

22
2º



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO**

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
"ZARAGOZA"

**EDUCACION LABORAL: UN CONCEPTO MAS
AMPLIO QUE EL DE CAPACITACION**

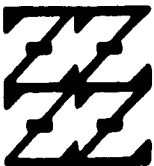
T E S I S

**PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

P R E S E N T A:

KARLA GUADALUPE MOLINA MORALES

**U N A M
F E S
Z A R A G O Z A**



**LO ORGANIZO Y DIFUNDE
EL SERVICIO DE PUBLICACIONES**

DIRECTOR: RAUL ROCHA ROMERO

MEXICO, D. F.

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**A QUIENES ME DIERON LA LUZ Y ME
PROPORCIONAN AMOR, APOYO Y
COMPRESION EN TODO MOMENTO**

MARJO Y MARINA

**A MIS HERMANOS QUIENES ME HAN
BRINDADO APOYO PARA SEGUIR ADELANTE
Y AFRONTAR ADVERSIDADES**

FELIX Y MARJO

**A MIS AMIGOS CON QUIENES
HE COMPARTIDO MOMENTOS IMPORTANTES
Y HAN SIDO FUENTE DE INSPIRACION**

**AL DIRECTOR DE LA TESIS Y A CADA UNO
DE MIS SINODALES POR HABER ENRIQUECIDO
EL PRESENTE TRABAJO Y MI FORMACION
COMO PSICOLOGA**

**A LA UCVM POR HABERME
ACOGIDO EN SU UNIVERSO**

INDICE

INTRODUCCION

CAPITULO I PSICOLOGIA DEL TRABAJO

- Antecedentes y Desarrollo Histórico de la Psicología del Trabajo 6
- Psicología Industrial - Psicología del Trabajo 11
- Funciones y Aplicaciones de la Psicología del Trabajo 13
- Referencias Bibliográficas 18

CAPITULO II EL PROCESO DE CAPACITACION

- Desarrollo Histórico de la Capacitación en México. Aspectos Legales 20
- Disposiciones Legales 25
- Proceso Administrativo de la Capacitación 28
- Referencias Bibliográficas 43

CAPITULO III EDUCACION LABORAL

- La Educación como Práctica Social 45
- El Capital Humano 53
- Procesos de Trabajo 58
- Educación Laboral 66
- Referencias Bibliográficas 75

- CONCLUSIONES 75

INTRODUCCION

La globalización económica que en los últimos años ha desarrollado y conformado bloques económicos a nivel mundial ha suscitado la lucha económica a través de una política neoliberal orientada a responder intereses de capital internacional, trayendo consigo a países considerados subdesarrollados o del tercer mundo, irónicamente, un retroceso social, cultural y económico, debido a una supuesta modernización. Modernización que ha manejado como uno de sus principales postulados, entre otros, la oportunidad de alcanzar mayores niveles de vida, empleo y bienestar social para la fuerza trabajo. De tal manera que la situación laboral de los trabajadores latinoamericanos y principalmente la situación del trabajador en México, atraviesa por una severa crisis que se ha venido agudizando desde la mitad de la década de los setenta.

Esta modernización ha sido slogan publicitario y de consumo, para ser vendido a los trabajadores, quienes no han visto bienestar alguno, sino por lo contrario han visto deterioradas sus condiciones laborales y el lugar que ocupan como hombres y como trabajadores dentro del aparato productivo.

Existe por parte de los trabajadores desconocimiento de las herramientas que los capitalistas han utilizado para la valorización del capital. Herramientas que conducen al mejoramiento de los recursos humanos con el objeto de incrementar la productividad y fortalecer las organizaciones, y para ello la capacitación ha jugado un importante papel, desarrollando y actualizando al trabajador, para alcanzar las metas plasmadas en los planes productivos, que tienen como principal interés, encubriendo la valorización del capital. Planes que asignan al hombre como un elemento más de la maquinaria productiva, dejando de lado, o más que eso, no considerando al hombre como un ser natural, social y consciente que forma y transforma su propia integridad en el trabajo.

En la presente tesis se desarrollará una propuesta de reivindicación del hombre como sujeto y como trabajador en el ámbito laboral, lo cual lo conduzca a la praxis y al sujeto de su propia concientización. Esta propuesta se desarrollo a través de una investigación documental por medio de una búsqueda bibliográfica de varios documentos como Libros, Tesis y Revistas Especializadas.

Todo ello se plasmará en tres capítulos. En el Capítulo I se encontrarán los acontecimientos que suscitaron el desarrollo de la Psicología del Trabajo principalmente en Estados Unidos y posteriormente en otros países como México. Así mismo, las similitudes o diferencias que hay entre Psicología Industrial y Psicología del Trabajo. Además de las funciones y aplicaciones del Psicólogo del Trabajo en el campo laboral.

Posteriormente en el Capítulo II se describirá el Proceso de la Capacitación teniendo en cuenta el desarrollo histórico de la Capacitación en México de acuerdo a los aspectos legales de la misma. Las disposiciones legales que sobre capacitación se hacen en la Ley Federal del Trabajo, tanto en 1970 como en 1978; y el Proceso Administrativo de la Capacitación conformado por cuatro etapas: Planeación, Organización, Ejecución y Evaluación.

Por último en el Capítulo III se analizará la Educación como practica social de acuerdo al Funcionalismo, Estructural-Funcionalismo y a la Teoría de la Reproducción. Para después analizar la inversión en el ser humano como Capital Humano y la evolución de los Procesos de Trabajo

Para con ello dar sustento teórico al concepto de Educación Laboral y retomar la capacitación como la parte técnica para implementar la Educación Laboral.

Por lo tanto el lector de este trabajo no se encontrará con métodos, técnicas o instrumentos para llevar a cabo la Capacitación o con un nuevo concepto que sustituya, cambie o elimine el Proceso de Capacitación o el nombre de Capacitación por el de Educación Laboral. Sino de lo que se trata es de dar una conceptualización con un marco de referencia fundamentado en una reivindicación del hombre en su ámbito laboral y como un sujeto practico. La Educación Laboral es un planteamiento general a nivel filosófico y político, que conducirá al lector al análisis del lugar que ocupa social y laboralmente al trabajador y a reflexionar sobre la necesidad de la reivindicación de la clase obrera a través de la Educación Laboral.

CAPITULO I

PSICOLOGIA DEL TRABAJO

ANTECEDENTES Y DESARROLLO HISTORICO DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

El avance del conocimiento científico es el reflejo del momento histórico que se vive y que se consigue a través de las necesidades, luchas y controversias en la economía, en la política, en la cultura y en la sociedad.

Así, la psicología como parte del conocimiento científico ha evolucionado y se ha manifestado por y debido a situaciones que conforman el momento histórico y social en el cual se le sitúa. De este modo, los avances en la psicología son la respuesta a los acontecimientos económicos, políticos, culturales y sociales. Tal es el caso de la Psicología del Trabajo que surge y se desarrolla por dichas condiciones.

La Psicología del Trabajo se inicia principalmente en el segundo decenio del presente siglo a consecuencia de la demanda social en Estados Unidos por el acelerado desarrollo industrial que trae consigo el establecimiento de nuevas tecnologías y el cambio en las relaciones de trabajo.

Sin embargo, a fines del siglo XIX ya se realizaban trabajos relacionados con la organización del trabajo en la industria. Fue F. W. Taylor, ingeniero jefe de la fundición de hierro Midvale, en Estados Unidos, quien realizó el primer ensayo sistemático de utilización racional del factor humano a finales del siglo XIX. El taylorismo constituye la primera manifestación del deseo de mejorar la organización industrial y el trabajo por medios técnicos. Taylor trabajó en la organización del trabajo y de la industria, valiéndose del estudio de tiempos y movimientos. Sostenía que de una utilización más rígida y racional de los tiempos y movimientos, se utilizaría más racionalmente una industria y se tendría el mayor rendimiento posible de la mano de obra. Los principios fundamentales del taylorismo son: seleccionar los mejores hombres para el trabajo; instruirlos en los métodos más eficientes y en los movimientos más económicos que debían aplicar en su trabajo, extinguiendo los movimientos torpes y concediendo incentivos en forma de salarios más altos para los mejores trabajadores.

La Psicología Industrial fue fundada formalmente a principios del siglo XX. Se atribuye al origen de la Psicología Industrial al profesor Walter Dill Scott, quien en 1901 se pronunció en favor de las aplicaciones de la Psicología a la Publicidad. En 1903 publica el libro *The Theory of Advertising* en el que relaciona la psicología con el mundo laboral. En 1913 aparece otro libro titulado *The Psychology of Industrial Efficiency*, escrito por Hugo Münsterberg. Esta obra sirve como modelo para el desarrollo de la Psicología Industrial e incluye temas como el aprendizaje, el ajuste a las condiciones físicas, la economía de movimientos, la monotonía y la fatiga (Schultz, 1995).

Sin embargo, Castaño (1983), Schultz (1985), Guerrero y Pichardo (1989), refieren que el acontecimiento que señala el inicio de la Psicología Industrial es la Primera Guerra Mundial con la utilización de instrumentos psicológicos para la selección del personal. Se requería de personal

calificado y capaz para hacer frente a la situación que en ese momento era primordial. Para ello, el ejército comisionó a un grupo de psicólogos para diseñar un test de inteligencia general con el cual identificar a los que tenían "baja" inteligencia y excluirllos de los programas de adiestramiento militar, desarrollándose dos test: el Army Alfa para personas que sabían leer y el Army Beta para analfabetos.

El éxito de ambos tests indujo a desarrollar otros instrumentos destinados a la selección de los candidatos a oficiales y a recibir adiestramiento de pilotos, así como para otras clasificaciones militares. Una vez terminada la guerra, diversas organizaciones como empresas, escuelas, oficinas gubernamentales, entre otras, requerían utilizar métodos de clasificación y selección; evaluaban la utilidad de los tests y solicitaban las técnicas para instrumentarios (Shultz, 1988).

Así, la industria comenzó a interesarse por los estudios de la Psicología Industrial. Estos se realizaron en algunas empresas como Procter & Gamble, la Philadelphia Company y la fábrica en Hawthorne de la Western Electric donde se llevaron a cabo los estudios de "Hawthorne" dirigidos por el sociólogo Elton Mayo, publicando sus trabajos en 1930 con el título de *Management and the Worker, The Human Problems of an Industrial Civilization and The Social Problems of an Industrial Civilization*, que dieron origen a la escuela llamada de "las Relaciones Humanas". Estos trabajos son tomados como los estudios de investigación probablemente más importantes que se hayan efectuado en la industria de acuerdo con los efectos que tuvieron sobre el crecimiento y desarrollo de la Psicología Industrial. Proporcionaron las bases y el impulso para la expansión de la Psicología industrial más allá del campo de la selección, la colocación y las condiciones de trabajo, dando fuerza a los estudios sobre las relaciones humanas en el trabajo, dirigidos a los problemas fundamentales que se presentan en este ámbito y provenientes de la necesidad de reconocimiento, comunicación e interés hacia los trabajadores. En la práctica se observó, que cuando las personas hablan y son escuchadas con interés, desaparecían muchas tensiones y varios de los problemas existentes en sus lugares de trabajo. El trabajador tiene necesidad de ser estimado y respetado como persona y reconocida su aportación en la actividad de la organización. (Blum y Naylor, 1977).

Así mismo, Kurt Lewin en 1945 aporta un importante capítulo en la Psicología Industrial debido a sus investigaciones que se enfocaban en el análisis del ambiente organizacional en grupos. Toma como base conceptos dinámicos en los cuales engloba factores y condiciones laborales necesarias para lograr el mejor desempeño del obrero en su ámbito laboral. Los conceptos dinámicos son: necesidad, tensión, fuerza y valencia, los cuales permiten explicar el ámbito laboral (Blum y Naylor, 1977).

De la misma manera que la Primera Guerra Mundial, la Segunda Guerra Mundial fue uno de los factores más importantes para el crecimiento de la Psicología en la industria. La contribución de la Psicología al esfuerzo bélico demostró que la Psicología aplicada podía ofrecer múltiples contribuciones: se construyeron pruebas para selección de oficiales, programas de adiestramiento especializado y técnicas de análisis de puestos y evaluación del rendimiento (Blum y Naylor, 1977).

Posteriormente, el desarrollo de la Psicología Industrial en Estados Unidos, a partir de 1945, crece paralelamente con el avance de la tecnología y las empresas por lo que los psicólogos se vieron obligados a mantener y mejorar la eficiencia industrial.

Por otra parte, Castaño (1983) menciona que la Psicología Industrial surgió y se desarrolló de manera similar a la Psicología social y para ello cita a G. W. Allport con comentarios al

respecto: "una de las razones del notado desarrollo de la Psicología Social se encuentra en la tradición pragmática de este país (Estados Unidos). Las necesidades nacionales y las condiciones de los desajustes sociales, constituyen el principal motivo para diseñar nuevas técnicas y encontrar soluciones a los problemas sociales prácticos". Por lo que la expansión industrial, el crecimiento acelerado de la población, las contradicciones del sistema capitalista y el impacto de la nueva tecnología, además de los problemas que esto conlleva, como conflictos interpersonales y socioculturales, fueron acontecimientos que demandaron el surgimiento y desarrollo de la Psicología Industrial en Estados Unidos.

Sería esta Psicología Industrial la que habría de extenderse a otros países de gran desarrollo industrial, como Francia e Inglaterra y la misma Psicología que llegaría hasta los países en proceso de desarrollo, entre los que se encontraba México (Castaño, 1983).

La Psicología Industrial es importada de Estados Unidos y adoptada por México de la misma manera que ha sucedido con otras disciplinas. Herrsch (1985), menciona que la Psicología Industrial aparece en México en 1923, en el primer departamento psicotécnico dentro del Departamento del Distrito Federal. El psicólogo se insertó así en el ámbito empresarial, atendiendo los problemas de la relación obrero-patronal, de la selección del nivel de eficiencia y de la seguridad del personal, así como de evaluar el desarrollo de las organizaciones en cuanto a producción y condiciones de trabajo.

Al respecto, Castaño (1983), Sánchez (1988) y Gerardo (1989) concuerdan al señalar que el inicio de la Psicología Industrial en México es en la década de los cuarenta en actividades relacionadas a la selección y elaboración y diseño de pruebas psicológicas.

El desarrollo industrial en México durante los años cuarenta refleja la proliferación de problemas de tipo administrativo como rotación de personal, ausentismo y los relacionados con los salarios, entre otros. Como consecuencia, los psicólogos del trabajo ampliaron su campo de acción realizando actividades de evaluación, capacitación, análisis de puestos e investigaciones diversas (Gerardo, 1989).

Tal es el caso, que en 1942 en el Banco de México se aplicaban pruebas psicológicas para la selección de su personal. En 1952, Ferrocarriles Nacionales también utilizó las técnicas de selección. Teléfonos de México en 1944 recurrió a la psicometría en la evaluación de sus candidatos a ingreso. En 1950 se creó el primer despacho de servicios de psicología industrial conocido como Instituto de Personal (Gómez, 1959)

En Estados Unidos, durante la década de los años cincuenta, la Psicología Industrial cobraba mayor importancia debido a las investigaciones realizadas en los laboratorios de psicología. Las empresas norteamericanas empezaban a considerar al psicólogo como un elemento importante para sus organizaciones (Vázquez y Ascencio, 1989).

Mientras que en México los acontecimientos no eran favorables para la Psicología Industrial, debido a que las compañías extranjeras traían consigo las políticas de la casa matriz, entre las que se encontraba el asesoramiento para el reclutamiento, selección y capacitación. Actividades que eran desarrolladas por el personal del país de procedencia de las compañías o éstas tenían que contratar psicólogos industriales que provenían del extranjero (Vázquez y Ascencio, 1989).

Sin embargo, con profesionales en psicología, Germán Herrero funda en México el primer despacho de consultoría realizando actividades de asesoría en: reclutamiento, selección y administración de personal, análisis y evaluación de puestos, etc. De tal manera que se fueron

abriendo despachos con profesionales para atender las necesidades de las empresas que así lo solicitaban (Gerardo, 1989).

En esta década de los cincuenta, el Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, mostró interés en preparar a los profesionales para cubrir la carencia de personal nacional en la especialidad.

En 1959 se estableció la Oficina de Encuestas y Servicios Sociales en la Comisión Federal de Electricidad donde se practicaban exámenes de selección y promoción de personal aplicándose pruebas como la Army Beta, Dominó, Weis y Barrenquilla (Martínez, 1982).

En México se presentaron condiciones, como la apertura de nuevos centros de trabajo que requerían de personal calificado para laborar en ellos, propiciándose así el inicio de la Psicología Industrial. Sin embargo, aunque los requerimientos hayan sido los mismos o muy similares no se puede afirmar que se sucedieron acontecimientos con las mismas causas o consecuencias en Estados Unidos y México, los cuales desencadenaron el surgimiento de la Psicología Industrial. A pesar de las similitudes se trata de dos países y sociedades diferentes y de momentos históricos disímiles (Castaño, 1983).

La Psicología Industrial llegó al país apoyada de técnicas administrativas que servirían para el mejor manejo de los centros de trabajo y al desarrollo industrial que en esa época necesitaba el país. Por lo que es importante hacer la aclaración que en México no se crea la Psicología Industrial, sino llega de Estados Unidos y son aplicadas las técnicas sin estandarización a la población del país (Castaño, 1983).

Otro factor que influyó en el desarrollo de la Psicología Industrial son los siguientes acontecimientos que se sucedieron en relación con la enseñanza de la Psicología en México.

En 1937, la carrera académica de Psicología comenzó con Ezequiel A. Chávez, quien inició el programa de Psicología en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, desarrollando el currículum inicial de la misma (Martínez, 1982).

En los años cuarenta empezó a definirse la formación profesional del psicólogo en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM. En 1937 aparece un plan de estudios estructurado dentro de la maestría de Filosofía. En 1951 en la asignatura de Psicología se incluyen temas superficiales de Psicología Industrial. En 1953 es aprobado en el plan de estudios la asignatura de Psicología Industrial dentro de cursos monográficos, incluyéndose en dichos cursos pruebas para la selección de personal. Sin embargo, en una revisión del plan de estudios en 1955 no se incluye la asignatura de Psicología Industrial, años más tarde, específicamente en 1957, aparece nuevamente un curso de esta especialidad (Castaño, 1983).

En la formación universitaria se considera por primera vez un curso de Psicología Industrial en 1953 y esto se generaliza en todo el país, ya que las universidades que impartían Psicología estaban incorporadas a la UNAM y tenían los mismos planes y programas de estudios.

Posteriormente, en 1971, se aprueba un plan de estudios que incluye la especialidad de Psicología Industrial en los últimos años de la licenciatura en Psicología, permitiendo que los egresados tuvieran conocimientos en esta área. En este mismo año, Darvelio Castaño implanta las materias que actualmente comprenden el área de Psicología del Trabajo y que en ese momento se encontraba en la Facultad de Filosofía y Letras. Al ser nombrado Jefe del Departamento de Psicología Industrial, él mismo sustituye el nombre de "Industrial" por el de "Trabajo" en el plan de estudios correspondiente a esta especialidad, por considerarse a éste

última denominación mucho más amplia para definir la intervención de un psicólogo en esta especialidad (Martínez, 1982).

En 1972 se lleva a cabo el Primer Congreso Nacional de Psicología Industrial en la Unidad de Congressos del Centro Médico y fue auspiciado por la Asociación de Psicólogos Industriales A.C. Este primer congreso tuvo como uno de sus logros el cambio de la denominación de Psicología Industrial por la de Psicología del Trabajo, ya de manera oficial (Martínez, 1982).

En 1973 el Colegio de Psicología se independiza de la Facultad de Filosofía y Letras para constituirse en Facultad ocasionando el incremento de la población estudiantil en la carrera (Castaño, 1983).

Además de los continuos cambios, tanto de los planes de estudios como de la separación del Colegio de Psicología de la Facultad de Filosofía y Letras para formar la Facultad de Psicología, había otro factor, el cual se enfrentaba el profesional en psicología. Se trata de las pocas investigaciones dentro de la Psicología del Trabajo y de que éstas en su mayor parte sólo involucraba el tipo de personalidad que era apta para tal o cual tarea, y que aun cuando el país inició el desarrollo industrial durante la década de los años cuarenta, el psicólogo se mantuvo al margen de los problemas humanos que se presentaban en las empresas. Por lo tanto se tenía que hacer uso de investigaciones que provienen del área de la administración, las cuales eran retomadas por la Psicología (Barragán, 1981).

Sin embargo, la transformación de la ciencia por una parte y los requerimientos que día con día se presentan en los centros de trabajo por otra, han obligado a la actualización de la Psicología del Trabajo paralelamente con el avance científico (Vázquez y Ascencio, en Urbina, 1989)

Incluso los planes oficiales de reordenamiento económico y los cambios dentro de la política dan forma al proyecto para definir los retos en los cuales se enfocará la Psicología del Trabajo, para responder a las necesidades que enfrenta en un futuro (Guerrero y Pichardo, 1989).

De tal manera que en la década de los setenta la Psicología Mexicana se caracteriza por la expansión que tuvo en todo el país. Las escuelas de psicología se multiplicaban en las universidades públicas y privadas. La carrera de Psicología ofrecía atractivos planes para los estudiantes, quienes fueron pioneros en la consolidación de la carrera en sus escuelas y facultades. Tal es el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), ya que es una de las universidades del país que ofrece la maestría de Psicología del Trabajo desde 1988 (Guerrero y Pichardo, 1989).

El auge, industrial que se tiene en esta década determina a Querétaro como una zona estratégica, esto es, como un punto de desarrollo. En esa época siendo rector de la Universidad Hugo Gutiérrez Vega, refirió que el proyecto modernizador de la universidad se inscribía dentro del proyecto modernizador del estado y es dentro de este proyecto que surge la necesidad de crear el área de humanidades y ciencias sociales lográndose la carrera de psicología (Guerrero y Pichardo, 1989).

En cuanto a los planes de estudio, desde 1967 hasta 1975 la tendencia fue formar psicólogos generales. En los contenidos del plan de estudios 70-75 aparecen por primera vez materias como Administración Pública y Psicología Organizacional. En tanto, el plan de estudios de la UAQ en el área de Psicología del Trabajo se encontraba dentro de una línea tradicional y tecnócrata de corte administrativista. El crecimiento industrial por el cual pasaba Querétaro

repercutió fuertemente en el plan curricular, añadiéndose a éste las pocas posibilidades de planteamientos alternativos para el área (Guerrero y Pichardo, 1988).

Para 1982 se modifica el plan de estudios y los contenidos no sufren modificaciones metodológicas, sino que es hasta 1987 cuando el plan se modifica con base en trabajos de investigación sobre las necesidades queretanas, un curso de especialización sobre capacitación y el registro de una serie de congresos con participación directa.

Todo ello permitió que la Psicología del Trabajo se observara desde nuevos ángulos y nuevas posibilidades, lo cual dio lugar a una ruptura con la visión tradicional de la Psicología del Trabajo, que hizo posible la creación de los estudios de maestría y tuvo fuertes repercusiones a nivel licenciatura.

La Universidad Autónoma de Querétaro refleja uno de los importantes avances que ha tenido la Psicología del Trabajo en nuestro país, debido a las necesidades económicas, políticas y sociales que en ese momento se presentaban en el estado, pero no solamente ahí sino en todo el país. Por lo que podemos afirmar que la Psicología del Trabajo en sus orígenes internacionales y nacionales, respondió a las mismas necesidades sociales, que hasta nuestros días se siguen cubriendo, dando respuesta a éstas.

PSICOLOGIA INDUSTRIAL - PSICOLOGIA DEL TRABAJO

El crecimiento de las ciudades demandó productos y servicios y, como consecuencia de ello, se abrieron nuevas industrias para cubrir con los requerimientos de ciudades que crecían a paso acelerado determinando el origen y desarrollo de la Psicología Industrial con el fin de responder a las demandas que en ese momento eran prioritarias. Sin embargo, la Psicología Industrial no se origina sólo debido al interés por el desarrollo de la disciplina o de los psicólogos dedicados a esta área, sino que surge determinada por intereses de un sector de la sociedad, que tiene en sus manos el manejo y la manipulación de la fuerza de trabajo y es propietario de los medios de producción. Así, la psicología ha venido contribuyendo al aumento del capital de este sector, en la medida en que se incrementa el rendimiento del trabajador. (Sandoval, 1995).

Por ello, la psicología dentro del ámbito laboral ha sido conceptualizada siguiendo esta misma línea de intereses, como se podrá notar en las definiciones de los siguientes autores:

Vrom y Meier (1961), denominaron a la Psicología Industrial como el estudio de la conducta en las organizaciones formales, los procesos internos involucrados en las interacciones que se producen entre los grupos de trabajo, además de la estructura y funcionamiento de la organización misma.

Meier (1975), define la Psicología Industrial como la ciencia psicológica aplicada que tiene por objeto el desarrollo del comportamiento humano en el trabajo y por fin el mejorar este comportamiento haciéndolo más satisfactorio para el individuo y más útil para la sociedad.

Blum y Naylor (1977), mencionan que la Psicología Industrial es simplemente la aplicación o la extensión de los principios y los datos psicológicos a los problemas relativos a los seres humanos que operan en el contexto de los negocios y la industria.

Para Peatman (1967), la Psicología Industrial se basa principalmente sobre el principio subyacente de las diferencias individuales, su objetivo es la colocación de hombres y mujeres en oficios acordes con sus aptitudes y potencialidades

Schultz (1965), menciona que la Psicología Industrial consiste en la aplicación de los métodos, acontecimientos y principios de la ciencia de la conducta humana a las personas en el trabajo a través de la observación de su conducta.

Todos ellos coinciden al definir a la Psicología Industrial como la aplicación de los métodos y principios de la psicología con el objeto de estudiar el comportamiento humano en el ámbito laboral, y contribuir con ello a la formación de la estructura y funcionamiento de la organización por medio de la optimización del factor humano.

Por otra parte, autores como Fernández (1973) y Russell (1976) han definido la psicología dentro de la actividad laboral como Psicología del Trabajo, de la misma manera en que lo han hecho los autores que definen la Psicología Industrial.

Fernández (1973) afirma que la Psicología del Trabajo es una ciencia aplicada, desarrollada a partir del tronco de la psicología general que pretende utilizar el conocimiento de la conducta humana en el trabajo para aplicarlos a una determinada situación, la realidad laboral, en un momento y lugar determinados y tratar de resolver problemas concretos

Así mismo, Russell (1976) considera que ante todo, la Psicología del Trabajo es una ciencia aplicada que sirve a la vida del trabajo; aporta lo necesario para que el hombre trabaje según sus aptitudes y para que el esfuerzo laboral no contradiga las exigencias y normas del trato humano y conceda un alto grado de satisfacción.

Sin embargo, Guerrero y Pichardo (1999) consideran que la Psicología del Trabajo o la Psicología Industrial -definida como una rama de la psicología aplicada al ámbito laboral, cuya finalidad es el aumento de la productividad del trabajador- ha respondido a necesidades tecnológicas e ideológicas alrededor de la productividad de los individuos sin importar las consecuencias que ello acarrea en su subjetividad fuera y dentro de las organizaciones laborales.

Al respecto, Jorge Sandoval (1995) refiere que la Enseñanza de la Psicología del Trabajo en México retoma los rasgos característicos de la Psicología Industrial que desde sus orígenes ha servido a los intereses empresariales a pesar de la ambigüedad teórica y profesional que le caracteriza. Para él, la Psicología Industrial se encuentra en una sumisión ideológico-política a los intereses empresariales y gubernamentales avadiendo con ello cualquier vínculo comprometido con aquellos sujetos que son su objeto de trabajo (trabajador asalariado). Asimismo, argumenta que no está exenta de un carácter de clase como lo hacen creer muchos de los psicólogos industriales dedicados a la intermediación en los conflictos obrero-patronales, sino que las más de las veces se define por los intereses de la empresa. La Psicología Industrial es un conjunto no articulado de prácticas técnicas de utilidad para incrementar el rendimiento del trabajador pero incapaz de aportar conocimientos más allá de lo empírico, ya que carece de un marco teórico metodológico, sólido y explícito que fundamente su acción. Por lo que ha faltado la crítica, la autocrítica y la reflexión de los psicólogos industriales, tanto en sus marcos conceptuales como en la práctica profesional cotidiana

De la misma manera, Miguel Matrajt (en Sandoval, 1995) hace una crítica del rumbo que ha tomado la psicología dentro del campo laboral y del interés de los empresarios por el manejo del trabajador en beneficio de ellos mismos o de la empresa. Por lo que considera que "... la psicología que adolezca de la falta de una teoría del sujeto es cuestionable como ciencia y como psicología. Desde un punto de vista epistemológico estricto sería más correcto decir que la

Psicología Industrial es meramente un conjunto no articulado de prácticas técnicas, de indiscutible utilidad para manipular a los trabajadores a los efectos de incrementar su rendimiento ...”

Por su parte Guerrero y Pichardo (1999) consideran que la Psicología del Trabajo ha sido y aún lo es un campo de aplicación técnica más que un campo de investigación teórica y empírica. Su Instrumental proviene de la psicometría, psicología educativa y psicología clínica, aparte de los trabajos realizados en el campo. Los conocimientos teóricos son muy reducidos o inexistentes si se le compara con otras áreas de la psicología. Además se le ha conocido como una psicotécnica útil que se le puede conjuntar con el conocimiento de otras disciplinas como las administrativas, sociológicas e incluso con la medicina del trabajo. Por lo que la identidad de la Psicología del Trabajo ha quedado diluida en estas disciplinas.

Sin embargo, las definiciones de Psicología Industrial y de Psicología del Trabajo pueden propiciar confusión si se quiere delimitar a la psicología dentro del ámbito laboral. Por lo que es importante considerar que la diferencia entre Psicología Industrial y Psicología del Trabajo no depende de la aplicación, de los beneficios, de los intereses o de los temas que son estudiados por cada una de ellas, sino la diferencia está en relación a la construcción del objeto de estudio, el marco de referencia y las implicaciones económicas, políticas e ideológicas que de su práctica se deriven. Al definir el objeto de estudio, características, tipos, clases, relaciones y diferencias con otros objetos, se tiene delimitado el marco teórico, con el cual se está dando referencia al objeto de estudio. Pero esto no es todo, la manera de retomar el objeto en relación al marco teórico implica repercusiones económicas, políticas e ideológicas, repercusiones que llegan al sujeto como individuo y a los grupos de éstos como sociedad. Así se define bajo cierto marco de referencia el qué, cómo, cuándo y dónde del objeto de estudio, y esto es lo que determina la diferencia entre Psicología Industrial y Psicología del Trabajo.

A la Psicología Industrial se le identifica ideológicamente con los intereses empresariales. Mientras que la Psicología del Trabajo abre las posibilidades de comprender cuál es la situación real y el manejo de los intereses de los diferentes grupos. Así la Psicología del Trabajo se enfoca en la relación del psiquismo con el proceso de trabajo, es decir, de los fenómenos psíquicos que tiene su fuente y manifestación en la actividad laboral. Así como también es considerado el psiquismo del hombre fuera del ámbito laboral, su vida cotidiana y particularmente su tiempo libre y recreación, superando así el enfoque empresarial y administrativo. Además de lo que apuntara Darvello Castaño, en hacer notar que la palabra "industrial" (en Psicología Industrial) es limitada por lo que se refiere al tipo de organización y la Psicología del Trabajo no solamente abarca a las organizaciones industriales, sino a toda aquella organización laboral.

FUNCIONES Y APLICACIONES DE LA PSICOLOGIA DEL TRABAJO

Como se puede notar las demandas sociales y principalmente las económicas fomentan el desarrollo científico y tecnológico que cubran y satisfagan dichas demandas. Este desarrollo ha debido contar con métodos creados por el hombre de ciencia, tal es el caso del psicólogo quien ha trabajado, entre otras áreas, en el ámbito laboral, estudiando los procesos de trabajo y su relación con el hombre.

El Psicólogo en el escenario laboral incursiona en el estudio de las condiciones que determinan una de las actividades de interés central en la mayoría de la gente, el trabajo.

Las funciones específicas del Psicólogo en el ámbito laboral son: definir las características de los sistemas de trabajo, con el propósito de identificar, medir y explicar el comportamiento tanto individual como grupal y crear estrategias de intervención acordes con las necesidades de la organización. La evaluación de instrumentos de selección de personal que permitan definir las habilidades, intereses y rasgos de la personalidad del individuo para determinar su ubicación dentro de la empresa y el aprovechamiento óptimo de los recursos humanos. Planear programas y manejar diferentes técnicas de desarrollo organizacional enfocadas a promover el crecimiento, a transformar las actitudes, a predecir el rendimiento y a incrementar la producción como el fin común de la interacción individuo-empresa. Desarrollar técnicas gerenciales, como liderazgo, y formas para evaluar objetivamente el progreso, por ejemplo, parámetros para evaluar el desempeño del trabajador. (Martínez, 1992).

Aunado a lo anterior, Loo (1988) lista las actividades del Psicólogo del Trabajo y los problemas en los cuales puede participar.

Actividades:

- Selección y colocación de personal.
- Capacitación, entrenamiento y desarrollo de personal.
- Análisis y calificación de potenciales humanos en el que se incluyen:
 - Análisis y descripción de puestos.
 - Valuación de puestos.
 - Calificación de méritos.
- Motivación personal e incentivos.
- Reformas a sistemas de trabajo.
- Consejo en la industria
- Organización del factor humano y mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Seguridad industrial y prevención de accidentes.
- Relaciones obrero patronales.
- Ergonomía.
- Psicología del consumidor.
- Psicología organizacional.

Algunos de los problemas en los cuales participe son los siguientes:

- Modificación en la concepción de los sistemas de trabajo.
- Reclutamiento, selección y colocación de personal.
- Actualización, entrenamiento y capacitación del personal para facilitar el buen desempeño en las actividades del trabajo y de este modo influir en el incremento de la productividad de la empresa y facilitar el desarrollo y autosatisfacción personal.

- Evitar accidentes dentro de la empresa mediante la planeación e instrumentos de seguridad social.
- Evaluar objetivamente los potenciales de los individuos para planear ascensos y valuación de puestos acorde a las capacidades y desempeño de los empleados.
- Mejorar la dinámica interna de las organizaciones propiciando la comunicación y las buenas relaciones interpersonales.
- Asesorar para la solución de conflictos obrero - patronales.
- Servir de promotor en la organización humana del trabajo.
- Actualizar la estructura organizacional.

Sin embargo, en la práctica hay actividades que el Psicólogo del Trabajo desarrolla más que otras debido al apoyo o exigencia por parte de las empresas o instituciones. Al respecto, Jaime Rosalé (1983) y Jaime Grados (1988), llevaron a cabo investigaciones que demuestran las principales actividades en las que trabaja el Psicólogo.

Jaime Rosalé (1983), realizó una investigación sobre "El Quehacer del Psicólogo del Trabajo" en la que concluye que este profesionalista presta sus servicios para la iniciativa privada y para las empresas paraestatales participando activamente en el reclutamiento, selección de personal y capacitación. El nivel jerárquico que ocupa en las organizaciones es principalmente operativo, jefe de sección y jefe de departamento. Por último, señala que los puestos gerenciales son ocupados por psicólogos con un nivel de posgrado.

Jaime Grados (1988), realizó una investigación sobre las funciones del Psicólogo del Trabajo, la cual tuvo como objetivo evaluar la medida en la que el currículum del área de Psicología del Trabajo en la Facultad de Psicología de la UNAM ha contribuido a la formación del psicólogo en esta área. Encontró que uno de los sectores que se ha caracterizado como el empleador más importante de psicólogos del trabajo es el privado, aunque la tendencia actual hace poco significativa la diferencia entre el personal que capte el sector gobierno y el que emplea la iniciativa privada. Un gran porcentaje de los psicólogos se les demanda tiempo completo en sus labores y la gran mayoría de ellos ocupa puestos a nivel ejecutivo o de mandos intermedios.

Entre las principales actividades que desempeña el Psicólogo del Trabajo se encuentran:

- Reclutamiento y selección
- Análisis y evaluación de puestos
- Capacitación
- Relaciones Laborales
- Desarrollo Organizacional
- Estudio de métodos de trabajo
- Higiene y seguridad industrial

Ambos autores coinciden en que el Psicólogo del Trabajo tiene como principal actividad la Selección de Personal y le siguen actividades como Capacitación, Análisis y Valuación de puestos, etc. Se desempeña tanto en organismos privados o gubernamentales y el nivel jerárquico

que ocupan es operativo o de mandos medios. El número de psicólogos que ocupan puestos gerenciales son muy pocos y éstos tienen estudios de posgrado.

Por otra parte, Iraeta (1976) y Guerrero y Pichardo (1989), mencionan que las tareas que han dominado a la Psicología del Trabajo en México desde sus orígenes en la década de los cuarenta ha sido el reclutamiento, selección y capacitación de los recursos humanos; el análisis de puestos; la calificación de los méritos, la motivación e incentivos; las relaciones interpersonales en el trabajo y más recientemente el desarrollo organizacional. Actividades que están al servicio del patrón o jefe, cuyos intereses son las más de las veces antagónicos a los de los trabajadores, quienes son los directamente afectados por la práctica psicológica, ya que se ven sometidos a una serie de procesos y técnicas que ellos no han solicitado y de los que pueden derivarse cambios trascendentales a nivel individual y colectivo. Convirtiéndose así la Psicología en beneficio del particular, quien es el que tiene el manejo de la fuerza productiva.

Así mismo, el psicólogo industrial no ha asumido y analizado los cambios económico-políticos que de alguna manera han repercutido en los procesos de trabajo. Como prueba de ello, Guerrero y Pichardo (1989) argumentan que el psicólogo ante una realidad cambiante se conduce, en el peor de los casos, sólo a modificar y ajustar sus instrumentos y procedimientos, pero en ningún momento a reflexionar sobre su papel social o la justeza de sus interpretaciones.

Incluso Quiérriz (1989) hace una crítica de aquellos psicólogos industriales que se autoproclaman como "promotores del cambio" y los buscadores de la creatividad para la productividad y la calidad, los cuales en su mayoría carecen de creatividad, ya que no contribuyen a cambiar nada sustancialmente dentro de los procesos y relaciones laborales y más bien se dedican al ajuste y a la adaptación de cualquier tipo de disfunción en la fuerza de trabajo y en realidad sólo desempeñan actividades carentes de creatividad las cuales se ajustan a los manuales de procedimiento y técnicas diseñadas generalmente en Estados Unidos.

Pese a ello, se puede considerar que el papel del Psicólogo del Trabajo es muy amplio. Sin embargo sus actividades han sido tema de controversia ya que es evidente su parcialidad, pero esto se debe a que han interferido intereses ideológicos, económicos y políticos, que no están al alcance del psicólogo, an cuanto al conocimiento de estos y a su manejo, sobre todo en la toma de decisiones, ya que estas son determinadas por los niveles altos en la jerarquía empresarial, nivel jerárquico que tiene como principal finalidad el aumento de los índices de productividad con base en el mayor rendimiento del trabajador, instrumentando técnicas y conocimientos con los cuales se manipule al trabajador, a lo que posiblemente o aparentemente el mismo psicólogo no se ha dado cuenta de la contribución a este fin.

La identificación de los intereses empresariales y la interpretación de los planteamientos económicos, políticos y tecnológicos dan otra visión para el desarrollo de la Psicología del Trabajo. Se requiere que la Psicología analice los nuevos procesos de trabajo (automatizados y flexibilizados) y la división del trabajo, no reduciendo su campo al reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo organizacional. Para lo cual se requiere de una formación continua por parte del psicólogo que le proporcione marcos de referencia en el análisis de los cambios que frecuentemente se presentan en la organización, por ejemplo, en la contratación, en los contratos colectivos, en la organización del trabajo, en la seguridad e higiene, etc. (Guerrero y Pichardo, 1989).

Por ello la importancia de que el Psicólogo analice los momentos críticos en los que se encuentra el país; en todos sus órdenes y el papel que juega la Psicología del Trabajo en los nuevos procesos que se están originando.

Así, el psicólogo que se interesa en construir una Psicología del Trabajo crítica, ya sea para satisfacer las necesidades de la industria nacional como para hacer de los escenarios laborales espacios menos agresivos y atentatorios contra la integridad de los sujetos que trabajan en estos espacios, debe apoyarse en marcos teóricos-metodológicos sólidos y explícitos y en hallazgos empíricos que permitan reflejar la realidad laboral del país y su vinculación con la psicología dentro o fuera del ambiente laboral (Sandoval, 1988).

Este nuevo planteamiento retoma el estudio, entre otros procesos, de los psicotraumas y la alienación, los cuales son contenidos de gran importancia en la comprensión del acto productivo, donde la persona y el psiquismo ocupan un nivel central como objeto de estudio y transformación de la Psicología del Trabajo (Gómez, 1993).

Por lo cual es conveniente que se tenga una visión crítica sobre los beneficios generalizados hacia la población y la urgente necesidad de que los Psicólogos en general, y más aún los Psicólogos del Trabajo, aborden los nuevos problemas psicológicos que se presentan en el escenario laboral y no se queden rezagados ante los constantes cambios.

Ahora bien no debe de olvidarse que en la década de los 80' y más enfáticamente en la presente década la microelectrónica, microbiología y energía nuclear han proporcionado avances en el conocimiento humano del mundo y con ello se ven acrecentadas las posibilidades del desarrollo de la humanidad. Sin embargo, paralelamente a este desarrollo se ha visto deteriorada la integridad del hombre en su esfera social. Tal es el caso del aumento de personas desempleadas a consecuencia de la sustitución del trabajo humano por los autómatas o bien la reducción de horarios de trabajo individual por día o a la semana.

Es necesario un alto para reflexionar y cuestionar cual sería el papel del Psicólogo del Trabajo ante la automatización y flexibilización de los procesos de trabajo, cambios que se han dado y se seguirán plasmando inminentemente. Por lo que no deberá tomarse a la ligera la dinámica social que caracteriza la situación actual y la venidera, tal como lo apunta Adam Shaff (1985).

De ahí la importancia de conocer los antecedentes, funciones, aplicaciones y principalmente las repercusiones y trascendencia de sus interpretaciones a nivel individual y social en las actividades que comúnmente desarrolla el psicólogo y las que tendrá que enfrentar en el presente o en un futuro no muy lejano, como en el campo de la Capacitación. Debido a ello se describirá el desarrollo histórico de la capacitación en México, los lineamientos legales y el proceso administrativo de la capacitación, en sus diferentes etapas, puntos que serán abordados en el siguiente capítulo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Barragán, M. (1981). Psicopatología en el trabajo: Trabajar, cómo, cuánto, por qué. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM. pp. 36.
- Blum, M.I. y Naylor, C. (1977). Psicología Industrial: Sus fundamentos teóricos. México: Trillas. pp 17-26.
- Castaño, A.D. (1983). "Estudio contemporáneo de la psicología del trabajo en México". En: Una Década de la Facultad de Psicología: 1973-1983. México: UNAM. pp 555-606.
- Fernández, H.M. (1973). Psicología del trabajo: La adaptación del hombre a su tarea. Madrid: Editorial Index. pp 9-23.
- Gerardo, C. (1989). "El psicólogo del trabajo y su desarrollo en el campo de la consultoría". En: Urbina (comp) El Psicólogo Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología. UNAM pp. 661-692.
- Gómez, P.G. (1983). "Consideraciones sobre los psicotraumas y el trabajo." En: Psicología y Sociedad. (17-18). JAQ.
- Gómez, R.C. (1986). "Revista del instituto técnico de adiestramiento del trabajo" . En: Una Década de la Facultad de Psicología: 1973-1983. México: UNAM pp 670-671.
- Grados, E. U. (1989). "Las funciones del psicólogo del trabajo -Investigación Curricular". En: Urbina (comp.) El Psicólogo Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología. UNAM pp 661-662.
- Guerrero, T.A. y Pichardo, S.R. (1992). "Presente, pasado y futuro de la psicología del trabajo". En: Psicología del Trabajo. Nuevos Desarrollos Teóricos Eméricos. México: Universidad Autónoma de Querétaro. pp. 17-39.
- Gutiérrez, M. R. (1989). "Consideraciones acerca de la incidencia social de la Psicología del Trabajo". En: Urbina, (comp). El Psicólogo Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología. UNAM pp. 340-348.
- Harrsch, C. (1985). El psicólogo ¿qué hace?. México: Editorial Alhambra Mexicana. pp. 96-98.
- Irusta, J. (1978) "¿Tiene la psicología industrial una alternativa?". En: Inizan, A. Psicología: Servicio Público. Alternativas de la Psicología Española. España: Pablo del Río. pp 99-102.

- **Leo, M.I. (1988). El campo laboral de la psicología industrial desde la perspectiva de la psicología del trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. UNAM pp. 38-45.**
- **Martínez, H.C. (1992). Testimonios de voz viva sobre algunos aspectos de la formación académica de psicólogos del trabajo en la Facultad de Psicología UNAM. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. pp. 32-58**
- **Maier, N. (1975). Psicología industrial. Madrid: Ediciones RIALP. p. 27.**
- **Peatman, J.G. (1967). La psicología aplicada y el psicólogo. Buenos Aires: Paidós pp. 78-88.**
- **Rosiqué, C.J. (1983). El quehacer del psicólogo del trabajo. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM. pp.141-143.**
- **Rüssel, A. (1976). Psicología del trabajo. Madrid: Morata. pp. 18-27.**
- **Sánchez, E. (1988). Psicología social aplicada. México: Trillas. pp. 32-35.**
- **Sandoval, J. (1986). "Propuesta para la enseñanza de la Psicología del Trabajo en México". En: Retos en la Formación Profesional del Psicólogo. UNAM. FES. Zaragoza. pp. 97-104.**
- **Scheff, A. (1985). ¿Qué Futuro nos Aguarda? Barcelona: Grijalfo. pp. 24-48.**
- **Schultz, P.D. (1985). Psicología industrial. México: McGraw-Hill. pp. 3-10**
- **Vázquez, A. y Ascencio, C. (1989). "La Psicología del Trabajo y la evolución del entrenamiento en México." En: Urbina. (comp). El Psicólogo: Formación, Ejercicio Profesional y Prospectiva. Facultad de Psicología UNAM. pp. 315-323.**
- **Vrom, R. y Maier, P. (1981). Psicología social. México: Trillas, pp. 43-51**

CAPITULO II

EL PROCESO DE CAPACITACION

La Capacitación es una de las principales actividades en las que se ha ocupado el psicólogo, ya sea en organismos gubernamentales o en la iniciativa privada, optimizando el factor humano. En el presente capítulo se describirá el Proceso de Capacitación, de tal modo que se de una idea general como se implementa este proceso, que con mayor frecuencia es utilizado por las empresas, según la experiencia laboral de Pinto (1992) y Banti (1991). Refiriendo el desarrollo histórico de la Capacitación en México, las Disposiciones Legales y el Proceso Administrativo de la Capacitación.

DESARROLLO HISTÓRICO DE LA CAPACITACION EN MEXICO, ASPECTOS LEGALES

El régimen corporativo gremial y los pequeños talleres independientes fueron el antecedente de la fábrica que constituían el obraje, formando el cuadro de la producción artesanal e industrial en la Nueva España.

México, como Colonia de España, adoptó gran parte de sus instituciones sociales, por lo que el régimen corporativo constituyó desde la época de la Conquista el principal medio de organización de la producción. El régimen en nuestro país, a la manera de España, estaba formado por corporaciones o asociaciones de trabajadores de un mismo oficio o especialidad que, con el grado de maestros, se unían en los talleres al gremio. La división dentro del taller gremial en México era de maestros, oficiales y aprendices, siendo el aprendizaje la primera etapa dentro del escalafón gremial (Silva, 1985).

Los Contratos de Aprendizaje del México Colonial eran, en cuanto a los derechos y obligaciones, básicamente iguales a los contratos del régimen gremial europeo. Las obligaciones del maestro eran proporcionar trabajo al aprendiz y al mismo tiempo adiestramiento en el oficio o especialidad y en algunas ocasiones remunerarlo con una gratificación, regalo o premio. Las principales obligaciones del aprendiz eran: la obediencia al maestro, esmerarse en recibir el adiestramiento en el oficio y su comportamiento para con el patrón y sus familiares debía ser como el de un buen hijo de familia.

La duración del aprendizaje estaba condicionado a la efectividad del mismo tomando en cuenta la complejidad de los diversos oficios y variaba de dos a seis años, según el oficio escogido. Terminando el período de aprendizaje, a la manera de Europa, se sometía el aprendiz a un examen frente a las autoridades del gremio a fin de, en caso de aprobarlo, obtener el grado de oficial (Silva, 1985).

Al lado del taller gremial había una institución de trabajo del México antiguo conocida como el Obraje, que eran telares instalados desde fines del siglo XVI que dieron cuerpo a la industria de tipo capitalista de hilados y tejidos de lana y algodón. El obraje fue al inicio del trabajo asalariado en México.

En tanto, el Decreto de las Cortes de Cádiz sentó las bases para la disolución de los gremios en el país; Morelos en la Constitución de Apetzinzen, el 22 de octubre de 1814, establece la libertad de comercio y trabajo sin necesidad de licencia ni de incorporación a gremio alguno. Bajo la influencia de los principios liberales, la Constitución de 1817, termina definitivamente con los gremios en el país, al consagrar la libertad del trabajo (Amarona, 1985).

La capacitación de los trabajadores siguió haciéndose durante el siglo XIX mediante un aprendizaje práctico en el taller, pero sin regularización legal que protegiera al aprendiz y garantizara la efectividad del aprendizaje.

Así pues, en el México del siglo pasado no se encuentran antecedentes de reglamentación jurídica de la capacitación de los trabajadores, debido al tardío despertar del movimiento obrero (Silva, 1985).

No fue sino hasta la Constitución de 1917 en que, con la inclusión de su título sexto, "Del Trabajo y de la Previsión Social", se sentaron las bases del derecho al trabajo, dejando la facultad de reglamentar sobre la materia a las legislaturas de los Estados en atención a las necesidades de cada región. En el título sexto de la Constitución no se incluyeron normas tutelares de la capacitación de los trabajadores, lo que ocasionó que las legislaturas de los Estados se ocuparan de ella reglamentándola a través del Contrato de Aprendizaje (Contreras, 1987).

El 18 de agosto de 1931 se promulga la primera ley laboral de carácter federal -Ley Federal del Trabajo publicada en el Diario Oficial de la Federación el 28 del mismo mes y año. Dicha Ley incluye el Contrato de Aprendizaje en el Título tercero, Artículo 218, que consiste en que una de las partes se compromete a prestar sus servicios personales e otra, recibiendo a cambio enseñanza en un arte u oficio y la retribución convenida (Silva, 1985).

Esta figura legal no respondió en todo los casos a sus objetivos primarios y sirvió para lesionar a los aprendices negándoles los derechos de una ley laboral, bajo el pretexto de una supuesta enseñanza.

Sin embargo, una nueva tendencia se empezó a marcar en la ley. Para 1985 se hace una exhortación para la capacitación de los trabajadores y formación de técnicos. Se señaló que la continuación del proceso de industrialización en todo el país exige que todos los puestos en los centros de producción o distribución sean ocupados por las personas más capaces. México es un país que carece de trabajadores calificados y donde al mismo tiempo existe desempleo o subempleo para la mano de obra no calificada. La capacitación de los trabajadores y la creación de eficientes para los capacitados, es absolutamente indispensable para el bienestar económico y social de la clase trabajadora y para el desarrollo del país (Brisaño, 1985).

Así, tanto el Congreso General, como el Poder Ejecutivo Federal expidieron, entre otras, las siguientes disposiciones legislativas y reglamentarias, a fin de corregir la notoria desproporción que existe entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores debidamente preparados:

a) Ley de 3 de enero de 1983, incorporada a la Ley de Ingresos de la Federación para 1984, en la que se establece el Impuesto del 1% con destino a la Capacitación Técnica y Profesional.

b) Decreto del 15 de mayo de 1982, modificado el 27 de abril de 1984, mediante el cual se crea el Centro Nacional de Enseñanza Técnica Industrial, para incrementar la Formación de Técnicos de Preparación Media.

c) Decreto del 26 de noviembre de 1963 que establece el Consejo Nacional de Fomento de los Recursos Humanos, con el fin de corregir la desproporción entre el desarrollo industrial del país y el insuficiente número de trabajadores capacitados

d) Con base en los anteriores Decretos, la Secretaría de Educación Pública, según informes de su Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales, en octubre de 1968 tenía establecidos 30 Centros de Capacitación para el trabajo Industrial en la República.

Sin embargo, en 1970 se empezó a dar mayor importancia a la capacitación, suprimiendo el Contrato de Aprendizaje, estableciendo la obligación por parte de los patrones para proporcionar capacitación a los trabajadores, para que se desempeñen en forma más eficiente; esta obligación se consignó en las fracciones XII a XV del artículo 132 de la Nueva Ley Federal del Trabajo (Contreras, 1987).

Los patrones deberán organizar permanentemente o periódicamente cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores, de conformidad con los planes y programas que, de común acuerdo con los sindicatos o trabajadores, se elaboren, informando de ello a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades del trabajo de los Estados y Territorios y Distrito Federal. Estos podrán impartirse en cada empresa o para varias, en uno o varios establecimientos o departamentos o secciones de los mismos, por el personal propio, por profesores técnicos especialmente contratados, o por conducto de escuelas o institutos especializados o por alguna otra modalidad. Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos o enseñanzas (Tellez, 1987).

Esta ley señala como obligación patronal organizar cursos de capacitación profesional o adiestramiento para sus trabajadores; pero no indica si esto debía de ser en el puesto desempeñado o en uno de categoría superior, sin precisar, lugar, volumen, condiciones, etc., de la capacitación. (Tena, 1979).

De 1970 a 1978 existen constantes presiones por parte de las organizaciones obreras para que se instituya un sistema que haga realidad este derecho a la Capacitación y el Adiestramiento.

Para 1977 la Capacitación y el Adiestramiento empiezan a ser integrantes de la política laboral del Gobierno Federal. El 11 de marzo de este año la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expuso los lineamientos de la política laboral del régimen, en el que se señalaron objetivos fundamentales de dicha política laboral, entre los que se encuentra "Eleva la Productividad". Como primer programa se diseñó y estableció el sistema nacional de formación profesional, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, y como proyectos específicos de dicho sistema nacional se señalaron los siguientes:

1. Capacitación y adiestramiento para y en el trabajo
2. Certificación de la calificación para el trabajo
3. Educación abierta en el trabajo.
4. Investigación de la formación profesional requerida por el sistema productivo, y
5. Normatividad de la formación profesional.

En 1977 se enfatiza la importancia de la capacitación. Elevando a rango constitucional, con carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación.

Se envía al H. Congreso de la Unión el proyecto de reformas y adiciones a la Ley Federal del Trabajo para dar operatividad al mandato constitucional que impone la obligación a los patrones de proporcionar Capacitación y Adiestramiento en el trabajo (Tellez, 1987).

La Exposición de motivos consigna que:

La reforma que se haga sobre capacitación y adiestramiento permitirá que se elabore un sistema nacional con alcance a toda la población trabajadora del país; cuya finalidad sea actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad. Además de prepararlo para el ascenso, prever los riesgos de trabajo e incrementar la productividad. El tiempo que se destine a la capacitación de los trabajadores debe estar comprendido, dentro de la jornada de trabajo y consideraran como excepciones a esta regla el que las partes de la relación laboral pacten en forma distinta y el que se trate de un trabajador que desee capacitarse en una actividad diferente a la ocupación que desempeñe. Por otro lado, se señala que, a la conclusión del curso o programa de capacitación, los trabajadores tienen el derecho de recibir una constancia de sus habilidades laborales, en relación con los puestos y categorías que contenga el Catálogo Nacional de Ocupaciones, documento que constituye un antecedente de importancia para la promoción de las oportunidades de empleo y la reducción del índice del desempleo y del subempleo de la mano de obra.

Se reformó la fracción XII del apartado A del Artículo 123 constitucional, según decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 9 de enero de 1978, a efecto de establecer la obligación de las empresas, cualquiera que sea su actividad, de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores de acuerdo con los sistemas, métodos y procedimientos que establezca la ley (Tena, 1979).

En el Diario Oficial de la misma fecha se publica un decreto, en el cual se establece de la competencia exclusiva a las autoridades federales, en la aplicación de las disposiciones relativas a las obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores.

La reforma constitucional, sin embargo, sería letra muerta si no fuera debidamente reglamentada a través de la ley, motivo por el cual hubo de enviarse un proyecto de reformas a la misma al Congreso de la Unión, dando lugar a la publicación de un decreto en el Diario Oficial de la Federación de fecha 28 de abril de 1978, para entrar en vigor el día primero de mayo de este mismo año (Tena 1979).

Las reformas señalaron derechos, obligaciones y procedimientos, creándose así la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. La UCECA fue un organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y se le asignó actividades de organización, promoción y supervisión en la materia (Silva, 1985).

La UCECA tuvo los siguientes objetivos generales:

- 1) Elevar la productividad mediante la capacitación y el adiestramiento de la población económicamente activa.
- 2) Mejorar los niveles de bienestar de los trabajadores y de sus familias; a través de la mayor preparación de éstos, de su ascenso de acuerdo a sus niveles de calificación, de su mejor retribución y de la disminución de los accidentes de trabajo.
- 3) Promover las oportunidades de empleo, con base a la elevación de las calificaciones ocupacionales de los trabajadores, para que los mismos estén en mejor posición competitiva en el mercado laboral, tengan mayor movilidad vertical, dejen de ser

subempleados, participen efectivamente en la producción y alcancen mayores percepciones salariales.

Sin embargo, no es el único organismo que impartió Capacitación y Adiestramiento, sino que se crearon diversas instituciones de enseñanza a donde las empresas acuden para satisfacer sus necesidades de capacitación. Entre las instituciones, ya sea del estado o particulares, que impartieron capacitación, se encuentran las siguientes:

Secretaría de Educación Pública (SEP)

Le compete organizar, promover y supervisar programas de capacitación y adiestramiento en coordinación con las dependencias del Gobierno Federal, los Gobiernos de los Estados y los Municipios, las entidades públicas y privadas y con los fideicomisos creados para tal propósito. Para los cual tiene establecidos a) Institutos Regionales, b) Escuelas Técnicas, industriales y comerciales y c) Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra (ARMO)

Su objetivo fue preparar instructores a través de cursos de perfeccionamiento en oficios, generalmente gratuitos para desarrollar al personal dentro de las empresas.

Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

Su finalidad es proporcionar a la población un mayor número de oportunidades educativas y un mecanismo para fortalecer la infraestructura del sistema de enseñanza tecnológica que permita satisfacer en el mediano y largo plazo la demanda de profesionales.

Confederación de Cámaras Industriales (CONCAMIN)

Dentro de la CONCAMIN existe un Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento del Distrito Federal, encargándose de la coordinación y supervisión de los cursos de capacitación.

Confederación de Cámaras Nacionales de Comercio (CONCANACO)

Para solucionar los problemas que el comercio organizado del país tiene en materia de capacitación y adiestramiento, la CONCANACO creó un Departamento de Capacitación, impartiendo cursos y seminarios.

Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX)

El Instituto de Administración Científica de las Empresas, se encarga de impartir cursos y seminarios de capacitación dentro de esta confederación. La cual tiene como objetivo colocar con las empresas mexicanas el desarrollo de los elementos humanos a través de la capacitación a todos niveles de la organización desde los supervisores de línea hasta sus altos ejecutivos.

Cámara Nacional para la Industria de la Transformación (CANACINTRA)

Funda la Dirección de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos para fines de capacitación, la cual tiene como objeto, planear, organizar, desarrollar y evaluar programas, cursos y conferencias sobre formación, capacitación y adiestramiento que señale la Presidencia de CANACINTRA.

Todas estas organizaciones participan o participaron de alguna manera en la capacitación, sin embargo, el 31 de mayo de 1983, se responsabilizó a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la coordinación del Programa Nacional de Capacitación y Productividad.

Para cumplir con esta obligación, se estableció en el reglamento interior de la misma Secretaría, publicado en el Diario Oficial de la Federación del 4 de marzo de 1983, la creación de

la Dirección General de Capacitación y Productividad; también y de acuerdo a las reformas a la Ley Federal del Trabajo publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1984, se llevaron a cabo modificaciones estructurales que permitieron que las funciones asignadas a la Unidad Coordinadora del Empleo Capacitación y Adiestramiento (UCECA), creada en 1978, fuesen desempeñadas en forma directa por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la consecuente disolución de esta unidad.

Actualmente se le confiere a la Dirección General de Capacitación y Productividad normar, promover, supervisar y asesorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores; cuidar la constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, supervisar el desempeño de las instituciones que imparten capacitación; implantar programas de capacitación para y en el trabajo en coordinación con la Secretaría de Educación Pública; aprobar y rechazar planes y programas de investigación de la productividad; diseñar y proponer lineamientos de carácter nacional, regional y sectorial para incrementar la productividad, así como para lograr la justa distribución de los beneficios que se obtengan.

DISPOSICIONES LEGALES

En materia de capacitación y adiestramiento existen en el país una serie de disposiciones legales que exigen su cumplimiento, confiriendo de esta manera el carácter de obligatorias tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos como en la Ley Federal del Trabajo (1983).

Por lo que se refiere a la constitución Política, el Artículo 123 hace alusión a lo siguiente:

Apartado A

Fracción XIII

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

Por lo que se refiere a la Ley Federal del Trabajo en el Capítulo III-Bis del Título Cuarto del Artículo 153 A al 153 X, se señalan los elementos que fundamentan la instrumentación operación y procedimientos para llevar a cabo la Capacitación y el Adiestramiento.

Sin embargo, es importante hacer notar los puntos que caracterizan a la LFT de 1970 momento en el que se hace obligatoria la Capacitación y el Adiestramiento y cuando se eleva ésta a rango constitucional en la LFT de 1978. Los cuales se presentan a continuación:

Ley Federal del Trabajo -1970-

-Se establece la obligación patronal de organizar permanentemente o periódicamente cursos de capacitación profesional o de adiestramiento para sus trabajadores.

-Las autoridades del trabajo vigilarán la ejecución de los cursos de acuerdo a los planes elaborados.

-Los planes podrían implantarse en una empresa o para varias, en uno o varios establecimientos con personal propio o con profesores técnicos especialmente contratados.

-La Secretaría del Trabajo y Previsión Social formulará los planes y programas donde se establezca la manera de capacitar al personal.

-Se deja de común acuerdo entre los sindicatos y los patronos la elaboración de los planes y programas.

-Los programas de adiestramiento y capacitación quedarán regulados conforme a lo propuesto por la representación empresarial.

-Se condiciona el acuerdo a la información que se diera a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social o a las autoridades locales laborales.

-Los planes y programas requieren ser aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ley Federal del Trabajo -1978-

-Se establece como obligación constitucional proporcionar capacitación o adiestramiento para el trabajo por parte del patrón.

-Participarán dos Secretarías de Estado: la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

-Se determinan sistemas, métodos, procedimientos y modalidades conforme a los cuales los patronos cumplirán con la obligación de dar Capacitación y Adiestramiento.

-La Secretaría del Trabajo y Previsión Social vigilará la Capacitación y el Adiestramiento a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad.

-Se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, las cuales vigilarán la instrumentación y operación de los procedimientos que se implementen.

-Los cursos y programas podrán formularse respecto a cada establecimiento, empresa o de una rama industrial o actividad determinada.

-La Capacitación o Adiestramiento puede ser dentro o fuera de la empresa con personal propio o instructores especialmente contratados de instituciones, escuelas u organismos especializados.

-Los cursos tendrán una vigencia no mayor de cuatro años.

-Se comprenderán todos los puestos o niveles para impartir la Capacitación o el Adiestramiento precisando las etapas y el orden de selección en que serán capacitados.

-La Capacitación y el Adiestramiento se impartirá en horas de la jornada de trabajo salvo que, trabajadores y patrón, convengan que podrá impartirse de otra manera.

-Los trabajadores están obligados de acudir y cumplir con los cursos.

-Se expedirán constancias de habilidades como un comprobante que acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación.

PROCESO ADMINISTRATIVO DE LA CAPACITACION

Aun cuando la capacitación se halla elevado a rango de derecho social en 1978, ésta ha existido siempre, entendiéndose como el proceso de enseñanza-aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme a objetivos específicos. Se ha capacitado al trabajador para actualizarlo en la aplicación de una nueva tecnología; para ocupar nuevas posiciones y en general para el desarrollo de las personas y el mejoramiento de las organizaciones y la productividad.

Además de la capacitación, se desarrolla otra actividad llamada adiestramiento que en ocasiones se han llegado a manejar como sinónimos. De hecho en las reformas a la Ley Federal

del Trabajo no se hace diferenciación del uno sobre el otro ni en cuanto a los objetivos ni en la forma de su aplicación. Sin embargo, se ha pretendido identificar la distinción entre capacitación y adiestramiento señalando que la capacitación es referida a las actividades destinadas a dar acceso al desempeño en un área de trabajo o de funciones generales mediante un proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras que el adiestramiento da acceso a desempeñarse en el puesto.

Las consideraciones que surgen a partir de la diferenciación de ambos conceptos son:

El ADIESTRAMIENTO persigue objetivos más inmediatos y concretos en cuanto a la aplicación al trabajo. Se orienta a la acción operativa del puesto de trabajo, provocando la eficiencia en el desempeño del trabajo en forma inmediata.

La CAPACITACION, a su vez, tiene un carácter más estricto de formación que de habilitación. Proporciona conocimientos, habilidades y actitudes para realizar eficientemente las actividades y alcanzar los objetivos de su puesto de trabajo y de un puesto diferente al suyo.

Por lo tanto el ADIESTRAMIENTO "es el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes indispensables para realizar eficientemente las responsabilidades de su puesto de trabajo" (Novo, 1982).

Mientras que la CAPACITACION "es el proceso de enseñanza-aprendizaje a través de un sistema integral de diagnóstico, planeación, ejecución, control y evaluación cuyo objetivo es dar y perfeccionar los conocimientos, las actitudes y habilidades del trabajador en forma permanente y constante para lograr su desarrollo profesional y humano, como trabajador y como ser social y contribuir con ello al incremento de la productividad" (González, 1982).

En tanto que el concepto de Desarrollo es la adquisición de conocimientos el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina del carácter y la adquisición de habilidades como liderazgo, trabajo en equipo, valores, comunicación, etc. que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos que tienen más alta jerarquía en la organización. Sin embargo es importante hacer la aclaración que el término Desarrollo según Silveo (1982). Se ha utilizado para la adquisición de habilidades en los mandos gerenciales. Mientras que el Adiestramiento se imparte a los empleados de "menor categoría" y la Capacitación a empleados ejecutivos y funcionarios en general.

Dada la aclaración entre los términos Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo, se continuara diciendo que la función de la capacitación consiste en generar los procesos de cambio encaminados al cumplimiento de la misión y los objetivos de la empresa. Así, la capacitación se dirige al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos valiéndose de todos los medios que le conduzcan al incremento de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en cada uno de los individuos que conforman la empresa.

Al respecto Shaun y York (1988) realizan un análisis de la naturaleza y propósito de la capacitación. Para ellos la función de la capacitación es: maximizar la productividad y la producción; desarrollar la versatilidad y el empleo de los recursos humanos; lograr la cohesión de la organización completa y de sus subgrupos; incrementar la satisfacción laboral; desarrollar la conciencia sobre la importancia de la seguridad en el trabajo; hacer el mejor uso de los recursos materiales, equipo y métodos disponibles y la estandarización de las prácticas y los procedimientos organizacionales.

La capacitación es uno de los medios más efectivos para generar en los miembros de la organización los cambios de conducta requeridos para el logro de los objetivos de la empresa. Por

lo que es importante distinguir sus posibilidades y sus límites para evitar desviaciones o falsas interpretaciones respecto a su alcance (Pinto, 1992).

La **CAPACITACION NO:**

- Cambia a las personas o las convierte, si éstas no están motivadas para generar su propio cambio
- Produce buenos resultados, si no se involucra a los gerentes, jefes y supervisores en su diseño y contenido.
- Sustituye costumbres o hábitos por si solos y tampoco ofrece resultados en forma inmediata.
- Suple aspectos y carencias originados por malos sistemas, estructura, sueldos, estatus y motivación.
- Produce buenos resultados sin una adecuación de las estructuras, sistemas, estilos gerenciales y normas de trabajo
- Es la única variable de que dispone la empresa para influir en los empleados.
- Logra sus objetivos si se manejan en forma superficial o se capacita por capacitar.

En cambio la **CAPACITACION SI:**

- Forma trabajadores y empleados más capaces, para desempeñar eficazmente un trabajo determinado.
- Es parte de la solución para obtener mayor productividad
- Hace al trabajador más competente
- Es una herramienta para mejorar la comunicación y la participación.
- Arroja resultados significativos a mediano plazo con un costo muy inferior a sus beneficios, si es que ha sido técnicamente dirigido.
- Logra objetivos si estos son realistas y se diseñan y conducen técnicamente.
- Sirve para comunicarse con los trabajadores, conocer el origen de los problemas y adelantarse a su solución antes de que se manifiesten con gravedad.

Por otra parte, la capacitación ha sido abordada desde diferentes puntos de vista. La administración como disciplina que estudia a las organizaciones y a los hombres dentro de éstas, ha aportado diversas teorías que explican la función de los recursos humanos de manera diferente de acuerdo con la importancia de la estructura, la tarea y las relaciones humanas en la organización.

Dentro de la capacitación estas teorías se dirigen hacia diferentes niveles o áreas de la organización, asignándole un propósito de acuerdo con los valores que privilegian y con la noción de la organización a la que se responde.

Según Pinto(1992), estas teorías son las siguientes:

Teoría Clásica

La Escuela de la Administración Científica y la Escuela Anatómica Fisiológica son las escuelas representativas de esta teoría.

La Teoría Clásica considera a la organización como la estructura funcional y su objetivo principal es lograr la eficiencia a través de la mecanización de las funciones y la rigidez de la estructura de la organización, con la división del trabajo y los tiempos estándar para la ejecución de las operaciones. Se pretende que los recursos humanos desarrollen habilidades y destrezas que permitan al trabajador ser y funcionar eficientemente.

Teoría Humanista

Dentro de esta teoría se encuentra la Escuela de la Administración y el Liderazgo, Escuela de Psicología de las Organizaciones, Escuela de la Organización como un sistema social y la Escuela de las Relaciones Humanas.

Se busca corregir la tendencia a la deshumanización del trabajo a través del reconocimiento de la importancia de los recursos humanos en la organización y de la necesidad de dirigirlos con la base en el liderazgo y no en la autoridad, proporcionando satisfacción entre los subordinados.

Se enfatiza la organización humana, pretendiendo que cada individuo se ajuste a otros individuos y a otros grupos para ser comprendido y bien aceptado, para atender sus intereses y aspiraciones más inmediatas. Y es apartir de la comprensión de la naturaleza de esas relaciones, como el administrador obtendrá los mejores resultados de sus subordinados.

Teoría Estructuralista

La Escuela Burocrática de la Administración y la Escuela Estructuralista de la Administración son las escuelas de esta teoría.

En esta teoría la organización es vista como una unidad compleja regida por normas y reglamentos que delimitan las funciones y responsabilidades de los grupos que la conforman. Los miembros interiorizan sus obligaciones y cumplen voluntariamente con sus compromisos de trabajo.

El trabajador debe poseer una personalidad flexible, con alta resistencia a la frustración, y capacidad para dejar de lado las recompensas sin perder sus deseo de realización. Además deben de interiorizar sus obligaciones y cumplir voluntariamente con sus compromisos.

Teoría Neoclásica

Se considera a la organización como una estructura que surge en función de sus objetivos y resultados, poniendo atención en la definición de los objetivos organizacionales y los medios para evaluar el desempeño. Se dirige básicamente a los gerentes, en lo relativo a las tareas de organización, planeación y control, con el objeto de incrementar los resultados.

Teoría Conductista

La Escuela Conductista y la Escuela del Desarrollo Organizacional representan a este teoría.

La organización es un sistema socio-técnico con una cultura propia y un sistema de valores que determinan el comportamiento de la organización. El propósito es generar aprendizajes y formas de comportamiento en el individuo para organizar sus esfuerzos e integrarlo en grupos de trabajo.

El hombre tiene aptitudes para la productividad y éstas pueden permanecer inactivas si el ambiente en el que vive y trabaja le es restringido, hostil y le impide tanto el crecimiento como el desarrollo de sus potencialidades. Por lo tanto se pretende cambiar actitudes, valores y comportamiento para la integración de grupos.

Teoría Sistemática

La organización es una estructura autónoma con capacidad para comprender de manera objetiva sus interacciones y tomar las decisiones.

Su propósito es seleccionar los problemas que obstaculizan el desarrollo de los subsistemas de la organización y que impiden lograr los objetivos propuestos.

Cada una de estas teorías han sido abordadas en diversas organizaciones como ejes para el desarrollo de los recursos humanos. Sin embargo, Banfi (1991) y Pinto Villatoro (1992), de acuerdo a su experiencia en diferentes tipos de empresas, mencionan que la Teoría Sistemática ha contribuido mejor en el manejo del proceso administrativo de la capacitación. Por lo que se retomará esta teoría para explicar el Proceso de Capacitación.

La Capacitación como un Sistema

Cuando no se cuenta con un aparato administrativo apropiado para la empresa, los recursos humanos son subutilizados debido a la falta de un programa estudiado y estructurado que tenga como objetivo proporcionar los conocimientos al personal responsable de la operación dentro de la empresa.

La capacitación se ha considerado como una actividad que se realiza esporádicamente y que no requiere de personal especializado, de instalaciones y mucho menos de planificación y control.

Sin embargo, esto ha sido sustituido por un enfoque sistemático de la capacitación que promueve la utilización de métodos racionales y científico-técnicos para planear, ejecutar y evaluar acciones de capacitación, convirtiendo a éstas en algo útil y provechosas (Banfi, 1991). Para ello se requiere de un aparato administrativo y técnico que funja como coordinador de acciones enmarcadas dentro de las funciones de la organización. De tal manera que la capacitación es un todo organizado, o sea, un sistema integrado por diversos subsistemas.

La empresa en sí es un todo, un sistema cuyos elementos se relacionan entre sí. Este conjunto de elementos que mantienen ciertas relaciones pueden considerarse, a su vez, como un sistema en sí mismo. Por ejemplo, en una organización existen departamentos (finanzas, producción, ventas, recursos humanos, etc.) cada uno de los cuales puede considerarse como un subsistema. En cada departamento existen secciones, por ejemplo, en el departamento de ventas podrá haber las secciones: de ventas al mayoreo, ventas al menudeo, etc., las cuales podrían considerarse como subsistemas de los departamentos. Por otro lado, la organización podría considerarse como subsistema de la economía nacional (esto es, de un suprasistema) y el país puede conceptualizarse como un suprasistema mayor aún (algún bloque económico), etcétera.

Por lo tanto, se puede decir que un sistema se forma con elementos interrelacionados entre sí que al interactuar articulan un conjunto más rico y complejo: el conjunto es el sistema y las partes son los subsistemas (ver figura No. 1).

El sistema se organiza en función de propósitos que al irse cumpliendo permiten al sistema modificar no sólo el entorno, sino además las relaciones entre éste y sus partes constitutivas. La interrelación entre dichos elementos y subsistemas es la condición primordial para que exista el sistema y cualquier cambio que se presente en una de sus partes afectará a toda la unidad.

Los sistemas reciben insumos para poder ser transformados mediante un proceso y obtener un producto. Los insumos se introducen por determinadas vías denominadas entradas, para seguir con el proceso de transformación y llegar finalmente a los resultados, reacciones o respuestas esperadas (Pinto, 1992).

En el caso de la capacitación se presenta el proceso de la siguiente manera:

INSUMOS

- Ley Federal del Trabajo
- Programa Nacional de Capacitación
- Contrato Colectivo
- Política de la Empresa
- Objetivos de la Empresa
- Descripción de Puestos
- Indicadores
- Descripción del Puesto
- Población
- Tecnología

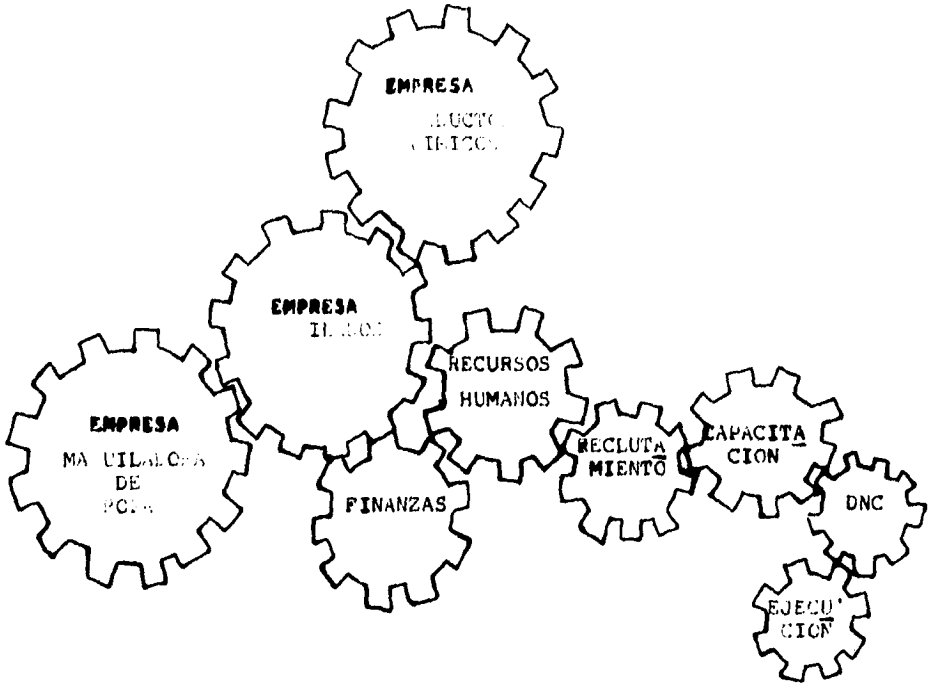
PROCESO

- Planación
- Organización
- Ejecución
- Evaluación

PRODUCTO

- Mejoramiento Organizacional
- Calidad
- Productividad y Competitividad

FIG 1: LA CAPACITACION COMO UN SISTEMA



La Capacitación es un conjunto de subsistemas que se relacionan para formar el Sistema de Capacitación y éste a su vez se encuentra interrelacionado con otros sistemas los cuales forman el sistema de la empresa (Arias, 1988)

Los elementos del sistema de capacitación tienen como base cuatro etapas: Planeación, Organización, Ejecución y Evaluación y estos a su vez están constituidos por otras fases, como se puede observar en el cuadro No. 1.

PLANEACION <i>Determinación de Necesidades de Capacitación</i> <i>Planes y Programas</i> <i>Presupuestos</i>
ORGANIZACION <i>Estructuras</i> <i>Procedimientos</i> <i>Integración de Personas</i> <i>Integración de Recursos Materiales</i>
EJECUCION <i>Desarrollo de Programas</i> <i>Control Administrativo y Presupuestal</i> <i>Coordinación de Eventos</i> <i>Contratación de Servicios</i>
EVALUACION <i>Microevaluación</i> <i>Macroevaluación</i> <i>Seguimiento</i> <i>Ajuste al Sistema</i>

Cuadro No. 1 Elementos del Proceso Administrativo de la Capacitación (Pinto, 1992).

PLANEACION

Cuando se inicia el proceso de capacitación se requiere de especificar cuál será el plan a seguir a través del proceso. Para ello en la etapa de planeación se decidirá anticipadamente qué se va hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién debe hacerlo; implica prever y seleccionar las acciones.

La planeación está conformada de las siguientes fases:

DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La determinación de necesidades de capacitación (DNC) permiten conocer las necesidades existentes en una empresa. La necesidad implica la carencia de un factor. En el campo de la capacitación las necesidades son las deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes que una persona carece para desempeñar las funciones de su puesto o de otro.

Se analiza la situación actual o real confrontándose con las situaciones esperadas: con el "debe ser". Permitiendo conocer a qué personas se debe capacitar y en qué aspectos, estableciéndose así prioridades.

Es importante tener presente que la capacitación soluciona los problemas de la empresa cuando las causas estén relacionadas con deficiencias en conocimientos, habilidades y actitudes. Pero cuando los problemas sean de organización o administrativos la solución no es capacitación.

Méndoza (1986) hace un análisis comparativo de lo que son y lo que no son las necesidades de capacitación.

Las necesidades de capacitación son:

- El principio de la sistematización de las acciones de capacitación dentro de la empresa.
- El punto de partida para planear el desarrollo del personal.
- El fundamento en que se basan los planes y programas de capacitación.
- El vínculo entre los objetivos de la empresa y las acciones de capacitación.
- El conjunto de datos que debe estar presente en las etapas siguientes de la capacitación ya que constituyen el criterio orientador más importante.
- Algo dinámico que se transforma en la medida en que las personas y las empresas sufren modificaciones, ya sea por cambios planeados o por el mero paso del tiempo.
- El resultado de un proceso sistemático y muchas veces complejo en el que se recomienda participe el personal y los jefes inmediatos del mismo, además de los directivos.

A su vez las necesidades de capacitación no son:

- Las peticiones de jefes de área y supervisores para resolver sus problemas.
- La lista de temas que proporcionan los jefes de área y supervisores para que se impartan cursos.
- Las solicitudes de directivos, jefes y supervisores para que el personal sea responsable y se interese en el trabajo.
- Demorar innecesariamente la iniciación de los cursos.
- La garantía de que la capacitación será un éxito.
- La parte inicial de la capacitación, que se realiza únicamente una vez y para siempre.
- Los bajos niveles de escolaridad del personal.
- La manifestación de la ineptitud de los jefes y supervisores.

Según Boydell, las necesidades pueden ser a) Organizacionales: se trata de necesidades generales en la que está implicada una parte importante de la institución; b) Departamentales: son las que afectan un área importante de la institución, llámese división, coordinación, departamento o sección; c) Ocupacionales: son las necesidades que se refieren a un puesto en particular: secretarías, analistas, asistentes, técnicos, etc.; d) Individuales: son las que se ubican respecto de cada trabajador, habilidades, aptitudes (en Méndoza, 1986)

Por otra parte, el estudio de las necesidades de capacitación implica la elaboración de un diagnóstico en el que se manifiesta el estado de la organización que servirá para tener una perspectiva amplia y actualizada de lo que está ocurriendo en la organización como un todo, es decir, la determinación de problemas y la propuesta de soluciones (Smith y Delahaye, 1962).

Se debe definir los objetivos y políticas en los niveles de organización, departamentos, coordinaciones, áreas, además de los recursos humanos disponibles y del clima de la organización total.

Todo esto forma la primera etapa para determinar lo que debe de hacerse y conocer lo que se está haciendo dentro de la empresa y así tener las evidencias generales que den las pautas

para profundizar la investigación en una área determinada y hacerlo en todas en orden de prioridad

Ya que se tenga el diagnóstico organizacional se llevaran a cabo las siguientes pasos; de acuerdo a la UCECA (1986):

- Selección del área crítica

Se buscan las pruebas que den paso a una investigación en una área determinada. En ésta se detectan y jerarquizan las áreas críticas de la empresa teniendo en cuenta, con prioridad, aquellas que no dejan que se cumpla con las metas. Lo cual puede ocasionar la interrupción de las funciones de otras áreas.

El análisis cuantitativo y cualitativo permitirá establecer la prioridad de las áreas y proponer hipótesis sobre el origen de los problemas.

- DNC en área crítica

El investigador analizará con mayor detalle la magnitud de la problemática en el área, apoyándose en entrevistas y observaciones. Seleccionando con esta información los puestos que serán estudiados

- DNC en puesto crítico

Se hace una descripción del puesto definiendo los estándares de desempeño o las normas de actuación para comparar el desempeño de los trabajadores con la situación real de trabajo. Señalando el quién, cómo, cuándo, para qué y con qué precauciones se realice cada una de las tareas del puesto.

- DNC en situación crítica

Se investiga alguna situación determinada, además de ser la etapa en la que se seleccionan las técnicas y se elaboran los instrumentos.

Para seleccionar y realizar las técnicas de determinación de necesidades de capacitación es necesario considerar varios factores:

El número de sujetos por investigar

· El nivel jerárquico de los mismos

· Las características de los sujetos -escolaridad, edad, etc.

· Los puestos que ocupen

· El tiempo y los recursos disponibles

· Los conocimientos y habilidades

· Las características de las técnicas.

Se escogen como mínimo dos técnicas: una para investigar directamente a los trabajadores y la otra para que su jefe inmediato proporcione su punto de vista sobre las necesidades de sus subordinados.

- Aplicación de las técnicas en DNC

Las siguientes son las técnicas más usadas en la detección de necesidades de capacitación:

Entrevista: Puede ser dirigida o no dirigida

Cuestionario: Con preguntas ya formuladas

Observación: Se sugiere tener un formato de registro

Taller: Reuniones en grupos para determinar necesidades

Análisis de Puestos: Se especifica el perfil del puesto

- Análisis de la información

La aplicación de las técnicas de DNC arroje datos que es necesario revisar. La organización y estructura que tenga la información recopilada depende de las técnicas empleadas y del manejo que se haya realizado de las mismas.

El análisis de la información consiste en comparar los datos que proporcionaron los sujetos con los datos que el jefe de éstos haya proporcionado. Así mismo el investigador debe estar atento a todo tipo de situaciones y darle crédito a aquéllo que esté apoyado en hechos, asegurándose de que no sean simples opiniones o comentarios infundados.

- Elaboración del informe de DNC

Describe la situación tal como fue investigada en un lugar y tiempo determinados facilitando la presentación de las necesidades localizadas, así como los procedimientos seguidos. Además proporciona los antecedentes indispensables para seleccionar y/o elaborar los cursos de capacitación

El informe puede contener las partes siguientes, quedando la valuación de éstas de acuerdo a la situación.

Datos de identificación: Empresa, fechas de iniciación y conclusión de la DNC, ubicación del área y de puesto(s) investigado(s), nombre del analista, etc.

Procedimiento empleado: Se especifican los pasos que se siguieron en el acopio de la información.

Actitud de trabajadores y supervisores: Reacción ante la DNC

Análisis de la información recabada: Interpretación que se dio a los datos, tratamiento estadístico, etc.

Resultados de la DNC: Trabajadores, características de los mismos, tareas con necesidades de capacitación y justificación

Problemas que no requieren capacitación: Problemas organizacionales, de estructura, de políticas, etc.

Observaciones

Notas adicionales

PLANES Y PROGRAMAS

Un plan de capacitación está formado por el conjunto de programas que intervienen en su desarrollo y su objetivo es cubrir las necesidades de capacitación de los trabajadores y de la empresa.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección de Capacitación y Adiestramiento, define el Plan de Capacitación como el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento respecto de cada centro de trabajo y se supone una ordenación general de actividades para presentar una visión integral de los programas que lo componen.

El Programa de Capacitación y Adiestramiento constituye la parte del Plan de Capacitación que contiene, en términos de tiempo y de recursos, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional.

La función de los programas consiste en capacitar al trabajador para que realice sus actividades en forma más eficiente, para tener mayores oportunidades dentro de su ocupación y observar las normas de seguridad evitando riesgos personales. Además con un programa adecuado, aumentará la productividad de la empresa eliminando el desperdicio de tiempo y materiales, así como el desgaste excesivo de la maquinaria y las herramientas (ARMO, 1971).

Los pasos para la elaboración de los programas, según Rodríguez y Ramírez (1988) y ARMO (1971) son los siguientes:

- Antecedentes para elaborar un programa

Es indispensable determinar las necesidades de capacitación que proporcione la descripción detallada de los siguientes puntos:

- a) En qué aspectos es necesario capacitar a los trabajadores
- b) A qué trabajadores se va a dirigir el programa y cuáles son sus características
- c) Número de personas que van a ser capacitados y si se van a capacitar al mismo tiempo o en periodos distintos

- Redacción de objetivos

Para realizar un programa de capacitación, el paso inicial es la redacción de los objetivos. Estos deberán redactarse de una manera minuciosa y exacta, ya que de ello depende la amplitud del contenido, las técnicas de instrucción, los materiales didácticos y el tipo de evaluación. Además se debe de poner atención en los términos que se hayan elegido para expresar la conducta deseada.

Los objetivos generales se redactan de una manera global; expresan de modo general lo que el participante sabrá hacer al término del adiestramiento. Mientras que los objetivos específicos, expresan detalladamente lo que el participante sabrá hacer al terminar cada fase importante del programa para alcanzar los objetivos generales.

- Estructuración del contenido

En esta etapa se organizan las actividades que faciliten el proceso de la instrucción. La estructuración puede ser por la Secuencia Lógica y por la Naturaleza de la Tarea.

Después de ordenados los elementos se integran en grupos a fines que constituyen una totalidad y tengan significado por sí mismos. A estos conjuntos de elementos interrelacionados se llama unidad de instrucción. En programas amplios las unidades suelen agruparse formando módulos.

- Planeación de la Evaluación

La función general de la evaluación es conocer cuantitativa y cualitativamente los cambios de conducta que se han producido en los participantes como resultado de un programa de capacitación, llevándose a cabo de manera planeada y estructurada durante el proceso de elaboración del programa.

Para que la evaluación permita verificar si efectivamente se cumplen los objetivos del aprendizaje, deberá realizarse una Evaluación Inicial o Diagnóstica. Además de una evaluación durante el programa o de ajuste y una Evaluación Final.

El análisis del comportamiento es otro de los pasos básicos para la evaluación. En este análisis se determinan y analizan los tipos de comportamiento que incluyen los objetivos y las actividades que el participante tendrá que realizar durante el aprendizaje (UCECA, 1981).

Las áreas del aprendizaje son tres:

Cognoscitiva: donde el participante debe ofrecer señales y claves en relación con el conocimiento adquirido. El instrumento de evaluación es una prueba escrita con base en preguntas.

Psicomotriz: en la que el participante tiene que demostrar sus destrezas y habilidades. El instrumento que se utiliza es la lista de verificación o escala estimativa de ejecución o producto acabado.

Afectiva: que es la evaluación del conjunto de actitudes, intereses, creencias, opiniones y valores del individuo. Su instrumento es la escala estimativa de actitudes.

- Selección de Técnicas y Materiales Didácticos

La selección de técnicas y materiales didácticos, necesita tomar en consideración los resultados de las etapas anteriores.

En el manual Guía Práctica para la Selección de Técnicas Didácticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (1990) se definen como los procedimientos operativos concretos que se utilizan como medio para alcanzar un objetivo de aprendizaje y cuya aplicación es orientada a través de un método de enseñanza.

La selección y aplicación de las técnicas facilitan la adquisición de conocimientos que permitan el logro de los objetivos. Además se establece una interacción entre los participantes, sus características grupales, el contenido de la enseñanza y el instructor mismo.

Así, de acuerdo con lo que se va a enseñar y el número de participantes, se seleccionan las técnicas; por ejemplo: la técnica individual, cuando se trata de instruir en el manejo de maquinaria, a una sola persona. Se selecciona una técnica grupal, cuando se trata de instruir a varias personas en una misma actividad; por ejemplo: seminarios, panel, mesa redonda, estudios de caso, etcétera.

- Preparación de la Instrucción

El éxito de un programa depende, en gran medida, de la preparación de las actividades que se realizarán en el momento de la instrucción. La improvisación produce resultados poco satisfactorios; se debe especificar la distribución del tiempo: horario y calendarios; las condiciones materiales como espacio, iluminación, etc., las cuales deberán ser adecuadas para evitar que surjan problemas que pudieran interferir en el desarrollo del programa.

PRESUPUESTOS

Es la parte financiera del proceso. Se designan determinadas cantidades monetarias para cubrir con los gastos de la capacitación.

Una vez que se haya cumplido con la Planeación: DNC, Planes y Programas, y Presupuestos. Lo siguiente es dar coordinación y organización al proceso administrativo de la capacitación. Para ello la etapa que sigue es la organización.

ORGANIZACION

De acuerdo a Pinto Villatoro (1992), la organización es la parte de la administración por la que se establece la estructura organizacional que soportará la realización de las actividades y el alcance de los objetivos. Además es aquella que sostiene el sistema de entrenamiento para lograr los cambios de conducta determinados en los objetivos y reducir, eliminar o contrarrestar los problemas y necesidades detectadas en la etapa de planeación.

El departamento de capacitación debe de contar con una estructura orgánica y funcional para la integración y coordinación de los recursos materiales, financieros y humanos.

La organización responde al cómo se va a hacer y con qué se va a llevar a cabo, en cuatro fases que son las siguientes:

ESTRUCTURAS

Primeramente debe de tenerse en cuenta la estructura en la que se ubica el Departamento de Capacitación, para determinar su misión y nivel dentro de la empresa, además de sus funciones y objetivos particulares.

PROCEDIMIENTOS

El departamento de capacitación y toda la organización se regula por medio de reglamentos estipulados por la misma organización.

Para ello, el manual de políticas y procedimientos es el documento que tiene como propósito fundamental integrar en forma ordenada las normas y actividades que se deben realizar para que el sistema de capacitación opere de acuerdo a las necesidades de la empresa. Contiene principalmente los objetivos, las políticas generales y operativas, los procedimientos, diagramas, formularios y en general los procesos de trabajo.

INTEGRACION DE PERSONAS

Administrar el sistema de capacitación requiere de personas técnicamente preparadas para incorporarlas a los puestos requeridos y diseñados para sacar adelante los planes y programas.

INTEGRACIÓN DE RECURSOS MATERIALES

El departamento de capacitación requiere, aparte de personal calificado, de un buen número de insumos para apoyar los diferentes cursos que tiene planeado desarrollar.

Los materiales que pueden ser de utilidad para el capacitador son:

- Mobiliario y equipo para aulas y oficina
- Equipo de apoyo a los procesos de instrucción tales como:
- Materiales didácticos que apoyen la información e instrucción.

EJECUCION

La ejecución es la siguiente etapa del proceso administrativo que pone en marcha el sistema de capacitación e implica la coordinación de intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado en la realización de los eventos, así como la puesta en marcha de los instrumentos y formas de comunicación para supervisar que lo que se está haciendo se haga según lo planeado. Pinto Villatoro (1992) menciona que la ejecución de la capacitación integra cuatro fases:

DESARROLLO DE PROGRAMAS

En esta etapa se preparan los paquetes didácticos para después ser distribuidos a los instructores y participantes.

CONTROL ADMINISTRATIVO Y PRESUPUESTAL

En esta etapa se requiere del diseño de formatos y registros del personal sujeto a entrenamiento, listas de verificación, listas de asistencia, instrumentos de evaluación del impacto, así como de formatos para registro de movimientos presupuestales, control de materiales y equipo didáctico, etc.

COORDINACION DE EVENTOS

Se requiere de la organización y coordinación de los eventos de capacitación antes, durante y después de los mismos. Se toma en cuenta el:

- Registro de Participantes
- Formulación de Invitaciones
- Difusión y Seguimiento
- Inauguración y Clausura
- Refrigerios
- Cambios Imprevistos
- Recalendarización
- Conclusión de Eventos
- Supervisión de Actividades
- Reporte de Actividades

CONTRATACION DE SERVICIOS

En algunas ocasiones es necesario la contratación de servicios externos para llevar a cabo la capacitación. Tal es el caso de locales, servicios de impresión, material filmico, etcétera.

Por último, es necesario conocer si los objetivos programados se llevaron a cabo, si se cumplieron y cuáles fueron los resultados obtenidos. Para ello la evaluación determinará los niveles alcanzados en el proceso de capacitación.

EVALUACION

La evaluación es un proceso sistemático, continuo y permanente, en el que se mide y valora el avance y los resultados de la capacitación para corregir desviaciones o modificar metas establecidas. Permite verificar la congruencia de los programas y de sus resultados, con los objetivos y las políticas de la institución con los conocimientos del puesto y con el perfil para el desarrollo integral del trabajador. Además determina la influencia de esos elementos en el ámbito laboral y en la prestación de servicios (Beez, 1981).

Evaluar tiene como objetivos determinar cuantitativa y cualitativamente los cambios de conducta que se han producido en los participantes, como resultados de las actividades de capacitación; el conocimiento preciso del avance y logro de las metas fijadas, con respecto a los resultados esperados, es decir, los datos obtenidos en la evaluación, confrontados con la base de un juicio previamente especificado en los objetivos de planes y programas.

La evaluación adecuada de los cursos y eventos de capacitación proporcionan de esta manera la retroalimentación para mejorar la programación futura de cursos y eventos, mejorando integralmente la capacitación y propiciando los cursos y eventos con su constante actualización (Beez, 1981).

A la evaluación se le considera como una etapa dentro del proceso de capacitación. Pero ello no implica el que se desarrolle en un sólo momento dentro del proceso. Por el contrario, la importancia de la actividad evaluatoria radica en que debe estar presente en todas las etapas del proceso de capacitación.

En la evaluación se identifican dos niveles: la microevaluación, donde se ubica la evaluación de aprendizaje y la macroevaluación, donde se evalúa la función y el impacto de la capacitación en los resultados organizacionales (Pinto, 1992).

MICROEVALUACION

En este nivel de evaluación se recopila y analiza la información sobre los resultados del aprendizaje, proporcionando datos objetivos sobre el desarrollo del sistema y con ello hacer ajustes con el propósito de reducir y evitar las desviaciones entre lo planeado y lo realizado. Así como la evaluación de la reacción o del impacto y la evaluación del aprendizaje.

- Evaluación de la reacción

La información que se obtiene de la evaluación de reacción, permite conocer la satisfacción de los participantes hacia un evento o curso de capacitación.

- Evaluación del aprendizaje

Se requiere de la evaluación del aprendizaje, para confrontar los logros con los objetivos de capacitación.

Para llevar a cabo este tipo de evaluación debe de considerarse la evaluación del área cognoscitiva, psicomotriz y actitudinal.

Area cognoscitiva. El instrumento para evaluar los resultados del aprendizaje cognoscitivo son pruebas de lápiz y papel, en las que se encuentran:

Ensayo: Se formula una pregunta y el participante organiza la respuesta

De Respuesta Guiada: Se trata de una serie de preguntas que señalan ciertas restricciones a la forma y contenido de la respuesta

De Selección de Respuesta: En este tipo de pruebas las preguntas son de opción múltiple y de relación.

Area psicomotriz.- Se utilizan las pruebas que determinen la adquisición de destrezas y habilidades. El participante ejecutará un trabajo demostrando su habilidad, y si éste cumple con el objetivo planteado al inicio.

Este tipo de prueba consiste en la ejecución, por parte del participante de un trabajo en el que muestra su habilidad para realizarlo, obteniendo un producto de las características requeridas.

Area afectiva. Se refiere a los cambios de actitud para el trabajo. Esta área de aprendizaje es difícil de evaluar en forma objetiva, sin embargo, el instrumento que ayuda a realizar esta evaluación es la escala estimativa de actitudes.

MACROEVALUACION

Este nivel de evaluación se basa en la información disponible sobre los recursos humanos, materiales y tecnológicos que integran un sistema de capacitación, es decir, la evaluación del sistema implica la validación de los esquemas, estructuras, procedimientos, instrumentos, métodos y recursos utilizados para hacer la capacitación, desde un punto de vista técnico, administrativo y legal (Pinto, 1992).

Es en esta fase donde se confrontan y retroalimentan los subsistemas que conforman la capacitación y estos con los subsistemas de la organización para normar la toma de decisiones en las siguientes áreas:

- Sistema de capacitación adoptado
- Proceso de enseñanza-aprendizaje
- Métodos y técnicas de análisis para efectos de DNC
- Procedimientos de ejecución
- Políticas generales y particulares
- Estructura organizacional
- Recursos físicos y humanos empleados
- Estrategia administrativa

SEGUIMIENTO

El seguimiento tiene como finalidad la corrección y ajuste de los programas impartidos, sin embargo no se hace en todos los casos, sino en los programas principales valiéndose de instrumentos como: entrevistas, cuestionarios, etc., que demuestren la reducción de los problemas detectados en la DNC.

AJUSTES AL SISTEMA

La cuarta fase de la evaluación del proceso administrativo, se refiere a las adaptaciones, ajustes y correcciones que debe tener permanentemente todo el sistema de capacitación para que se adapte a la dinámica del sistema organizacional.

Los ajustes que se realicen deben ser producto de la revisión periódica del funcionamiento del sistema. Por medio de la interpretación, gratificación y elaboración del informe de los resultados en el cual se señalen las adaptaciones y ajustes que se deben realizar para conservar un sistema actualizado.

Todos estos elementos constituyen la forma de aplicar el proceso Técnico-Administrativo para el diseño y operación del Sistema de Capacitación desde la planeación hasta la evaluación, elementos que se han conformado con base en la ejecución y experiencia laboral de la capacitación en diferentes empresas por parte de Pinto (1982) y Banfi (1981), quienes mencionan que la Capacitación como un todo organizado, esto es, como un sistema integrado por diversos subsistemas es el medio e instrumento que ha probado su efectividad para obtener mayor productividad en el factor humano y el sistema que se implanta en el país.

Sin embargo para analizar la capacitación, no solamente se requiere conocer de los procedimientos, lineamientos y normalidad de su aplicación, sino también conocer la trascendencia individual y social de esta aplicación a partir del análisis de la educación en un ámbito social y laboral, lo que se desarrollará en el siguiente capítulo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra. (1971). Manual para elaborar programas de adiestramiento. México: ARMO. p 125.
- Amarena, A.J. (1985). "El contrato de aprendizajes y la capacitación obrera". En: Silva, R.A. La Capacitación como un Factor Importante en el Desarrollo de la Organización. Tesis de Licenciatura. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. pp. 19-36.
- Anas, G F. (1986). Administración de recursos humanos. México: Trillas. pp. 149-155.
- Baez, P. (1981). Evaluación de la Capacitación. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología UNAM. pp. 15-26.
- Bañfi, M.H. (1981). La contratación y la capacitación dentro de la industria del vestido. Tesis de Licenciatura. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. pp. 41-58.
- Briseño, R.A. (1985). Derecho individual del trabajo. México: Trillas. pp. 274-295.
- Contreras, L.A. (1987). El papel de la capacitación en el éxito de la empresa privada nacional. Tesis de Licenciatura. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. pp. 26-39.
- González, de la R.J. (1982). Diseño de una metodología para evaluar el impacto de la capacitación en la empresa. Cuadernos Inet. (23) México: Inet-STPS. pp.29-39.
- Instituto Mexicano del Seguro Social. (1980). Guía práctica para la selección de técnicas didácticas. Subdirección General Administrativa. México: IMSS. pp 12-35.
- Lev Federal del Trabajo. (1993) México: Editorial Alco. pp. 58-62.
- Méndoza, N.A. (1986). Manual para determinar necesidades de capacitación. México: Trillas. pp. 13-67.
- Novo, V. (1982) "Capacitación y adiestramiento". En: Valencia, A. Evaluación de la Capacitación. Cuadernos Inet. (16) México: STPS-INET. pp. 17-19.
- Pinto, V.R. (1992). Proceso de capacitación. México: Diana. p 199.
- Rodríguez, M. y Ramírez, B.P. (1988). Administración de la capacitación. México: McGraw-Hill. pp 62-78.
- Shaun, T. y York, A. (1989). Administración de personal. México: Trillas. pp 197-218.

- Silva, R.A. (1985) La capacitación como un factor importante en el desarrollo de la organización Tesis de Licenciatura. Facultad de Contaduría y Administración. UNAM. pp. 19-36
- Siliceo, A. (1982). Capacitación y Desarrollo de Personal México: Limusa pp 13-36.
- Smith, J.B. y Delahaye, L.B. (1982). El ABC de la capacitación práctica. México: McGraw-Hill pp. 75-83
- Tellez, P.J. (1987). La capacitación y el adiestramiento en México: Legislación y organización Tesis de Licenciatura. Facultad de Derecho. UNAM. pp. 137-150.
- Tena, M.A. (1979). Aspectos prácticos de la capacitación y adiestramiento. México: COPARMEX. pp. 9-26.
- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (1988). "Guía técnica para la determinación de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresa". En: Méndez, R.A. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. México: Trillas, pp. 13-67.
- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. (1981). Guía técnica para la formulación de planes y programas de capacitación y adiestramiento. México: UCECA-Editorial Popular de los Trabajadores. pp. 35-48.

CAPITULO III

EDUCACION LABORAL

La Capacitación se lleva a cabo bajo un procedimiento Técnico-Administrativo con el objeto de mejorar los recursos humanos para cumplir con la misión y objetivos de la empresa, como se describe en el capítulo anterior. Sin embargo la Capacitación no solamente se queda a un nivel de cumplimiento de los objetivos empresariales, sino que la trascendencia de la Capacitación se da y vincula con otros fenómenos, tal es el caso, de la Educación, Capital Humano y Procesos de Trabajo que a su vez están interrelacionados con ámbitos económicos, políticos, ideológicos y sociales. Por ello es necesario dar lugar al análisis de los fenómenos con los cuales se encuentra involucrada la Capacitación.

1.1 Educación como Práctica Social

La perspectiva de la Educación abordada desde un punto de vista social es diferente a la de los estudios, de las teorías, técnicas y conocimientos a nivel individual o a los trabajos realizados con un corte pedagógico.

Las relaciones sociales entre los diferentes grupos que integran una sociedad, como la familia, grupos políticos, laborales o culturales, no son excluyentes para el estudio de la Educación. El proceso de enseñanza-aprendizaje no solamente está vinculado con la relación entre el educador y el educando o con la educación impartida en aulas, sino que también con las relaciones sociales de los grupos. Estas relaciones pueden ser de trabajo, económicas, políticas o culturales. De tal manera que la Educación es concebida y estudiada como "Práctica Social". Su estudio se enfoca a la dinámica interna y las interrelaciones con el sistema social, lo cual es necesario describir, explicar, comprender y valorar.

Dentro de este campo, varios han sido los autores que originalmente han estudiado la educación como fenómeno social. Tal es el caso de Durkheim quien da origen a la sociología de la educación y a la perspectiva Funcionalista dentro del campo educativo. Así mismo, Parsons trabaja con una orientación Estructural-Funcionalista. En tanto que Althusser y Gramsci desarrollan la Teoría de la Reproducción.

Cada uno de estos enfoques proporciona diversos elementos para el análisis de la educación como práctica social. Por lo que se desarrollarán los principales argumentos del Funcionalismo, Estructural-Funcionalismo y de la Teoría de la Reproducción en el campo educativo.

El Funcionalismo

Durkheim es uno de los iniciadores de la sociología en general y de la sociología de la educación. Define la naturaleza objetiva y social de los fenómenos educativos y la vinculación de la educación con las condiciones histórico sociales.

Para Durkheim cada sociedad en un momento determinado de su desarrollo tiene un sistema de educación que se impone a los individuos. Las costumbres y las ideas son los productos de la vida en común y expresan las necesidades de la sociedad. Son incluso, en su mayor parte, obra de las generaciones anteriores que han contribuido y dejado allí su historia para

las generaciones subsiguientes. De tal manera que el sistema educativo no tiene nada de real por sí mismo, esto es, que sólo adquiere relevancia cuando está cubriendo necesidades requeridas por la sociedad y son plasmadas en el conjunto de prácticas y de instituciones que se han organizado con el tiempo y que como la estructura de la sociedad, no puede ser cambiado a voluntad de los individuos (en: Ibarrola, 1985)

En tanto, la acción educativa es una acción social y como tal consiste en modos de obrar, pensar y de sentir externamente al individuo, y que además posee un poder de coerción que se le impone. La función de la acción educativa consiste en transmitir las necesidades de homogeneidad y diversidad de toda sociedad. Para ello la educación debe accionar por dos vertientes. Primero, para su función de homogeneización, la educación debe desarrollar ciertos estados físicos y mentales que la sociedad a la que pertenecen los individuos, considera que no deben estar ausentes en ninguno de sus miembros. Segundo, para la función de diversificación, la educación debe proporcionar estados físicos y mentales del grupo social particular (clase, familia, profesión), que se considera igualmente deben estar presentes en todos aquellos que lo integran a partir de cierta edad y del trabajo que desempeñen (Salamon, 1990).

La sociedad no puede vivir a menos que exista entre sus miembros una suficiente homogeneidad, es decir similitudes esenciales. Pero por otro lado, sin cierta diversidad, toda cooperación se volvería imposible, la educación asegura la persistencia de esa diversidad, especializándose ella misma. De este modo, es la sociedad en su conjunto, y cada medio social particular, la que determinará al individuo.

Al respecto, Durkheim (en: Ibarrola, 1985) menciona que en cada una de las personas existen dos "seres"; uno está hecho de los estados mentales que sólo se refieren al individuo mismo y a los acontecimientos de su vida personal, a lo que podría llamarse el ser individual. El otro es un sistema de ideas, sentimientos y hábitos que expresan en él no su personalidad, sino al grupo o los grupos diferentes de que forma parte, como las creencias religiosas, las prácticas morales, las opiniones colectivas, etc. Lo que quiere decir que en la sociedad hay principios que implícita o explícitamente son comunes a todos. Por lo que el respeto por la razón, por la ciencia, por las ideas y por los sentimientos son la base de la moral social. El conjunto de estos dos seres forma el SER SOCIAL.

El hombre no es hombre sino porque vive en sociedad y construirlo es la finalidad de la educación. La sociedad es la que saca fuera al individuo de sí mismo y lo obliga a tener otros intereses aparte de los propios. Es ella quien enseña a dominar las pasiones y de las normas; subordinando así los fines personales por fines más altos.

De lo anterior se puede decir que la función principal de la Educación es la socialización, formando al ser social en las generaciones jóvenes por la acción ejercida de las generaciones adultas: asegurando la supervivencia y transmisión de su cultura: creencias, normas y valores. Entazándose así las generaciones pasadas con las presentes y futuras a través de la práctica educativa.

De tal manera que la educación, como una función esencialmente social y socializadora debe estar en alguna medida sometida a la acción y control del Estado, que vigila que los principios generacionales no queden ignorados.

Por último, para la perspectiva funcionalista, el individuo que quiere a la sociedad se quiere así mismo, la acción que ella ejerce sobre él, por la vía de la educación, no tiene por objeto

y por efecto comprimirlo, disminuirlo o desnaturalizarlo, sino por el contrario agrandarlo y hacer de él un ser verdaderamente humano, esto es, UN SER SOCIAL (Ibarrola, 1985).

Estructural-Funcionalismo

Dentro de la corriente de interpretación estructural funcionalista hay una gran cantidad de investigadores con puntos de vista particulares pero que comparten un núcleo teórico común. Conciben los fenómenos sociales como estructuras que cumplen una función necesaria para el sistema, dentro del análisis de una sociedad global y de los elementos que requiere para su existencia, supervivencia, renovación e integración.

Parsons (en Selamon, 1980) quien es el principal representante de esta corriente, dice que la estructura de un sistema "es el conjunto de propiedades de sus partes componentes y de sus relaciones y combinaciones, que para propósitos analíticos pueden tratarse lógicamente y empíricamente como constantes dentro de límites definidos. Mientras que la función de un fenómeno social responde a una finalidad objetivamente definida. Cada fenómeno tiene cierta utilidad para la circunstancia que lo solicita".

El objeto de estudio es la acción la cual implica un fin (función) hacia el que se orienta la acción. Para Parsons, la acción consiste en las estructuras y los procesos por medio de los cuales los seres humanos constituyen intenciones que les son significativas y las aplican a situaciones concretas.

Las escuelas, en la concepción estructural-funcionalista pueden ser objeto de estudio como estructuras sociales en sí mismas. Es importante comprender las relaciones que se establecen entre y dentro de los grupos y los mecanismos que constituyen su unidad como grupo. Estas relaciones interpersonales provienen de estructuras escolares cuya función es la obtención de status y la asignación de roles futuros.

El rol es el papel del individuo que está determinado por la situación y posición que tiene dentro del grupo, a lo que se le conoce como status. El conjunto de roles caracteriza el status y éste asigna diferentes grados de prestigio e ingresos, los cuales son asignados por la escuela. De tal manera que el modelo educativo asegura el aprendizaje adecuado para el desempeño de los roles y la formación del status, promoviendo la movilidad social, proceso que lleva a las personas a pasar de una posición a otra distinta por medio de la educación.

La relación entre estos conceptos, movilidad social y educación, tiene como base que la sociedad se halla estratificada; el esquema de estratificación admite movilidad y es aquí donde la educación desempeña un importante papel en la movilidad constituyendo un status al que se accede.

La escuela, como una estructura, es capaz de persistir como organización social independientemente del cambio continuo de sus miembros y como instituciones sociales que persisten por el hecho de que poseen una estructura y cumplen una función.

Función que contribuye no solamente a la estabilidad moral y social, sino que para las sociedades industriales es la organización que desarrolla las destrezas necesarias para la asignación del status y decide la posición y situación dentro de la estructura social.

Por lo tanto, la escuela es una institución que es concebida como funcional al sistema; regula las necesidades sociales y de su dinámica. Pero no solamente la obtención de status y la asignación de roles es la función de la escuela, sino que también se encuentran involucrados la socialización y la selección social.

Para Parsons la socialización es el proceso mediante el cual los individuos son entrenados y motivados para el correcto desempeño afectivo y técnico de sus roles de adulto, la socialización implica la capacidad de asumir el rol, esto es, integración al sistema cultural de una sociedad (valores, conocimientos, ideología, etc.). Además de adaptación e integración a las condiciones implicadas en la interacción humana de los grupos o colectividades concretas.

Por lo que se refiere a la selección social, Parsons dice que las personas se preparan y seleccionan de acuerdo a su capacidad socializada para desempeñar los papeles más responsables que requieren niveles más elevados de competencia y llevan consigo niveles más altos de recompensa, incluyendo ingresos, influencia política o "poder". De la misma manera Weber (en Merier, 1978) identifica este tipo de selección, pero a diferencia de Parsons la llama "selección económica" la cual crea los sujetos económicos de los que tiene necesidad el sistema capitalista, marcando las características discriminatorias de clase.

El sistema educativo es necesariamente selectivo. La escuela es el instrumento de selección de los puestos económicos y profesionales en una sociedad capitalista, en la que el trabajo está socialmente dividido y se apoya en el mercado de trabajo y su finalidad es la formación y la selección de la fuerza de trabajo.

Sin embargo el sistema educativo escolar no termina con la formación de fuerza de trabajo, sino que transmite cierta ideología, un determinado "modo de ser" dentro de una "visión del mundo"; en relación a la clase a la que se pertenece.

Siguan (en Salemon, 1980), hace una aportación mencionando que la selección social en la estructura de cualquier país tiende a adoptar una forma piramidal. Se requiere de más peones que ingenieros, más trabajadores que directores de empresa, más maestros de primera enseñanza que catedráticos, más soldados que generales. Así mismo ciertos grupos sociales, por ejemplo, los hijos de las familias en ciertas circunstancias económicas tienen acceso a la Universidad y una vez ingresados tienen asegurada la terminación de su carrera.

Pero la selección social ha traído consigo la desigualdad de oportunidades, tema que también ha sido estudiado por los estructural-funcionalistas. Para ellos es un problema que rebasa el ámbito escolar, para convertirse en un problema político y social. Parsons, junto con Davis y Moore (en Salemon, 1980) fijaron el origen de la desigualdad social, la cual, tiene como base las necesidades de las sociedades complejas que requieren de destreza y habilidades especializadas y que son los que pueden satisfacer estas necesidades debido al largo, costoso y complicado proceso formativo escolar que implica obtener cierta especialización.

Sin embargo, a medida que se extiende la igualdad de oportunidades, que da la escuela a través de la "movilidad social", la selección por la situación socioeconómica tiene cada vez menos importancia; como se explican desde el estructural-funcionalismo. La igualdad de oportunidades significa en primera instancia, igualdad para aspirar a las formaciones profesionales superiores y en general para conseguir una promoción social a través del propio esfuerzo. Es una igualdad de oportunidades que por medio de la educación tiene un significado personal y social a la actividad profesional ejercida e igualdad de oportunidades para acceder a los bienes culturales que dan sentido a la existencia humana (en Salemon, 1980).

Teoría de la Reproducción

Al contrario del Funcionalismo o Estructural-funcionalismo, en la concepción marxista se niega que la acción educativa sea neutral o efectuada para un conjunto humano armónico, con

intereses comunes y que busca guardar el equilibrio en las estructuras de la sociedad, tal como es percibido por Durkheim o Parsons, ya que en el capitalismo no existe un tipo único de educación para todos.

Salamon (1980), menciona que para explicar la educación en la corriente marxista utilizare el término Teoría de la Reproducción que le permitirá incluir autores como Althusser y Gramsci que tienen como referencia explicativa el materialismo histórico. Quienes argumentan, a través de la Teoría de la Reproducción, que la educación juega un papel decisivo en la dinámica propia de la reproducción de las relaciones sociales de producción de bienes materiales y simbólicos, y la clase dominante puede definir e imponer su modelo de individuo y de sociedad así como seleccionar y controlar los medios por los cuales la educación los realiza. Se reproduce fuerza de trabajo para cubrir con las necesidades demandadas por la clase dominante, por ejemplo, sumisión, lealtad, obediencia, etc. De tal manera que puedan desempeñarse con eficacia y ser productivos en sus puestos laborales. La definición que se hace de los modelos sociales y culturales de la clase dominante se llevan a cabo a través de la imposición, universalizando sus contenidos y omitiendo deliberadamente otros modelos de hombre y de sociedad, utilizando para ello el sistema educativo.

En el sistema capitalista los estudios acerca del sistema educativo no pueden separarse del análisis sobre el propósito y al funcionamiento del Estado. Puesto que el poder se expresa, al menos en parte, a través del sistema político de una sociedad y cualquier análisis educativo debe tener como elemento principal el funcionamiento de éste. Incluso si no se creyera que un sistema educativo tuviera algo que ver con el poder en una sociedad, de cualquier forma se estaría obligado a estudiar al gobierno para entender la educación ya que ésta ha sido, creciente y primordialmente, una función del Estado.

El Estado es un pacto de dominación social establecido entre las clases sociales que tienen capacidad de generar un poder público. Además el Estado contribuye al desarrollo de un modo de producción de mercancías, ya sea materiales, culturales o simbólicas. (Instituto Rosario de Investigaciones en Ciencias de la Educación, 1990).

La escuela tiene por función la formación de la fuerza de trabajo y la transmisión de la ideología burguesa a través de dos redes opuestas, esto es, la educación superior para la burguesía y la educación acorde con las demandas objetivas de la producción para el proletariado. La escuela se divide en estas dos vertientes conforme a la división social del trabajo y no por vocación u orientación. En tanto que la socialización es la creación de mecanismos que conducen a moldear a los individuos en una sociedad dada para renovar las situaciones que hacen posible la reproducción del sistema capitalista: el sistema de explotación.

Althusser es el principal representante y el iniciador de la Teoría de la Reproducción. Intenta aplicar la teoría del Estado marxista como el soporte de su interpretación y del lugar que ocupa la escuela en la sociedad. Para ello introduce la distinción entre "poder del Estado", que es el dominio y el objeto de la lucha de clases y "aparatos del Estado" que son instituciones que cumplen una función que concierne al poder (en Salamon, 1980).

Los aparatos del Estado son de dos categorías: Represivos e Ideológicos. Los primeros comprenden al gobierno, el ejército, la policía, los tribunales, la administración, etc., los cuales funcionan con violencia, aunque en ocasiones no se trate de violencia física. Los aparatos ideológicos son instituciones especializadas como, por ejemplo, el sistema religioso, familiar,

escolar, jurídico, político, cultural, informativo, etc., que tienen como base las creencias, normas o valores.

La acción educativa es un aparato ideológico del Estado, ya que la escuela renueva las relaciones de producción de acuerdo a los intereses de la clase dominante, lo cual es necesario para la reproducción

Los niños de todas las clases sociales acuden a la escuela en donde se les enseña las habilidades que son convenientes a la ideología dominante y posteriormente estos niños seguirán internalizando las normas, valores y actitudes para integrarse a las relaciones de producción en un determinado nivel de la estructura económica y cultural de la sociedad.

Los mecanismos que producen una sociedad de acuerdo a las necesidades de un régimen capitalista (reproducción), dice Althusser, están cubiertos y disimulados por una ideología, impartida por la escuela, ya que es una de las formas esenciales de la ideología burguesa dominante, que representa a la escuela como un medio neutral desprovisto de ideología, donde los maestros, respetuosos de la conciencia y de la libertad de los niños que les son confiados por sus padres, quienes son también libres, es decir dueños de sus hijos, les permiten el acceso a la libertad, la moral y la responsabilidad de los adultos con su propio ejemplo. Sin embargo los maestros no sospechan las repercusiones de su trabajo y no imaginan que contribuyen con su dedicación a estructurar y desarrollar el mundo que quiere la burguesía (en Salamon, 1980).

La introducción se efectúa no solamente a través de los contenidos sino fundamentalmente a través de las prácticas escolares. Al respecto, Ranciere (en Salamon, 1980) afirma que la dominación de la burguesía y de su ideología no se expresa en el contenido del saber sino en el medio donde se transmite y se practica. La ciencia no aparece frente a la ideología como su otro; aparece en el interior de las instituciones y en las formas de transmisión en que se manifiesta la dominación ideológica de la clase dominante.

La escuela proporciona para la formación social capitalista los dos elementos importantes para la reproducción de la fuerza de trabajo: la reproducción de sus habilidades y la reproducción del acatamiento a las reglas del orden establecido, es decir, una reproducción de la sumisión a la ideología dominante por parte de los trabajadores, y una reproducción de la habilidad para manipular la ideología dominante por parte de los agentes de la explotación y de la represión. Además de la reproducción de la fuerza de trabajo, las escuelas contribuyen también a la reproducción de las relaciones que se establecen entre los propietarios de los medios de producción y los trabajadores con el proceso de trabajo: relaciones de producción. Y es el aparato ideológico del Estado el que tiene el rol dominante en esta reproducción (Carnoy, 1989).

Mientras que Pierre Bourdieu (en Salamon, 1980), trabajó en el análisis de la reproducción cultural, afirmando que el conocimiento está a disposición de todo individuo, pero sólo pueden tenerlo quienes tengan los medios económicos para ello. Sin embargo el problema no es solamente económico, ya que, para poseer el conocimiento expresado en lenguaje literario, científico, musical, etc., se requiere de habilidades y sensibilidad que se imparte en niveles educativos superiores. A lo que incluye que el conocimiento cultural no puede existir en aquella gente que por su condición económica sólo puede disponer de los "desechos" de la cultura urbana, pues tienen una marginación con respecto a la distribución de los bienes culturales dominantes y no sólo poseen códigos simbólicos diferentes, sino instrumentos de expresión restringidos y poco desarrollados

El dominio de los códigos y de los instrumentos necesarios para descifrarlos, no pueden adquirirse entonces a través de aprendizajes elementales sino a través de un conocimiento prolongado y sistemático que proporcionan las instituciones educativas superiores. Al respecto Salamon (1980), con base en la lógica de Marx, menciona que la disposición y apropiación de objetos culturales ricos y complejos producirá sujetos también enriquecidos y, por el contrario, la apropiación de objetos culturales elementales conformará sujetos limitados y pobremente humanizados.

Por otra parte, Gramsci es otro de los principales exponentes de la Teoría de la Reproducción. Gramsci proporciona una reinterpretación y desarrollo del pensamiento de Marx. Toma el concepto de "hegemonía" y lo convierte en el tema principal para explicar el funcionamiento del sistema capitalista; Para él, hegemonía significa el predominio ideológico de normas y valores burgueses sobre las clases subordinadas, a través de una relación fundada en consenso y coerción que establecen las clases entre sí. Esta hegemonía es ejercida por una clase gobernante pero es instrumentado y elaborada por una categoría social, los intelectuales, que son los individuos que tienen el conocimiento de los elementos de imposición, reglamentación y adopción de las normas y valores.

Para Gramsci, el Estado es un aparato de hegemonía, un instrumento de dominación burguesa que está involucrado en la lucha por el control del pensamiento del hombre, de tal manera que la burguesía trata de hacer uso del poder del Estado como un instrumento de dominación para el control y manipulación de la conciencia de los individuos, ya que parece ser igual o más importante que el control de los medios de producción (en Camoy, 1989).

La educación es una actividad del Estado. El Estado es un instrumento de racionalización; ordena y controla las actividades de las personas. La Educación estatal está dividida y estructurada en clases formando así parte del aparato ideológico del Estado y contribuyendo a la hegemonía burguesa.

La educación es la formación de un proceso de "conformismo social", que no quiere decir adaptación a normas y valores, sino como interpretación, elaboración y reelaboración de una civilización y una cultura. No es conformismo de estar de acuerdo, sino de aceptar el pasado, y reintegrarlo al futuro que se está construyendo. Se trata de elevar a la gran masa de la población a un particular nivel cultural y moral; un nivel o tipo que corresponde a las necesidades de desarrollo de las fuerzas productivas y por consiguiente al interés de las clases dominantes.

Ahora bien la escuela como un aparato ideológico del Estado y transmisora de la ideología de la clase dominante, por medio de la legitimación social logra el mantenimiento y la cohesión de la estructura social a través de valores, creencias, normas y nociones: los cuales renuevan el predominio de la clase dominante.

Pero hay dos puntos que se manejan para llegar a la legitimación social. Por una parte, los aparatos educativos introducen al individuo en una sociedad, donde se ejercita la explotación social. Por otra, imaginariamente existe una igualdad de oportunidades para todos, igualdad que se refuerza por la difusión de los conocimientos a todos los niveles sociales. Así, los aparatos educativos están legitimando la estructura social, internalizando en los individuos que su práctica social debe contribuir a reproducir la estructura social en los términos que se le impongan.

La legitimación social está vinculada con el desarrollo de las fuerzas productivas, la continua elevación de los requisitos educativos por los patrones refleja el interés en utilizar

documentos como mecanismo de evaluación y selección de las personas y que además se tenga la garantía de que hayan interiorizado las normas de obediencia, sumisión y puntualidad; básicas para la disciplina industrial y organizacional.

Al respecto Merlier (1978) menciona que la preparación de un técnico requiere, junto al adiestramiento para el uso de ciertos instrumentos, un limitado conocimiento del funcionamiento de los instrumentos que permita, por ejemplo, las reparaciones y las intervenciones de emergencia. Requiere además del desarrollo de mando. Mientras que, para un obrero u operario, el conocimiento técnico será necesario sólo en pequeña medida, pero la fuerza y resistencia física tienen mayor importancia. Por el contrario, para un dirigente, el conocimiento científico, además de la técnica, se hace necesario para tener el dominio del proceso productivo.

Por otra parte Labarca (1977) hace un análisis crítico del sistema educativo. Para él la escuela tiene propósitos económicos y educativos bien definidos. Encaminados a formar recursos humanos para la actividad económica, asegurando la transmisión del patrimonio cultural y el desarrollo de las capacidades individuales adecuadas para la integración social.

El sistema educativo maneja una aparente neutralidad en cuanto a sus formas organizacionales, contenidos e historia, así como su aparente independencia de la estructura de clases de la sociedad y a la oferta y demanda del mercado productivo.

El trabajo exige diferentes niveles de calificación que van del peón al técnico, y del trabajador que emplea su fuerza física hasta el dirigente cuyo trabajo consiste en manipular la información para tomar decisiones. Con el sistema educacional se refuerzan las relaciones de producción, esto es, en la separación entre trabajo intelectual y manual de acuerdo a grados y niveles de educación que tenga el sujeto. De tal manera que se deja en manos de la minoría que ha llegado a los niveles más elevados del sistema educativo toda decisión, reduciendo al obrero de sacar partido de su experiencia práctica, impidiéndose toda colaboración entre el obrero y los intelectuales.

El conocimiento tiene un valor de cambio de mercado, este valor mercantil del saber tiene como base una concepción ideológica de la producción que atribuye productividad a los trabajadores en función de la escolaridad previa necesaria para desempeñar sus tareas en la producción.

Todo la acción de la escuela contribuye a mistificar y justificar el modo de producción basado en la división del trabajo y la apropiación desigual del excedente: plusvalor. Así como también el control de los valores que ejerce la escuela se establece por las vinculaciones que ésta tiene con el aparato productivo. Por lo tanto Labarca (1977) concluye que ninguna forma de educación puede ser neutra e independientemente de valores dado que el saber es un producto histórico.

En las escuelas se prepara a los alumnos para que sustenten los valores esenciales e indispensables de las empresas y fábricas: dejar el control de sus propias actividades en manos de un superior durante la jornada laboral, al igual que deja la iniciativa en manos del maestro. Poseer una conducta de conformidad, regularidad y lealtad que le permitan ser un insumo eficiente en el proceso productivo, al igual que se le solicita regularidad, puntualidad y quietud en el proceso de aprendizaje. Se premia y castiga al alumno mediante incentivos y sanciones externas al igual que se premia y castiga al trabajador para que aumente su producción.

Pero eso no es todo, además de ser un instrumento de dominación, la escuela es considerada como una inversión en el ser humano y a sus consecuencias como una forma de capital.

El Capital Humano

En los últimos años de la década de los 50' el análisis sobre educación era abordado principalmente por los pedagogos. Sin embargo los economistas empezaban a realizar estudios de los beneficios que tiene la educación en la productividad y en el desarrollo económico de la nación.

La educación dejaba de ser un objeto pasivo para convertirse en elemento dinámico del desarrollo. Este dinamismo se expresaba en el concepto de "Capital Humano", punto de referencia en el estudio de la Economía de la Educación.

En 1960 nace la teoría sobre Capital Humano desarrollada por Theodore Schultz. Aunque fue hasta 1962 cuando el Journal of Political Economy publicó un artículo sobre el tema, llamado "Inversión en Seres Humanos" (Blaug, 1963).

Antes de explicar en qué consiste la teoría sobre el Capital Humano, se requiere de especificar cuál es la noción de educación característica entre los economistas, y para ello qué mejor que el economista e iniciador de esta teoría. Para Schultz (1966), educar significa extraer o sacar de una persona algo potencial o latente que tiene dentro de sí, significa desarrollar moral y mentalmente a una persona de manera que se haga sensible a las alternativas y opiniones individuales y sociales y que se conduzca de acuerdo a ellas. La educación prepara al sujeto para que desempeñe una profesión u oficio por medio de instrucción sistemática. La escuela es una empresa que se especializa en producir instrucción y el sistema educativo una industria que produce individuos calificados.

Por lo tanto, la educación es una fuente directa de crecimiento económico redituable, es una inversión o gasto de las personas en sí mismas para adquirir conocimientos, habilidades y atributos que les hagan capaces de aumentar su capacidad productiva. Así mismo esta inversión no se realiza para obtener satisfacciones presentes, sino para obtener ingresos futuros monetarios o no monetarios. A este tipo de inversión se le llama Capital Humano.

Cuando los beneficios son futuros, la instrucción tiene el carácter de inversión, puede afectar el consumo futuro o bien los futuros ingresos

Al educarse el individuo incrementa en sí mismo sus posibilidades como productor debido a los elementos técnicos y científicos con los cuales elevará la producción y como consumidor porque al contar con mayores ingresos los destinará al consumo (Arias, 1987).

En tanto que para el productor el valor de la instrucción es una inversión en capacidades futuras para producir y percibir ingresos; por lo que la educación tiene un valor económico. Si la instrucción acrecienta la productividad y los ingresos futuros, las aportaciones de la instrucción se convierten en una fuente de desarrollo económico medido. La capacidad productiva de trabajo es un medio creado de producción. De tal manera que se forma uno mismo y los recursos humanos de la productividad.

Así, el sistema educativo descubre y cultiva el talento potencial. Las capacidades de los niños y de los estudiantes no pueden conocerse hasta haberlos descubierto y cultivado. Una de las

funciones del sistema educativo es la de obrar como un mecanismo que seleccione el talento potencial. Por lo que es importante contar con un sistema educativo organizado para descubrir el talento humano y que trate de mejorar sus técnicas para alcanzar los objetivos.

Aunque las personas adquieran destrezas y conocimientos útiles, no todos ellos pueden ser considerados inversión en Capital Humano. Para ello deben cumplirse con dos características: aumentar la productividad y estar de acuerdo a las necesidades del trabajo productivo

Estos economistas y, por consiguiente, los capitalistas y el Estado saben que la capacidad productiva de los seres humanos es una de las mayores riquezas con las que puede contar una nación y que precisamente esta capacidad y los beneficios futuros son el vínculo entre educación y desarrollo económico.

Schultz (1966), Blaug (1963) y Becker (1963), mencionan que otra forma de invertir en el llamado Capital Humano es el mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo: migración interna con el fin de aprovechar mejores oportunidades de empleo; ingresos no percibidos por los estudiantes en edad madura que aun asisten a la escuela; adiestramiento en el trabajo y el empleo en el tiempo libre para mejorar destrezas y conocimientos. Estos son ejemplos de Inversión en Capital Humano, debido a que la calidad del esfuerzo humano puede perfeccionarse y la productividad puede ser acrecentada, además de los ingresos reales del trabajador

Por lo que se refiere a la formación en el trabajo, las empresas dan adiestramiento a sus trabajadores, ésta puede ser formación general o formación específica en procesos determinantes para el aumento de la productividad. Para los empresarios esta última es más rentable, ya que trae consigo mejores utilidades productivas. Sin embargo, no dejan que este personal salga de la empresa porque representaría una pérdida para ella.

Pero no sólo la formación de los trabajadores se da dentro de la empresa. Los empresarios pagan la inversión en Capital Humano hecha por los empleados si ésta beneficia el aumento de la productividad. Los trabajadores tienden a invertir en sí mismos una vez terminada la educación formal, ocupándose en cursos de actualización que posteriormente esperan les retribuirá por salarios más altos

Hasta aquí se han desarrollado algunos de los principales argumentos de la inversión en Capital Humano. Sin embargo es importante señalar que la Teoría de Capital Humano además de fundamentarse en la Economía de la Educación, parte de la Sociología de la Educación, la cual se encuentre ligada teóricamente al Estructural-funcionalismo.

Para ello, recordemos a Weber (en Merler, 1978) con la definición que hace sobre la selección económica, la cual crea los sujetos económicos de los que tiene necesidad el sistema capitalista marcando las características discriminatorias de clase. El Sistema Educativo es el instrumento que ayuda a que el sujeto sea asignado al trabajo manual o al trabajo intelectual, con base en dos puntos: primero en la educación formal que haya obtenido, y segundo en la división social del trabajo. La finalidad de la Educación no solamente está dada a partir de la formación y selección de la fuerza de trabajo, sino también en la transmisión de ciertas creencias, normas o valores o para dar forma a un determinado modo de ser, esto es, conformidad, regularidad y lealtad

Con la formación del trabajador en la adquisición de conocimientos y habilidades que le hacen capaz de aumentar su capacidad productiva, inversión en Capital Humano, se busca la

existencia, supervivencia, renovación e integración de una sociedad globalizada que vaya de acuerdo a los intereses de los grandes monopolios.

Por otra parte, es importante mencionar que el desarrollo de la Economía de la Educación no se dió azarosamente, sino que prevalecieron los elementos económicos y sociales que dieron origen a la Teoría de Capital Humano. Al respecto S. Finkel (1977) hace una crítica a los orígenes de la Economía de la Educación, la cual se dió paralelamente el aumento de la matrícula escolar superior y el aumento del gasto educativo como respuesta al problema del desempleo.

La prolongación de la escolaridad no es causal, ni los recursos considerados para la educación. En la década de los 60' había incrementado la fuerza productiva suscitándose el desempleo. Al capitalista le preocupaba esta situación ya que se tenía el riesgo de la caída de los monopolios y de perder el manejo de la fuerza productiva. Por consiguiente, tuvo que manipular la oferta y demanda de trabajo. Por ello se retrasó la incorporación de los jóvenes a la población económicamente activa mediante la prolongación de la escolaridad. Este mecanismo se utilizó para mantener y balancear el mercado de trabajo y para que no se vieran dañados los intereses capitalistas.

Los economistas explicaban que la educación fue un factor decisivo en el crecimiento económico y no al revés, que el crecimiento económico fue determinante de la expansión educacional y de la aparición de la misma economía de la educación (Finkel, 1977).

En el campo de la educación las investigaciones sobre Capital Humano se enfocaban principalmente en la educación secundaria y superior, ya que en estos periodos los estudiantes pueden integrarse al mercado de trabajo. Sin embargo, son incitados a que sigan en la escuela. Además la elección que hacen en alguna especialidad o carrera para su educación superior ponen como variable los ingresos y el mercado de trabajo al cual se enfrentarán.

P. Krotach (1980) señala que la libre elección de educación no existe, es muy relativa ya que "no somos lo que queremos; sino lo que nuestras circunstancias socio-económicas nos permiten ser". De esta manera, la educación contribuye a la segmentación de la fuerza de trabajo, creándose así la desigualdad que está en relación con las diferentes oportunidades educativas que tienen las clases sociales. Pero no solamente de acuerdo a las oportunidades socio-económicas como lo apunta P. Krotach, sino también al mercado de trabajo que demanda cierto tipo de especialidades en los trabajadores, ya sea manual, técnica o científicamente.

Cabe mencionar que para el mantenimiento de la fuerza productiva latente en las escuelas, éstas reclutan y preparan estudiantes para la enseñanza. Para ello requieren de individuos que poseen una instrucción especial, estos son maestros, filósofos o científicos; quienes son los encargados de reproducir en la fuerza de trabajo los elementos que se requieren para elevar la productividad.

La educación en el sistema capitalista no tiene un valor de cambio por sí misma, sino en el trabajo vivo en la fuerza de trabajo. Para que la educación intervenga en el valor de cambio, la fuerza de trabajo debe tener los conocimientos necesarios. Lo cual permita el manejo, dominio y utilización de las fuerzas productivas dentro de la división técnica del trabajo: trabajo intelectual y trabajo manual.

Así se puede decir que no es el contenido de la educación lo que determina por sí mismo su carácter productivo, sino cómo se inserta éste en la producción ya que se requiere una concepción moderna, eficiente y funcional para el desarrollo económico.

La Educación realiza un aporte a la productividad del trabajo contribuyendo a un valor más alto en la producción, viéndose reflejado en los salarios diferenciales de la gente más preparada. Sin embargo, esta productividad acrecienta el dominio del capital, debido a la capacidad productiva, derivada de los conocimientos útiles que posee el trabajador (Finkel, 1977)

Así también, la escolarización es utilizada por el sistema como una idea más allá de la calidad de trabajo, se crea y reproduce el sistema de trabajo asalariado para el control de los conflictos de clase. Además, la escolarización no es una contribución al bienestar humano, sino es una parte integral de la producción de una mano de obra disciplinada de "buenos" trabajadores con una adecuada ideología para la estabilidad capitalista.

La sumisión a la autoridad, respeto a los derechos de propiedad y la aceptación del lugar que le han asignado al trabajador en el ámbito industrial, son valores transmitidos por la educación que ha desarrollado en el individuo un ambiente burocrático y jerárquico.

Al respecto Piore (1983) menciona que la formación en el trabajo es una de las características del proceso de socialización. La productividad del trabajador en el lugar de trabajo puede ser atribuido a la forma en que se relaciona con sus compañeros y con los grupos sociales que forman estos. Los costos de la instrucción, como de la socialización, son pequeños comparados con los efectos reflejados en la productividad del trabajador.

Vista de esta manera pareciera que la educación es una inversión que formará al individuo para su propio beneficio y la obtención de mayores ingresos que le permitan el consumo de bienes. Pero no es así, ya que los dueños de los medios de producción o capitalistas, buscan obtener el aumento en la productividad con las consiguientes utilidades o ingresos adicionales una vez pagado el trabajo necesario para cubrir el valor de los productos que requiere la fuerza de trabajo para su conservación y reproducción en la sociedad, quedando en manos capitalistas el trabajo excedente, o sea el plusvalor.

Ahora bien, el aumento de la productividad, las relaciones de producción y el plusvalor son algunos de los elementos que subyacen a los procesos de trabajo, en los que se busca la optimización de la fuerza de trabajo, de los medios de producción y de las materias primas.

Procesos de Trabajo

El trabajo lo define Marx (1984) como "el proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza". Es la base de la existencia histórico social del hombre, ya que en el trabajo se conforma la parte esencial de la vida humana; el modelo de su práctica y es el punto que lo liga con la sociedad.

Ahora bien, antes de explicar qué es el proceso de trabajo, es importante mencionar que en el capitalismo existe junto al proceso de valorización el proceso productivo de mercancías. Por lo tanto, el proceso de trabajo y el proceso de valorización son dos procesos que se encuentran en el proceso de producción.

Por lo que se refiere al proceso de trabajo, está conformado por el trabajo mismo, su objeto y sus medios (Marx, 1984).

- El trabajo mismo: "es el trabajo humano en el que pone en acción las fuerzas naturales que conforman su corporeidad, los brazos, las piernas, las manos y la cabeza para que de

una forma útil transforme las materias que la naturaleza le brinda" (Marx, 1964). El hombre es el sujeto del proceso de trabajo es el elemento activo, así como, el elemento subjetivo.

- Su objeto: son aquellos cosas que el trabajo no hace más que desprender de su contacto directo con la tierra. Pero si estos han tenido algún trabajo se convierte en materia prima, debido a la modificación hecha por el hombre.

- Sus medios: en sentido estricto son las cosas o conjunto de cosas que el trabajador interpone directamente entre él y el objeto sobre el cual trabaja. Mientras que los medios de trabajo en sentido amplio son las condiciones materiales que sin intervenir directamente en el proceso de transformación son indispensables para la realización de éste (caminos, talleres, puentes, etc.).

Cabe mencionar que al final de todo proceso de trabajo, se tiene un resultado que ya existía en la imaginación del trabajador. Antes de ser iniciada la tarea, el hombre tiene la capacidad de ordenar sus intenciones. El trabajo humano es consciente y con un propósito, mientras que el trabajo de los animales es instintivo. El hombre al actuar sobre el mundo externo y cambiando, cambia al mismo tiempo su propia naturaleza. (Marx, 1964).

La actividad del hombre, a través de los medios de producción, transforma el objeto que ha sido desprendido de la naturaleza conforme a un fin determinado. Al término de este proceso de trabajo se encuentra el producto. Este producto tiene un valor de uso, esto es, un objeto que sirve o es útil para cubrir las necesidades humanas a partir de un objeto natural.

El valor de uso de un producto se crea a través del consumo de procesos de trabajo anteriores para llevar a cabo el producto. Así, el producto no solamente se convierte en el resultado del proceso, sino que puede volver en alguna condición del proceso de trabajo. Por lo tanto el proceso de trabajo "es la actividad racional encaminada a la producción de valores de uso, por medio de la actividad humana, el objeto y los medios" (Marx, 1964).

Sin embargo, el capitalista considera el proceso de trabajo como la incorporación del trabajo vivo, fuerza de trabajo, al trabajo muerto, objetos y medios de producción. Además, el trabajo que se ha empleado para llevar a cabo el producto y el producto mismo, son elementos propiedad del capitalista y no de quien los hace, el obrero. El capitalista paga el valor de uso de la fuerza de trabajo, los objetos y los medios de producción. Por lo que es el dueño de todo el proceso y hace uso de sus elementos como cualquier otra mercancía.

Pero no solamente el interés del capitalista está relacionado a los elementos del proceso de trabajo. Sino que todo capitalista busca producir un valor de uso que tenga un valor de cambio, producto destinado a la venta, una mercancía y que esta mercancía cubra y rebese la suma de valores de las mercancías en las cuales ha invertido.

El valor de la mercancía se determina por el tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción, es el tiempo que se requiere para producir un valor de uso en condiciones normales e imperantes dentro de la sociedad. Se trata de la materialización del trabajo vivo en un valor de uso.

El proceso de valorización consiste en la obtención de un mayor valor de las mercancías, una vez que se haya pagado el trabajo socialmente necesario para producirlos. El trabajo excedente, cuando se ha pagado el costo de todas las mercancías requeridas para ver terminado el objeto en producto, produce un valor adicional, esto quiere decir que se ha obtenido un valor por arriba del valor del trabajo socialmente necesario: plusvalor.

Bajo el sistema capitalista de producción se enfatiza el valor de cambio dejando a un lado o casi no tomando en cuenta el valor de uso del producto del proceso de trabajo. Además no son

consideradas las necesidades sociales, sino los requerimientos del mercado y la valorización del capital (Gómez, 1982).

Por lo tanto en el proceso de trabajo se enfatiza la utilidad, el contenido y el fin del producto, valor de uso. Mientras que en el proceso de valorización, importa el valor de cambio de la mercancía de acuerdo al tiempo de trabajo socialmente necesario para su producción, para la consiguiente obtención de plusvalor. Recuérdese que para el capitalista el trabajo o fuerza de trabajo, el objeto y los medios de producción son considerados como mercancías que ha comprado para la valorización del proceso productivo.

Por otra parte, es importante mencionar que los procesos de trabajo no han sido siempre los mismos, sino que han venido evolucionando a través de los cambios sociales y económicos de los grupos de individuos. De tal manera que el o los procesos de trabajo actuales le anteceden procesos de trabajo diferentes.

Para L. Corona (1978), las revoluciones del proceso de trabajo se definen en función de los cambios cualitativos en su organización. Esto quiere decir que los cambios no surgen espontáneamente, sino que se originan y fundamentan de la organización anterior. Se presentan cuando se han alcanzado las condiciones materiales para su desarrollo.

Al respecto, Botelo (1986) menciona que las transformaciones del proceso de trabajo generalmente han ocurrido en los momentos en que se agudizan las luchas sociales y cuando las condiciones técnicas en que se desarrolla la producción limitan la valorización del capital. Las transformaciones que han sufrido los procesos de trabajo se han definido de acuerdo a los intereses de los capitalistas por obtener mayor valorización del proceso productivo y no por dar mejores condiciones de trabajo al obrero.

Con el objeto de comprender los cambios y transformaciones de los procesos de trabajo como lo mencionan Corona y Botelo, se explicará su evolución y las condiciones que han prevalecido en cada uno de ellos.

La evolución del proceso de trabajo en el largo plazo ha sido abordada por diferentes autores. Tal es el caso de Marx (1884), J.L. Neffa (1982) y de A.C. Laurel y Márquez (1983), quienes mencionan las siguientes etapas:

Economía de Subsistencia

Este tipo de economía se caracteriza por la importancia que se le debe a la utilidad de los productos, valor de uso. Los cuales eran consumidos dentro de la misma comunidad, sin que se diera algún intercambio mercantil.

El trabajador podía marcar el ritmo y duración de su jornada de trabajo, establecía y reconocía los elementos de su proceso de trabajo desde que se iniciaba hasta que terminaba con el producto. No existía algún tipo de división técnica del trabajo, aunque se presentaba la división por edad, sexo, aptitudes y resistencia física.

La cooperación entre los trabajadores era muy escasa o simple, no se requería que el trabajador tuviera necesariamente alguna especialización. Los conocimientos necesarios los iba teniendo en la misma experiencia de su trabajo, dentro de su familia o en la comunidad a la que pertenecía. Incluso las técnicas productivas eran fabricadas por quien las utilizaba. Así como las materias primas eran obtenidas por los miembros de la comunidad y trabajadas en sus domicilios.

En el proceso de trabajo agrícola se producen valores de uso, tanto para el trabajador como para su familia. El trabajador marcaba el ritmo y las técnicas del proceso. Sin embargo, el uso de la tierra lo pagaba ya sea con trabajo o con productos.

Por lo que se refiere a la valorización del proceso productivo dentro de esta economía de subsistencia, era obtenida por el trabajo forzado proveniente de la esclavitud y de la servidumbre.

Cooperación Simple.

Posteriormente se da una apertura mercantil, requiriéndose de fuerza de trabajo para diferentes oficios, por lo que los esclavos o siervos empezaban a independizarse del propietario de la tierra formando corporaciones de oficio.

Neffa (1982), menciona que el oficio "era la reunión de individuos con el derecho de ejercer una profesión industrial compuesta de maestros, de obreros, oficiales y aprendices, que se comprometían a seguir los reglamentos y a respetar los tribunales en la vigilancia y el control".

Al maestro le pertenecían los medios de producción, las materias primas y el producto final del proceso. La organización dentro las corporaciones de oficio está dada por los aprendices, oficiales o maestros, no existía ningún tipo de división técnica del trabajo, ya sea, para la concepción como para la ejecución. Predominaba la cooperación simple y no la competencia dentro del oficio.

La cooperación simple consiste en la reunión de artesanos en un mismo lugar, quienes trabajan bajo la vigilancia del dueño del capital. El objetivo principal de estas cooperaciones es la organización de los individuos para realizar el producto, que ha sido fijado por el capitalista

Los conocimientos y la calificación de los obreros se obtiene a través del aprendizaje en el trabajo repetitivo o en la imitación, logrando adquirir habilidades y destrezas después de un tiempo. El trabajo era realizado con cierta autonomía, no existía una rígida división del trabajo entre las actividades manuales y el trabajo intelectual. El control capitalista sólo se da sobre los medios de producción, además de disponer del producto y de la fuerza de trabajo comprada por él.

El trabajo en cooperación resulta mayor que el trabajo individualizado, creándose así una fuerza de trabajo social, y por lo que se refiere a la extracción de plusvalía se basa en prolongar la jornada laboral por doce horas o más y de dar un salario bajo al trabajador -plusvalía absoluta.

Posteriormente debido a la necesidad del aumento de la productividad se empezaba a dividir en tareas específicas.

Manufactura

La introducción del carbón como combustible impulsó el desarrollo de la maquinaria, principalmente la de vapor, facilitándose así la transformación de la materia prima en producto.

El trabajo es dividido en actividades las cuales son realizadas por diferentes obreros. El proceso de trabajo en la manufactura se caracteriza por la parcialización o división del proceso en tareas fragmentadas. Aunque su base técnica aún tenga indicios de la producción artesanal y siga organizada de acuerdo a las corporaciones de oficio.

La jerarquización y organización del trabajo hace que la producción se lleve a cabo en menos tiempo, debido a la combinación del trabajo individual por diferentes obreros, creándose un mayor valor de la producción.

Así mismo, se establece el incremento del control del capital sobre el proceso de trabajo, proceso que también es concebido y manejado por éste. Por lo que se refiere al trabajador, éste controla su tarea asignada, pero ha perdido la visión de la transformación del objeto en producto.

De esta manera se iniciaba la descalificación de los obreros, pero a su vez se presentaba la sobre calificación de unos cuantos.

Por lo tanto, la división del trabajo es la descalificación de la mano de obra, ya que sólo una parte de las habilidades del trabajador son utilizadas. Además se da la desvalorización de la fuerza de trabajo debido a que es comprada más barata y en habilidades fragmentadas.

Cabe mencionar que las mujeres y los niños trabajaban junto con los hombres. Las condiciones de vida eran malas, lo cual no preocupaba al patrón de ninguna manera. Lo importante era cuidar las recientes máquinas y no a los trabajadores. Estos podían remplazarse fácilmente si llegaban a enfermar o morir mientras que las máquinas eran difíciles de obtener.

La base de la extracción de plusvalía se presenta en forma relativa. El trabajador logra avanzar sobre la plusvalía absoluta reduciendo la jornada y aumentando el salario medio. Sin embargo, el capitalista impulsa el desarrollo de los instrumentos de trabajo y de su relación con la fuerza de trabajo con la única finalidad de aumentar la productividad del trabajador. La determinación de esta tecnología y la división y organización del trabajo son la base de la plusvalía relativa. Por consecuencia, crece la importancia por el análisis de los instrumentos de trabajo, ya que éstos darán las pautas de las formas de trabajar y del control sobre el proceso laboral materializando las relaciones de producción.

Por otra parte, la división del trabajo aplicada sistemáticamente aparece con la manufactura pero es desarrollada con la introducción de las máquinas.

Maquinismo

El maquinismo es la forma de organización de la producción que corresponde a la fase industrial del desarrollo capitalista. La máquina es la parte fundamental de este proceso productivo, las herramientas artesanales son cambiadas por la máquina con motor o impulsión mecánica, sustituyéndose la fuerza humana. Además significa la división del trabajo que profundiza la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo dando lugar a la formación del obrero colectivo.

El trabajador deja de ser un artesano para convertirse en un obrero, el cual pierde el control de su proceso de trabajo; sus conocimientos no son utilizados en la organización de la tarea a la que ha sido asignado, siendo descalificado de todo proceso. Sin embargo, quien tiene la calificación se encarga de la organización del trabajo, control de la ejecución y de la concepción de toda la tarea. Así mismo, el patrón controla al obrero mediante la supervisión y los incentivos, que en cuanto a los salarios, en esta etapa, se da la forma salarial por destajo, esto es, en función al volumen producido y no del tiempo empleado. Con ello se busca que el trabajador voluntariamente incremente su ritmo de trabajo para su propio beneficio, obteniendo mayor paga para él y mayor valor para el capital.

En cuanto a los instrumentos de trabajo éstos son incrementados y diversificados. Los movimientos del trabajador que anteriormente eran variados, son cambiados por otros estereotipados y repetitivos. Al obrero se le ubica frente a una máquina de pie o sentado, realizando tareas monótonas. Se introduce el trabajo por turnos, se contemplan las 24 hrs. del día y la función y funcionamiento de las máquinas en este tiempo, multiplicándose las horas productivas y disminuyendo las horas muertas. En esta fase se consume la división del trabajo entre tareas de concepción y ejecución, entre trabajo manual y trabajo intelectual. De tal manera que el obrero pierde su autonomía al ser desplazado por la introducción de las máquinas.

El costo de la producción baja gracias a la sustitución de trabajadores calificados por trabajadores poco calificados quienes sólo tenían que encargarse de la vigilancia de las máquinas.

Una vez que ha sido socializado el trabajo y se ejecuta en gran escala a través de las máquinas y de la asignación de vigilancia y coordinación de éstas por parte del trabajador, el plusvalor se obtiene y aumenta en relación a la plusvalía relativa.

Por último, el maquinismo, a diferencia de la manufactura, coordina al obrero, su tarea y el aislamiento de cada operación permitiendo la continuidad del proceso de trabajo, intensificando su carácter social y la integración de las operaciones.

Taylorismo - Fordismo

El taylorismo surge como una respuesta capitalista al proceso de trabajo, basado en principios mecánicos y las relaciones entre distintas categorías de trabajadores. Los tiempos muertos constituían el objeto de aplicación de los principios del taylorismo con el fin de intensificar el rendimiento del trabajador y reducir esos tiempos muertos en la producción.

Para ello, Taylor (en Neffa, 1982) desarrolló lo que él llamó Organización Científica del Trabajo, que estaba fundamentada en tres principios:

- La dirección debía de reunir los elementos del conocimiento tradicional que tienen los obreros, para después clasificarlos especificando las reglas, leyes y fórmulas.
- El trabajo intelectual debe ser sacado del taller para ser puesto en las oficinas de organización y planificación. Quedando separadas la concepción y ejecución del trabajo.
- La tarea realizada por el obrero es asignada y dirigida por la dirección; el obrero recibe instrucciones sobre como debe hacerlo y del tiempo para llevar a cabo la tarea.

El taylorismo fue definido por su creador como "el conjunto de relaciones de producción internas al proceso de trabajo, basado en el estudio organizado del trabajo, el análisis del trabajo en sus elementos más simples y el mejoramiento sistemático de la actuación del obrero en cada uno de dichos elementos" (en: Neffa, 1982)

La organización científica del trabajo es un sistema de autoridad donde el poder desciende de las posiciones jerárquicas altas hacia las bajas, reduciéndose la iniciativa del trabajador para la toma de decisiones; creándose un sistema represivo para mantener obediencia y disciplina. El taylorismo es un sistema de dominación social, ya que el obrero pierde la capacidad de decidir sobre su proceso de trabajo, el producto y las condiciones de trabajo.

En cuanto a los objetos de trabajo, éstos eran puestos de tal manera que se incrementara la facilidad, la velocidad y la eficiencia del trabajo, controlando mejor el proceso y delimitando y estableciendo las exigencias de calificación del trabajador.

Con el taylorismo se transformó el proceso de trabajo. Las operaciones son más simples y elementales. La división del trabajo es extrema, se refuerza la división entre el trabajo de concepción, el cual es coordinado por el capital, y el trabajo de ejecución concentrado en los trabajadores; se reduce la autonomía del trabajador a la ejecución concreta de su tarea.

En tanto, Henry Ford introdujo a la organización científica del trabajo la línea de montaje y la cinta transportadora, que permitió el trabajo en cadena con un flujo continuo. La cadena de montaje o bandas permite la circulación de las materias primas que eran piezas auxiliares. Los obreros no tenían que desplazarse, permanecían en sus puestos de trabajo.

La cadena de montaje economiza la mano de obra en tareas de mantenimiento y alimentación de piezas a los operarios, abriéndose paso a la producción masiva de grandes series. La división del trabajo y la parcialización de tareas es mucho más específica, la especialización se

reduce a una sola operación que se repite constantemente. Se reduce el tiempo de trabajo, los movimientos de materias primas y de trabajadores para llevar a cabo su operación. Los obreros deben seguir el ritmo de la cinta de montaje y no distraerse ya que se alteraría el orden de ensamblaje.

Por lo tanto, el taylorismo-fordismo no se debe a un avance técnico-científico, sino que es la estrategia de control del capital sobre el trabajo, materializándose así las relaciones sociales de producción. De igual manera la introducción de la automatización en los procesos de trabajo ha servido para estos fines.

Automatización

Los procesos laborales automáticos fueron impulsados por el crecimiento de la fuerza obrera y los problemas técnicos según el capitalista. Sin embargo, el principal y único interés, es obtener plusvalor una vez que haya cubierto el valor del trabajo socialmente necesario. La participación del trabajador se reduce a la vigilancia del proceso, así como también el número de trabajadores dentro de éste. El esfuerzo físico del obrero es mínimo, creándose monotonía e inmovilidad, debido a que su tarea se encuentra relacionada con la vigilancia y mantenimiento de los instrumentos. Por lo tanto, se requiere que los trabajadores sean calificados en la tarea asignada.

Así mismo, la informática ha sido utilizada para el manejo de grandes volúmenes de información con la finalidad de controlar el proceso de trabajo, además es utilizada masivamente. El sistema de computación es considerado como el instrumento de automatización del trabajo. Se trata de evitar el mínimo de fallas y que el obrero disminuya su participación en el proceso de trabajo directo, ya que son los sistemas de máquinas los que se encargan del proceso y regulación del trabajo.

La informática en el proceso de trabajo revoluciona la planeación de la producción. El producto se simplifica en el número de sus partes y en sus formas. La integración del producto y el proceso de trabajo a través de la informática generan las condiciones para que los desarrollos científicos tomen parte en el proceso productivo. Se relaciona principalmente con el estudio de la materia prima, su física, química y fisicoquímica, los cuales representan costos mínimos en la producción. Además se utiliza la energía nuclear y el rayo láser para lograr altos niveles de precisión.

La situación del obrero en este proceso no es sólo de objeto del proceso laboral en la ejecución, sino que ha sido desplazado de actividades en las cuales, en alguna medida, tomaba sus propias decisiones. Las computadoras están programadas para el proceso, eliminándose cada vez más la intervención del obrero de no ser para la vigilancia. Por lo tanto, en la automatización el trabajador pierde contacto con el objeto y con los instrumentos de trabajo. Con la automatización no sólo se incrementa la productividad sino que es una medida política de control dentro y fuera de la fábrica.

La siguiente forma de organización del proceso de trabajo es un modelo originario de países como Japón, Corea del Sur, Taiwan, Hong-Kong y Singapur, ubicados en la región llamada Asia del Pacífico, región que no sólo se ha constituido como uno de los polos económicos más dinámicos, sino que también se considera como un paradigma para ser imitado en materia de industrialización, crecimiento y desarrollo económico por países latinoamericanos, los cuales ven en este modelo la vía para quitar obstáculos y ascender al desarrollo económico-social.

Toyotismo

El toyotismo es un modelo asiático que está representado por Japón. Este modelo destaca la combinación de alta tecnología y métodos sofisticados de movilización de los recursos humanos. Es una serie de estrategias organizacionales con base en una especialización flexible con el objeto de lograr las metas de las organizaciones productivas para adaptarse a los cambios originados en el entorno y así aumentar la productividad de las empresas (Toledo, 1995).

Algunas de estas estrategias asiáticas son, por ejemplo, Control Total de Calidad y Just in Time. En las cuales se busca la satisfacción del cliente determinada en las características del producto, falta de deficiencias y la entrega oportuna del mismo.

La organización del trabajo en este modelo transforma el taylorismo en la participación negociada de los trabajadores incorporándolos en la batalla por la productividad y la calidad. Creando en el trabajador un espíritu de grupo a través de la participación en círculos de calidad. Formados con trabajadores de un departamento que se reúne para tratar lo que concierne al buen funcionamiento de la empresa y el trabajador (Leyva y Tovalin, 1995).

Los círculos de calidad propician la participación como un medio para inspirar la acción. Al participar personalmente en las actividades de calidad, el trabajador, adquiere nuevos conocimientos y obtiene un sentido de logro al resolver problemas. Participación que llevara a un cambio de comportamiento duradero, aumentando la autoestima del individuo y cambiando características de su personalidad o actitudes negativas. A sí como también tiene una mayor comprensión de la importancia de la satisfacción del cliente y de la calidad del producto.

Por otra parte las firmas japonesas como Toyota o Toshiba, redistribuyen los rendimientos - plusvalía- a una aristocracia de los trabajadores formados por hombres calificados, mientras que el taylorismo-fordismo redistribuiría las ganancias de la productividad al más grande fragmento de la población.

Cabe mencionar que la separación hombres/mujeres es extrema. El sexo biológico determina un género social que predispone por él mismo de manera particularmente rígida las funciones laborales y sociales. De tal manera que hay separación de género en la vida cotidiana entre el hombre y la mujer y una exclusión de las mujeres de la vida social, no existen más que en las funciones terciarias subordinadas.

Por lo tanto se puede decir que el desarrollo y evolución del proceso de trabajo se ha venido dando a partir de acontecimientos económicos y sociales a través del tiempo. Pero principalmente por obtener, día con día, un plusvalor del proceso productivo, interés muy particular del capital. Los procesos de trabajo en el modo de producción capitalista, están diseñados para producir bienes, valores de uso, en un proceso de valor de extracción, plusvalía, a través del incremento de la productividad del trabajo.

Por otra parte es importante hacer notar que el principio del modo de producción capitalista y de la organización social es la División del Trabajo. En toda producción social existe una repartición de tareas, debido a que mientras mayor es la complejidad de la sociedad y más alto su nivel de desarrollo, mayor es la diferencia de tareas.

Dentro de la división del trabajo se distinguen la División Social del Trabajo y División Técnica del Trabajo. La primera es la distribución de tareas, oficios o especialidades de producción a lo largo de la sociedad. La segunda es la división sistemática del trabajo de cada especialidad productiva en operaciones limitadas (Braverman, 1975).

En la división social del trabajo se divide a la sociedad en diferentes ocupaciones, cada una adecuada a una rama de la producción, tal es el caso de la producción agrícola, industrial, comercial, etc. Esta división se ve reforzada por el mercado, a través del intercambio de los productos como mercancías. Pero también se reparten las diferentes tareas que los individuos cumplen en la sociedad (tareas económicas, ideológicas o políticas o la división entre trabajo manual y trabajo intelectual) que se realizan en función a la estructura social en que se ubiquen y pertenezcan los individuos.

En tanto que la división técnica del trabajo es la división del trabajo dentro de un mismo proceso de producción. Consiste en la fragmentación de los procesos complejos en varias operaciones para la realización del producto. De tal manera que cada obrero o grupo de obreros realiza el trabajo específico que corresponde a una parte del proceso. Ningún obrero produce un producto final, lo cual convierte al obrero en incapaz de realizar algún proceso de producción completo. Lo que llega como producto final es el producto común de todos ellos.

La división técnica del trabajo favorece, según Adam Smith, el proceso productivo, ya que el mismo número de gente es capaz de realizar más; incrementa la destreza de cada obrero (especialización); ahorra tiempo que era anteriormente perdido y la introducción de máquinas que facilitan y abrevian el trabajo permiten a un sólo hombre hacer más (en Braverman, 1976).

Sin embargo, la fragmentación de los procesos es el elemento en manos capitalistas que le sirve para tener bajo su control el proceso de trabajo y al obrero. De tal forma que obtiene mayor valorización de la productividad y el control de la asignación de la tarea a realizar por el trabajador. Abaratándose así la fuerza de trabajo dividida en sus partes individuales.

La división técnica del trabajo subdivide a los humanos y es realizada sin consideración para las capacidades y necesidades humanas. Al respecto John Roelin menciona que: "no es el trabajo el que es dividido sino los hombres, divididos en meros segmentos de hombres; rotos en pequeños fragmentos y migajas de vida; en forma tal que el pequeño pedazo de inteligencia que es dejado en un hombre no es suficiente para hacer un alfiler, sino que se agota a sí mismo en hacer la cabeza de un alfiler" (en Braverman, 1976).

La fragmentación que ha sufrido el trabajador dentro de la organización con la producción en masa ha servido a que éste sea integrado a cualquier parte del proceso. Con una previa instrucción, bien puede desempeñarse en cualquier actividad del proceso; incluso el trabajador puede ser cambiado de rama productiva diferente a la que había trabajado. Lo cual quiere decir, análogamente, que el trabajador es un tornillo más que puede ser ensamblado y moldeado para cualquier parte de la maquinaria productiva.

Actualmente los procesos productivos dentro del marco de globalización económica surgen como un nuevo paradigma económico. Según Carlos Delgado (1994), este paradigma se caracteriza por formas de producción más flexibles; mayor información y conocimientos; plantas productivas de tamaño más reducido; disminución del ciclo de vida del producto con una tendencia a la disminución de la mano de obra, de energía y de los recursos naturales o materia prima por unidad producida.

De tal manera se establecen los procesos de trabajo que convienen para tener niveles altos de competitividad en el mercado internacional. Para tal efecto, México ha servido a éste objetivo por su fuerza de trabajo barata y abundante. La introducción de la tecnología de punta a nuestro país ha servido al establecimiento de nuevos procesos de trabajo. Así la reestructuración

de la tecnología del capital de hoy en día aparece como un punto de partida para el buen funcionamiento del capitalismo mundial y nacional a partir de la transformación del proceso de trabajo.

Enrique de la Garza (1987) menciona que la reconversión de los procesos de trabajo en México se ha dado desde algunas décadas atrás. Las primeras empresas fueron las transnacionales que en los setentas hicieron planes de división internacional del proceso de trabajo. Tal es el caso de empresas monopólicas mexicanas como las cementeras, parte de la textil y de zapatos. Las parastatales hicieron lo suyo como la siderurgia, teléfonos, electricidad, ferrocarriles, petróleo y bancos.

En el caso de la industria automotriz en México, ha servido al desarrollo y establecimiento de varios procesos de trabajo. Dicho sector se retoma como un ejemplo de la industria en el país para explicar los procesos de trabajo. Al respecto José Quiroz (1980) menciona que cuando se analizan los procesos de trabajo en diferentes fábricas de la industria automotriz se observa que casi todos tienen una alta composición orgánica de capital y que el obrero fabricante de automóviles es altamente productivo. Esta industria se caracteriza por el taylorismo-fordismo; la automatización y actualmente por la introducción de algunos robots en las plantas de ensamble.

Roberto García (1982) lleva a cabo un estudio en el que distingue a las empresas automotrices de inversión baja y a las de inversión alta. Las primeras se centran en los aspectos técnicos del trabajo abandonando "importantes aspectos técnicos de la gente" (comillas del autor). Existe muy poca autonomía, participación, énfasis en las habilidades y desarrollo personal del trabajador. Su diseño de trabajo es taylorista en esencia y el objetivo es simplificar "a prueba de tontos" (comillas del autor) el proceso de producción, más que el utilizar al operador como un instrumento para elevar la productividad. Mientras que las empresas de inversión alta muestran interés en el desarrollo de sus trabajadores como seres humanos completos. Se presta mayor atención al desarrollo de habilidades del pensamiento de solución de problemas y entrenamiento. El diseño de la organización es socio-técnica y pone gran atención al trabajo en equipo. También existe interés por las relaciones de trabajo positivas y es sensible a la cultura local.

De esta distinción hecha por Roberto García en su estudio de las empresas automotrices pareciera que las empresas de inversión alta ponen mayor atención al desarrollo y bienestar del trabajador fuera y dentro de su trabajo. Sin embargo el trabajador es tomado como un instrumento y apéndice de la producción; ya que se debe "utilizar al operador como un instrumento para elevar la productividad". Al trabajador solamente se le habilita para aumentar su nivel productivo y de la empresa en su conjunto para obtener como resultado el aumento del plusvalor.

Pero se sigue y se seguirá enfatizando, como apuntara Sergio de la Peña (1984), la demanda de nuevas aptitudes y rutinas de acuerdo con las exigencias particulares que imponen los medios de producción rediseñados y la reorganización de los procesos de trabajo. Es el caso de los sistemas de Calidad Total, Justo a Tiempo o la Tecnología de Control Numérico. Así mismo se requiere que los trabajadores se ajusten a los nuevos equipos, maquinaria y procesos productivos.

Todo ello ha traído consigo la desvalorización del hombre como individuo ya que ha sido fragmentado su conciencia humana. Ha pasado a ser un instrumento, elemento o pieza más del aparato productivo.

La división entre el trabajo manual y el trabajo intelectual marcó la subordinación del trabajo mismo al capital y la cada vez menos dominación del hombre sobre su naturaleza. Así como también sus cualidades creativas, reflexivas y transformadoras de su realidad, no son consideradas. Sin embargo sus habilidades operativas y de ejecución son estimuladas para llevar a cabo tareas que no han sido planeadas por él, éstas le son ajenas y han sido planeadas con la finalidad de aumentar su productividad. Se anula o devalora la intencionalidad o fin del sujeto sobre su proceso de trabajo y se le retoma como algo secundario o entorpecedor para el proceso de producción de mercancías, subordinándose así la conciencia humana (Gómez, 1982).

Trist, para argumentar el papel del trabajador en el mundo capitalista, dice que "los trabajadores han sido hasta ahora una suerte de pieza de repuesto fácilmente sustituible en la cadena de producción... pero se han convertido en un recurso claro a ser cuidadosamente desarrollado". (en Sekely, 1984). Pero, ¿cómo ha sido "cuidadosamente desarrollado"? La capacitación bien puede ser una de las respuestas a este cuidado. Sin embargo ¿en qué consiste el cuidado? Tal vez en hacer más productivo al trabajador en beneficio del capital. Pero en todo este cuidado los intereses e integridad humana del trabajador también han sido tomados en cuenta. Algunos pudieran decir que sí (capitalistas); sin embargo otros dirían que no (trabajadores). Actualmente la capacitación y la educación vista como la formación del "repuesto fácilmente sustituible", ha servido a la reproducción de las estructuras sociales.

Pero muy poco se ha hecho o si se realiza, no llega a las grandes masas el análisis de la información que deje claro la trascendencia de la capacitación y la educación; en la formación del trabajador que lo designa como un elemento más. Así tampoco son conocidas las alternativas o propuestas con una nueva posición del trabajador en el proceso productivo.

Para ello se desarrollara el concepto de educación laboral como una propuesta de reivindicación del hombre en el ámbito laboral a nivel filosófico y político

Educación Laboral

La economía mundial se inscribe en un proceso de reorganización de mercados con magnitudes y alcances históricos. El capitalismo se encuentra en un proceso de reorganización de mercados y zonas productivas abriendo fronteras a través de una economía de libre mercado. Aunque este último adto se aplique a los países con economía débil, ya que entre los económicamente fuertes hay un proteccionismo (Gómez, 1995).

En el caso de México el resultado de la globalización ha sido una crisis económica cuyos síntomas se presentan en los primeros años de la década de los 70's agudizándose en los 80's. Crisis que se caracteriza por la dependencia de la economía a la exportación petrolera, creciente deuda externa, agotamiento del sector agrícola e insuficiente competitividad de la industria por el excesivo proteccionismo de los grandes monopolios (Leyva y Tovalín, 1995).

El capitalismo contemporáneo exige un cambio para superar la crisis económica, que ya se ha venido manifestando desde la década de los años setenta. Debido a ello se ha desarrollado en gran escala la modernización económica y la reconversión industrial, lo cual tras consigo métodos de organización y explotación del trabajo, incorporando nueva tecnología dentro de los procesos productivos. Así también la reestructuración productiva como estrategia neoliberal de libre mercado se fundamenta en una flexibilización que significa inestabilidad en el empleo,

multitud de los contratos colectivos de trabajo, subcontratación, aumento de personal temporal, renuncia voluntaria, etc. Los países latinoamericanos tuvieron que interiorizar en sus economías la modernización, pero lo hicieron bajo condicionamientos financieros y presiones internacionales, con la finalidad de ajustarlos al imperio de la ley del más fuerte y a la nueva división internacional del trabajo. México no ha sido la excepción a estas presiones y condicionamientos. De tal manera que el modelo económico neoliberal que ha seguido el país ha sido influenciado por el Fondo Monetario Internacional y los Estados Unidos de América del Norte, aceptando el gobierno mexicano y los empresarios este modelo en la economía y la política mexicana, debido a que se ven beneficiados con la práctica de este modelo. Por lo que se ha tenido que cambiar, modificar, sustituir o eliminar lo que sea necesario a nivel político, económico y social (Sotelo, 1993).

En el ámbito laboral todos estos últimos elementos, y quizá otros más, han ocupado la transición e innovación del proceso productivo para optimizar los procesos de trabajo y la valorización del capital. Los grandes monopolios dueños de los medios de producción se han valido de estrategias para alcanzar los objetivos internacionales. Con los cuales se ha enfatizado la división del trabajo despojando a la actividad humana, aún más, de su propia manifestación. Así mismo se establece más drásticamente la descalificación de la fuerza de trabajo.

Una de estas estrategias, por ejemplo, es la instrumentación de la Calidad Total que consiste en apoderarse de manera mucho más profunda y planificada de la capacidad humana en el proceso de trabajo. Se le proporciona al trabajador información básica, amplia y sistemática orientada a formar trabajadores polivalentes y flexibles, para que después sean insertados en cualquier momento del proceso productivo.

La descalificación del trabajador es uno de los principales fenómenos en las estrategias empresariales y se manifiesta de diferente forma. En la sobreespecialización, el trabajador se califica en una sola actividad y cuando ésta se elimina o transforma, el trabajador queda destituido de su puesto y de cualquier otro ya que sólo hacía y conocía una pequeña parte del proceso. También se presenta descalificación en el trabajador cuando se le prepara como un tótilo, debido a que dedicado a una sola actividad u oficio representa mayores gastos a la empresa. Por lo tanto, no se requiere de un conocimiento detallado del funcionamiento de la máquina, sino por el contrario, se prefiere a alguien que sabe cuándo oprimir un botón o cambiar alguna instrucción, pero que al mismo tiempo desconozca globalmente que es lo que está haciendo y cuál es la trascendencia de apretar éste o aquél botón en todo el proceso. Pero esto no es todo, al trabajador se le restringe su autonomía en la concepción y programación del trabajo a realizarse y las habilidades que pueda emplear (Martens, 1988). Los cómo, cuándo y dónde de las actividades del trabajador son dictadas y controladas desde niveles altos en la jerarquía empresarial. Así también se le niega la posibilidad de conexión con los demás trabajadores y con el resto de la economía, ya que se favorece el aislamiento entre ellos y cuando se dan las relaciones personales son intermediados por relaciones impersonales de mercado.

Por otra parte, se transmite cierta ideología, un determinado modo de ser dentro de una visión del mundo internalizando normas, valores y actitudes, para que contribuyan al establecimiento de las relaciones de producción, dando lugar a la sumisión de los obreros respecto a la ideología dominante y una reproducción de la capacidad de manejar bien la ideología por los representantes de la explotación y de la represión. La ideología es una imposición que le sirve

para constituirse a sí misma a la clase dominante a través de la creación de una determinada visión de la realidad, manteniendo su estructura de explotación y de predominio.

Por lo tanto, el progreso se mide por la producción y no por la elevación integral del hombre. La automatización lo ha reducido a ser una pieza más del engranaje productivo. Denotándose hegemonía al decidirse las actividades de acuerdo a posibilidades materiales y no en la capacidad ética de las acciones. Así se hace lo que se puede y no lo que debe hacerse. De tal manera que el hombre queda relegado como un recurso más en lugar de ocupar la condición de sujeto y objeto de sus conquistas (Guedez, 1985).

El trabajo debería ser el instrumento de liberación y autoconformación del trabajador, de acuerdo a su naturaleza humana. Sin embargo se vuelve contra él y lo degrada perjudicando además de sus fuerzas físicas, su subjetividad y dignidad. El obrero que está parcelizado, dividido, incapaz de comprender y dominar al ciclo productivo completo y por consiguiente incapaz de controlar y dirigir la producción, representa para el capitalista la condición misma de su propia supervivencia, pero para el trabajador representa la alienación.

La alienación es la decadencia de la práctica transformadora y de la objetivación del hombre. Esto quiere decir que los fines para la transformación de su realidad son impuestos y determinados por anticipado y en forma acabada. El hombre se siente como un extraño se vuelve indiferente, se aleja de las cosas y de los individuos, deja de participar voluntaria o involuntariamente convirtiéndose en un ser pasivo: "alienado".

Todo ello se puede conjuntar en la definición que hace sobre alienación Gómez (1992), quien menciona que la "alienación es una forma de praxis socavada, es una forma de objetivación degradada, cercenante".

La alienación se presenta en dos formas: la alienación por los objetivos (objetual), y la alienación por los sujetos (sujetual). La primera consiste en que los objetos producidos por el hombre se convierten en control externo de ellos mismos. Estos objetos pueden ser materiales (como el dinero o las mercancías) instituciones sociales (como el Estado o el sistema de trabajo asalariado) y el sistema de ideas o de creencias (como las ideologías o las creencias religiosas). La alienación por los sujetos o sujetual, contrariamente a lo que sucede en la alienación objetual, es la indiferencia o rechazo del hombre ante las instituciones sociales, la colectividad o ante sí mismo. Se alienan las actitudes, las acciones a consecuencia de la alienación por los objetos (Gómez y Sandoval, 1992).

El trabajo asalariado no mantiene ninguna relación con el individuo, con sus capacidades, sus necesidades y sus intenciones particulares; es una operación mecánica, monótona de ejecución, una actividad en la que no encuentra ningún interés en llevarla a cabo, le es indiferente a las necesidades o requerimientos de su naturaleza. Así como los productos de su trabajo, los cuales le son ajenos, aunque él los haya elaborado. También los productos pueden someterlo bajo sus lineamientos a través del consumo.

La alienación en el trabajo se presenta en el productor, en el proceso de trabajo y en el producto del trabajo. El trabajador se experimenta a sí mismo como un extraño en donde sus propias actividades le son ajenas, no están de acuerdo a sus intereses o intenciones, ya que obedece a normas que le son implantadas o que él mismo se ha dictado en relación a su contexto. Por lo tanto, la actividad humana se aliena debido a que se convierte en mercancía y está sometida a leyes de mercado. El hombre no determina los lineamientos del producto como a él le

hubiera gustado, sino como el comprador lo espera de él. De tal manera que no solamente el producto de la actividad humana se convierte en mercancía sino también la actividad misma.

Además de que al trabajador se le imposibilita la satisfacción de las necesidades que se derivan de su naturaleza integral, también se le generan necesidades falsas con fines materiales como el consumismo.

Por otra parte, en el proceso de trabajo, la división del trabajo que produce especialización y especialistas, es la responsable del origen de la alienación. La alienación en el proceso de trabajo es causado por la división del trabajo en dos escalas, a escala macro, dividiendo el trabajo agrícola e industrial, físico e intelectual; y a escala micro, en el cual el proceso de trabajo es fragmentado en operaciones parciales y especializadas.

Por último, la alienación entre el hombre y los productos materiales de su trabajo, los cuales adquieren un valor de cambio en mercancías, consiste en la independencia de la voluntad y las intenciones del trabajador quien es el que los produce y quien tiene que seguir un patrón preestablecido viéndose impedido para planear el trabajo que ha de ejecutar. Así es como también el producto amenaza el bienestar y la existencia de su productor.

Por lo tanto, el trabajo le es extraño al trabajador, no le pertenece a su ser para afirmarse y determinarse aunque él sea el sujeto del proceso productivo. Debido a esto el trabajador se siente ajeno a sí mismo; no se siente bien, sino a disgusto; no desarrolla su energía física e intelectual, sino que desgasta su cuerpo y su mente en hacer algo fragmentado. El hombre es un objeto poseído por sus cosas y no el sujeto de posesión. Ha dejado de ser dueño de sus cosas y sus cosas han pasado a ser dueñas de su existencia. De ahí que el trabajador no se siente suyo hasta que sale del trabajo y dentro de este se siente alienado. El obrero ha aprendido o siempre ha vivido con la idea de que el trabajo no trae consigo ningún sentimiento de placer, sino más bien desagrado o fastidio. Al respecto, Marx menciona que la verdadera vida del hombre comienza fuera, después del trabajo. El trabajo no constituye para el hombre una necesidad interna, sino solamente una necesidad de subsistencia externa. Los intereses se forman en el exterior del trabajo fuera de la actividad productiva, pero desafortunadamente los intereses del trabajador se encuentran relacionados al consumismo (Schaff, 1979).

En el hombre se ha creado un ser egoísta e individualista en una sociedad donde se ha perdido el sentido de cooperatividad y se le encuentra al individuo en una conducta narcisista. Surgiendo así una despersonalización del individuo, tomando una dirección alienante, sustituyendo la búsqueda de la autenticidad humana por una acción desenfundada hacia la explotación y el consumo.

La sociedad se empeña en valorar el trabajo por sus resultados objetivos como valor de cambio y como plusvalor dejando de lado los valores subjetivos del trabajo, como personales, de originalidad, de creatividad y de imaginación propia.

Ahora bien todos estos puntos dan referencia de las contradicciones sociales en los que se vive, lo cual no debe llevar a lamentaciones, sino más bien debe orientarse a construir un proyecto que contenga y que señale las estrategias para establecer una realidad diferente, cuidando de no dar un mayor énfasis a un sentido mecanicista, sino más bien a un modelo que reivindique, consolide y potencie una vocación histórica identificada a la integración e integridad del hombre.

La práctica de la dignidad humana debe determinar la reivindicación de todos los derechos y deberes del hombre. El hombre no es una cosa que debe de encajar dentro del engranaje del

aparato productivo. Todo ello engloba argumentos tecnócratas presentando al ser humano como un elemento más al resto de los elementos de la actividad económica. La reivindicación debe traer consigo una reflexión histórica acerca de lo que ha sido la lucha por conquistar condiciones dignas de vida y de trabajo.

Así como también el trabajador tiene que involucrarse en el control de su propia conciencia, esto es ejercer su capacidad pensante y de dominación sobre su naturaleza y no dejar que se le transmita una conciencia que siga sosteniendo la base de la dominación burguesa, ya que para ellos es igual o más importante que el control de los medios de producción.

Actualmente los trabajadores no viven en la libertad o en la dignidad, sino que se encuentran involucrados en la alienación y fragmentación por la división del trabajo, imposibilitados de comprender su existencia. Por ello es necesario el proceso de concientización, a través de toma de decisiones para ejecutar sus acciones y la satisfacción hacia su ejecución como actividad creativa, de voluntad e intencionalidad, ya que proporcionará los elementos para entender las relaciones de producción.

Los trabajadores deben dejar de ser un agente pasivo en el proceso de producción para convertirse en promotores de su propia búsqueda y reclamación de sus logros como clase obrera, desarrollando capacidades individuales y colectivas.

Es por eso que el hombre debe de reclamar su práctica humana como el proceso de transformación y autocreación para la construcción de su realidad objetiva y que ésta a su vez la forme y transforme, en una integración dialéctica. Para todo ello, la educación será una acción transformadora de la realidad que le dará al sujeto los elementos para la apropiación del conocimiento que fundamente y consolide esa acción, a través de la Educación Laboral.

Cabe mencionar que la educación no sólo debe ser tomada como un fenómeno a través del cual se persigue adaptar y socializar a las nuevas generaciones de acuerdo a la estructura social a la que pertenezca el individuo, tal y como lo fundamenta el estructural-funcionalismo. Sino que la educación debe de tomar el papel principal en la creación de una conciencia social y más aún de una conciencia laboral.

La educación tendrá que ser interpretada como una manifestación social, histórica e ideológica y la práctica de una participación creadora y destinada hacia la autoformación y la autoconformación en el ámbito laboral.

Si se pretende la liberación y concientización de los individuos no se puede llevar a cabo si se les mantiene alienados. La concientización del individuo implica praxis, la acción y la reflexión de los hombres sobre el mundo para transformarlo. La praxis es la actividad práctica transformadora del hombre en cuanto a la naturaleza exterior y su propia naturaleza. La finalidad es transformar el mundo natural o social para satisfacer determinada necesidad humana. Sin embargo esta actividad propiamente humana sólo se da cuando los actos dirigidos a un objeto para transformarlo se inicia con un resultado ideal o fin y termina con un resultado o producto ya real. Se trata de la objetivación del hombre imprimiendo en la materia o el objeto trabajado sus fines (Sánchez 1980).

En la actividad práctica el sujeto actúa sobre una materia que existe independientemente de su conciencia y de las diferentes operaciones o manipulaciones exigidas por su transformación, pero lo que pone en contacto con su realidad son los fines que el hombre se propone.

En una praxis productiva el hombre no sólo produce un mundo humano o humanizado, en el sentido de un mundo de objetos que satisfacen necesidades humanas y que sólo pueden ser producidas en la medida en que se plasman en ellos fines o proyectos humanos, sino también en el sentido de que, en la praxis productiva el hombre se produce, forma o transforma a sí mismo (Sánchez, 1980)

Por lo tanto se trata de concientizar al individuo como sujeto de su historia y de la historia, lo cual implica comprender el lugar en que se le ubica en las relaciones de producción, como la capacidad de analizar críticamente sus causas y consecuencias. De ahí que se requiera establecer una educación por y para la conquista de la humanización del trabajo, para que el hombre ejerza su dignidad y se proyecte en las dimensiones de su integridad convirtiéndolo en sujeto y objeto de su destino, y dejar de ser un sujeto alienado.

Es por ello que se hace necesario conceptualizar la educación en el ámbito laboral como Educación Laboral, entendida como la acción transformadora consciente a través de la acción y reflexión de la práctica del sujeto como individuo y del conjunto de ellos como colectividad. Es una formación activa que conduce a la observación y a establecer nuevos planteamientos para experimentar y contrastar la práctica actual con los acontecimientos económicos, políticos y sociales que han antecedido a los actuales y así llevar a la práctica sus planteamientos, apropiándose del conocimiento para dar forma a su existencia consigo mismo y con los demás.

Así también debe tenerse como referencia y punto de partida el concepto de hombre, conforme a la conceptualización hecha por Marx, como ser natural, social y consciente para dar sentido a la Educación Laboral. El hombre es considerado, según Marx, como ser natural, ya que, "es un ser vivo de carne y sangre, ejemplar de una especie biológica y parte de la naturaleza." Por otra parte es considerado como ser social debido a que es miembro de la sociedad y que está involucrado en las relaciones sociales, el individuo desarrolla su esencia histórico social a través de las interrelaciones con otros sujetos. Pero también se encuentra involucrado en las relaciones de producción. Por último, el hombre es un ser consciente, ya que tiene determinado un fin por medio de la representación de las relaciones que establece con la naturaleza y con los individuos, representaciones que forman la realidad como conocimiento, involucrándose las ideas, los fines, los ideales y los valores por medio de la práctica (en Scheff, 1979).

El objeto prioritario en la Educación Laboral es el hombre, y lo es porque el hombre como tal, es un individuo que se explica y significa esencialmente como ser inacabado y dirigido hacia su plena realización. La Educación Laboral debe de introducir el sujeto en el trabajo como la actividad para expresarse y recrearse, además de conducirlo a la praxis.

Al respecto Gramsci argumenta que el trabajo es el elemento para su propia realización. Sin este no podrá conocer científicamente, dominar y transformar la naturaleza sin un contacto directo con ella a través del trabajo (Gutiérrez, 1988)

Por otra parte, la Educación Laboral proporcionará al hombre la oportunidad de autoconfirmarse y autodeterminarse. La iniciativa, la imaginación y la creatividad contribuirán a superar las ideas rutinarias y monótonas. La expresión creadora permitirá que el hombre se transforme a sí mismo y al mundo en que vive, aumentando e incrementando su propia conformación. Así mismo se fomentará en los trabajadores la actualización continua de los conocimientos impulsando el desarrollo del deseo y la iniciativa de aprender para que ellos

mismos conozcan, midan y evalúen los factores que influyen y así modifiquen su contexto laboral. La Educación Laboral deberá convertir al hombre en el sujeto de su propia Educación.

Aun cuando se crea que, por ejemplo, el desarrollo de los mandos gerenciales en las organizaciones está exento de la presencia de alienación, se pueden encontrar elementos que confirmen esta presencia. El desarrollo es la adquisición de conocimientos y el fortalecimiento de valores destinado al cambio y orientación de actitudes. Sin embargo el desarrollo se enfoca a directivos con nivel jerárquico alto en la organización de las empresas y aunque a este nivel se pueda argumentar que hay una mayor participación en la organización del trabajo; el ejecutivo se encuentra subordinado a un pragmatismo que es funcional en circunstancias productivas. Donde no se toman en cuenta la transformación y control de su acción para sí mismo y para el momento histórico en el que se inscribe. Se busca el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo, efectividad y productividad en las empresas (Arias, 1988).

Ser previsor, líder conciliador y adjetivos similares a estos equivalen a ser productivo y altamente eficiente a la empresa. ¿Pero que hay de la acción del individuo como sujeto de transformación? Aunque se deje ver que este tipo de trabajadores pertenecientes a los mandos gerenciales participan en la organización del trabajo, el individuo está alienado a los requerimientos empresariales: no hace lo que quiere sino lo que se quiere de él, lo cual debe de coincidir con los intereses de la empresa, que no son los de él sujeto que tiene un nivel alto en la jerarquía organizacional.

Por lo tanto el trabajador no debe de ser considerado como un elemento más de la maquinaria productiva que pueda ser sustituido o desplazado en cualquier momento. No puede formarse como un recurso, sino como una dimensión que trasciende a lo material. Sin embargo, todo esto no surge de la nada, sino de la lucha por la reivindicación del trabajador como individuo y como un ser histórico, el cual tendrá que enfrentarse a su realidad.

El trabajador debe de incorporarse al trabajo con una nueva conceptualización: en el sentido de que debe dejar de ser un simple espectador de lo que acontece para asumir una condición de sujeto generador de iniciativas y de referencia para el enjuiciamiento de las decisiones. Así como un sujeto crítico de interrogación y análisis de la realidad de la cual forma parte (Guedez, 1984).

De ahí que es conveniente el análisis y la comprensión de los principios de la ciencia y de sus aplicaciones. Además de la creación de una capacidad crítica para juzgar el orden vigente que le permita evaluar el hombre su práctica y la de los demás.

Hasta aquí se ha conceptualizado la educación en el ámbito laboral como Educación Laboral. Pero cabe preguntar cuál es la relación, si es que la hay, con la Capacitación. La Capacitación es una de las medios con los que cuentan las empresas para originar cambios de conducta requeridos en el trabajador a través de diversas técnicas, y así lograr el principal objetivo empresarial: incrementar la productividad con la consiguiente valorización del capital.

De tal manera que la Capacitación se dirige al mejoramiento de los recursos humanos valiéndose de los medios que conduzcan al incremento de conocimientos, desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes en cada uno de los individuos que conforman la empresa.

La capacitación se dedica a llenar recipientes (participantes, obreros o trabajadores asalariados), depositando, transfiriendo y transmitiendo valores y conocimientos. Con la finalidad de no desarrollar una conciencia crítica de su inserción en el mundo como transformadores de él,

se les enseña a ser pasivos y a adaptarse al mundo, en lugar de transformarlo. Como se puede notar en el estudio realizado por Caselet (1995) en empresas coreanas y japonesas con modelos productivos flexibles. El objetivo de la capacitación ya no es la formación instrumental del trabajador, sino fortalecer la nueva cultura emergente en la producción. (la calidad, la eficiencia y la reducción de costos). De ahí la actualización periódica de los instructores y programadores de la capacitación, con el fin de responder a las exigencias de la producción. La capacitación adquiere un papel crucial para el desarrollo de la competitividad en la planificación de una política industrial, tecnológica y de formación de recursos humanos.

El principal interés es el aumento de la productividad y el hombre está en función de este aumento, quien además, debe ser cuidadosamente desarrollado. Ahora bien se desarrolla el hombre bajo una conceptualización en la cual es considerado de dos formas: primero como elemento de la maquinaria productiva creándose descalificación a través de la sobrespecialización o con una formación polivalente; y segundo es considerado como una mercancía más que está en manos del capital y que es comprada bajo sus lineamientos.

De tal manera que el hombre es el fragmento o instrumento de la maquinaria productiva al que se le ha dejado de lado o incluso nunca se ha retomado, por parte del capital, como un ser natural, social y consciente para su propia conformación en el ámbito laboral.

Sin embargo, no se trata de eliminar la capacitación o de suprimir todas aquellas técnicas con las cuales se ha estructurado e implementado la Capacitación, sino de llevarla a cabo, pero teniendo como referencia y fundamento la Educación Laboral. Por esto es importante partir de una educación laboral que lo fundamente como un sujeto práctico y no como un individuo pasivo que está dotado únicamente de inteligencia, sino también como un ser que actúa de manera consciente y racional, y que el trabajo es el proceso de transformación de la realidad en la que se inscribe y se transforma y no el instrumento de la sobreexplotación.

La Educación Laboral dará sustento y marco de referencia para la formación y determinación del hombre. Se trata de reivindicar al hombre en un ser histórico, el cual se vaya formando a sí mismo con una conciencia crítica a través de su acción y reflexión.

Así la formación del sujeto en su contexto laboral no tendrá validez si no es fundamentada en una concepción filosófica de reivindicación del hombre.

De tal manera que la Educación Laboral es un planteamiento a nivel filosófico y político de reivindicación del hombre como sujeto. Mientras que la Capacitación es la parte técnica que propone normas, instrumentos y medios para llevar a cabo la Educación Laboral.

Por último, estos planteamientos con características reivindicativas pudieran ser tomados como algo imposible o utópico principalmente en la actualidad debido a la crisis económica, política y social que atraviesa el país. Sin embargo, F. Gutiérrez (1998), argumenta que no se puede perder de vista que todo cambia y que todo proceso con ideales revolucionarios antes de plantearse en realidad es utopía. Además de esto se tiene la alternativa para escoger un planteamiento que pueda ser considerado utópico o dejar que el sistema capitalista nos envuelva con un cambio a través del libre mercado y que en realidad equivalga a una muerte lenta y segura.

Como sucede en el modelo económico asiático "Toyotismo". El crecimiento económico que ha tenido Japón ha originado en países subdesarrollados un modelo a seguir para solucionar y sanar la situación económica en la que se encuentran. México es uno de estos países que ha

introducido y aplicado formas de producción japonesas como la Calidad Total (Leyva y Tovalín, 1996).

En la organización del trabajo con base en la Calidad Total, el trabajador tiene largas e intensas jornadas de trabajo, las vacaciones son restringidas de la misma manera que la disponibilidad de tiempo libre y la existencia de actividades recreativas, lo cual se refleja en el aumento del "Karoshi" (muerte por exceso de trabajo) situación que se ha presentado en Japón (Teledo, 1996).

Es una nueva forma de explotación para incrementar la productividad y la calidad a través de una participación negociada con los trabajadores con respecto a su contrato de trabajo, profesión, organización del trabajo y sindicalismo.

Al respecto Lipietz (1996) realiza una investigación de la adopción de los métodos japoneses en México. Lleva a cabo un análisis comparativo de la Toyota en Japón y la Ford Hércules en México. En Toyota el saber viene de los obreros, se forman grupos de ellos y un jefe de equipo quienes se organizan para escoger las piezas necesarias que posteriormente serán ensambladas y verificadas, todo ello durante un ciclo prolongado. La productividad se basa en la eficiencia del trabajo más que en su intensidad. En tanto que en la Ford Hércules hay sobreexplotación de la mano de obra y decadencia del contrato de trabajo, bajo una supuesta intervención de la mano de obra en el diseño de su proceso de trabajo. Los carros salidos de la Ford son de buena factura, pero su competitividad tiene como base el bajo costo del trabajo y no sobre la productividad de un colectivo movilizadado en acuerdos para llevar a cabo el proceso de producción. Por lo tanto en la Ford se implementa un "taylorismo sofisticado" encubierto; "se trata de una japonización cosmética, ideológica: una japonización de pacotilla".

Así como también se argumentan discursos como la "satisfacción del cliente", "la calidad es primero", "ponte la camiseta", "todos somos parte de la empresa", etc., que a simple vista pudiera convencer al trabajador del beneficio propio y de la empresa. Sin embargo no se les menciona el alto costo que tienen que pagar por sus condiciones de trabajo y vida que cada día son más decadentes y que estos eslogans son utilizados por la empresa para obtener dominio y control del trabajador y no para proporcionarle beneficio a éste.

No se olvide que el principal objetivo de la clase dominante, dueña de los medios de producción, es transformar la mentalidad de los oprimidos, fuerza de trabajo y no la situación, que los oprime. Con el fin de lograr una mejor adaptación a la situación, que a su vez permita una mejor forma de dominación y valorización del capital.

Todo ello implica acciones y reflexiones reivindicativas del hombre de manera general en su contexto laboral. Planteamiento que implica una visión del mundo, del hombre y del trabajo. Lo cual no quiere decir la eliminación de los procedimientos que conforman la capacitación o sustituir el nombre de Capacitación por el de Educación Laboral. Sino hacer un alto en el análisis del marco de referencia que se tiene como fundamento para explicar y desarrollar al hombre en su ámbito laboral, además de la trascendencia que ello implica a nivel económico, político y social,

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Althusser, L. (1980). "Aparato ideológico". En: Salomon, M. Panorama de las Principales Corrientes de Interpretación de la Educación como Fenómeno Social: Perfiles Educativos. México: CISE UNAM. (8). p. 22.
- Arias, G.F. (1987). Administración de recursos humanos. México: Trillas. pp.160-171.
- Becker, G. (1983). El capital humano. Madrid: Alianza Editorial. pp. 27-58.
- Bleug, M. (1983). "El status empírico de la teoría del capital humano una panorámica ligeramente desilusionada". En: Toharis, L. (comp). El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones. Madrid. Alianza Editorial. pp. 85-103.
- Braverman, H. (1975). Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el siglo XXI. México: Editorial Nuestro Tiempo. pp. 35-68.
- Carnoy, M. (1988). Enfoques marxistas de la educación. México: Centro de Estudios Educativos. pp. 12-64.
- Corona, L. (1978). Revoluciones del proceso de trabajo en el modo de producción capitalista. Revista de Investigación Económica. 37. (145). pp. 8-40.
- Delgado, C. (1984) "Sistemas educativos, procesos económicos y sustentabilidad ambiental". Estudios Sociales. (81) pp. 37-48.
- De la Garza, E. T. (1987). "Reconversión Industrial en México y procesos de trabajo": El Cotidiano 3. (18). pp 88-110
- Finkel, S. (1977). "El capital humano: concepto ideológico". En: Labarca, G., Vaeconi, T., Finkel, S. y Recca, I. La Educación Burguesa. México: Editorial Nueva Imagen. pp. 263-298.
- García, R. (1982). "Capital humano y ventaja competitiva en la industria automotriz de México: Hacia una perspectiva económico organizacional": Estudios Sociales. Revista de Investigación del Noroeste 3. (6). pp 47-78.
- Gómez, P.G. (1982). "Proceso de trabajo y trastornos psíquicos". En: Tecla, J.A. (col.) Enfermedad y Clase Obrera. IPN: México. pp. 185-243.
- Gómez, P.G. (1985). "México: ¿Crisis de un país integrado o integración de un país en crisis?". En: Retos en la Formación Profesional del Psicólogo. UNAM-FES "Zaragoza": México. pp. 7-27.

- Gómez, P.G. y Sandoval, O.J. (1992). "Alienación y Trabajo". En: Psicología del Trabajo Nuevos Desarrollos Teóricos y Empíricos. México: Universidad Autónoma de Querétaro. pp. 110-129
- Guedez, V. (1986). "La educación y la capacitación laboral como alternativa de incorporación de los jóvenes a la vida económica". En: Educación Superior, 4. (3). pp 31-52.
- Gutiérrez, F. (1988). Educación como Praxis Política. México: Siglo XXI. pp. 181.
- Ibarrola, M. (1985). Las Dimensiones Sociales de la Educación. (comp). México: Ediciones el Caballito. pp. 97.
- Instituto Rosario de Investigaciones en Ciencias de la Educación. (1990). Sociología política de la educación: Corrientes contemporáneas. Argentina: IRICE-CERIDER. pp. 75-109.
- Krotsch, P. B. (1990). "Algunas reflexiones acerca de la teoría del capital humano": Cuadernos de Discusión. (5). pp 23-32.
- Laurel, A.C. y Márquez, M. (1983). El desquite obrero en México: Proceso de producción y salud. México: Ediciones Era. pp 12-25.
- Laberca, G. (1977). El sistema educacional: ideología y superestructura. En: Educación Burguesa. México: Nueva Imagen. pp. 88-90.
- Leyva, M.A. y Tovalin, H. (1985). "Trabajo y salud en Japón y México": El Cotidiano (67). pp. 64-72.
- Lipietz, A. (1996). "De Toyota City a la Ford-Hermosillo": El Cotidiano. (67) pp.39-47.
- Marx, K. (1984). El Capital. Tomo I. México: Siglo XXI.
- Merler, A. (1978). Introducción a la educación. España: Editorial Vilarter. pp. 52-97.
- Mertens, L. (1990). "El movimiento obrero y las necesidades de capacitación ante la reconversión productiva". En: El Movimiento Obrero ante la Reconversión Productiva. (1). pp. 3-54.
- Neffa, J.L. (1992). Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo. México: STPS/INMET. pp. 30-101.
- Peña, S. (1994). "Las transfiguraciones del capitalismo en América Latina": Revista Mexicana de Sociología, 59. (1). pp. 32-43.

- **Piore, M. (1983).** "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo: Un punto de vista disidente". En: Toheria, L. (comp). El Mercado de Trabajo. Teorías y Aplicaciones. Madrid. Alianza Editorial. pp. 105-113.
- **Quiroz, J. (1980).** "Procesos de trabajo en la industria automotriz terminal: Formas de comunicación y respuestas proletarias". Centro de Estudios Latinoamericanos. Cuaderno 49. México: FCPyS. UNAM. p 187.
- **Salomon, M. (1980)** Panorama de las Principales Corrientes de Interpretación de la Educación como Fenómeno Social: Perfiles Educativos. México: CISE UNAM. (8). pp 3-24.
- **Sánchez, V.A. (1980)** Filosofía de la Praxis. México: Grijalbo pp. 248-252.
- **Schaff, A. (1979).** "la alienación objetiva y la alienación subjetiva". En: La Alienación como Fenómeno Social. México: Grijalbo. pp 143-245.
- **Sekeky, M. (1994).** "Demandas impuestas por la empresa globalizada sobre la fuerza de trabajo". En: Revista Mexicana de Sociología. 56 (1). pp. 37-45.
- **Schultz, T. (1988).** Valor económico de la educación. México: Trillas pp 160-171.
- **Setelo, A. (1988).** "Crisis y transformación del proceso de trabajo en México". Revista Estudios Políticos 4. (2-3). pp 50-57.
- **Setelo, A (1983).** México: Dependencia y Modernización. México: Ediciones el Cabello. pp. 67-70.
- **Toledo, B. (1995).** "El modelo exportador asiático: ¿un modelo para importar?". El Cotidiano. (67). pp. 48-56.

CONCLUSIONES

La política neoliberal a través del libre mercado ha sido la respuesta capitalista a la crisis económica y a los modelos obsoletos de producción para reestructurar las relaciones de producción, lo cual ha traído consigo diversos efectos en diferentes ámbitos como el laboral.

La automatización y la flexibilización de los procesos productivos ha sido uno de estos efectos, debido a la acelerada industrialización que va incorporando maquinaria, tecnología y herramientas cada vez más sofisticadas, con el objeto de sustituir o suplantar el trabajo vivo del obrero por el trabajo muerto de la maquinaria automatizada y con ello obtener una mayor valorización del capital.

El trabajador en este nuevo modelo automatizado y flexible que ha sido importado y aplicado en algunas empresas como la automotriz, ha dejado atrás, en algunos sectores industriales, el modelo taylorista o las bandas de montaje, para ser introducido en sistemas de trabajo flexibles y en una drástica división del trabajo, estableciéndose así la descalificación de la fuerza productiva. Así también, el trabajador pierde el control de su proceso de trabajo y sus movimientos son más estereotipados y repetitivos, convirtiendo su tarea en una actividad monótona. Además la falta de conocimiento, comprensión y dominio del ciclo productivo completo, lo hace incapaz de dominar, controlar y dirigir la producción y/o bien es llamado para intervenir en una práctica negociada para obtener alta productividad y calidad, siempre y cuando los directivos tengan el control de la negociación. Lo que representa la alienación de la actividad humana debido a la fragmentación y separación entre concepción/ ejecución del proceso de trabajo.

El hombre se experimenta a sí mismo como un extraño, ya que su propia actividad y el objeto que ha transformado en producto le son ajenos. De ahí que la alienación ha imposibilitado al hombre su existencia y lo ha sometido a leyes de mercado convirtiéndolo en mercancía.

De tal manera que el trabajo es una actividad en la que se agota a sí mismo el trabajador llevando a cabo sólo una pequeña parte del proceso de trabajo. Además se ha ensañado que el trabajo no constituye una necesidad interna, sino solamente una necesidad de subsistencia externa relacionada al consumo. El trabajo ha dejado de ser el instrumento de liberación, transformación y autoconformación del trabajador de acuerdo a su naturaleza humana, tal como lo argumenta Marx en su obra *El Capital*.

Por otra parte, la fuerza de trabajo adquiere un valor de cambio en la medida de la adquisición de los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias, bajo un proceso de capacitación que la hará más productiva de acuerdo a las necesidades del mercado, permitiéndole manejar, dominar y utilizar de las fuerzas productivas dentro de la división técnica del trabajo.

Con la división técnica del trabajo y la concepción de la mano de obra como mercancía el trabajador ha visto su condición laboral en un gran retroceso y sus logros laborales hasta ahora obtenidos, en una gran decadencia en la que ni el mismo trabajador tiene idea de las dimensiones en las cuales se encuentra como trabajador y como ser humano.

El progreso se mide por la valorización del capital, esto es, por la valorización del trabajo, en cuanto a sus resultados objetivos como valor de cambio y como plusvalor, dejando de lado los valores subjetivos del trabajo como personales de creatividad de imaginación y transformación del obrero y de sí mismo.

ESTA TESIS NO DEBE SALIR DE LA BIBLIOTECA

Debido a ello es necesario que el trabajador sea un ser consciente y crítico dentro y fuera de su contexto laboral y un sujeto demandante de su propia reivindicación como trabajador y como ser natural, social y consciente y no como analógicamente se le ha visto, un tornillo más que será ensamblado en cualquier parte del aparato productivo, así como se le ubica en los sistemas de flexibilización del trabajo. La capacitación ha jugado un importante papel en este objetivo, interiorizando en el sujeto conocimientos, habilidades y actitudes para después ser ensamblado en el proceso y se le maneje simplemente como un recurso.

Con todo ello no se pretende sustituir o cambiar el proceso de capacitación en cuanto a los métodos, técnicas o instrumentos, esto bien pudiera ser objetivo para futuras investigaciones. Lo que se pretende es proponer de manera general una propuesta de reivindicación del hombre a nivel filosófico y político en su ámbito laboral y para ello la Educación Laboral a través de la praxis proporcionará los elementos para la concientización de su práctica y la Capacitación formará la parte técnica de la instrumentación de la Educación Laboral. Se requiere de un marco de referencia en el cual el hombre sea visto como ser humano y no como un elemento más y por último como el sujeto del proceso productivo y no un objeto del proceso.

Por lo tanto, cambiar las circunstancias alienantes y de explotación en las cuales trabaja el hombre requiere de la participación y organización de la clase trabajadora, lo que significa la Educación Laboral, como la acción transformadora consciente de la realidad a través de la acción y reflexión de la práctica del sujeto, lo cual le proporcionará los elementos para la apropiación del conocimiento que fundamente y consolide esa acción. Debido a que la respuesta de los trabajadores, desde la década de los 80', ha quedado reducida en el mejor de los casos a una resistencia al cambio que por lo general concluye en la aceptación de acuerdos concertados, que es la estrategia estatal de no confrontación en la relación capital-trabajo, descalificando y haciendo ineficiente el uso de huelga y la contratación colectiva, facilitando a los empresarios el desarrollo de políticas, de despidos masivos de trabajadores y cierre de fuentes de empleo.

Las transformaciones a las formas de organización del trabajo como consecuencia a las innovaciones tecnológicas, además de los cambios en las formas de contratación laboral y en los contratos colectivos fueron posibles en gran medida por la ineficacia de una respuesta obrera incierta, que no ha logrado ser una alternativa que de frente a la acción del capital. La resistencia que se manifiesta por parte de los trabajadores, en muy pocas ocasiones y sólo por corto tiempo ha logrado alterar los objetivos del Estado y del empresariado nacional.

Pero para todo ello se tiene un protagonista que ha contribuido en mucho o en todo a la respuesta obrera, esto es, el modelo corporativo del sindicalismo nacional, que ha sido el mejor de los instrumentos de control social, permitiendo el desarrollo industrial en el país a cambio de que los líderes olviden a sus representados o les den respuestas alternativas a sus demandas, de tal manera que no se presenten confrontaciones entre trabajo y capital, o en otros casos los líderes sindicales no hacen más que manifestar su desacuerdo, pero dejando bien establecido que la alianza movimiento obrero y Estado no sufrirá de manera alguna alteración que perjudique al Estado y empresarios. Mientras que los líderes sindicales gozarán de privilegios que los hagan formar parte del grupo que integran la estructura del poder en México.

Incluso se ha manejado la idea de que desaparezca en la acción sindical su carácter gremial de lucha, impulsando a cambio otro tipo de demandas, por ejemplo, formación profesional y técnica, mejores condiciones de trabajo, participación de los trabajadores en las decisiones a

Innovación tecnológica y cambios en los modelos de producción, la capacitación, la acción cultural, el deporte y la recreación: no contemplándose en estas demandas la acción política ni la lucha por el control de los procesos de trabajo. Por lo que no se hace extraño que el movimiento obrero mexicano permanece al margen de los acontecimientos políticos, económicos y sociales que atraviesa el país.

Es cada vez más evidente que mientras se mantengan las estructuras sindicales actuales y no se den nuevas formas de organización y de lucha, y mientras no se desligue la alianza sindicatos y Estado, es muy difícil considerar a los trabajadores como una parte importante en los procesos de cambio en el ámbito laboral y en la política nacional.

Pero todo ello no debe dejar que caigan las expectativas y esperanzas de la clase trabajadora por su lucha. Es cierto que el trabajador conoce y sabe que su poder adquisitivo es menor como para cubrir sus primeras necesidades de alimento y de vestido, que ya es común los despidos voluntarios e involuntarios, los cambios a la Ley Federal del Trabajo y a sus contratos colectivos y la venta de sus líderes sindicales a la dirigencia empresarial.

Sin embargo la organización de los trabajadores es uno de los mejores elementos para la lucha por la reivindicación de derechos como la libertad de asociación, negociación colectiva y la conformación a la huelga. Se requiere una organización autónoma un sindicalismo independiente, fuera de lo que hasta ahora ha sido el sindicalismo corporativo, que ha ligado a las organizaciones sindicales al consenso con el Estado y los empresarios.

Por ello se requiere de concientizar al individuo como sujeto de su historia y de la historia, comprendiendo el lugar que ocupa en las relaciones de producción. Es aquí donde tomará forma la Educación Laboral, como la acción transformadora consciente de su realidad en la que se inscribe a través de su acción y reflexión como individuo, transformándose a sí mismo y como colectividad, involucrado en las relaciones sociales con otros sujetos. Así la Clase Trabajadora debe conocer y evaluar los factores que influyen en su contexto laboral y tener el conocimiento para transformarlo a través del análisis crítico, que le permita evaluar su práctica. El trabajador tiene que involucrarse en el control de su propia conciencia y constituirse como un sujeto crítico de interrogación y análisis de la realidad que forma parte. Asimismo debe buscar y reclamar sus logros como clase obrera, desarrollando capacidades individuales y colectivas.

El proceso de reconversión en la organización sindical autónoma es indispensable para dar frente a la relación capital y trabajo. Sin embargo no se podrá lograr este objetivo si se deja todo en manos de el sindicalismo corporativo y a los acuerdos concertados entre las cúpulas empresariales y los sindicatos. Se necesita de la organización de los trabajadores de manera autónoma, ésta bien puede ser una alternativa de reivindicación de los trabajadores.

Esta propuesta no indica que sea la única y necesaria forma de fortalecer a la clase trabajadora. No se trate de un pasaporte al paraíso ni de una garantía de eficacia en la representación de los asalariados. Pero si es una parte esencial para la participación de los trabajadores en los cambios económicos, políticos y sociales.

Carlos Abascal presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana COPARMEX menciona: "... uno de los aspectos que con mayor urgencia tendrá que modificarse en el modelo económico que sigue el país es el referente a la "cuestión" social, en donde debe definirse un esquema de atención integral para los que menos tienen... La reforma del Estado, no sólo debe incluir lo económico y lo político, sino también lo social, antes de que continúen

surgiendo grupos de inconformes. Sin paz la economía no sólo no podrá reactivarse, sino que tampoco crecerá. El modelo económico del país no se ha terminado de definir, por lo que deberá orientarse para lograr una economía de mercado con responsabilidad social, lo que quiere decir que en lugar de que el motor sea el lucro excesivo, lo sean la equidad y la justicia".

Lo dicho por el presidente de la COPARMEX en cuanto a la atención o las demandas sociales con los que menos tienen, ha sido uno más de los discursos en declaraciones patronales, que sólo han quedado en el plano retórico. Pero esto no es lo que interesa por el momento discutir, sino la conformación de organizaciones independientes de trabajadores o como lo menciona el dirigente de la COPARMEX "grupos de inconformes" que pueden alterar los planes de desarrollo económicos y por lo tanto no se puede continuar con los beneficios de los planes económicos que el mismo sector patronal ha estipulado. Si no tuviera importancia la conformación de organizaciones obreras no preocuparía a la COPARMEX y a otras organizaciones que están supuestamente para la representación de las demandas obreras, tal es el caso de la CTM.

Por ello, el trabajador como individuo y como colectividad debe comprometerse e involucrarse en la formación y control de su conciencia y dejar de sostener una ideología que le ha sido impuesta y que ha servido para el beneficio y consolidación de la clase dominante, por medio de organizaciones independientes.

Transformar al mundo, a la sociedad y a sí mismo es lucha, conflicto, contradicción y violencia. Así es como se hace historia y el hombre se hace histórico, realizándose a sí mismo. La praxis no puede ser solamente una acción individual, sino una acción colectiva y es en la que tendrá que ocuparse la clase obrera.

Por lo tanto, como psicólogos es esencial involucrarnos en esta praxis por medio de la Educación Laboral como sujetos y objetos de la misma. Llevando a cabo un análisis crítico y una formación continua, con un marco teórico fundamentado y no en la práctica antagónica de los intereses de la clase trabajadora, quienes están sometidos a procesos y técnicas que los afectan individual y colectivamente.

Todo ello a través de investigaciones teóricas y empíricas con marcos teóricos - metodológicos sólidos y explícitos que permitan reflejar la realidad laboral del país, con lo cual se da fundamento a las reflexiones e interpretaciones del Psicólogo del Trabajo.

Asimismo es importante asumir y analizar los cambios económicos, políticos y sociales a nivel nacional e internacional, que de alguna manera han repercutido en los procesos productivos, como procesos de trabajo y como procesos de valorización del capital. Para que de aquí se fundamente y consolide el papel de la Psicología, de la Psicología del Trabajo y del Psicólogo del Trabajo y dar frente a los nuevos retos que se presentan ante la eminente globalización económica.