izquierda de vigilancia y a un costado el local sindical.⁽³⁾

(3) ..."También existe un lugar donde llegan los compañeros con sus carros, - que es un estacionamiento enorme, de donde se hacen unos siete minutos caminando hasta el - lugar de trabajo. Siete minutos caminando por esos corredores inmensos de la fábrica. En - Ford hay lugares comunes a todos los compañeros; todos lo primero que vemos es el reloj, el estacionamiento, las oficinas de la empresa y la santosidad de la gerencia, intentando - inspeccionar a todo aquel que llega a conocer la empresa."
Muñoz, Francisco y Talavera, Fernando. El Movimiento Democrático de los Trabajadores de la Ford (1987-1991). pág. 1.

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

PLANTA DE HERMOSILLO.

La ciudad donde se localiza la planta es la capital del estado, y está situada a mil millas al norte de la Ciudad de México, y a unos cuantos cientos de miles al sur con la frontera con Estados Unidos.

La planta está integrada a la División Lincoln Mercury, que es una de las dos más grandes de la Ford Motor Company; su producción es de automóviles subcompactos. Los componentes extranjeros provienen principalmente de Japón : la carrocería, la transmisión, el motor y la tapicería; actualmente la planta -- tiene un 33.3% de integración nacional, y 8 ciudades mexicanas participan en ésta.

ESTRUCTURA DEPARTAMENTAL DE LAS PLANTAS.

En este apartado nos concretaremos a describir, analizar y hacer una comparación de los diferentes departamentos con que cuenta cada una de las plantas en estudio, para poner en marcha el proceso productivo, además de las condiciones ambientales y la introducción de la nueva tecnología y su repercusión en el desarrollo de los trabajadores.

Para lo cual exponemos el siguiente cuadro :

ESTRUCTURA DEPARTAMENTAL DE LAS PLANTAS

CUAUTITLÁN

FUNDICION

A partir de la chatarra que se procesa en hornos a más de 1500° de temperatura, se obtiene el hierro, con el que se hace el motor, los monoblocks y tubos de escape entre otros. Aquí el trabajo es rudimentario, artesanal y todo se hace manualmente.

CARROCERIA

Los trabajadores arman el casco y revisan que las salpicaderas no estén golpeadas y lo mandan a las punteadoras que son unos robots mecánicos.*

PINTURA

La unidad entra a un túnel en donde se baña con agua y ácido y en otro donde está el fosfato, que se usa para que tenga adherencia la pintura. La unidad se sumerge en una tina de licor, para luego pasar a sello, lijado, primer, y la conducen a una lavadora que le dicen nata y trapo de barniz. Entra al túnel de pintura donde se le pinta del color que se a mano o con una pistola.

HERMOSILLO

ESTAMPADO

Se cortan piezas en el "blan--king" (cortador), aproximadamente 20 grandes por minuto y hasta 80 pequeñas; se almacenan y en su momento salen a carrocería. Aquí se repara y se hace mantenimiento preventivo de las matrices.

CARROCERIA

Aquí se presenta la mayor concentración de robots, sin embargo las tareas de soldadura y transporte se realizan con el esfuerzo físico y la habilidad manual de los trabajadores. La línea principal se inicia con el ensamble del compartimiento del motor y del piso trasero con el delantero.

PINTURA

Se le hace una prelimpieza a la unidad, con un spray de agua caliente; una inmersión de fosfato para desgrasar la carrocería; luego dos robots aplican una capa protectora a la misma, posteriormente un robot aplica el primer y un técnico lo controla. Después en la cabina dos robots pintan la unidad.

* La Planta de Cuautitlán cuenta únicamente con dos robots, a los cuales los trabajadores llaman "chano" y "chón".

ENSAMBLE

Aquí el trabajo es semicalificado, se coloca el motor a la unidad, más adelante otros ponen los radiadores, -- otros las llantas, otros los asientos, otros los parabrisas, otros el viz en las puertas, otros gatos, herramientas, la calcomanía y el registro, aunque la cajuela y las puertas ya van con la carrocería, también va en cadena, todo va caminando, no se para ni una unidad.

MECANICA

En este, se reparan todos los defectos; todas las unidades llevan una -- tarjeta viajera, en la cual apuntan -- todos los problemas que trae de mecánica, ya sea de dirección hidráulica ruidosa, frenos bajos, rines rayados volante equivocado, aparatos o instrumentos que no funcionan y que hay que cambiarlos.

DEPARTAMENTO DE DISEÑO

El mecánico ajustador trabaja ciertas piezas para armar algunas partes del -- auto; el mecánico de mantenimiento es quien lleva a cabo las reparaciones parciales, dar servicio y hacer lubricación a las máquinas y herramientas. Se hacen reparaciones totales a las -- máquinas, se les desmantela, se le desarma, se le revisan todos los componentes y se les repara. Trabajan también -- los retocadores, que repara todo, desde aplicar spray, lija, primer, pulir, empalear y pintar.

ENSAMBLE FINAL

Las operaciones son básicamente manuales, con ayuda de herramientas, sobre las cuales el trabajador ejerce una fuerza. Las operaciones que se realizan son: quitar, instalar, colocar, apretar, subensamblar, revisar de vista y tacto, engrutar y oprimir botones de todas las partes de la unidad; por lo que estas tareas son rutinarias y requieren de habilidad manual.

CONTROL DE CALIDAD

El control de calidad empieza en la zona de ensamble final donde en cinco estaciones checan la velocidad, el motor, las luces, -- los frenos, el claxon, etc. y se hacen reparaciones pequeñas. Las unidades llegan en una banda, primero se checan las puertas y el cofre, y cuando es necesario los arreglan con un martillo de caucho; luego los carros entran en el túnel de pruebas de agua; luego hay cinco fases de comprobación: faltantes de piezas, desbalance de puertas, contra chapa, golpes de pintura y retoque de pintura.

MOTORES

Es donde se fabrican los motores; está el área de afilado, de almacén, de cabezas, de viselados; aquí se hace - la bomba de agua, el tubo múltiple de escape, el volante, la bancada del cigüeñal y se instalan las cremalleras. En inspección final se checan los buzos, venas, cuerdas, diámetro de metales, - diámetro de la bancada de cigüeñal, y si se cumple con las normas se pone el sello de aceptación y pasa a una impregnadora de aceite, para que posteriormente se lleven a ensamble para armarlos.

Como podemos observar en el cuadro anterior, en ambas plantas hay departamentos semejantes, sin embargo, el proceso de trabajo es diferente, porque en una se utiliza una gran cantidad de mano de obra, como lo es Cuautitlán; y en Hermosillo lo es el gran volúmen de maquinaria automatizada.

Pese a esta diferencia el proceso de trabajo se da en condiciones ambientales alarmantes y dañinas, ya que el trabajador está expuesto a fuertes ruidos provocados por las vibraciones de la cadena, de las prensas, y otras herramientas, lo cual altera el sistema nervioso y dificulta la comunicación; también se exponen a olores fuertes de pintura, gases y aceite, provocando enfermedades respiratorias y accidentes; todo lo cual atenta a la salud de los trabajadores.

Por otra parte, la introducción de maquinaria automatizada y robots, trae consigo el desplazamiento masivo de mano de obra, porque en lugar de ser una - ayuda en la descarga de trabajo de ésta, se le orienta a aumentar la producción y a intensificar la jornada de trabajo.

Asimismo, la implantación de nuevos métodos organizativos, como el con---

trol de calidad y el justo a tiempo, provenientes del Japón, se han convertido en un arma psicológica refinada de control de los trabajadores, a tal grado que ellos mismos son sus propios supervisores.

Tanto la introducción de maquinaria automatizada y métodos organizativos, ha provocado que las exigencias de capacitación sean mayores en ambas plantas; sin embargo, en Cuautitlán se ha notado una gran resistencia a éstos, porque los trabajadores reconocen que constituye un arma de la empresa para intensificar y aumentar el proceso de trabajo, sin que para ellos se de una retribución económica, ni mucho menos una formación como personas; porque se ve una clara implantación de las normas japonesas para "lavarles el cerebro" con -- ideas de que "trabajando en equipo", "autoinspeccionándose", "siendo confiables", funcionarán mejor.

Así, dado que el objetivo de la compañía es la manufactura y ensamble de motores con productividad competitiva a nivel mundial, dentro de una instalación y organización flexibles que permitan responder adecuadamente a las --- fluctuaciones del mercado. El que la compañía quiera lograr una productividad y calidad mayor, se ve reflejado el hecho de que en Cuautitlán el sistema tradicional de organización basado en el trabajo individual e independiente se -- ha cambiado en la puesta en práctica en la planta de Hermosillo, donde se --- cuenta con un sistema organizativo basado en el concepto de grupos de trabajo.

Dentro de nuestra investigación, rescatamos los puntos de vista de los - trabajadores en relación a como viven el proceso de trabajo, de lo cual resaltamos el siguiente testimonio :

"Yo llego a trabajar a las seis en punto y la línea arranca a las seis treinta, esa media hora te -- sirve para ir a orinar, para tomar café, y además para hacer una parte de la producción que no te pagan, eso --

porque hay que ponerse el uniforme, alistar los guantes, ver que estén bien, preparar la herramienta, arreglar el material, porque a las seis y media en que empieza a — arrancar la línea, en chinga, arranca fuerte; y entonces ya estás en tu línea y viene el ensamblado, digamos en caridones, el que viene jalado por una cadena con un espacio de un metro, bueno a veces ni eso por que las unidades vienen pegadas una tras — otra. Yo tengo una canasta que pesa más que una cubeta con agua, ahí hay diez compartimientos llenos de tornillos, tuercas, pijas, y en la otra mano una pistola neumática, con una manguera de ocho metros de largo y jónale sobre la unidad y métele una chapa en la que tiene que hacerse en cada operación dos segundos, cada dos segundos poner un tornillo, cambiar un dado de cruz ya sea de 9/16 por uno de 1/8, tienes que hacer cada dos — segundos un movimiento: poner una chapa, — atomillarla con la otra mano, cada dos segundos, rápido, rápido y vas caminando para atrás, porque la línea no te espera y en — chinga, y la manguera está colgada y uno va caminando para atrás, y el otro que está — adelante tampoco le alcanza su manguera, pero no te puedes apurar más porque, el compañero de atrás tampoco termina su operación, y se va la operación, es una angustia terrible, — que tú estás trabajando contra reloj en el — que cada dos segundos hay que armar la chapa ponerle tornillos y conectar las varillas.”*

3.2 MODERNIZACIÓN Y TECNOLOGÍA.

El origen de la modernización se halla inserto en una reestructuración de las relaciones económicas internacionales, y principalmente son dos los elementos que la originan: la crisis económica de los países capitalistas desarrollados y la competencia y rivalidad entre ellos al permanecer y ganar espacios en el mercado mundial.

En este contexto se han desarrollado cambios notables como los tecnológicos, se ha implementado también una reconversión industrial o modernización, — que tiene como eje la aplicación de nuevas tecnologías, que en gran medida —

* Testimonio de un Trabajador de la Ford Cuautitlán.

centran las disputas por la hegemonía tecnológica, económica, --- militar y productiva entre los países industrializados.

Ahora bien, en lo que respecta al contenido tecnológico del proceso de -- modernización industrial, cuatro han sido sus principales líneas de transformación :

- a) La Robótica, que son sistemas de automatización total con robots programa--bles implantados al sistema productivo.
- b) La Microelectrónica, basado en computadoras, equipos de oficina, ultrasonidos, etcétera.
- c) La Biotecnología, que es el uso integrado de la bioquímica, la microbiología y la ingeniería genética.
- d) La ingeniería de motores, que inicia el reemplazo de los motores de acero - por otros de plástico y cerámica.

Estas transformaciones tecnológicas, han producido diversos efectos que--son:

- Cambios experimentales a nivel de la empresa y los procesos producti--vos, donde lo importante es que las nuevas tecnologías se han dirigido a las--industrias que llevan producción en serie, sobre todo en sectores tradicional--mente intensivos en mano de obra como la automotriz y la textil.

- La nueva empresa se organiza alrededor de la automatización flexible, que implica una revolución y manejo de los medios de producción, que permita--disminuir los tiempos improductivos.

- En relación a la organización del trabajo, los ritmos de trabajo y la producción se vuelven más rígidos y se realiza con mayor frecuencia la implantación de turnos continuos, cuya aplicación es que un reducido número de acti

vidades van aumentando en su contenido laboral, mientras que la mayoría, ata - a los trabajadores a conductas y actitudes predeterminadas a los modelos.

- El tamaño de la empresa se reduce.

- La revolución tecnológica ha implicado un crecimiento de las actividades de servicios y de la fuerza de trabajo ocupada en ellas, en detrimento de las actividades y fuerza de trabajo industrial.

- Por cuanto a la generación de empleos, la mayoría de los países en los que se ha implementado la modernización industrial, muestran un efecto destruc tivo, debido a los cierres y fusiones de empresas, recortes de personal, desa- parición de actividades eventuales y de fases de los procesos productivos.

- En los aspectos cualitativos, la modernización trae aparejados cambios en la calificación de la fuerza de trabajo, como la reducción de las aptitu- des logradas en el dominio del proceso de trabajo.

Lo anterior, se ve claramente plasmado en la planta automotriz Ford-Hermo sillo, arrancando con la llamada "flexibilidad gerencial", que a la falta de - reglas de trabajo, así como de la presencia significativa del sindicato brindan a la gerencia tres aspectos, retomados de la organización japonesa :

1. Un amplio abanico de tareas para los trabajadores de producción.

2. La capacidad para asignar a los trabajadores de producción a cualquier tarea y la existencia de sólo dos clasificaciones para trabajadores calificados, o bien entre los trabajadores calificados y los de producción.

3. Diferencias entre las prácticas de trabajo existentes en las plantas de Estados Unidos y la Mexicana.

Asimismo los gerentes tienen la capacidad de desplazar a los trabajadores, la asignación de tareas y la promoción se basan en el mérito antes que la -

antigüedad, como no sucede en Cuautitlán. Entonces se requieren de más reglas y más personas involucradas en esta decisión, que en la planta de Cuautitlán - en donde el sindicato con base en la antigüedad decide en todos los casos.

Con estas innovaciones, lo que se trata de hacer es el desplazamiento del escalafón ciego, ahora lo que cuenta es la capacitación que tenga el trabajador para desempeñarse.

Por otro lado, en la planta de Hermosillo se han introducido algunos sistemas gerenciales y tecnologías avanzadas, diseñadas para componer parcialmente la inexperiencia de la fuerza de trabajo, ya que desde el principio se contrató personal joven y la mayoría sin experiencia laboral y sindical; con lo cual pudo implementar los sistemas japoneses y la movilidad de los trabajadores hacia distintas tareas.

Así, los cambios como una menor superficie, una mayor densidad de máquina y pasillos más cortos fueron adoptados, para introducir los conceptos de inventario de Justo a Tiempo, en el diseño mismo de la planta.

Además se contó con un Contrato de Trabajo "muy flexible", que lejos de beneficiar a los trabajadores, acaban con muchos derechos ganados a base de luchas durante un largo periodo de la historia.

Dicho contrato tiene como punto central el de las relaciones laborales, y muestra una gran semejanza con el de la Ciudad de México; pues estipulan que se debe reconocer al mismo sindicato y estar afiliado al mismo.

En este mismo sentido, de la modernización tecnológica, toda la organización de la planta de Hermosillo, está encaminada al logro de su objetivo primordial, - por supuesto bajo la influencia japonesa-, que es:

"Producir vehículos con productividad competitiva y calidad líder a nivel mundial."

Para lo cual, el gerente de la empresa exhorta a sus trabajadores diciéndoles :

"Para lograr el objetivo es necesario que todos los que trabajamos en la planta, nos comprometamos a llevar a cabo nuestro trabajo con determinación y responsabilidad. Estamos convencidos de que lo podemos alcanzar dirigiéndonos de manera tal, que desarrollemos y apoyemos el sentido de autoestima y pertenencia en cada uno de nosotros, basados en un sistema de mejoramiento continuo."(4)

Por otra parte, en términos también de modernización, los trabajadores de la Ford Cuautitlán opinan que esta "no es un proceso ideológico en el que se diga que el trabajador tiene que ser más productivo, sino que es un adiestramiento técnico en el que tú tienes que ver que cada uno de los tornillos tengan la presión necesaria para que vaya certificada tu operación, en el que tú tienes que arrancar una etiqueta fosforescente que la tienes que pegar con un plumón, ponerle OK o le pones tu firma encima, y en que tú tienes que pensar lo que ellos te dicen en los métodos de introducción." ***

A esto se le llama autocertificación; ahora es el propio trabajador quien certifica si su trabajo está bien o no lleva fallas, puesto que al ponerle la etiqueta de OK, la está aceptando.

Además se implementaron los círculos de calidad, en los cuales la empresa comenzó a hablarles sobre la nueva filosofía basada en principios morales, llamándolos modernización. Les decían, a los trabajadores, que en ésta no había más división, porque ahora en la fábrica ya no hay supervisores que vigilaran sus operaciones; porque con los principios guía todos somos iguales, todos somos de la misma familia y lo importante aquí en la fábrica es el trabajador no el supervisor.

(4) REVISTA TIEMPO. Ford Hermosillo. Abril de 1991. pág. 13.

*** Testimonio de un Trabajador de Ford Cuautitlán.

Entonces los obreros son los que ponen su firma en las operaciones que - van bien, no hay supervisores; la empresa dice: "confiamos en ustedes, en su palabra y en la autocertificación", por lo que ahora "nuestra conciencia es nuestro propio enemigo"-comentan los trabajadores-.

Ante todo esto, nosotros consideramos que los principios gufa no son más que una serie de reglas fundamentadas en la nueva filosofía japonesa, por lo que la llamada modernización, no es más que una nueva forma de explotar más - sutilmente a los obreros, dejando atrás sus derechos como tales; entonces su moral, su filosofía y sus principios básicos, se traducen en calidad y en competencia, creando con ello que el trabajador sea proveedor del de adelante y entonces todos son clientes de todos y proveedores de ellos mismos, dentro de la línea de producción.

Por eso la modernización implica contratar gente experta pero con bajos salarios, a la cual ellos capacita, poniéndole así una mano de obra experta y calificada para ser usada en el momento en que la requieran, rotandola en los puestos y otorgándoles un mísero salario. Esta visión empresarial se le ha dado el nombre de "obrero universal", y aquí en México se le conoce más bien como "el mil usos".

"La modernización significa para nosotros como obreros, el que la capacitación que uno tenga no va a ser proporcional al salario y que destruye la vieja forma de trabajar en donde entre más sabía uno más ganaba, porque eso era lo que se usaba antes, que mientras uno más le preguntaba podía ir ascendiendo y ascendiendo pero ahora ya no por el control tan estricto de la producción." ***

En los círculos de calidad, se introducen los principios gufa, en estas reuniones se dedica tiempo al trabajador para que platique sus problemas y entre todos los discutan; sin embargo estos constituyen espacios para controlar el trabajo de los obreros antes de aportarles elementos de formación que contribuyan a su desarrollo como persona y como trabajador.

*** Testimonio de un Trabajador de Ford Cuautitlán.

Es importante resaltar, que dicha modernización, no pudo llevarse como-
tal en la planta de Cuautitlán, porque los mismos trabajadores argumentan que
lejos de disminuirles la jornada laboral y mejorar las condiciones de traba-
jo, los ha llevado a la intensificación de la jornada y a la explotación de -
su fuerza física y mental.

En cambio en la planta de Hermosillo, la implantación de la automatiza--
ción, y de la organización laboral, fueron aceptadas, ya que desde su apertu-
ra se capacitó a todos los trabajadores en relación a los elementos técnicos-
necesarios para la producción, además de hacerlos sentir parte de la empresa-
considerándolos como parte de una gran familia -la empresa-, y con márgen de-
decisión sobre los problemas de la misma, a tal grado que ellos mismos pre--
guntaban : ¿Cuándo contratamos a los obreros?.

Ante esto, en la compañía se implementan programas de capacitación encami-
nados a propiciar entre los trabajadores la adquisición de nuevas habilidades,
y destrezas, que requiere la nueva filosofía, y así estar preparados para los-
cambios en la tecnología que se pueda implementar más adelante en el proceso--
de trabajo, lejos de fomentar la formación del trabajador.

3.3 MARCO LEGAL Y EMPRESARIAL.

Las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Ford Motor Company, como pasa en muchos otros, se encuentran reglamentadas en una serie de estipulaciones legales y en gran medida determinadas por la estructura empresarial.

En el Contrato Colectivo de Trabajo, se norman las condiciones de carácter general, y con menos importancia operativa que los convenios, se encuentran -- los reglamentos de trabajo. Cabe destacar que casi siempre existen dos convenios para la misma planta, como sucede en esta compañía, uno para la matriz -- (en el D.F.) y otro para foráneas.

Ahora bien, en los Contratos de Trabajo de las plantas de Cuautitlán y -- de Hermosillo; aunque son de la misma compañía, se encuentran diferencias en cuanto a sus estatutos, y podemos decir no grandes diferencias, pero si muy -- significativas. Un ejemplo de ello lo mencionaremos en los estatutos referentes a las condiciones de trabajo y a los requisitos de ingreso de estas dos -- plantas, en el siguiente cuadro.

PLANTA DE CUAUTITLAN

PLANTA DE HERMOSILLO

CONDICIONES DE TRABAJO

- La labor semanal de los trabajadores será de 40.0 horas para la jornada diurna, de 37.5 horas para la jornada mixta y de 35.0 horas para la nocturna; distribuidas de lunes a viernes.

- La labor semanal de los trabajadores será de 45.0 horas para la jornada diurna, 42.5 horas para la jornada mixta y de 40.0 horas para la jornada nocturna; distribuidas de lunes a viernes.

- La empresa está obligada a cubrir por las jornadas antes mencionadas el equivalente de un salario de cincuenta y seis horas, quedando entendido y convenido expresamente que en el pago de dicho salario se encuentra incluido el correspondiente a los descansos semanales.

- Empresa y Sindicato, acuerdan-- que el pago de las Jornadas mencionadas será de 56 horas. Dicho pago se hará en efectivo el último día de su labor semanal. En caso de que fuera necesario que el trabajador permaneciera después de su jornada por una faltante de pago imputable a la Empresa, ésta se obliga a cubrir la hora adicional como tiempo extra.

TIEMPO EXTRA

- El tiempo efectivo trabajado en exceso de la jornada diurna de siete horas y media o de la nocturna, será considerada como labor extraordinaria y se pagará con un 100% más del salario diario ordinario.

- Los trabajadores laborarán tiempo extraordinario cuando fueren requeridos por la Empresa en la forma y términos previstos por los Artículos 66, 67 y 68 y demás relativos de la Ley Federal del Trabajo. Se entiende por tiempo extraordinario toda prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.

- Los trabajadores sólo podrán laborar tiempo extraordinario cuando tengan autorización de la Empresa. Los reportes de Tiempo servirán para justificar dicho trabajo y el derecho para cobrarlo.

- Para cubrir los volúmenes de producción de esta planta, Empresa y Sindicato se pondrán de acuerdo para programar el tiempo extraordinario que se requiera.

REQUISITOS DE INGRESO

- Tener 18 años a más de edad comprobándolo con Acta de Nacimiento.
- Certificado de Educación Primaria como mínimo.
- Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada o en trámite.

- Tener 18 años o más, comprobándolo con Acta de Nacimiento.
- Certificado de Educación Secundaria, como mínimo.
- Cartilla del Servicio Militar Nacional liberada o en trámite.

- Licencia de manejo cuando se tenga.
- Registro Federal de Contribuyentes.
- Número de afiliación del IMSS, cuando se tenga.
- Número de afiliación del IMSS - cuando se tenga.
- Registro Federal de Causantes.
- Constancia de no antecedentes - Penales.
- Aprobar el Programa de Entrenamiento y Habilidades Básicas, - (becario).

Asimismo, se observa que la cantidad de departamentos, así como la creación de nuevos se determina en base a las necesidades de la empresa sin la participación de los trabajadores, por esto la iniciativa en la formulación de -- los contratos corre siempre a cargo de la empresa.

Los convenios departamentales de trabajo al estar pactados por los trabajadores, crean división y los debilitan frente a la empresa al definir la materia de trabajo. Por otra parte, la proporcionalidad de los salarios de un departamento a otro -dado el tipo de destreza y el nivel de preparación distinto que implica cada tipo de trabajo-, no se encuentran pactados, sino que dependen de la fuerza en las negociaciones lograda por cada departamento.

Las violaciones a los convenios realizadas por la empresa, incluso en --- cuanto a despojar a los trabajadores de su materia de trabajo o introducir nuevas tecnologías, no se consideran violaciones al contrato colectivo.

Como se señaló, para una misma compañía, existe un convenio distinto, podemos decir entonces, que la simple existencia de esta diferencia niega aquello de "trato igual para trabajo igual". Así en Cuautitlán se presentan diferencias en relación a la reglamentación en Hermosillo, por ejemplo en la primera para - poder ingresar a la planta no es necesario aprobar un curso de becario, sin em-

bargo en Hermosillo si, debido esto a que existe una tecnología nueva y maquinaria automatizada, además de que se dan diferencias organizativas laborales insertas en contextos sociales, políticos y económicos diferentes, independientemente de que se trate de producir autos en ambas.

En ese mismo sentido, las características que marcan la diferencia de las relaciones laborales entre una planta matriz y otra foránea, radican en el mismo desarrollo de la industria automotriz, de acuerdo a la etapa o núcleo en que se encuentren. Por tanto, la planta de Cuautitlán está ubicada dentro del primer núcleo, donde impera un sistema tradicional del trabajo; mientras que la -- planta de Hermosillo se ubica en el tercer núcleo, en el que existe un sistema socio-técnico del trabajo.

En el tercer núcleo, el grupo de plantas exportadoras, está sometido a las tendencias básicas de la reorganización laboral en Estados Unidos. En primer lugar, podemos mencionar un abatimiento salarial: el salario base horario en las plantas más antiguas es 72% mayor que en las plantas exportadoras y, con las -- prestaciones la diferencia es de 78%. En el caso de la planta Ford de Hermosillo, tenemos que en la más baja de las diez categorías de trabajador, el salario horario es de 2936.18 pesos y en la más alta, de 5275.40 pesos. En la planta de la misma empresa situada en Cuautitlán, la categoría más baja es de 3100.80 pesos por hora (6% mayor), y la más alta de 6469.40 pesos (19.4% mayor)

Esto lo podemos ver reflejado en el cuadro que a continuación presentamos:

TABULADOR DE SALARIOS (5)

<u>CUAUTITLÁN</u>			<u>HERMOSILLO</u>		
GRUPO	GRADO	SALARIO POR HORA.	NIVEL	SALARIO POR HORA.	CLASIFICACION.
II	B	3100.80	1	2936.18	
II	A	3496.30	2	3194.74	
III	B	4542.30	3	3453.31	
III	A	4956.00	4	3719.68	
IV	B	5643.40	5	3985.18	TECNICO
IV	A	6469.40	6	4243.74	FORD
			7	4508.39	
			8	4759.57	
			9	5015.10	
			10	5275.40	

En estos datos, podemos ver que el trabajador más calificado en Hermosillo tiene un nivel salarial, semejante al del grupo III de Cuautitlán; que nos indica que a pesar de ser la planta de Hermosillo una de las más modernas -con que cuenta la compañía Ford a nivel internacional-, el salario de los trabajadores es baja en relación al costo de vida de su ciudad. Lo mismo sucede en la planta de Cuautitlán, sin embargo, ésto es generalizado con todos los trabajadores de la sociedad mexicana, debido a las políticas económicas y políticas gubernamentales que se han venido gestando desde hace algún tiempo, y que ahora se vienen a reforzar con el TLC (Tratado de Libre Comercio), impulsando a gran escala la inversión en México y ofreciendo generosos incentivos en la --

(5) Contratos Colectivos de Trabajo de las plantas Ford Cuautitlán y Hermosillo. 1991-1993, 1990-1992 respectivamente.

apertura de plantas a consorcios extranjeros, como lo hizo con la planta de -
Hermosillo, ofreció la infraestructura necesaria, como carreteras, drenaje, co-
municación terrestre y vía satélite, y tratamiento de desechos industriales.

Ahora bien, retomando la cuestión de los salarios, vemos que estas plan-
tas aumentan rápidamente las exigencias de trabajo y de producción, no así con
respecto al incremento salarial. Dándose una gran diferencia en cuanto a los-
salarios con otra planta ubicada en Estados Unidos; estas diferencias en cuan-
to al costo de trabajo, refutan por sí mismas las dudas acerca de este tipo de
ventaja comparativa: calculando con un cambio de 3000 pesos por dólar, tenemos
que en la categoría más alta de ambas plantas con 2.25 dólares por hora y 1.75
dólares por hora respectivamente, contra aproximadamente de 22 a 26 dólares -
por hora en la planta de menor nivel salarial.

Por otra parte, vemos también un retroceso en cuanto a derechos que tradi-
cionalmente existían en las plantas más antiguas. Como se puede constatar en -

el siguiente testimonio: "Yo entré a trabajar por medio del anuncio del-
periódico en 1962. Hice mi solicitud, me gustó el ambiente
y me quedé a trabajar con una variación así de cuatro días,
de exámenes médicos, pruebas así de aptitudes y todo eso, -
no tuve problemas ya que todo estuvo bien.
Eso era antes porque hoy uno tiene que entrar a través de-
los filtros sindicales y de la empresa. En lo sindical tie-
ne que ser uno, una gente recomendada por la CIM y una vez
que pasó uno ese filtro, tiene que ser un super hombre pa-
ra que pueda entrar a la fríega de producción."****

A este respecto, en la planta de Cuautitlán, el trabajador que ingresa -
no tiene que aprobar el programa de entrenamiento inicial, en tanto que en -
Hermosillo, el trabajador que ingresa debe aprobar el Programa de Entrenamien-
to y Habilidades Básicas; y aquí la empresa puede cambiar libremente a sus tra-
bajadores de un departamento a otro, e incluso de un turno a otro, según sus -

**** Testimonio de un trabajador de Ford Cuautitlán.

necesidades; lo que no ocurre en la planta de Cuautitlán. En la duración de la jornada de trabajo de la empresa, los trabajadores de Hermosillo tienen 8 horas más a la semana; asimismo cuentan con 13 días de descanso al año, y en Cuautitlán con 18 días.

Otro aspecto a considerar, es el de la expansión de las normas de organización del trabajo japonesas en las nuevas plantas mexicanas; en Cuautitlán - (sistema tradicional), se ha comenzado mediante un programa de trabajo en --- equipo, pactado con el sindicato. Dicho programa se justifica, a partir de la necesidad de incrementar la calidad para lograr competitividad nacional de los productos y así poder asegurar la permanencia de la planta.

El caso más avanzado de "japonización" lo encontramos en Hermosillo, cuyo contrato colectivo está plenamente integrado el principio de la organización del trabajo japonés. La empresa lo define como "Sistema Socio-Técnico" y presenta una comparación con el Sistema Tradicional.

COMPARACION DEL SISTEMA SOCIO-TECNICO CON EL TRADICIONAL

TRADICIONAL

- . Atención al individuo limitada a- como ejecuta individualmente su - trabajo.
- . El diseño del trabajo limita las habilidades y fragmenta el trabajo. Separa el hacer y pensar.
- . Responsabilidad enfocada en el in dividuo.

SOCIO-TECNICO

- . La responsabilidad del individuo extendida para mejorar los resul tados.
- . El diseño del trabajo enriquece- el contenido, enfatiza responsa- bilidad total, y combina el hacer y el pensar.
- . Uso frecuente de grupos como uni dades básicas de responsabilidad.

- . Trabajo físico y definido.
- . Estructura organizacional estrati
ficada con control de arriba-abajo.
- . La coordinación y el control es -
en base a reglas y procedimientos.
- . Mayor énfasis en prerrogativas y -
autoridad de posición.
- . Símbolos de estatus dados para -
reforzar la jerarquía.
- . Pago individual en la evaluación
del trabajo.
- . Los errores son controlados por -
la supervisión, funciones de es--
pecialistas, tecnología.
- . El comportamiento de los individuos
está controlado, la resistencia a -
los cambios genera mayores contro--
les gerenciales.
- . Definición flexible de respons
abilidades, flexible a los cambios.
- . Estructura organizacional con ni
veles mínimos necesarios consis-
temas de soporte e influencia mu
tuas.
- . Coordinación y control basado en-
objetivos compartidos, valores y
tradiciones.
- . Énfasis de la gerencia en solu--
ción de problemas, información
relevante y expertos.
- . Diferencias de estatus mínimos.
- . Pago individual basado en habi
lidades y nivel de conocimiento.
- . Las variables (errores) deben de
controlarse desde su origen, se-
requiere de estar informado, te-
ner habilidad y autoridad. Un --
grupo de trabajo autónomo puede
controlar las variables.
- . El sistema de trabajo debe estar
diseñado para alcanzar los obje-
tivos del negocio y de la gento.

Al hacer la comparación entre estos dos sistemas, consideramos que las ca
racterísticas del sistema socio-técnico, son buenas en el sentido de hacer co-
lectivo el trabajo, integrar al trabajador en la solución y propuestas del mi
gmo, de pretender unir el hacer y el pensar, sin embargo, ésto en el plano del-
deber ser, es decir, la teoría es una cosa, y ya en el plano fáctico adquiere-
otro carácter; puesto que la empresa ,lleva al trabajador de una "forma agrada
ble" a cumplir sus objetivos y exigencias de mayor productividad. Por tanto, -
diremos nuevamente, que sí bien con este sistema se abre un espacio de discu--

sión y participación para el trabajador, está lejos de ser un espacio formativo para él.

Como podemos observar, la industria automotriz a constituido el campo más fértil para la adaptación de este tipo de sistemas; y aún cuando estos son utilizados por la empresa para administrar y controlar las relaciones laborales - de "la mejor manera", los trabajadores se han dado cuenta de que ésto constituye una sutil forma de explotarlos, ellos se revelan y manifiestan sus inconformidades, sabiendo que pisotean sus derechos como trabajadores y como personas.

Un ejemplo de estas manifestaciones es la planta de Hermosillo, ya que en su corta historia registra una cadena de incidentes:

. El día que se inauguró la planta, durante octubre de 1986, los trabajadores emplearon listones rojinegros en el brazo, como señal de protesta por lo que consideraban un bajo salario.

Identica propuesta llevaron a cabo en marzo de 1988, para demostrar inconformidad con la negociación del Contrato Colectivo.

. Una huelga sindical desde el primero de marzo hasta el 9 de abril de 1987, motivada por inconformidad ante el proceso de revisión salarial.

. Una huelga de hambre desde el 11 de noviembre de 1988 hasta el 25 del mismo mes. Su motivo fué modificar las condiciones de trabajo en la planta.

. Dos paros sindicales, uno el primero de marzo de 1988, con duración de 12 horas, inconformándose con los resultados de la revisión salarial, y otro el 19 de noviembre de 1988, por cuatro horas, como apoyo a la huelga de hambre.

. Un boicot el 19 de noviembre, dañando los trabajadores 90 automóviles.

. Despido de trabajadores: En abril de 1988, fueron despedidos 14 obreros, en agosto de 1988 fué despedido el secretario suplente del sindicato local,

que había estado en huelga de hambre; y en diciembre de 1988 fueron despedidas 35 personas, que pertenecían a la dirección del sindicato local. En todos los casos, el argumento fué agitación y boicot.

Por su parte, los trabajadores de la planta de Cuautitlán, han organizado diferentes manifestaciones de lucha laboral, ante los bajos salarios y las condiciones de trabajo a lo largo de su historia; creando así su propio sindicato dentro de la empresa que defendiese verdaderamente los derechos de los trabajadores y en contraposición, al sindicato creado por la empresa. Este hecho, entre otros, ha obtenido algunas veces logros, y en otros casos hostigamiento por parte de la empresa.

Cabe señalar, que el movimiento más significativo en los últimos años, es el de los Trabajadores Despedidos, iniciado en 1987, ante la venta del Contrato Colectivo vigente en ese tiempo, y la estipulación de uno nuevo, donde se dieron modificaciones trascendentales en relación a los derechos de los trabajadores y a las relaciones laborales nuevas que se venían generando a raíz de la implementación de nueva tecnología, y con ella una filosofía del trabajo retomada de la organización empresarial del Japón.

En consecuencia de este conflicto, la empresa tomó las medidas más drásticas para con los trabajadores, entre ellas el hostigamiento moral y físico (golpes), en muchas ocasiones en la línea de producción; además de despedir masivamente a muchos trabajadores, sin más pretexto que argumentar que eran negativos para el logro del objetivo de la empresa, en relación a la productividad y competencia con la industria automotriz en nuestro país.

CAPITULO IV. PROGRAMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO CULTURAL PARA EL TRABAJADOR.

UNA PROPUESTA.

4.1 Consideraciones Preliminares.

4.2 Programa.

4.2.1 Metodología de trabajo y Evaluación.

CAPITULO IV. PROGRAMA DE CAPACITACION Y DESARROLLO CULTURAL PARA EL TRABAJA-
DOR. UNA PROPUESTA.

Con el constante avance tecnológico y científico que experimenta el mundo actual, resulta necesario que los trabajadores tengan acceso a las aplicaciones prácticas del conocimiento en este ámbito.

El progreso científico y tecnológico llega a los centros de trabajo, haciendo cada día más necesaria la capacitación de los trabajadores. Antiguamente, el nuevo trabajador era incorporado a su labor, sin la menor preparación y conocimiento de lo que tenía que hacer, de la organización del centro de -- trabajo, de los jefes, de sus derechos y obligaciones, etcétera, --como sucedía en la planta automotriz Ford Motor Company de Cuautitlán, en sus inicios--, ésta situación se traducía en ineficiencia, inseguridad, accidentes de trabajo y profunda frustración de los trabajadores; lo que no sucede ahora, pues con -- dichos avances, las empresas requieren de un personal capacitado --¿Adiestrado?-- en relación al puesto a desempeñar, como se muestra claramente en Ford Hermosillo.

De ahí la importancia de la capacitación de los trabajadores, pues además de ser una necesidad, es un derecho que la Ley Federal del Trabajo le otorga; -- por ello toda empresa tiene la obligación de impartirla a su personal, debien-- do estar encaminada a promover el desarrollo multifacético del trabajador, es decir, al desarrollo de sus áreas social, educativa, económica y cultural.

Así, capacitar al trabajador es hacerlo consciente y responsable de la -- importancia de su actividad, de su trabajo, es darle los elementos teórico-práct

ticos para la propia superación y es al mismo tiempo una muestra objetiva del cambio individual y social que se espera y que resulta inevitable y necesario. Para ello se requiere de una educación en la que, sus contenidos, objetivos y métodos se encaminen a lograr la formación integral del trabajador y a permitirle una reflexión, análisis, conocimiento y transformación tanto de su vida como de su trabajo. Ya que dicha formación se logra principalmente a través - de la educación y el trabajo que forman parte de su expresión cultural.

La educación y el trabajo necesariamente se desarrollan en condiciones - sociopolíticas y económicas que orientan el perfil de sociedad y hombre que - se quieren construir; por eso, hablar de educación del trabajador es insistir en la formación que debe tener, ligada al tipo de necesidades sociales imperantes, a la división técnica del trabajo y a la tecnología que éste incorpore; además de estar estrechamente relacionada a las necesidades, intereses y motivaciones de los trabajadores que se puedan asumir responsabilidades directas, tanto en sus organizaciones como en la gestión de las empresas y de la sociedad, ya que el formar va más allá de la calificación.

Entonces se requiere de una educación permanente para el trabajador, que se cristalice en una formación inicial, continua y general en las estructuras educativas y en los lugares de trabajo. La relación Educación-Trabajo, no sólo es una cuestión de carácter pedagógico, porque el trabajo influye y determina fundamentalmente las condiciones de vida de los trabajadores, es de esas condiciones que se debe partir para elaborar y desarrollar un Programa de Formación que contribuya a su formación integral, partir de la realidad y no de ilusiones, vinculando lo teórico con la acción directa que los trabajadores están desarrollando en el ámbito político, económico, social y cultural.

Así, el que un trabajador aprenda el proceso para hacer tal o cual producto, conozca el uso y manipulación precisa de las herramientas y maquinaria, etcétera, habla de la necesidad de planear la enseñanza de manera particular y específica, implementando Programas de Capacitación, los cuales incluyen -- una serie de elementos fundamentales para su elaboración :

- Detección de Necesidades.
- Programación.
- Aplicación.
- Evaluación.

4.1 CONSIDERACIONES PRELIMINARES.

La capacitación es uno de los elementos educativos necesario e importante para el trabajador en su desempeño laboral y su participación social; portanto, definimos la capacitación como un proceso educativo mediante el cual-- el individuo desarrolla sus capacidades biopsicosociales en la adquisición de conocimientos, actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas que le permitan hacer la transformación de la materia, pero también que lo conduzcan a "llegar a ser", es decir, al perfeccionamiento de su personalidad, a la conciencia de su responsabilidad en el trabajo, así como su autovaloración como persona e integrante de una sociedad determinada.

La capacitación como proceso conlleva cuatro etapas fundamentales para su planificación y puesta en marcha, que son: Detección de Necesidades, Pro--

gramación, Aplicación y Evaluación, y que a continuación describimos:

I. DETECCION DE NECESIDADES.

Es el proceso que da inicio a la capacitación, y constituye un paso indispensable para precisar necesidades; de acuerdo con los objetivos que se persiguen, para obtener información de carácter general o particular, y ésta puede ser tan extensa como los requerimientos lo exijan.

En el marco de la capacitación, la detección es la etapa que permite conocer los problemas, generales o particulares, que enfrenta un departamento y que le impiden alcanzar de manera óptima sus objetivos; además reconoce que en cualquier unidad organizacional hay objetivos y procedimientos formales e informales, y ambos tienen que ser tomados en cuenta para determinar, con la mayor precisión posible, tanto las necesidades que en materia de capacitación requiere cada órgano administrativo, cuanto otro tipo de medidas tendientes a mejorar el trabajo interior de la organización.

La Detección de Necesidades de capacitación debe formularse en dos niveles NIVEL GENERAL. Compara los objetivos y los procedimientos de la organización con el funcionamiento real de ésta, a efecto de identificar la presencia de obstáculos al desempeño eficiente y al logro de sus propósitos. El análisis de manuales administrativos y las entrevistas o cuestionarios a funcionarios, son auxiliares insustituibles en este nivel.

NIVEL PARTICULAR. Determina necesidades de capacitación y de enseñanza abierta del personal de un área administrativa al interior de un departamento. Este nivel está constituido, a su vez, por dos métodos: uno, el de detección de de

manda de enseñanza abierta, que arroja datos sólo a nivel de necesidades individuales; y otro, conocido generalmente como Detección de Necesidades de Capacitación, por el cual se obtiene información de tres tipos :

1. NECESIDADES DE LA ORGANIZACION : se trata de las necesidades que se manifiestan por dificultades para alcanzar los objetivos generales de una organización, o bien porque se presume que una porción importante de los mandos medios de la dependencia, adolece de ciertas habilidades.

2. NECESIDADES DEL PUESTO; estas necesidades se pueden identificar mediante un ejercicio de comparación que consiste en enumerar las diferencias entre el desempeño real de un trabajador en su puesto y lo que se espera obtener del desempeño de ese puesto independientemente de quien lo ocupe. La descripción y la valuación de puestos en un mecanismo útil para llevar a cabo este nivel de Detección de Necesidades.

3. NECESIDADES DEL INDIVIDUO : son aquellas necesidades que cada persona experimenta y que considera indispensable satisfacer para realizar sus tareas de manera óptima. En este tipo de información se incluyen las necesidades de enseñanza abierta; la entrevista y la encuesta son útiles en este nivel y -- arrojan datos de los requerimientos relacionados no sólo con el ambiente de trabajo en particular, sino además, con el desarrollo del individuo en general.

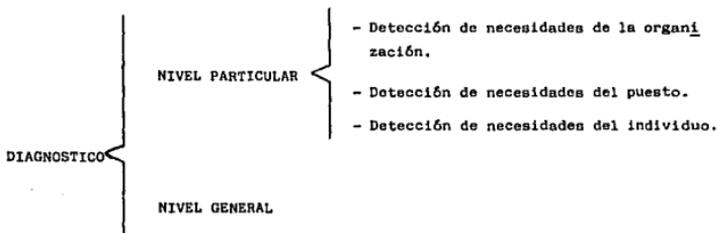
Desde luego, los resultados de la Detección de Necesidades son indispensables para determinar metas, cuantificar recursos y programar los eventos -- con los cuales se satisfarán las necesidades detectadas. Así pues, la Detección de Necesidades de Capacitación independientemente del nivel en que se presentan, debe responder a las interrogantes :

- ¿En dónde se requiere capacitación?

- ¿ Quién necesita capacitación ?
- ¿ En qué rubro se necesita capacitación ?
- ¿ Cuáles incidencias justifican la necesidad ?

Tanto la organización, las ocupaciones y los trabajadores presentan necesidades actuales y debido a las condiciones cambiantes (aumento de la demanda de servicio, reestructuración de la organización, establecimiento de nuevas metas, objetivos y programas, etcótera) pueden preverse nuevas necesidades.

ETAPA DE DIAGNOSTICO



II. PROGRAMACION.

Es la etapa en la que el área responsable de la capacitación, integra y da orden a un conjunto de acciones encaminadas a atender las necesidades que se detectaron en la etapa anterior. Así pues, programar significa prever con claridad, los recursos para llevar a cabo los eventos de capacitación.

Ahora bien, la programación de los eventos debe considerar los siguientes

aspectos :

- a) FUNDAMENTACION : en términos de los problemas que dan origen al curso, conferencia o taller, y su prioridad institucional.
- b) IDENTIFICACION : nombre del evento, objetivo y personal a capacitar.
- c) OBJETIVO : es la meta que orienta al programa, y que da respuesta a los objetivos particulares de cada evento y a los resultados cualitativos que seesperan al término de su aplicación.
- d) CONTENIDO : temas que guiarán cada evento.
- e) TECNICAS : mecanismos y métodos didácticos que requiere el desarrollo de cada evento.
- f) CALENDARIZACION : periodos en que se provee deban llevarse a cabo los eventos contenidos en el programa.
- g) RECURSOS PRESUPUESTALES : cantidad de dinero necesario para desarrollar el programa .

Los círculos de enseñanza abierta deben ser programados sobre la base de un esquema similar al descrito anteriormente.

ETAPA DE PROGRAMACION

DIAGNOSTICO → PROGRAMACION → PROGRAMA

- Fundamentacion
- Identificacion.
- Objetivo
- Contenido
- Técnicas de enseñanza-aprendizaje.
- Material didáctico y equipo
- Calendarizacion
- Recursos presupuestales.

III. APLICACION.

La aplicación es la etapa que sirve para realizar los eventos de capacitación y poner en marcha los círculos de estudio de enseñanza abierta, en las fechas y los períodos establecidos en la etapa de programación.

La aplicación es una tarea permanente, a lo largo del año, y en períodos distintos se van desarrollando los eventos y todos son evaluados en términos de sus resultados y de su misma ejecución. Por eso, la aplicación adecuada de esta etapa es fundamental: no basta que se celebren los eventos y se cumplan los programas, sino sobre todo, que mediante la ejecución se incida positivamente en el comportamiento y en las actitudes de los trabajadores.

Es importante, que el departamento de capacitación instrumente periódicamente cursos, conferencias, talleres u otros eventos, para formar personal o reforzar conocimientos en la aplicación de los métodos que las etapas exigen.

ETAPA DE APLICACION



Elementos:

- Instructores, corrdinadores o ponentes.
- Capacitandos.
- Material y equipo.
- Fechas y horarios
- Instalaciones.

IV. EVALUACION.

Para el hombre, ha sido importante conocer con precisión el grado de avance y logro de cada una de las acciones que conforman su vida personal, familiar social, laboral y profesional.

Para ello ha utilizado diversos elementos que le ayudan a interpretar y - formular juicios de valor; es decir, evaluar cada una de sus vivencias diarias y a partir de esto, corregir o rectificar rumbos equivocados y ampliar los -- aciertos.

Así pues, la evaluación es necesaria en toda acción educativa, ya que es un proceso eminentemente didáctico, concebida como una actividad que, convenientemente planeada y ejecutada, coadyuva a vigilar y mejorar la calidad de toda práctica pedagógica.

Es importante destacar que existe una relación muy estrecha entre los conceptos de aprendizaje, de enseñanza y de evaluación. Porque de acuerdo a la -- concepción que se tenga de éstos es como se va a planear la evaluación.

" Considerar que el objeto de la evaluación es la comprensión del proceso de aprendizaje, lleva a intentar resolver algunas cuestiones como por ejemplo, ¿Por qué este proceso se dió de determinada manera?, ¿Qué aspectos del curso - favorecieron o dificultaron el proceso de aprendizaje? , ¿Hasta dónde el participante se percibe a sí mismo en su proceso de aprender?." (1)

La evaluación educativa no puede ser realizada únicamente por personal -- experto, por departamentos especializados de evaluación, sino que serán funda-

(1) Díaz Barriga, Angel. Didáctica y Currículum. Pág. 123.

mentalmente los instructores y capacitandos quienes participan en ella.

La evaluación vista como una interacción entre una evaluación individual y una grupal, es un proceso que permite reflexionar al participante de un -- evento, sobre su propio proceso de aprender, a la vez que permite confrontar este proceso con el seguido por los demás miembros del grupo, y de la manera como el grupo percibió su propio proceso. La evaluación así concebida tiende a propiciar que el sujeto sea autoconsciente de su proceso de aprendizaje.

Ahora bien, el que se hable de evaluación y acreditación, no significa -- lo mismo, pues la acreditación se relaciona con la necesidad institucional de certificar los conocimientos; con ciertos resultados del aprendizaje referidos a una práctica educativa; resultados que deben estar incorporados en los objetivos terminales o generales de un evento educativo, pero que no dejan de ser cortes artificiales en el proceso de aprendizaje de una persona. Y la evaluación es la comprensión del proceso de aprendizaje.

Es por esto, que en la práctica, la detección de necesidades de capacitación, --considerada como evaluación inicial-- la realizamos a través de la aplicación de entrevistas y encuestas, dirigidas a trabajadorea, ingenieros y personal administrativo encargado del área de capacitación. Con lo cual obtuvi--mos la orientación del contenido del Programa que a continuación presentamos.

4.2 PROGRAMA EDUCATIVO DE DESARROLLO CULTURAL DEL TRABAJADOR, PARA PROMOVER SU INTERACCION EDUCATIVA, SOCIAL Y ECONOMICA, DESDE EL AMBITO DE LA CAPACITACION.

La industria automotriz Ford Motor Company, se ha preocupado por incrementar el nivel de formación y desarrollo profesional de sus trabajadores. Ha encomendado al departamento de capacitación de personal, la responsabilidad de diseñar y llevar a cabo los programas de capacitación que coadyuven a mejorar el desempeño laboral de sus trabajadores.

La empresa para incrementar este nivel de formación, introduce nueva maquinaria, herramientas y métodos organizativos enfocados al avance tecnológico y productivo, para lo cual requiere de un saber sistematizado que le garantiza contar con un personal preparado para satisfacer las necesidades y demandas de producción, apoyándose de la capacitación.

Entonces, se da una mayor preocupación por habilitar y entrenar a sus trabajadores para el desarrollo de sus funciones bajo la dirección de una filosofía de trabajo de origen japonés -círculos de calidad, justo a tiempo-, que conlleva la formación del individuo haciéndolo parte de la filosofía y de la empresa; formándolo bajo las premisas de : "el individuo es confiable", -- "el individuo participa, si no se le reprime", "la gente es capaz de autoevaluarse", ...; a tal grado que el personal llega a decir "¿Cuándo contratamos a los obreros?"

Dicha formación, dista mucho de un desarrollo integral del individuo, -- pues no se han incluido cursos que lo hagan participe del desarrollo cultural, en el cual figura como el principal creador.

INDUSTRIA AUTOMOTRIZ FORD MOTOR COMPANY,
PLANTA DE CUAUTITLAN, MEXICO, Y HERMOSILLO, SONORA.

PROGRAMA EDUCATIVO DE DESARROLLO CULTURAL DEL TRABAJADOR,
PARA PROMOVER SU INTERACCION EDUCATIVA, SOCIAL Y ECONOMICA,
DESDE EL AMBITO DE LA CAPACITACION.

OBJETIVO GENERAL : Promover la formación integral del trabajador, a través de conocimientos, habilidades y actividades educativas, recreativas y culturales.

POBLACION : Técnico- operativo.

MODULO I. ACTUALIZACION TECNICO-OPERATIVA.

OBJETIVO : Proporcionar los conocimientos técnicos indispensables, al participante, para atender necesidades elementales como la conservación y el mantenimiento de vehículos automotrices y resolver problemas de electricidad básica.

CONFERENCIAS, TALLERES Y EVENTOS :

- Se realizará una conferencia sobre el tema "Electricidad Básica" para complementar los conocimientos adquiridos en este módulo.

CURSOS:

MECANICA GENERAL (teórico-práctico).

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes conocerán las partes y el funcionamiento de las diferentes sistemas y conjuntos mecánicos de los diversos tipos de unidades existentes en la empresa.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. SISTEMAS DE LA UNIDAD

2.1 Definición de chasis.

2.1.1 Distribución de los sistemas en el chasis.

2.2 Definición de carrocería.

2.2.1 Carrocería prefabricada.

2.2.2 Carrocería integral.

III. MOTOR.

3.1 Principios de funcionamiento.

3.2 Ciclos de trabajo teóricos.

3.3 Diferencias de los ciclos teóricos.

3.4 Construcción general.

3.4.1 Block de cilindros.

3.4.2 Cigüeñal.

3.4.3 Arbol de levas.

3.4.4 Conjunto de cilindro.

3.4.5 Culata.

3.5 SISTEMAS BASICOS DEL MOTOR.

3.5.1 Sistema de aire.

3.5.2 Sistema de lubricación.

3.5.3 Sistema de enfriamiento.

3.5.4 Sistema de combustible.

3.6 CARACTERISTICAS GENERALES DEL EQUIPO NUEVO.

IV. SISTEMA ELECTRICO.

4.1 Circuito eléctrico.

4.2 Componentes.

4.2.1 Motor de arranque.

4.2.2 Alternador.

4.2.3 Regulador.

4.2.4 Batería.

ELECTRICIDAD BASICA (Teórico-Práctico).

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes conocerán las características del funcionamiento del sistema eléctrico, a fin de realizar -- eficientemente las reparaciones.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. METROLOGIA.

- 2.1 Unidades de medida aplicadas al sistema eléctrico.
- 2.2 Herramienta especial.
- 2.3 Sistemas eléctricos.

III. DIAGRAMAS ELECTRICOS.

- 3.1 Interpretación.
- 3.2 Desensamble y ensamble.

IV. FUNCIONAMIENTO DE INSTRUMENTOS.

- 4.1 Ajuste de tacómetro.
- 4.2 Ajuste de velocímetro.
- 4.3 Indicadores.
- 4.4 Análisis de fallas.

MODULO II. PRINCIPIOS BASICOS DE OPERACION Y ANALISIS DE FALLAS.

OBJETIVO : Que los participantes conozcan los componentes de cada uno de los sistemas de línea de producción : fundición, motores, carrocería, pintura, y ensamble final, así como su funcionamiento, y de este modo conocer también las fallas más frecuentes que se presentan - en cada uno de estos sistemas.

CONFERENCIAS, TALLERES Y EVENTOS :

- Se llevará a cabo un recorrido guiado al interior de la planta, para - una mayor identificación de las áreas de las misma.
- Se abrirá un taller de "Operación y análisis de fallas", que permita experimentar las posibles fallas de las unidades y cómo solucionarlas.

CURSOS.

INDUCCION AL PUESTO.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes obtendrán información y elementos que le permitan un adecuado manejo en sus relaciones laborales, así como el marco organizacional e institucional de la empresa.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA EMPRESA.

2.1 Historia.

2.2 Desarrollo.

2.3 El porqué del nombre de Ford Motor Company.

2.4 Proceso de modernización.

III. ORIENTACION DE EMPLEADOS NUEVOS.

3.1 Orientación de Ford Motor Company.

3.1.1 Composición de la organización estructural.

3.2 Prestaciones al trabajador.

3.2.1 vacaciones, días de descanso, etcétera.

IV. REGLAMENTACION DEL TRABAJO.

4.1 Obligaciones del trabajador.

4.2 Derechos del trabajador.

V. CONOCIENDO EL PUESTO.

5.1 Funciones del puesto.

5.2 Integración en el área de trabajo.

5.2.1 Relaciones humanas elemento de integración al medio.

OPERACION Y ANALISIS DE FALLAS.

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes identificarán los componentes y el funcionamiento de la unidad, así como las fallas más comunes.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. COMPONENTES Y FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD.

2.1 Sistema de dirección hidráulica y mecánica.

2.2 Sistema de frenos.

2.3 Sistema eléctrico.

2.4 Sistema de suspensión y llantas.

2.5 Análisis de fallas.

III. REVISIONES DE LA UNIDAD.

3.1 Motor.

3.2 Chasis.

3.3 Carrocería.

3.4 Pintura.

3.5 Frenos.

3.6 Análisis de fallas.

MODULO III. PREVENCIÓN Y SEGURIDAD.

OBJETIVO : Proporcionar al participante conocimientos acerca de la seguridad e higiene, y de la organización necesaria para prevenir accidentes e incendios en el centro de trabajo.

CONFERENCIAS, TALLERES Y EVENTOS :

- Se llevarán a cabo conferencias sobre "Seguridad e Higiene" , "Alcoholismo" y "Salud".
- Llevar a cabo simulacros de evacuación de la planta.
- Formación de Brigadas de Seguridad.

CURSOS.

SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

OBJETIVO : Los participantes, al término del curso conocerán algunas técnicas y medidas preventivas que les permitan incrementar la seguridad y protección de las áreas de trabajo.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. ASPECTOS DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

- 2.1 Concepto de seguridad.
- 2.2 Trabajo en condiciones óptimas de seguridad.
- 2.3 Prevención de accidentes.
- 2.4 Los accidentes y la actitud.

III. NORMAS DE SEGURIDAD.

- 3.1 Reglamento de seguridad.
- 3.2 Personal de seguridad en el área de trabajo.
- 3.3 Material de seguridad.
- 3.4 Equipo de seguridad.

IV. MECANISMO DE SEGURIDAD.

- 4.1 Inspección de seguridad en el área.
- 4.2 Registros de seguridad.
- 4.3 Señalización y símbolos de seguridad.

ALCOHOLISMO.

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes comprenderán como el alcoholismo genera consecuencias en su desarrollo y en sus relaciones sociales.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. ALCOHOLISMO.

2.1 Concepto.

2.2 Alcoholismo : Enfermedad o gusto.

III. EL ALCOHOLISMO EN NUESTRO TRABAJO.

3.1 El alcoholismo.

3.2 Causas.

IV. EL ALCOHOLISMO Y LA DEPRESION.

4.1 Concepto.

4.2 La depresión en el trabajo.

4.3 La depresión y rotación de puestos.

V. CONSECUENCIAS DEL ALCOHOLISMO EN EL ORGANISMO.

5.1 Enfermedades hepáticas.

5.2 Enfermedades gástricas.

5.3 Enfermedades mentales.

VI. CONSECUENCIAS SOCIALES DEL CONSUMO DE ALCOHOL.

6.1 Accidentes de tránsito.

6.2 Hechos delictivos.

6.3 Problemas familiares.

VII. ¿ COMO SOLUCIONAR DICHO PROBLEMA ?

7.1 Soluciones.

FARMACODEPENDENCIA.

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes conocerán los factores, causas y efectos que propician la farmacodependencia dentro de una sociedad y las medidas de prevención existentes.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. DEFINICION Y CONTEXTUALIZACION DE LA FARMACODEPENDENCIA EN NUESTRA SOCIEDAD.

III. CAUSAS DE LA FARMACODEPENDENCIA.

3.1 Individuales.

3.2 Ambientales

3.3 Psicológicas.

3.4 Sociales.

3.5 Culturales.

IV. TIPOS DE FARMACOS.

4.1 Lícitos.

4.2 Ilícitos.

V. CLASIFICACION DE LOS FARMACODEPENDIENTES.

VI. TOLERANCIA A LOS FARMACOS.

6.1 Dependencia física.

6.2 Dependencia psicológica.

VII. EFECTOS DE LOS FARMACOS.

7.1 Inhalantes.

7.2 Alucinantes.

7.3 Estimulantes.

7.4 Tranquilizadores.

7.5 Sedantes.

7.6 Narcóticos.

VIII. PREVENCIÓN DE LA FARMACODEPENDENCIA.

8.1 Individuo.

8.2 Familia.

8.3 Escuela.

8.4 Sociedad.

IX. MÉTODOS DE SOLUCIÓN AL CONSUMO DE DROGAS.

9.1 Información eficaz.

9.2 Acercamiento a los hijos.

9.3 Práctica de deportes.

9.4 Ocupación del tiempo libre.

X. CENTROS DE TRATAMIENTO.

10.1 Cruz Roja Mexicana.

10.2 Cruz Verde.

10.3 Pabellón de psiquiatría del Hospital General.

10.4 Hospitales Psiquiátricos.

10.5 Centros de Salud.

10.6 ISSSTE.

10.7 IMSS.

10.8 Consejo Tutelar.

10.9 Centros de Readaptación Social.

10.10 CREA.

10.11 DIF.

PRIMEROS AUXILIOS.

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes conocerán y aplicarán las medidas médicas necesarias en casos de emergencia y accidentes en centro laboral.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. RESPIRACION.

2.1 Aparato Respiratorio.

2.1.1 Vías respiratorias altas.

2.1.2 Vías respiratorias bajas.

2.1.3 Asfixias.

III. APARATO DIGESTIVO.

3.1 Partes y funciones.

3.2 Enfermedades más comunes.

3.3 Técnicas médicas necesarias.

IV. TEMPERATURA.

4.1 Uso del termómetro.

4.1.1 Diferentes grados de temperatura.

4.2 Técnicas médicas necesarias.

V. PRESION ARTERIAL.

5.1 Frecuencia cardiaca.

5.2 Uso del maunómetro.

5.3 Técnicas médicas necesarias.

VI. CONVULSIONES.

6.1 Tipos de convulsiones.

6.2 Técnicas médicas necesarias.

VII. FRACTURAS.

7.1 Tipos de fracturas.

7.1.1 Entablillado.

7.1.2 Vendajes.

VIII. HEMORRAGIAS.

8.1 Tipos de hemorragias.

8.2 Causas y efectos.

8.3 Técnicas médicas necesarias.

SIMULACROS DE EVACUACION DE INSTALACIONES EN CASOS DE SISMO E INCENDIO.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes conocerán las medidas preventivas que deben aplicarse en casos de siniestro.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. DEFINICION DE SISMO E INCENDIO.

2.1 Características.

2.2 Tipos de sismo e incendios.

III. ¿COMO ACTUAR ANTE UN SISMO O INCENDIO?

3.1 Fase preventiva.

3.1.1 Motivación.

3.1.2 Coordinación.

3.1.3 Estudio del lugar que habitamos.

3.1.3.1 Lugar de trabajo.

3.1.3.2 Hogar.

3.2 Elaboración del Plan de Acción.

3.2.1 Alarma preventiva.

3.2.2 Desalojo.

3.2.2.1 Elección y señalamiento de las vías de evacuación.

3.3 Procedimiento de abandono de salones, auditorios y oficinas.

3.3.1 Normas para el tránsito en vías de evacuación.

3.3.2 Actuación de brigadas formada por el comité interno de seguridad.

3.3.3 Difusión del plan.

3.4 Fase de evacuación.

MODULO IV. FORMACION Y ACTUALIZACION DE INSTRUCTORES.

OBJETIVO : Brindar los elementos indispensables para la formación y actualización profesional, destacando aspectos tales como; el uso de técnicas didácticas, manejo de grupos y liderazgo.

CONFERENCIAS, TALLERES Y EVENTOS.

- Conferencias : "Didáctica" , "Educación" y "Proceso Enseñanza-Aprendizaje."

- Taller de "Elaboración de material didáctico" y "Dinámicas Grupales."

CURSOS:

FORMACION DE INSTRUCTORES.

OBJETIVO : Al término del curso, los participantes conocerán y emplearán los medios didácticos, de apoyo a la enseñanza en la elaboración de -- programas de capacitación y su conducción.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. LA EDUCACION EN LA EMPRESA.

2.1 Educación, Enseñanza y Aprendizaje.

2.1.1 Conceptos e importancia.

2.1.2 Características.

2.1.3 Funciones.

2.2 Proceso Enseñanza-Aprendizaje.

2.3 Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo.

2.3.1 Conceptos e importancia en el trabajo.

2.3.2 Características.

2.3.3 Funciones.

III. PLANEACION Y ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION.

3.1 Concepto.

3.2 Datos generales.

3.3 Cuerpo de Programa.

3.3.1 Objetivos generales.

3.3.2 Objetivos particulares.

3.3.3 Objetivos específicos.

3.3.4 Plan de Instrucción.

3.3.5 Evaluación.

IV. RECURSOS DIDACTICOS.

4.1 Ficha bibliográfica.

4.2 Rotafolio.

4.3 Diapositivas.

4.4 Uso del pizarrón.

4.5 películas.

V. DINAMICAS GRUPALES.

5.1 De integración.

5.2 De comunicación.

5.3 De información.

5.4 De sensibilidad.

5.5 De discusión.

5.6 De análisis.

2.3.3 Funciones.

III. PLANEACION Y ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION.

3.1 Concepto.

3.2 Datos generales.

3.3 Cuerpo de Programa.

3.3.1 Objetivos generales.

3.3.2 Objetivos particulares.

3.3.3 Objetivos específicos.

3.3.4 Plan de Instrucción.

3.3.5 Evaluación.

IV. RECURSOS DIDACTICOS.

4.1 Ficha bibliográfica.

4.2 Rotafolio.

4.3 Diapositivas.

4.4 Uso del pizarrón.

4.5 películas.

V. DINAMICAS GRUPALES.

5.1 De integración.

5.2 De comunicación.

5.3 De información.

5.4 De sensibilidad.

5.5 De discusión.

5.6 De análisis.

DINAMICAS DE GRUPO.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes reafirmarán las dinámicas - de grupo, como un instrumento didáctico auxiliar en el proceso Enseñanza-Aprendizaje.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. EL GRUPO Y SUS CARACTERIASTICAS.

- 2.1 Qué es un grupo.
- 2.2 Diferentes tipos de grupos.
- 2.3 Orientación de los grupos.

III. LA IMPORTANCIA DE LAS DINAMICAS DE GRUPO.

- 3.1 Qué es una dinámica de grupo.
- 3.2 Cómo elegir las dinámicas adecuadas.
- 3.3 Cómo conducir las dinámicas adecuadas.
- 3.4 Integración de las dinámicas.
- 3.5 Evaluación del grupo a través de las dinámicas.

IV. CLASIFICACION DE LAS DINAMICAS.

- 4.1 De comunicación.
- 4.2 De integración.
- 4.3 De motivación.
- 4.4 De información.
- 4.5 De explicación.
- 4.6 De discusión.
- 4.7 De sensibilidad.
- 4.8 De análisis.
- 4.9 De evaluación.

ELEMENTOS DIDACTICOS PARA EL INSTRUCTOR.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes, conocerán los elementos didácticos básicos para el desempeño eficiente en la conducción del proceso Enseñanza-Aprendizaje.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. EL APRENDIZAJE.

- 2.1 Concepto del aprendizaje.
- 2.2 Elementos del proceso de aprendizaje.

III. DINAMICA DEL APRENDIZAJE.

- 3.1 Cuando se pierde el control de la sesión.
- 3.2 Cuando los participantes se salen del tema.
- 3.3 Cuando el grupo no habla.
- 3.4 El grupo no acepta las conclusiones del instructor,
- 3.5 Los miembros del grupo discuten acaloradamente, entre sí.
- 3.6 Uno o más miembros del grupo son tímidos.
- 3.7 Un miembro del grupo se opone al instructor.
- 3.8 Un miembro objeta habitualmente los puntos de vista del instructor o de los asistentes.
- 3.9 El grupo está decepcionado por circunstancias ajenas.
- 3.10 La presencia de un superior jerárquico, inhibe a los participantes.

IV. TIPOLOGIA DE LOS PARTICIPANTES.

- 4.1 El que participa demasiado.
- 4.2 El contreras.
- 4.3 El ignorante.

4.4 El experto.

4.5 El distraído.

4.6 El dormido.

4.7 El platicador.

4.8 El líder.

V. CONDICIONES DESEADAS EN EL INSTRUCTOR PARA SU CORRECTO DESEMPEÑO.

5.1 Que quiera.

5.2 Que sepa.

5.3 Que sepa cómo aprenden los adultos.

5.4 Que sepa cómo.

5.5 Que sepa comunicarse.

5.6 Que sea flexible.

MODULO V. FORMACION Y DESARROLLO HUMANO.

OBJETIVO : Dotar al participante de los elementos indispensables para mejorar sus relaciones humanas tanto en el trabajo, como fuera de él; manejar y solucionar conflictos, usar técnicas de comunicación escrita y, en general, resolver las necesidades específicas de desarrollo humano.

CONFERENCIAS, TALLERES Y EVENTOS.

- Conferencias : "Comportamiento Humano" , "El hombre y la sociedad" , - "Educación y Cultura" y "El Hombre y la Comunicación.
- Talleres: Expresión Corporal, Dramatización, Comunicación social, Formación de comités en defensa del trabajo, y cooperativas.
- Eventos de música, teatro y danza.

CURSOS:

RELACIONES HUMANAS.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes conocerán los fundamentos básicos de las relaciones humanas, a fin de integrarse como grupo conviviendo y comunicándose entre sí, que ayude al logro de un desarrollo óptimo de sus actividades como trabajador, y relaciones con los demás dentro y fuera de su centro laboral.

CONTENIDO.

- I. INTRODUCCION.
- II. RELACIONES HUMANAS.
 - 2.1 Concepto.
 - 2.2 Importancia.
 - 2.3 Implicaciones.

III. EL INDIVIDUO Y SUS RELACIONES SOCIALES.

3.1 Naturaleza de las personas.

3.2 Formación de grupos.

3.3 Análisis transaccional.

IV. MOTIVACION.

4.1 Concepto e importancia.

4.2 Importancia de la motivación en las relaciones humanas.

4.3 Pirámide de necesidades (A. Maslow).

V. COMUNICACION.

5.1 Concepto e importancia.

5.2 Elementos de la comunicación.

5.3 Barreras en la comunicación.

COMUNICACION E INTEGRACION GRUPAL.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes, se integrarán al grupo, ex
pesando sus ideas, opiniones y sentimientos.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. LA COMUNICACION.

2.1 Concepto.

2.2 Elementos.

2.3 Proceso de la comunicación.

III. TIPOS DE COMUNICACION.

3.1 Verbal.

3.2 Corporal.

3.3 Escrita.

3.4 Pictográfica.

IV. BARRERAS EN LA COMUNICACION.

4.1 Físicas.

4.2 Psicológicas.

4.3 Semánticas.

V. INTEGRACION GRUPAL.

5.1 Qué es un grupo.

5.2 Cómo integrarse al grupo.

5.3 Motivación en el grupo.

MOTIVACION PARA EL TRABAJO.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes conocerán la importancia --
que tiene la motivación en la vida personal y laboral, y que ayuda-
al logro de sus metas.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. EL TRABAJO.

- 2.1 Concepto e importancia.
- 2.2 Implicaciones individuales y sociales.

III. MOTIVACION EN LA VIDA HUMANA.

- 3.1 Definición de motivación.
- 3.2 Importancia de la motivación.
- 3.3 Diferentes tipos de motivación.
- 3.4 Jerarquía de necesidades de Maslow.

IV. COMUNICACION Y MOTIVACION.

- 4.1 El proceso de la comunicación.
- 4.2 Relación entre comunicación y motivación.
- 4.3 Niveles ocultos de la comunicación.

V. LA MOTIVACION EN LA ORGANIZACION LABORAL.

- 5.1 Trabajo y stress.
- 5.2 El enriquecimiento en el trabajo.
- 5.3 Relación: motivación y trabajo.

VI. SATISFACCION EN EL TRABAJO.

- 6.1 Perfil de los trabajadores.
- 6.2 Satisfacción y contexto en el empleo
- 6.3 Uso de los incentivos económicos.

EL STRES Y LA EFICIENCIA.

OBJETIVO: Al término del curso, los participantes, conocerán las alternativas de control del stres, ante las reacciones que sufre el cuerpo humano debido a presiones ocasionadas por el dinamismo y las responsabilidades, a fin de reducirlo a su mínima expresión.

CONTENIDO.

I. INTRODUCCION.

II. STRES EN LOS TRABAJADORES.

2.1 Concepto.

2.2 Causas del stres.

2.3 Causas del stres en el trabajo.

2.4 Frustración.

2.5 duración e intensidad del stres.

III. STRES Y DESEMPEÑO EN EL TRABAJO.

3.1 El conflicto con los compañeros.

3.2 El conflicto con el jefe.

3.3 El conflicto con uno mismo.

3.4 El stres causa de desajustes en la organización.

3.4.1 Desajustes en las relaciones.

3.4.2 Desajuste en la eficiencia.

IV. NECESIDADES DE ORIENTACION.

4.1 Función de la orientación.

MODULO VI. CIRCULOS DE ENSEÑANZA ABIERTA.

OBJETIVO : Elevar el nivel académico de los trabajadores, mediante la regularización de sus niveles educativos básicos y medio superior.

CONFERENCIAS :

- "Desarrollo de la Sociedad".
- "La Educación como Proceso Formativo."
- "La Educación y el Trabajo."
- "Ecología"
- "Sexualidad."
- "El Hombre y el Medio Ambiente."

TALLERES :

- Redacción.
- Ortografía.
- Comprensión de Lectura.
- Expresión Oral y Escrita.
- Prensa y Comunicación.
- Formación de Círculos de Estudio, con temas de interés común.

NIVELES EDUCATIVOS DE ENSEÑANZA ABIERTA :

- Primaria.
- Secundaria.
- Bachillerato.

MODULO VII. EXPRESIONES ARTISTICO-CULTURALES.

OBJETIVO : Proporcionar a los participantes conocimientos relacionados a la - cultura, para desarrollar sus habilidades a través de actividades- artísticas y recreativas, que le permitan concebirse como principal creador y protagonista de la cultura.

CONFERENCIAS :

- "El Trabajador y la Cultura."
- "Los Bienes y Servicios Culturales de la Comunidad."
- "Salud"
- " Ecología."
- " Sexualidad."
- "Organización Política y Social."

TALLERES :

- Teatro.
- Danza.
- Música.
- Pintura.
- Dibujo.
- Canto.
- Artes Plásticas.
- Artesanías.
- Prensa y Comunicación.

EVENTOS :

- Deportivos.
- Musicales.
- Teatro y Danza.
- Cinematográficos.

4.2.1 METODOLOGIA DE TRABAJO Y EVALUACION.

La capacitación como proceso educativo, está formado por una serie de cur
sos, encaminados al desarrollo del trabajador dentro de su centro laboral, pa
ra lo cual se hace necesaria su planificación antes de su puesta en práctica.

La base fundamental de esta puesta en marcha de la capacitación, la en--
contramos en el proceso Enseñanza-Aprendizaje que "se inicia con el mismo sur
gimiento del hombre; y está conformado por momentos dialécticos inseparables,
integrantes de un proceso único en permanente movimiento, no sólo por el he--
cho de que cuando hay alguien que enseñe tiene que haber otro que aprende, si--
no también en virtud del principio según el cual no se puede enseñar correcta
mente mientras no se aprenda durante la misma tarea de la enseñanza."⁽²⁾

El análisis del proceso de aprendizaje, fundamentalmente enfocado como -
proceso de comprensión y estructuración de la realidad, se propone explicar en
forma detallada los mecanismos y leyes internas que operan en el sujeto cuando
conoce o aprende. Por tanto, si consideremos al hombre como una totalidad-
integrada y transformadora, no puede aparecer un fenómeno en alguna de sus --
tres áreas: biológica, psicológica y social, sin que implique necesariamente-
a las otras dos, asimismo, son coexistentes, aunque esta coexistencia no ex--
cluye el predominio de alguna de ellas.

Este enfoque de la realidad del hombre como sujeto transformador, nos da
el encuadre para trabajar con una teoría del aprendizaje, en la que se jerar-
quiza la capacidad de operación intelectual del individuo, pues a partir de -
sus características y leyes de funcionamiento, se elaboran estrategias para -

(2) Furlán J., Alfredo. Aportaciones a la Didáctica de la Educación Superior.
pág. 8.

favorecer el desarrollo cognoscitivo, objeto de la enseñanza.

Al referirnos al hombre como sujeto transformador, se plantea la necesidad de concebir la práctica educativa como una práctica transformadora donde teoría- práctica e instructor-participante dejan de ser modelos, para pasar a ser acciones conjuntas que operan dialécticamente integradas.

Ahora bien, entendemos el proceso Enseñanza-Aprendizaje, como la interacción de un sujeto con un referente, que puede ser el instructor, una lectura, una acción de la vida cotidiana o del trabajo, donde se obtenga un conocimiento que ayude al sujeto a dar soluciones a situaciones diferentes o nuevas. Al mismo tiempo, concebimos al aprendizaje como un proceso mental del individuo que asimila y comprende un conocimiento que manifiesta en acciones y comportamientos concretos; y a la enseñanza como el eje central que dirige, motiva y orienta el proceso de aprendizaje, provee al sujeto de herramientas que lo conduzcan al logro de hábitos de aprendizaje auténticos, que lo acompañarán a través de la vida y le permitirán comprender y enfrentar con mayor eficiencia las realidades y los problemas de la vida en sociedad.

Así pues, al planear el proceso Enseñanza-Aprendizaje de los cursos, conferencias, talleres y otro eventos incluidos en la propuesta, es importante plantear y responder a las siguientes interrogantes:

- | | |
|------------|--|
| ¿ Quién? | - Instructor-participantes. |
| ¿Para qué? | - Objetivos y evaluación de los mismos. |
| ¿ Qué ? | - Contenidos de aprendizaje. |
| ¿ Cómo ? | - Métodos, procedimientos, técnicas y actividades. |

¿ Con qué ?

- Recursos: Materiales y Humanos.

¿ Cuándo ?

- Tiempo Disponible.

Pasando entonces a la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje, ya -- que este es el proceso sistemático que debe aplicarse en cada sesión para lo--
grar el avance de los cursos, conferencias y talleres.

Es importante que al iniciar cada evento de la capacitación, el coordina--
dor o instructor, de a conocer el objetivo general, proponga las pautas en --
las que se va a desarrollar el programa, ya que ésto permite introducir a los
participantes en el mismo y les ayuda a ubicar en su contexto las acciones de--
capacitación que van a realizarse. Por tal motivo, es importante que el instruc--
tor se valga de una planeación que guíe su acción educativa.

Por otro lado, en lo que se refiere a la evaluación, diremos que ésta es--
importante y necesaria dentro del proceso de capacitación, ya que se refiere :

- Conocer los resultados de la metodología empleada en la enseñanza, y en
su caso, hacer las correcciones pertinentes.

- Retroalimentar el proceso de aprendizaje, ofreciendo al participante --
una fuente extra de información en la que se reafirmen los aciertos y corrijan
los errores,

- Dirigir la atención del participante hacia los aspectos de mayor importan--
cia, conclusivos o centrales en el material de estudio.

- Mantener consciente al participante de su grado de avance o nivel de--
logro del aprendizaje.

- Apoyar oportunamente las áreas de estudio en que el aprendizaje haya si--
do suficiente.

- Juzgar la viabilidad de los programas a la luz de las circunstancias y condiciones reales de operación.

La evaluación entonces, apunta a analizar o estudiar el proceso de aprendizaje en su totalidad, abarcando todos los factores que intervienen en su desarrollo para favorecerlo u obstaculizarlo; a inquirir sobre las condiciones que prevalecieron en el proceso grupal, las situaciones que se dieron al abordar la tarea, las vicisitudes del grupo en términos de evaciones, rechazos a la tarea, así como de interferencias, miedos, ansiedades, y otros; elementos todos que -- plantean una nueva concepción del aprendizaje que rompe con estructuras o esquemas referenciales rígidos y que encauzan al grupo a nuevas elaboraciones del conocimiento.

CONCLUSIONES

En esta investigación, al preguntarnos : ¿El trabajador alcanza su forma ción integral a través de la capacitación ?. hemos encontrado que la respuesta en el plano del Deber Ser, ubicado en el marco legal, plantea el desarrollo integral del trabajador; sin embargo en el plano del Ser, es decir, en la acción, esto no se lleva a efecto, debido a que las condiciones económicas, - políticas y sociales coartan esa formación y desarrollo integral del hombre, - ya que a la capacitación se le concibe como mero entrenamiento, habilitación- y adiestramiento de la mano de obra, que permita a la empresa tener un mayor grado de productividad.

Aunado a este aspecto, se encuentra un desarrollo de las fuerzas productivas al incorporarse grandes avances tecnológicos como: La Robótica, Las microcomputadoras y la Automatización, así como los métodos organizativos, que han tenido repercusiones en el proceso de trabajo, ya que si bien ha contribuido al mejoramiento del producto acabado, también ha aumentado la jornada e intensidad del trabajo, además de producirse alteraciones y mutilaciones de los Contratos Colectivos de Trabajo, que la mayoría de las veces reduce los derechos ganados por los trabajadores.

En la Empresa Ford Motor Company, en sus plantas de Cuautitlán y Hermosillo, aunque las dos se dedican a la fabricación de automóviles, existe una --

gran diferencia en instalaciones y maquinaria que se utilizan para la producción. En la primera la nueva tecnología que se ha incorporado es escasa, y -- las innovaciones aplicadas en los métodos organizativos no han tenido un -- gran desarrollo, debido a que los trabajadores ponen una barrera de resistencia. En cuanto a la segunda, las instalaciones, herramientas y maquinaria de trabajo son de lo más moderno, no sólo a nivel nacional sino también a nivel internacional, por lo que la planta es una de las más automatizadas y robotizadas con que cuenta México, y que sin embargo no deja de tener conflictos y lucha por parte de los trabajadores para lograr mejores condiciones de trabajo.

Y vemos que pese a esta diferencia, la capacitación en ambas plantas, se da como mero entrenamiento y habilitación para el buen manejo y reparación -- del equipo, y orientada únicamente a resolver los problemas de instalación y aumentar la productividad, es decir, se cae en una educación instrumentalista, utilitaria y lineal, que deja de lado la formación del trabajador.

Podemos decir, que aunque la empresa cuenta con una infraestructura propia para llevar a cabo el proceso de capacitación; donde hay disponibilidad -- de recursos en el aspecto educativo, la ausencia del Pedagogo es manifiesta.

Ante lo cual, consideramos que si la capacitación es una conquista del -- trabajador y una expresión cultural y formativa, es también un espacio en el que el Pedagogo ha iniciado su incursión, que con su preparación y formación--

puede contribuir en el desarrollo integral del trabajador, haciendo y promoviendo Planes y Programas de Capacitación que conduzcan a dicha formación; valiéndose de herramientas didáctico-metodológicas, como la Didáctica Crítica, que le permite abordar desde un enfoque crítico el proceso de capacitación.

Por tanto, creemos que la capacitación es un campo fértil para el trabajo del Pedagogo, quien -como ya dijimos- puede hacer aportaciones teóricas desde un enfoque crítico, abriendo así espacios alternativos de desarrollo integral y cultural del trabajador.

Por otra parte, pese a que la empresa promueve actividades recreativas y deportivas, como la práctica del fútbol, torneos de basquetbol y convivios de fin de año, los trabajadores han dado muestras de que cuentan con una cultura propia, en los movimientos que han organizado, manifestando sus inconformidades de bajo salario, pésimas condiciones de trabajo y líderes charros, entre otros; en los cuales se han unido todos los departamentos de la planta, y se han comunicado y entrelazado con otras plantas tanto nacionales como internacionales, un ejemplo de ello lo muestra el Movimiento Democrático de los Trabajadores de Ford Cuautitlán de 1987-1991, y la Prensa por medio de la creación, desarrollo y difusión de boletines y revistas internas, como la llamada "Tiempo" de la Planta de Hermosillo.

Por tanto, diremos que la capacitación no debe ser sólo un requisito l

gal, ni un proceso de entrenamiento y habilitación plasmada en cursos, sino - que va más allá, pues contempla la participación de los trabajadores en talleres, conferencias, círculos de estudio, eventos artístico-culturales, es decir, un espacio que permita una formación integral del trabajador, y que la educación laboral que reciba redunde en beneficio de su persona, de sus condiciones de vida y de su expresión cultural.

BIBLIOGRAFIA

1. Alonso, José Antonio. Metodología.
Edicol, México, 1986. p.p. 143.
2. Althusser, Louis. La Filosofía como Arma de la Revolución.
Cuadernos de Pasado y Presente. México 1986. p.p. 157.
3. Arias Galicia, Fernando. Administración de Recursos Humanos.
Trillas . México, 1985. p.p. 536.
4. Biasuto, Carlos. Educación y Clase Obrera.
Nueva Imagen. México, 1984. p.p. 161.
5. Braverman, Harry. Trabajo y Capital Monopolista.
Nuestro Tiempo. México 1987. p.p. 513.
6. Broccoli, Angelo. Marxismo y Educación.
Nueva Imagen. México, 1985. p.p. 257.
7. Carrillo, Jorge y Micheli, Jordy. Organización Flexible y Capacitación
en el Trabajo -Un estudio de caso-.
Fundación Friedrich Ebert. México 1990. p.p. 59.
8. Centeno Avila, Javier. Metodología y Técnicas en el Proceso de la Inves-
tigación.
Cambio. México, 1980. p.p. 138.

9. Contrato Colectivo de Trabajo 1991-1993.
Ford Motor Company, Planta de Cuautitlán. México, 1991. p.p. 54.
10. Contrato Colectivo de Trabajo 1990-1992.
Ford Motor Company, Planta de Estampado y Ensamble de Hermosillo, Son.
Hermosillo, Sonora. México, 1990. p.p. 25.
11. Cuadernos del Foro de la Cultura Mexicana A.C. Los Trabajadores en -
La Cultura.
F.C.M. A.C. México, 1984. p.p. 101.
12. Dabat, Alejandro. Base para un análisis marxista del proceso de ---
reestructuración del kismo mundial.
México, 1988.
13. De Ibarrola, María. Sistema Escolar, Tecnología y Empleo.
Ponencia presentada en el Seminario: Revolución, Tecnología y Empleo.
México, 1984. DIE-CINVESTV-IPN.
14. Díaz Barriga, Angel. Didáctica y Currículum.
Nuevomar. México, 1985. p.p. 150.
15. ENEP Aragón. Antología de Didáctica General I.
Compiladores: Bautista Melo, Blanca Rosa y Escamilla Salazar, Jesús.
UNAM. México, 1985. p.p. 226.

16. ENEP Aragón. Antología de Didáctica General II.
Compiladores: Pérez Buján, Rafaela y Escamilla Salazar, Jesús.
UNAM. México, 1987. p.p. 225.
17. ENEP Aragón. Antología de Didáctica y Práctica de la Especialidad II.
Compilador: Jiménez Zaldivar, María Elena.
UNAM. México, 1987. p.p. 212.
18. ENEP Aragón. Antología de la Historia de la Educación en México.
Compilador: Alberto Rodríguez.
UNAM. México, 1984. p.p. 305.
19. ENEP Aragón. Antología de Teoría Pedagógica II.
Compilador: Lic. Argentina Patnella Ceballos.
UNAM. México, 1984. p.p. 336.
20. Engels, Federico. El Papel del Trabajo en la Transformación del Mono en Hombre.
Ediciones de Cultura Popular. México, 1988. p.p. 17.
21. Engels, Federico. El Origen de la Familia, La Propiedad Privada y el Estado.
Editores Mexicanos Unidos. México, 1983. p.p. 206.

22. Foro de la Cultura Mexicana A.C. Modernización, Trabajadores y Cultura.
F.C.M. A.C. México, 1989. p.p. 22.
23. Freire, Paulo. La Educación como Práctica de la Libertad.
Siglo XXI. México, 1987. p.p. 151.
24. Freire, Paulo. Pedagogía del Oprimido.
Siglo XXI. México, 1988. p.p. 245.
25. Fromm, Erich. El Miedo a la Libertad.
Paidós. México, 1989. p.p. 287.
26. Fullat, Octavi. Filosofía de la Educación.
ceac, Barcelona, 1974. p.p. 434.
27. García Canclini, Néstor. Las Culturas Populares en el Capitalismo.
Nueva Imagen. México, 1982. p.p. 224.
28. Harley, Shaiken y Stephen Herzenberg. Automatización y Producción --
Global. Producción de Motores de Automóvil en México, Estados Unidos
y Canadá.
UNAM. Facultad de Economía. México, 1989. Economía de los 80. p.p.158.

29. Hoyos M. Carlos Angel y Aviña U. Ma. Elena. La Educación como Necesidad Social. Interacción Trabajo y Formación en la Optica Educativa.
México, 1987. p.p. 21.
30. Huberman, Leo. Los Bienes Terrenales del Hombre.
Nuestro Tiempo. México 1988. p.p. 378.
31. Ianni, Octavio. Esclavitud y Capitalismo.
Siglo XXI. México, 1988. p.p. 167.
32. Kosik, Karel. Dialéctica de lo Concreto.
Enlace Grijalbo. México, 1988. p.p. 269.
33. Manganiello, Ethel M. La Educación y sus Fundamentos.
Librería del Colegio. Buenos Aires, 1975. p.p. 269.
34. Marx, Karl. El Capital. Tomo I. vol. 2.
Siglo XXI. México, 1980. p.p. 758.
35. Marx, Carlos y Engels, Federico. Obras Escogidas.
36. Marx, Carlos y Engels, federico. El Manifiesto del Partido Comunista.
Ediciones de Cultura Popular. México, 1988. p.p. 70.

37. Materialismo Dialéctico y Materialismo Histórico.
Publicaciones Cruz O.S.A. México, 1983. p.p. 13.
38. Mezhúiev, V. La Cultura y la Historia.
Edit. Progreso. Moscú, 1977. p.p. 279.
39. Palacios, Jesús. La Cuestión escolar.
LAIA. Barcelona, 1984. p.p. 659.
40. Parisi, Alberto. Raíces Clásicas de la Filosofía Contemporánea.
ANUIES. México, 1977. p.p. 74.
41. Parisi, Alberto. Filosofía y Dialéctica.
ANUIES. México, 1977. p.p. 76.
42. Ponce, Aníbal. Educación y Lucha de Clases.
Ediciones Quinto Sol. México, 1985. p.p. 198.
43. Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1984-1988.
S.P.P. Gobierno Federal. México, 1984.
44. Rojas Soriano, Raúl. Guía para Realizar Investigaciones Sociales.
UNAM. México, 1985. p.p. 280.

45. Sánchez Vázquez, Adolfo. Ética.
Grijalbo. México, 1985. p.p. 239.
46. Siliceo, Alfonso. Capacitación y Desarrollo de Personal.
Limusa. México, 1990. p.p. 170.
47. Talavera, Fernando y Muñoz, Francisco. El Movimiento democrático de los Trabajadores de la Ford (1987-1991).
Síntesis de Coyuntura No. 8. Taller de Economía del Trabajo.
UNAM. México, 1991. p.p. 100.
48. Tamayo y Tamayo, Mario. El proceso de la Investigación Científica.
Limusa. México, 1981. p.p. 187.
49. UNAM, Economía. Proceso de Trabajo y Proceso de Acumulación en la Industria Automotriz en México. Un Estudio de Caso.
Tesis 1986., Emma Patricia García G. Facultad de Economía.

REVISTAS Y BOLETINES

1. Arteaga, Arnulfo y Micheli, Jordy. El Nuevo Modelo de las Relaciones-Capital-Trabajo en la Industria Automotriz en México.
Revista Brecha No. 3. México, 1987. p.p. 112.

2. Arteaga, Arnulfo y Carrillo, Jorge. Automóvil hacia la Flexibilidad - Productiva.
Revista El Cotidiano No. 21. México, Enero-Febrero 1988.

3. Boletín del Foro de la Cultura Mexicana A.C. No. 10. Lo Popular en la Cultura Nacional.
F.C.M. A.C. México, 1987. p.p. 8

4. Boletín del Foro de la Cultura Mexicana A.C. No. 6. Los Trabajadores, La Cultura y La Crisis.
F.C.M. A.C. México, 1985. p.p. 8.

5. Boletín del Foro de la Cultura Mexicana A.C. No. 14. El derecho a la-Cultura.
F.C.M. A.C. México, 1987. p.p. 8.

6. Boletín del Foro de la Cultura Mexicana A.C. No. 15. La Cultura Popular en México.

F.C.M. A.C. México, 1987. p.p. 8.

7. Covarrubias, A., Ramírez, J.C. y otros. Sonora en la Década de los 80.

Revista de El Colegio de Sonora.

Hermosillo Sonora, México, 1990. p.p. 125.

8. Lanzamiento CT-20.

Revista TIEMPO. Ford Hermosillo.

Hermosillo, sonora. México, Abril 1990. p.p. 12.