

173
2ej°



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
ARAGON

" CARACTERISTICAS DE LA CAPACITACION
Y EL ADIESTRAMIENTO EN MEXICO Y
ALGUNOS DE SUS PROBLEMAS

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

T E S I S
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN DERECHO
P R E S E N T A :
T O M A S J A U R Y R I V A S



MEXICO, D. F.

1990



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

I N D I C E

Pág.

INTRODUCCION	I
------------------------	---

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTO Y ANTECEDENTES

A. Concepto de Trabajo, Formación Profesional, Capacitación y Adiestramiento	1
Concepto de Trabajo	1
Concepto de Formación Profesional	2
Concepto de Capacitación	2
Concepto de Adiestramiento	3
Capacitación para el Trabajo	3
Capacitación en el Trabajo	5
Modalidades que adopta la Capacitación en las empresas	7
B. Antecedentes de la Capacitación y el Adiestramiento	
1. El Contrato de Aprendizaje y la Ley Federal del Trabajo de 1931	10
Datos históricos	11
Forma del Contrato de Aprendizaje	17
Obligaciones del Maestro	18
Obligaciones del Aprendiz	18
Otras características del Contrato	19
Rescisión del Contrato de Aprendizaje	20
El Contrato de Aprendizaje en la Nueva España	21

	Pág.
La Capacitación motivante	117
Capacitación y Crisis económica	124
Capacitación y política de empleo	128
CONCLUSIONES	134
BIBLIOGRAFIA	

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

Las razones y motivos que conducen a realizar un trabajo, son lo primero de que debemos tomar conciencia en una Introducción no por cierto destinada a suplir la lectura del texto mismo, pero sí a precisar ciertos aspectos suyos en que no se repara habitualmente, y cuya mostración contribuirá, por - ello mismo, a la mejor inteligencia del texto original.

Lo primordial, base y esencia de este trabajo, es el enfoque desde el cual se desarrolla. El enfoque que se pretende, es dejar claro el significado de la Formación Profesional, de la Capacitación y el Adiestramiento, cuyos conceptos en muchas ocasiones no se entienden debidamente o se confunde; también se pretende analizar los antecedentes formales y reales -- que dieron lugar a la implantación de la Formación Profesional en nuestro país, y se analizan también algunos de los problemas prácticos que se presentan fuera de la mera teoría, es decir, - ya en el terreno de los hechos.

¿Porqué este enfoque? Pues bien, el tema que trato -- en esta Tesis se encuentra encuadrado en la materia de Derecho del Trabajo, la que como sabemos, se ha incluido entre esa nueva rama que se ha denominado Derecho Social, la cual en los - - últimos tiempos ha cobrado gran importancia.

Por lo anterior, es que decidí analizar la Capaci - - tación y el Adiestramiento desde el punto de vista de sus - ---

particulares características en nuestro país, la importancia que tiene y que representa para nuestra Nación en estos momentos tan difíciles y algunos de los problemas con lo que se enfrenta ya en su aplicación práctica; además, porque -- aparte del objetivo inmediato de elevar la productividad -- (entendida ésta no como trabajar más, sino como trabajar mejor), el verdadero espíritu de la Capacitación y el Adiestramiento, es la protección de todos aquellos que viven de su fuerza de trabajo, lo que en última instancia es el fin que persigue el Derecho del Trabajo.

Expuesto lo anterior, hago notar que no inicio --- este tratado con los antecedentes del tema, ello debido a -- que no se puede hablar de algo de lo que no se tiene un concepto preciso; por esto, inicio el trabajo tratando de dejar claro el concepto de Trabajo, Formación Profesional, Capacitación y el de Adiestramiento, así como las diferencias que estos conceptos presentan; en seguida, y habiendo quedado -- precisos los anteriores aspectos, paso a analizar sus antecedentes que le dieron origen.

Posteriormente, analizando el origen y evolución -- de nuestro tema, hago un breve análisis de las características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento -- que se implantó en México, utilizando para ello el método -- del género próximo y la diferencia específica. Hecho esto, -- expongo las formas y posibilidades que el patrón tiene para cumplir con su obligación de formar profesionalmente a los -- trabajadores. En seguida, dedico un breve espacio para resal

tar la importancia y el papel tan esencial que juegan las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento dentro del Sistema Nacional, analizando su naturaleza, es decir, explicando qué son, qué hacen y cómo lo hacen.

Finalmente, en el último capítulo del trabajo, expongo de manera sintética los problemas de diversa índole -- que presenta la aplicación práctica de la Formación Profesional en nuestro país, analizando en primer lugar el problema que implica sobrevalorar o manejar inadecuadamente los conceptos de Capacitación y Adiestramiento; enseguida expongo una serie de problemas que en gran medida dificultan aplicar idóneamente la Capacitación y el Adiestramiento, problemas -- que van desde algo que parece ser tan ajeno a nuestro tema, -- como lo es la desnutrición que padece la fuerza de trabajo -- en nuestro país, hasta la falta de interés en ser capacitado o la poca atención que existe por parte de los patrones hacia los trabajadores.

CAPITULO PRIMERO
CONCEPTO Y ANTECEDENTES

A. Concepto de Trabajo, Formación Profesional, Capacitación y Adiestramiento

Concepto de Trabajo.- El trabajo es una característica privativa del ser humano. En lo general, el trabajo es el elemento básico de los factores productivos que en combinación con la tierra y el capital, genera y produce el total de los bienes y servicios que una sociedad requiera para la satisfacción de sus necesidades, en lo particular el "trabajo es una actividad consciente del hombre por medio de la cual trata de superar la escasez y tiende a acrecentar la cantidad de bienes destinados a la satisfacción de sus necesidades" (1)

Concebimos el trabajo como fuente imprescindible de la producción en sus dos manifestaciones, a saber: Trabajo Manual y Trabajo Intelectual, aunque éstas jamás se presentan disociadas, sino con diferentes grados operativos de predominio, y de su distinta combinación adoptan entonces las siguientes modalidades:

- Trabajo de Invención, Creación e Investigación
- Trabajo de Dirección

(1) Barre, Raymond. ECONOMIA POLITICA, p. 259

- Trabajo de Organización; y
- Trabajo de Ejecución (2)

Concepto de Formación Profesional, Capacitación y Adiestramiento.- En sentido amplio, la Formación Profesional implica tanto a la Capacitación como al Adiestramiento, dependiendo de la orientación que reciba la acción formativa, es decir, para el trabajo y en el trabajo. De este modo, la Formación Profesional es "toda acción que permite que un individuo desarrolle los conocimientos necesarios para ocupar un puesto de trabajo o para ser promovido, sea o no por primera vez (o para alcanzar mayor eficiencia), en cualquier rama de actividad económica o en su propio puesto de trabajo". (3)

Por Capacitación de los Recursos Humanos se entiende toda acción educativa intencionada, destinada al desarrollo de las actividades, los conocimientos y las destrezas de la población, para los fines de su participación en las actividades productivas. Dicho de otra manera, Capacitación de los Recursos Humanos se interpreta como sinónimo de educación para el trabajo. (4)

El concepto trasciende al de Adiestramiento, entendido éste sólo en la acepción de mejoramiento de las habilidades, y aún del conocimiento tecnológico, ya que, en último --

(2) Comisión Nacional Tripartita. DESEMPLEO Y CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS, p. 10

(3) Oliveira, Carlos. EDUCACION, FORMACION PROFESIONAL, EMPLEO Y RECURSOS HUMANOS, p. 50

(4) Sánchez Juárez, Gilberto. TRABAJO Y CAPACITACION, p. 12

. . . término, la Capacitación tiene como objetivo la realización plena de la persona en el ámbito de trabajo, desarrollándose en ella, no únicamente aquellas aptitudes, sino también y fundamentalmente, sus capacidades de comunicación, toma de decisiones, de organización y de adaptación flexible al cambio, entre otras. (5)

El Adiestramiento en suma, es toda acción intencionada, orientada al óptimo desarrollo de las aptitudes del hombre que persigue proporcionar o incrementar los conocimientos, habilidades intelectuales, destrezas manuales y actitudes directamente relacionadas con su participación en las actividades productivas.

Vínculo entre Trabajo y Capacitación.- CAPACITACION PARA EL TRABAJO.- Frecuentemente escuchamos opiniones opuestas respecto a la Formación de los Recursos Humanos para el trabajo; unos, argumentan que el problema de nuestros países subdesarrollados no es tal, sino que se trata de países "subcapacitados", y que el problema del desempleo es debido a la existencia de una gran masa de personas "inempleables", significando con esto sin capacitación; otros, esgrimen la tesis acerca de la inutilidad de la formulación de un programa de Formación de Recursos Humanos, ante las restringidas posibilidades de empleo, y que aunado esto a la aceleración del proceso tecnológico, provocan que los individuos ejerzan diferen--

(5) Comisión Nacional Tripartita. CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS, p. 28

. . . .tes oficios, es decir, que no alcanzan una máxima calificación o especialización determinada.

Ambas posiciones carecen de total razón. Los primeros implícitamente están negando la posibilidad de capacitación y adiestramiento en el lugar de trabajo, estableciendo esta responsabilidad exclusivamente para los sistemas de Formación formal y extraescolar públicos y privados existentes; además demuestran un total desconocimiento de las implicaciones que guarda, en primera instancia, el desenvolvimiento económico sobre los sistemas de Formación para el trabajo y no en sentido contrario, y por último el desempleo es debido a las propias deficiencias estructurales de la economía, y en caso de existir escasez de trabajadores capacitados en los mercados de trabajo, subsiste la posibilidad antes mencionada, o sea, la capacitación en planta. Por otra parte, los segundos con sus posturas más acadéxicas, obstaculizan la realización de una planificación de la Formación de los Recursos Humanos, que preveen los requerimientos y las disponibilidades efectivas en los mercados de trabajo, y que por lo tanto regulen y detecten calificaciones y especializaciones escasas u obsoletas.

Por lo tanto, la capacitación para el trabajo pretende superar algunas deficiencias que se han notado en lo relativo al desmesurado crecimiento de ciertas ocupaciones como son la de Abogado por ejemplo, por otro lado, estimular el insuficiente incremento de otras ocupaciones como la de los ingenieros, técnicos y obreros calificados entre otras. Además,

... la Capacitación para el trabajo persigue solucionar - la dicotomía existente entre la educación formal y extraescolar y las situaciones y condiciones reales de trabajo, de manera tal que se establezca un vínculo entre la capacitación y el trabajo, para que los sistemas formativos se movilicen en igual sentido que el crecimiento económico. (6)

CAPACITACION EN EL TRABAJO.- Es la capacitación -- que se imparte bajo la responsabilidad de los empresarios -- con determinada gestión sindical-tendiente a dar solución -- a necesidades específicas de la empresa en dicha materia. Es ta formación puede ser administrada en el centro de trabajo, en centros de capacitación o en una complementación de am -- bos. Para lo cual es menester realizar previamente una de -- terminación de necesidades de Capacitación y Adiestramiento, proceso que permite el conocimiento cuantitativo y cualitati -- vo de los niveles ocupacionales internos de la empresa que -- constituyen limitaciones de calificación para las operacio -- nes productivas.

La noción de capacitación en el trabajo puede in -- terpretarse como Formación Profesional Permanente, que tiene como objeto adecuar los requerimientos de capacitación a -- los cambios en la organización interna de la empresa, a la -- evolución tecnológica, y en lo general, a las fluctuaciones -- del crecimiento económico.

La estrategia de capacitar en el interior de las --

(6) Sánchez Juárez, Gilberto. TRABAJO Y CAPACITACION, p.12-13

.. . . unidades productivas, responde a las necesidades propias del crecimiento económico, que para su mantenimiento y expansión, exige la utilización óptima de los recursos humanos, financieros y materiales potencial y efectivamente existentes en las empresas. De esta manera, al proporcionar capacitación con los recursos propios de la empresa, se propicia su mayor y mejor utilización, además de que se prepara al trabajador para que desempeñe sus tareas más eficientemente bajo condiciones reales de trabajo; consecuentemente se eleva la productividad pudiendo revertirse ésta, vía inversiones, a la economía en su conjunto. Siguiendo esta lógica, la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores debe verse como una acción necesaria e insoslayable para la buena marcha de las empresas.

Por otra parte, "la capacitación como procesos sistemático de aprendizaje y medio principal para adquirir la competencia, es poco valorada y se asigna un peso muy grande a la experiencia" (7) Sin restarle méritos a la experiencia en el trabajo, lo que se pretende con la Capacitación es superar el divorcio entre los aspectos teóricos y las acciones prácticas de la producción, lo cual reclama un proceso sistemático de enseñanza-aprendizaje ad hoc para cada empresa o grupo de empresas con condiciones análogas, y que también tome en consideración las características de los trabajadores, su situación en el trabajo, sus condiciones en el -

(7) Mendoza, Alejandro. LA IMPORTANCIA DEL ADIESTRAMIENTO, p.13

. . . medio de trabajo, su adecuación al proceso de aprendizaje y sus aspiraciones de ascenso social y educacio - --
nal. (8)

Modalidades que Adopta la Capacitación en las Em-
presas.- La capacitación en la empresa sigue dos vertien- -
tes : en empresas de nueva creación o en vías de estableci-
miento (en su fase de Proyecto), y en las empresas ya esta-
blecidas. Para el primer caso, tenemos que sería altamente-
recomendable incluir un estudio que permitiera conocer las-
necesidades de personal capacitado a diferentes niveles, --
el contenido y forma que deberá tener la Capacitación y el-
Adiestramiento, el personal instructor, las instituciones -
asesoras, las instalaciones requeridas, la disponibilidad -
de material didáctico necesario, etc., todo esto como un es-
tudio de Recursos Humanos del proyecto mismo.

Para las empresas ya establecidas, observamos que
la Capacitación y el Adiestramiento adoptar las siguientes-
modalidades, en lo referente a sus requerimientos.

- Personal de Nuevo Ingreso.- Personas contratadas sin nin-
guna calificación o especialización, que deberán ser for-
mados para el desempeño de un puesto de trabajo o activi-
dad.
- Adaptación al Trabajo.- Personas contratadas con conoci-
mientos o experiencia en un oficio o actividad determina-
da, relacionadas con las funciones de la empresa, que re-
quieran capacitación para adaptación a sus nuevas tareas.

- Readaptación al Trabajo.- Personal interno de la empresa que requiere capacitación como consecuencia de cambios en la organización de los procesos de trabajo, por modificaciones tecnológicas, por cambios de giro, por introducción o cambio en las líneas de producción, etc.
- Ascenso en el Trabajo.- Personal interno de la empresa -- que necesita capacitación para obtener un puesto de mayor jerarquía o responsabilidad. Esta capacitación puede ser determinada por el empresario, por concertación con el -- trabajador o por acuerdo sindical.
- Alcance de la Eficiencia Normal en el Puesto de Trabajo.- Personal interno que requiere ser capacitado con este objetivo, dadas las deficiencias que muestra.
- Renovación de Personal.- Personal interno que necesita -- capacitación por haber sido promovido sin reunir los re-- quisitos necesarios para el nuevo puesto, básicamente por movimientos escalafonarios derivados de fallecimientos, - deserciones, jubilaciones o despidos.
- Rotación de Personal.- Personal interno que constantemen-- te requiere capacitación para desempeñar distintos pue-- tos del mismo o similar nivel. Este caso se da por políti-- cas de la empresa, por fluctuaciones en el mercado (in- - cremento o decremento en la demanda de determinados pro-- ductos), o por problemas internos.

Las modalidades de Capacitación y Adiestramiento-- descritas, aunque no exhaustivas, reflejan la necesidad de-- la existencia de un responsable de la planificación de las--

. . . . acciones de capacitación y adiestramiento, tomando en consideración los requerimientos específicos de la empresa, así como su disponibilidad de recursos. (9)

(9) Sánchez Juárez, Gilberto. TRABAJO Y CAPACITACIÓN, p. 15

B. Antecedentes de la Capacitación y el Adiestramiento

1. El Contrato de Aprendizaje y la Ley Federal del Trabajo 1931.

La idea de la Capacitación y el Adiestramiento en México es muy antigua, debe destacarse que ya en 1870 el Código Civil regulaba la figura jurídica del Contrato de -- Aprendizaje; regulación que, con leves modificaciones, se -- recogió en el nuevo Código Civil de 1884.

En 1919, el entonces titular del Ejecutivo Fede-- ral, Don Venustiano Carranza, envió al Congreso de la - --- Unión una Iniciativa de Ley para reglamentar el artículo -- 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexi-- canos, que es el Pacto Social Mexicano destinado a las rela-- ciones obrero-patronales.

La intención de esta iniciativa, que no llegó a -- promulgarse, pretendía subordinar las fórmulas tradicionales del Derecho Civil, a las innovaciones introducidas en la -- Legislación Laboral.

Fue hasta 1931, que la Ley Federal del Trabajo -- destinó su Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, mis-- mo que, sin modificaciones, siguió vigente hasta 1970. (10)

La importancia del Contrato de Aprendizaje es tal,

(10) Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículos 218-231

. . . . (puesto que estuvo vigente casi cuatro décadas) que no se puede únicamente hacer una simple mención del mismo, y por ello hare un breve estudio de él, sin que por lo mismo me extienda demasiado en el tema.

Ya desde la época de los Babilonios en el Código de Hamurabí, en Egipto en la época de los Ptolomeos, en -- Grecia en la época de Solón y en la cultura Romana, encontramos antecedentes de este contrato; sin embargo, no es -- sino hasta la Edad Media en donde se tienen datos más claros y ciertos sobre el contrato de Aprendizaje, institución firmemente vinculada con la organización económico-jurídica de las sociedades de la Edad Media. (11)

Para darnos mejor idea del ambiente en que nació el Contrato de Aprendizaje, así como de las características que lo conformaban y el papel económico y social que jugó -- en esta época, dare una ligera vista a la organización corporativa, organización característica y distintiva de la -- Edad Media.

Teniendo como antecedentes inmediatos los Collegia Opificum Romanos (organizaciones de artesanos de un -- mismo oficio, unidos para la defensa de sus intereses de -- grupo, así como con fines mutualistas y religiosos), y hacia el siglo XI de nuestra era, nacen en Europa las organizaciones de artesanos llamadas "Gremios de Oficios".

(11) Porras Villegas, Toribio. ALGUNAS CONSIDERACIONES -- ACERCA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, p. 9

El auge mercantil experimentado en Europa (en las ciudades del Norte de Italia principalmente) después de que fueron arrojados los musulmanes de la cuenca del Mediterráneo, trajo consigo una competencia entre los comerciantes, -- quienes encontraron en las ciudades los mejores mercados, a su vez, los artesanos, buscando facilidades para la venta de sus productos y comodidad en la obtención de las materias primas, fueron reconcentrándose en las ciudades. Estos artesanos, adoptando como modelos los Gremios Mercantiles, se constituyeron en Fraternitates, que aparte de perseguir finalidades de defensa económica mutua, estaban dotados de un carácter religioso formando Cofradías.

Las ciudades, centros de comerciantes y obreros, se presentaban como una novedad en la sociedad de aquél tiempo -- en que la autoridad dominal se ejercía sobre el territorio y los siervos del feudo. Pero la necesidad de un Derecho más expedito y más adecuado a la vida de la ciudad, animaron a los burgueses a obtener la autonomía judicial y poco tiempo después la administrativa. Contaban para esto con un antecedente, el Jus Mercatorum, que se aplicaba a los comerciantes, -- aunque este Derecho se aplicaba en virtud de la persona y no del lugar, es decir, era un estatuto personal; fue, sin embargo, el antecedente que inspiró la autonomía judicial de las ciudades. (12)

Hasta antes de que fueran concebidas las autonomías

(12) Porras Villegas, Toribio. ALGUNAS CONSIDERACIONES ACERCA DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE, p. 11

. . . . judicial y administrativa, los gremios de oficios se regían por estatutos que eran sancionados por el Poder Real; pero en cuanto se obtuvo la autonomía, fueron las autoridades de las ciudades las que dictaban los estatutos que regían a las corporaciones.

Las principales finalidades de los Gremios de Oficios eran : la defensa material y moral de sus miembros; la protección del trabajo; evitando abusos de los más fuertes o de situación privilegiada; evitar la competencia ruinosa entre los miembros; dar igual oportunidad a sus afiliados para la adquisición de la materia prima; procurar la uniformidad en los métodos de producción y procurar la eficaz instrucción de los aprendices.

Si por una parte, las autoridades de las ciudades permitieron las agrupaciones de artesanos, que como queda dicho buscaban la defensa de sus intereses comunes; por otra tenían que dar seguridades a los consumidores, que eran gran parte de los habitantes de la ciudad, de que tales prerrogativas no les causarían perjuicios. Para este objeto, se dictaron leyes y reglamentos que garantizaban la bondad de los productos elaborados por los artesanos así como precios equitativos. Esta doble protección legal se advierte reparando en que en un mismo ordenamiento (estatuto) se contienen disposiciones acerca de la constitución, administración y funcionamiento de los gremios, al lado de otras que prevén los procedimientos técnicos que han de seguir en la elaboración de los productos, la calidad de las materias primas,

. . . . las cualidades de los productos, etcétera.

Los Gremios de Oficios eran agrupaciones de artesanos con el grado de maestros, de la misma profesión u - - oficio, que reclamaban para el grupo el derecho exclusivo - de ejercer el oficio a que se dedicaban. Constituían en realidad un verdadero monopolio, pues sólo los agremiados podían ejercer el oficio. Se sancionaba duramente a aquél que ejecutase un trabajo y no estuviese adherido al gremio respectivo, así como también a los agremiados que ejecutasen - otras funciones que no fueran las que estaban asignadas por los estatutos. Esto se comprende si recordamos que en la reglamentación se perseguía tanto el interés social como el - profesional; el artesano tenía asegurado su trabajo y los - consumidores la calidad de los productos y la equidad de -- los precios. En cada taller, aparte del maestro que generallmente era el dueño y quien dirigía los trabajos, había oficiales que eran aprendices que habían cumplido el tiempo -- de aprendizaje pero que aún no se examinaba, estos trabajaban por un salario, y en la escala más baja, los aprendices.

Los aprendices eran jóvenes de corta edad que se iniciaban en el oficio; estaban sujetos a la enseñanza que el maestro les daba, esta enseñanza era esencialmente práctica y se impartía por el tiempo y en las condiciones previstas por los estatutos. Los oficiales eran aprendices que habían cumplido el tiempo que les correspondía en el aprendizaje, pero que aún no presentaban el exámen necesario pa-

. . . .ra obtener el grado de maestro. La mayoría de los oficiales no pasaban de este grado toda su vida, pues los estatutos del gremio, y los maestros oponían infinidad de obstáculos para llegar a la maestría. Es claro comprender el interés de los maestros en impedir el ascenso de los oficiales, pues se evitaban posibles competidores. Ante tanta dificultad, los oficiales se conformaban con trabajar en los talleres del maestro por un salario. (13)

Los maestros eran oficiales que habían cumplido -- con el requisito del exámen para adquirir tal grado : el -- exámen consistía en obras verdaderamente difíciles de hacer. El jurado estaba integrado por maestros del mismo gremio nombrados por elección, se escogía generalmente entre los más viejos, quienes por su edad, solvencia moral y pericia en el oficio garantizaba un fallo justo. Los maestros eran propietarios de las materias primas, herramientas y utensilios del taller, por lo tanto los productos les pertenecían, encargándose ellos mismos de la venta para lo cual tenían abierta al público una tienda en el mismo taller.

Desde el siglo XVI, las condiciones económicas variaron debido a los descubrimientos geográficos y el despertar general que caracteriza al Renacimiento. En el siglo -- XVIII, los descubrimientos científicos y la aplicación industrial de la fuerza de vapor, hacen nacer la producción fabril que sacude totalmente la estructura económica. Tras es-

(13) Porrás Villegas, Toribio, Op. Cit., p. 13

...te adelanto el nacimiento de movimientos filosóficos-que exaltan los valores humanos, principalmente la libertad-individual. Conjuntamente a estas ideas y apoyadas en ellas, nacen teorías económicas que proclaman el principio de la libre concurrencia de los particulares y la abstención del Estado de intervenir en la iniciativa privada, el cual queda -relegado a simple custodio del orden.

Estas teorías, de acuerdo con el principio "Lai- -ssez faire, laissez passer" la regla de oro del Liberalismo-Económico, atacaron el sistema gremial como injusto, por - -cuanto creaba un monopolio que ahogaba la iniciativa privada y la libre concurrencia económica.

Francia, la iniciadora de este movimiento, fue la-primera nación que dió pasos encaminados a la destrucción --del régimen corporativo. Un edicto de 1776 del Ministro - --Turgot, abolió las corporaciones de artes y oficios, sin em-bargo, en Agosto del mismo año son reestablecidas con lige--ras modificaciones. El 4 de Agosto de 1789, los Estados Gene-ales acordaron la abolición de todos los privilegios y mono-polios, entre éstos últimos se conceptuaba a los Gremios de-Oficios. Por un Decreto de Marzo de 1791 se suprimieron las-corporaciones y se proclamó la libertad de trabajo; el - --14-17 de Junio del mismo año se vota la Ley Chapelier, que--abolió definitivamente el régimen corporativo y prohibió las asociaciones de obreros o patronos : "El Estado debe des- --truir, en nombre de los intereses generales, cuanto obstácu-lo se oponga a la libre expansión de la actividad indivi- --

. . . . dual".

Esta es a grandes rasgos la historia de los Gremios de Oficios, pues el edicto antes mencionado dió el golpe de muerte al sistema corporativo, no sólo en Francia, sino en todo el mundo.

Guiados por esta breve reseña, tratare de fijar una idea del papel que representaba el aprendizaje en aquél sistema : Era el aprendizaje, el grado ínfimo de la escala dentro del taller, el aprendiz sólo ambicionaba llegar a -- oficial, porque en esta situación ya estaba en posibilidades de ganar un salario y no porque esta paso lo acercara más a la maestría pues para llegar a ser maestro, aparte de las dificultades con que tropezaba, era necesario en muchos oficios acreditar la limpieza de sangre, esto es, demostrar que era hijo legítimo; y en algunas ocasiones que tal rango era hereditario. Por otra parte, se requería contar con los medios suficientes para los múltiples gastos del -- exámen, gastos que se distribuían entre derechos de exámen al Estado, cierta cantidad al gremio y, otros esquilmos para la Cofradía.

FORMA DEL CONTRATO. -- Como única formalidad se exigía, la -- inscripción del contrato en el Libro de Registro del gremio. Los derechos y obligaciones de ambos contratantes estaban -- previstos en los estatutos del gremio, las partes reducían -- su voluntad a adherirse a estas estipulaciones. (14)

(14) Ibidem, p. 15

OBLIGACIONES DEL MAESTRO.- Las obligaciones del maestro eran:

- a).- Enseñanza personal del arte u oficio
- b).- Adecuar la escala de la enseñanza al tiempo convenido -- para el aprendizaje
- c).- Brindar su taller, útiles de trabajo, herramientas y materia prima para los trabajos efectuados por el aprendiz
- d).- Proporcionar alimentos y alojamiento al aprendiz
- e).- Vigilar la conducta del aprendiz dentro y fuera del taller y corregirlo en su caso
- f).- Al terminar la enseñanza, dar constancia al aprendiz de los conocimientos adquiridos
- g).- Formar parte de los jurados para examinar a los aprendices, cuando fuera requerido para ello

OBLIGACIONES DEL APRENDIZ.- El aprendiz por su parte, debía :

- a).- Ejecutar los trabajos y operaciones indicadas por el maestro, poniendo en ellos la atención debida para asimillar los conocimientos
- b).- Respetar dentro y fuera del taller al maestro y a los familiares de éste
- c).- No divulgar los métodos de fabricación que fueran exclusivos del taller donde hacían su aprendizaje
- d).- Satisfacer al maestro las cantidades convenidas como pago por el aprendizaje.

OBLIGACIONES DE ADMITIR APRENDICES.- Salvo escasas excepciones, durante la organización gremial de la Edad Media, era obligatorio para los maestros que tenían taller, admitir aprendices. El número estaba de acuerdo con la importancia --

. . . . del taller; esta medida, benéfica para aprendices y maestros, tenía por objeto asegurar la existencia suficiente de mano de obra. (15)

ENSEÑANZA.- La enseñanza estaba al cuidado directo del maestro y era de carácter práctico. Por este medio se garantizaba un buen aprendizaje y por lo tanto un artesano hábil.

JORNADA DE TRABAJO.- Como dijimos antes, casi siempre el aprendiz vivía en la casa del maestro, y estaba obligado, por disposición de los estatutos a obedecer al maestro dentro y fuera del taller; apoyados en esta disposición, los maestros utilizaban al aprendiz en otras tareas, las del hogar por lo común, aparte de las propias del aprendizaje. Así es que la jornada de sol a sol que calculo sería la del aprendizaje propiamente, se veía alargada por otras tareas.

RETRIBUCION DEL APRENDIZ.- La enseñanza, el alojamiento y la alimentación componían la retribución dada al aprendiz por el trabajo desarrollado dentro del taller y por las demás tareas no propias del aprendizaje que solía ejecutar.

PAGO AL MAESTRO.- Había oficios en que el maestro percibía cierta retribución en metálico por parte del aprendiz, generalmente se trataba de oficios que rendían grandes utilidades.

DURACION DEL APRENDIZAJE.- En los estatutos de cada gremio estaba determinado el tiempo que debía durar el aprendizaje. Este tiempo variaba de oficio a oficio y era generalmente largo de 4 a 7 años. En esta, como en otras disposiciones de los estatutos, se adivinaba la mano de los maestros: imponiendo un

(15) Ibidem, p. 16

. . . . largo período de aprendizaje se aseguraban los servicios del aprendiz por mucho tiempo. Es de presumirse que después de transcurrida la mitad del aprendizaje, el aprendiz daba un buen rendimiento en su trabajo casi como el de los oficiales.

EXAMEN DEL APRENDIZ.- Al terminar el tiempo previsto para el aprendizaje, el aprendiz tenía derecho a pedir que se le examinase para adquirir el grado de maestro; pero como ya lo he dicho, este derecho era ilusorio por los escollos puestos por los maestros y los estatutos.

RESCISION DEL CONTRATO.- Las causas de rescisión previstas en los estatutos eran: La enfermedad o incapacidad física del maestro o del aprendiz, que imposibilitase la continuación del aprendizaje; las faltas graves del aprendiz al patrón o a sus familiares; la incapacidad mental del aprendiz para adquirir los conocimientos del oficio; el matrimonio del aprendiz (sólo en algunos casos); los malos tratos del patrón para con el aprendiz y la expulsión del maestro del gremio al que pertenecía. Cuando las causas de rescisión eran imputables al aprendiz, éste perdía el derecho a que se le contase el tiempo que llevaba en el aprendizaje por otro maestro que lo recibiese, no así cuando las causas de rescisión procedían del maestro.

EL CONTRATO DE APRENDIZAJE EN LA NUEVA ESPAÑA

La organización del trabajo en la Nueva España tomó los patrones de la organización conocida en esa época en la Metrópoli, es decir, la organización gremial, aunque con algu

. . . . nas variantes introducidas por la Ley de In - ---
dias. (16)

Fue en la Ciudad de México en donde más claramente se observó la adopción del sistema, por ser el centro económico de la Nueva España.

El cabildo de la ciudad dictaba las ordenanzas -- que reglamentaban la constitución y funcionamiento de los - gremios pero requería para su vigencia la confirmación del- Virrey.

Entre las prevenciones de las Leyes de Indias, ha**ba** algunas destinadas a proteger el trabajo de los indios; como esta Ley era jerárquicamente superior (por provenir -- del Rey) a las ordenanzas, éstas tenían que tomar en cuen-- ta lo ordenado por las Leyes de Indias; y fue así como se - incluyeron en las ordenanzas de Gremios medidas que daban - iguales oportunidades a los indios y a los españoles para - aprender un oficio. No sucedía lo mismo con los negros y -- con los mulatos, a los que casi durante toda la Colonia no- se les permitió ingresar de aprendices en muchos oficios.

Ahora bien, y para no extenderme demasiado en el análisis de los antecedentes del Contrato de Aprendizaje, - puntualizaré que dicho contrato en nuestro país desde la -- época de la Colonia hasta nuestra Ley Federal del Trabajo, - de 1931 (pasando por el Código Civil de 1870 y el de 1884), no tuvo ningún cambio sustancial, pues si hacemos una comparación entre el Contrato de Aprendizaje de 1931 y el que se

(16) Ibidem, p. 17

. . . aplicaba en la Edad Media, veremos que en esencia el contrato es el mismo, salvo aquellas modificaciones que van de acuerdo con los cambios ocurridos en nuestro país, es decir, que las modificaciones van de acuerdo con el pensamiento que privaba en nuestro país en sus diversas épocas; como ejemplo de lo anterior mencionaré el hecho de que si anteriormente la jornada de trabajo en este contrato era excesiva -- en la Ley Federal del Trabajo de 1931 (17) se estipulaba que la misma se sujetara a las disposiciones del trabajo en general; lo mismo sucede con la retribución al aprendiz, la que anteriormente consistía en el alojamiento y la alimentación, y que en la Ley de 1931 (18) no sólo consiste en ésto, sino también se contempla la posibilidad de que el aprendiz recibiera una retribución pecuniaria o bien ambas cosas. Como podrá apreciarse, y como ya lo señalé anteriormente, en realidad -- las modificaciones a este contrato no son sustanciales, originando que dicho contrato sea en esencia el mismo desde la Edad Media hasta el año de 1931.

Continuando con este contrato, encontramos que desde 1931 hasta 1970 el Contrato de Aprendizaje veía siendo -- la manera más natural de la capacitación en nuestro país. Sin embargo, más que para capacitar a las personas que se incorporaban a la actividad productiva, el contrato de Aprendizaje sirvió para la procuración de mano de obra barata y propiciar así la explotación encubierta de la clase trabajadora.

(17) Ley Federal del Trabajo de 1931, Artículo 222

(18) Ibidem, Artículo 224 fracción II

Por esta razón, el sector obrero organizado pugnó porque la nueva Ley Federal del Trabajo de 1970, eliminara esta forma de contratación.

A partir de esa fecha, Mayo de 1970, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, inició una serie de estudios tendientes a garantizar la formación permanente de los trabajadores del país.

Para ello, fue necesario analizar las experiencias que, tanto a nivel nacional como internacional, habían venido desenvolviéndose, con el propósito fundamental de aprovecharlas.

Después de acudir a la información que sobre el particular había compilado la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTEFCR), y atento al desarrollo alcanzado por el enfoque de sistemas, el Gobierno Mexicano optó por no seguir el modelo generalmente adoptado en América Latina, ya que, dadas las características y necesidades del país, se consideraba que una respuesta de este tipo no lograría los resultados esperados.

2. Reformas a la Constitución y a la Ley Federal del Trabajo en 1978

Como sabemos, toda Ley o Reglamento así como las reformas que los anteriores pudieran sufrir, no son producto de la espontaneidad ni de la casualidad, no surgen ni nacenada más porque sí. En efecto, los anteriores siempre son producto de un proceso a veces largo y otras corto, pero to

. . . . dos producidos por causas, circunstancias o situaciones de hecho que con el desarrollo diario de una sociedad, - se van haciendo presentes y que por lo mismo van transformando a esa sociedad imponiéndole una serie de cambios que hacen necesario reformar las leyes para que la sociedad no entre en conflicto al imperar una realidad contraria a la que se contempla en una legislación.

Pues bien, las reformas a la Constitución y a la --- Ley Federal del Trabajo efectuadas en 1978, no pueden ex-- - cluirse a la regla que acabo de mencionar. Efectivamente, al consagrarse el derecho al trabajo a nivel constitucional; fe deralizar determinadas ramas de la industria; hacerse efecti vo el derecho de los trabajadores a la Capacitación y al - --- Adiestramiento y regular estos derechos, no significa que el Legislador mexicano haya efectuado dichas reformas sólo por-- que sí, sino que éstas se hicieron ante la necesidad y las - condiciones imperantes en el país que en ese momento así lo exigían. Por otra parte, también contribuyeron a la realización de esas reformas, la infinidad de recomendaciones y pro posiciones que años atrás hicieran tanto el sector obrero -- como el sector empresarial, y que llevaron a concluir que -- era una necesidad imperante el reformar la Constitución y la Ley Federal del Trabajo.

Es cierto que la Ley Federal del Trabajo de 1970 -- consignaba como una obligación patronal la Capacitación y -- el Adiestramiento en su artículo 132 fracción XV, sin embar-- go al paso del tiempo, y no tardó mucho, se advirtió que el-

. . . precepto tal y como se encontraba concebido era impreciso y no surtía los efectos necesarios, y no los surtía en virtud de que la obligatoriedad era negativa en cuanto a que dejaba al acuerdo de las partes el cumplimiento de la misma y sólo permitía la intervención de la autoridad para coordinar esas acciones y tomar nota de ellas. (19)

Es por ello que casi inmediatamente después de -- que entró en vigor la Ley Federal del Trabajo de 1970, se advirtió la deficiencia del precepto legal; ocasionando con ello, como veremos a continuación, que en diferentes ocasiones y por diferentes sectores, se hicieran múltiples recomendaciones sobre la Capacitación y el Adiestramiento, previéndose ya en ese entonces la necesidad de su implantación a nivel nacional.

Ilustrando lo que acabo de señalar anteriormente, expondré algunas de las múltiples sugerencias, recomendaciones y propuestas hechas con motivo de las reuniones de la Comisión Nacional Tripartita-efectuadas del 17 de Mayo de 1971 al 11 de Diciembre de 1975.- Dentro de estas reuniones, ya se empezaba a perfilar la necesidad de implementar en nuestro país, con una estructura eficiente y una regulación apropiada, la Capacitación y el Adiestramiento.

Desde la primera reunión en que fue creada la Comisión Nacional Tripartita -17 de Mayo de 1971-, se trató el tema que en este trabajo me ocupa; así encontramos que en la reunión efectuada en Palacio Nacional el 17 de Mayo--

(19) Ley Federal del Trabajo de 1970, Art. 132 Frac. XV

. . . de 1971, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Educación, al hablar de la Capacitación de la mano de obra, entre otras cosas, expuso que (20) se ha preferido hablar de Capacitación de los Recursos Humanos en vez de Capacitación de la Mano de Obra, porque no sólo se aspira a la capacitación del trabajador obrero-fabril, sino que se considera importante que todo mexicano con deseos de aprender, sea instruido de acuerdo con sus capacidades y aptitudes, ya sea capacitándose en las variadas ocupaciones que ofrece la actividad industrial o también en aquéllas como la construcción, minería, agricultura, ganadería, servicios, etc. y además en aquéllas ocupaciones que actualmente se denominan como subprofesiones.

Indicó que una campaña de esta naturaleza debería ser firmemente apoyada por el Gobierno Federal, pues es de una gran envergadura; más todavía, por ser una necesidad a la que debe darse inmediata prioridad junto con el problema de la desocupación puesto que así lo ameritaba nuestro grado de desarrollo económico, insistió en que se tratara a nivel Secretarial para su inmediata ejecución.

Indicó que una gran campaña en este sentido, auspiciada por el Gobierno, sería apoyada por todos los sectores activos del país y ellos mismos tendrían en sus manos gran parte de las tareas por realizar. Desde luego, el sector empresarial, quien es el inmediato beneficiado, debería responder a sus responsabilidades en todos sentidos pa-

(20) Comisión Nacional Tripartita. CAPACITACION DE LA MANO DE OBRA, p. 30, 31

. . . .ra lograr que un programa de esta magnitud se iniciara lo más pronto posible. Señaló que lo conducente en esos momentos era elaborar, inmediatamente, un plan de trabajo -- que diera la tónica y métodos a desarrollar, a través de una Comisión de alto nivel. De hecho, conociendo la cuantía de la mano de obra en oferta y su capacitación, así como las necesidades de la demanda en todo el país, se estaría en posibilidad de fomentar una distribución equitativa de la oferta de trabajo tanto por sectores ocupacionales diferentes, como por regiones que por su naturaleza no tienen muchas oportunidades de ofrecer la capacitación necesaria a sus habitantes. Es así como en algunos casos se propiciaría el arraigo de los habitantes de determinado lugar o región, y en otros se da -- ría oportunidad mediante incentivos de mejoramiento ocupacional a grandes sectores juveniles de nuestra población deseosa de conocer otros lugares de su país, y se evitaría, en -- cierto grado, la emigración extra-fronteras, para la que debe buscarse una limitación.

Hizo notar que actualmente la formación de mano de obra se efectúa de manera anárquica, de tal modo que a veces se procura efectuar una capacitación en renglones en donde no existe demanda y se deja al descubierto especialidades tanto a nivel de mano de obra como en el medio técnico, que son claves en el desarrollo industrial, agrícola y de servicios, a -- lo que se agrega una notoria falta de coordinación entre los planes y sistemas de capacitación, así como una deficiente comunicación entre los organismos dedicados a la enseñanza y --

. . . los sectores productivos, de donde se deriva que los planes de estudio no respondan a sus necesidades reales. (21)

Más adelante, en la misma reunión, el Presidente de la Cámara Nacional de la Industria de la Transformación, al tratar el tema de la Productividad señaló que el mejor medio de aumentar la productividad es la aplicación de un proceso científico de la producción, pero se requería de la cooperación del factor humano que interviene en todas las actividades de la empresa. Manifestó que entre los factores que coadyuvan a incrementar la productividad destacan principalmente:

- 1.- Perfeccionamiento tecnológico
- 2.- Modernización de la empresa
- 3.- La Capacitación del personal
- 4.- La solidaridad entre patrones y trabajadores, dentro de la empresa.

Al hablar en particular de cada uno de los anteriores factores, sobre la Capacitación del Personal indicó que como la productividad establece una relación entre el fruto del trabajo del hombre y el tiempo y el esfuerzo que emplea, era indispensable -para mejorarla- la capacitación del elemento humano en todos los niveles.

Hizo notar que toda la actividad humana se justifica sólo cuando puede desarrollarse en un ambiente con el mínimo de riesgos para la salud física y mental. (22)

(21) Comisión Nacional Tripartita. CAPACITACION DE LA MANO DE OBRA, p. 30,31

(22) Comisión Nacional Tripartita. PRODUCTIVIDAD, p. 34,35

Igualmente señaló que la preparación de la alta gerencia era uno de los factores más importantes para lograr un aumento de la productividad, y los empresarios y ejecutivos deberían capacitarse, por la razón misma de las responsabilidades de su cargo.

Por otro lado, dijo que el sector empresarial había apoyado la creación de universidades, institutos tecnológicos y otras instituciones dedicadas a la formación de técnicos, profesionistas y ejecutivos, tanto para la alta dirección de empresas como para los niveles intermedios, y continuaba dando su apoyo mediante aportaciones en efectivo tanto de las empresas como de fundaciones e instituciones privadas, como apoyando sus diferentes actividades tendientes a lograr una preparación de los directivos.

Indicó que se requiere cooperación entre la empresa que debe determinar sus requerimientos y necesidades, y las organizaciones docentes que deben adaptar y actualizar sus programas de enseñanza.

Finalmente puntualizó que la capacitación debería ser extendida a todos los niveles de las empresas, dándole especial importancia a la capacitación de los trabajadores, debiendo los sindicatos y los patrones -a través de las contrataciones colectivas y de comités de estudio- precisar las medidas para que los trabajadores mejor preparados tengan oportunidad prioritaria de promoción, con objeto de que sea atractivo para los trabajadores aumentar su esfuerzo para su propia capacitación.(23)

(23) Comisión Nacional Tripartita. PRODUCTIVIDAD, p. 35. 36

Posteriormente, en Palacio Nacional el 24 de Agosto de 1971, al efectuarse la reunión para informar sobre los trabajos de la Comisión Nacional Tripartita; la Segunda Comisión encargada de tratar los temas de Desempleo y Capacitación de los Recursos Humanos, hizo una serie de recomendaciones que por su importancia y en extracto se señalan a continuación (24) : La educación para el trabajo es una necesidad insoslayable para el desarrollo del país. Por un lado, el sistema productivo requiere de personal mejor calificado, no sólo técnica sino también humanamente, para desempeñar tareas que exigen la participación del hombre a fin de alcanzar cada día nuevos objetivos que la sociedad demanda. Por otro lado, el individuo busca mejores oportunidades de realización personal que exigen de sí mismos una mayor comprensión de su propio medio y su colaboración y participación en el desarrollo social. La educación para el trabajo busca precisamente conjugar los objetivos de las personas como individuos y los objetivos de la sociedad en general.

La unidad y complejidad del fenómeno educativo y de la capacitación de los recursos humanos, así como los requerimientos nuevos del proceso de desarrollo, hacen urgente la necesidad de acelerar los procesos de participación y comunicación de los diversos sectores involucrados, y la confluencia de las necesidades de dichos sectores en el diseño de las políticas relativas a los fenómenos señalados.

(24) Comisión Nacional Tripartita. CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS, p. 29

Es preciso buscar un nuevo modelo, sistematizado, - dinámico y flexible que satisfaga las aspiraciones e integre los anhelos de los miembros de la comunidad. Esto debe ser un sistema que permita participar a los diferentes grupos de la vida activa del país, de tal forma que por la interacción de retroalimentación se ajuste a las condiciones cambiantes de la vida cultural, económica y social de la misma. Dicho modelo debe tratar de hacer uso de los múltiples recursos potenciales para programas de capacitación que actualmente se desperdician.

Las diversas acciones que realizan los diferentes - sectores, en relación a la capacitación de los recursos humanos y que comunmente ha sido respuesta a necesidades concretas y momentáneas, deberán proyectarse hacia un futuro deseable y enmarcarse dentro de una política general de capacitación que necesariamente debe estar referida a un plan nacional de desarrollo.

La política general de capacitación debe tener una - comunicación y colaboración efectiva de todos los sectores que participan en el proceso, tanto de las unidades productivas -- entre sí como entre éstas y los sujetos de capacitación. Sólo un auténtico intercambio puede evitar los desperdicios y las - improvisaciones. Las experiencias internacionales deben también tenerse en cuenta y ser objeto de análisis.

La diversidad de necesidades a lo largo y a lo ancho de nuestro país, la multiplicidad de grupos y culturas, la pluralidad de renglones de la economía nacional deben de llevar a

. . . la búsqueda de un modelo, a nivel regional, que responda a las necesidades reales y a las aspiraciones de cada región en su situación actual y en su proyección futura. La regionalización facilita la elaboración del modelo, por tratarse de necesidades más fácilmente precisables.

Es necesario encontrar sistemas de capacitación de Recursos Humanos que correspondan a la idiosincracia socio-cultural de cada región y a sus perspectivas de desarrollo económico.

Básicamente, un proyecto de educación para el trabajo debe lograr un conocimiento profundo de los recursos humanos reales y potenciales de la región, para obtener su eficaz aprovechamiento tanto en beneficio del hombre como de la sociedad, pero no sólo dentro de los límites de la oferta y la demanda del mercado de trabajo, sino del impulso creativo de la sociedad en la satisfacción de sus demandas humanas y sociales a largo plazo. Numerosos recursos educativos, tanto explícitos como potenciales, no producen resultados por permanecer aislados.

Es necesario establecer mecanismos que recojan la verdadera problemática local en cada región, de modo tal que el conocimiento, actualmente aislado y disperso de dicha problemática, se convierta en útil instrumento que permita generar nuevas ideas y nuevos caminos para una capacitación que actúe eficientemente sobre la propia región. Es preciso incrementar la acción promotora de la capacitación de recursos humanos por parte de las organizaciones intermedias (gubernamentales,-

empresariales, sindicales y campesinas) lo mismo en el sentido de sensibilizar a los diversos grupos a efecto de un óptimo -- aprovechamiento de los recursos potenciales disponibles, para propósitos de capacitación, que para el establecimiento de una efectiva comunicación y colaboración entre los organismos que las componen, a fin de intercambiar experiencias y probar nuevos programas de capacitación. Los canales de comunicación para estos propósitos, deben irse institucionalizando y perfeccionando. (25)

La empresa, el sindicato y el organismo público constituyen en sí mismos una comunidad de capacitación y aprendizaje de creciente importancia. El perfeccionamiento constante de la capacitación en el ámbito interno de cada una de las organizaciones señaladas arriba, son elementos esenciales y prioritarios para la resolución de los problemas en este campo. Debe ser decisión firme de estos organismos proseguir en el perfeccionamiento de la capacitación, que es una función inherente a ellos, enfatizando cualitativa y cuantitativamente en los objetivos de la capacitación como un proceso educativo permanente.

Es imprescindible que la política de capacitación -- se encuentre íntimamente vinculada a la política general de -- educación y que el sistema de educación formal haga uso de -- los recursos disponibles en los centros de trabajo, con el -- fin de mejorar la educación técnica. También es necesario que la política educativa tenga en cuenta las necesidades formati-

(25) Comisión Nacional Tripartita. CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS, p. 29

. . .vas que el desarrollo actual y futuro del sistema productivo del país esté generando.

Debe haber una interrelación y una mejor comunicación entre la escuela y los centros de trabajo para aprovechar el beneficio mutuo que de ellos se deriva. Se debe favorecer el flujo recíproco de personas, ideas, experiencias e investigaciones y la mejor utilización de los equipos e instalaciones tanto de los centros educativos como de las empresas.

No basta que la capacitación de recursos humanos se realice únicamente en los centros de educación formal, sino que debe ser continuada, optimizada y adaptada en los mismos centros de trabajo, con la participación responsable de todos los sectores involucrados para evitar lo mismo ausencias -- irresponsables que paternalismos obsoletos, que imposiciones autoritarias, dentro de un nuevo clima de actitudes por parte de todos los sectores.

Es importante dar una mayor flexibilidad al sistema educativo nacional, con adecuadas salidas horizontales a diferentes niveles, que permitan a las personas que por cualquier razón no puedan seguir sus estudios, obtener una capacitación para su mejor realización en el trabajo; y con adecuadas entradas para reincorporarse nuevamente a los estudios en cualquier momento, para los propósitos de su superación personal y profesional.

Es urgente utilizar y estudiar todas aquellas legislaciones que inciden en la capacitación a fin de crear nuevas

. . . figuras jurídicas que den fluidez y amplitud a los planes y programas, especialmente en lo que se refiere a la participación y contribución de los sectores empresarial y laboral.

En general, es necesario informar y sensibilizar a la población respecto a los programas de capacitación, de tal modo que adopte una actitud positiva hacia los mismos. La solución del problema de la capacitación de los recursos humanos, es problema complejo que requiere de permanente estudio y de imaginación fecunda que permita encontrar los caminos más idóneos. (26)

Podría seguir exponiendo infinidad de ideas, opiniones, puntos de vista y recomendaciones como las que acabo de enumerar, sólo que ello ocuparía demasiado tiempo y espacio dentro de este trabajo y hasta cierto punto me desviaría del objetivo propuesto. Sin embargo, no puedo dejar de mencionar que a todo lo largo de los años que antecedieron a las reformas que estoy analizando, continuaron haciéndose gran cantidad de propuestas y recomendaciones como las antes citadas con el objeto de que se implantara un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

Así, con base en las experiencias señaladas y en muchas otras, fue que se advirtió la ineficiencia del artículo 132-- Fracción XV de la Ley Federal del Trabajo de 1970, y la necesidad de efectuar reformas tendientes a hacer efectivo realmente ese derecho de los trabajadores. Por ello, se consideró

(26) Comisión Nacional Tripartita, Op. CIT., p. 30

, . . . necesario analizar los inconvenientes del precepto legal en cuanto a su fundamento constitucional y con relación - también desde luego, al nivel de la norma secundaria. Si bien se puede pensar que la Fracción XV del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo de 1970, tenía pleno apoyo constitucional mediante una interpretación exhaustiva de las diversas fracciones del artículo 123 en su Apartado "A", especialmente la Fracción XV que se refiere a Seguridad e Higiene, pero aludía indirectamente a la Capacitación y Adiestramiento; lo cierto es que la obligatoriedad no se encontraba explícita en ninguna de las fracciones del precepto constitucional y por ello - se estimaba inconveniente que mediante una simple reglamentación de la citada Fracción XV del artículo 132, se pudieran - señalar sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales se llevara a la práctica la obligación, y lo que es más importante, que los trabajadores disfrutaran de su derecho.

Por todo lo anterior, el Presidente de la República conciente de esta necesidad, envió al Congreso de la Unión la iniciativa de reforma tendiente a que se consignara de manera explícita la obligación de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores y de que se estableciera que la ley sería la que regulara específicamente esta obligación.(27)

La iniciativa presentada, fue recogida por el Congreso quien la estudió, la aprobó y la remitió a las Legislaturas de los Estados para que una vez cumplido el proceso legislativo previsto en el artículo 135 de nuestra Ley Suprema,

(27) Diario Oficial de la Federación, 9 de Enero de 1978.

. . . .la reforma pudiera ser publicada y surtiera sus efectos. Tal reforma apareció en el Diario Oficial de la Federación y así quedaba ya perfectamente definida la obligación y quedaba establecido que la Ley reglamentaria señalaría los sistemas, métodos y procedimientos para llevarla a la práctica.

Sin embargo, se consideró que no bastaba que esto ocurriese solamente, se advirtió que la República es un todo, que las Entidades Federativas debían participar, que los particulares debían hacerlo también. Entonces, fue por ello que para darle mejor forma a este marco jurídico, se promovió una reforma constitucional enviando al Congreso de la Unión la iniciativa correspondiente. Esta iniciativa fue acompañada con aquellos aspectos relativos a la Federación, o mejor dicho, a la federalización de ramas industriales y siguió el mismo curso que tenía la anterior. Fue estudiada por el Congreso, fue discutida y aprobada por las Legislaturas locales y coincidentemente apareció publicada el mismo día en que se publicó la anterior reforma (9 de Enero de 1978). Fue la modificación a la Fracción XXXI la que vino a establecer el carácter federal de la Capacitación y el Adiestramiento en paralelo con la materia de Seguridad e Higiene. Fue por ello que la reforma consignó que las entidades federativas participarían, que auxiliarían en la aplicación de estas disposiciones. Lo anterior no era un simple afán de definir competencias, sino que se trataba de un deseo de colaboración.

Completo el marco jurídico constitucional, era obli

. . . gado promover la reforma a la Ley Reglamentaria. El -
Presidente ordenó el estudio respectivo a las dependencias -
del Ejecutivo para que formularan el proyecto de iniciativa,
el que fue revisado personalmente por el propio Presidente y
con las modificaciones que éste estimó convenientes, lo remi
tió al Congreso. Para ello, el Congreso tuvo necesidad de --
convocar a un período extraordinario de sesiones, el cual se
efectuó la segunda quincena del mes de Abril de 1978 y fue -
así como el Primero de Mayo del mismo año entraron en vigor-
las reformas a la Ley Federal del Trabajo, (28) reglamenta--
rias de las fracciones XIII y XXXI del Apartado "A" del - --
Artículo 123 Constitucional y a través de las cuales se seña
laron los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los-
cuales el patrón ya estaría en posibilidad de cumplir satis-
factoriamente con esta obligación, brindando a sus trabaja--
dores Capacitación y Adiestramiento.

La reforma a la Ley Federal del Trabajo vino a fa-
cilitar el cumplimiento de la obligación, vino a señalar en-
sus artículos 153-A y siguientes, del Capítulo III Bis, Títu
lo Cuarto de la Ley (29), cómo es que debe proceder para dis
poner de mano de obra capacitada, cómo se puede actuar y có-
mo se debe actuar para sacar al trabajador de la angustia de
estar trabajando en condiciones inseguras, imprecisas y en--
donde no le permitan saber cuál es el papel que le correspon
de desempeñar en esta sociedad que formamos.

(28) Diario Oficial de la Federación, 28 de Abril de 1978

(29) Ley Federal del Trabajo de 1978, Capítulo III Bis

Además de lo anterior, se modificaron diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, entre los señalados - están : el artículo Tercero en donde se destacó de manera in discutible que el derecho a la Capacitación y el Adiestra- - miento tiene carácter social y que es de interés social. Por otra parte, se modificó el artículo 132 anterior, para el -- efecto de que no fuera una simple mención relativa a los pa- trones de que brindaran Capacitación y Adiestramiento confor me a los planes que se formularán y de que de ellos se infor mara a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

También se hizo una modificación sustancial al ar- tículo 159 de la propia Ley que trata del ascenso de los tra bajadores para el efecto de vincular el ascenso con la Capa- citación y el Adiestramiento, con el propósito de que rindan los frutos necesarios y de que los trabajadores lo tomen co- mo una necesidad, como una cosa que es extraordinaria para - su superación.

Si examinamos detenidamente los artículos 153-A al 153-X del Capítulo Tercero del Título Cuarto de la Ley, en- contramos que en ellos se regula de manera precisa cuál debe ser la forma en que los trabajadores reclamen y los patrones cumplan con la obligación de capacitar. Los trabajadores re- clamen el cumplimiento del derecho y los patrones cumplan -- con la obligación de atender a esta necesidad imperiosa. El- sistema se implantó escuchando la opinión del movimiento - - obrero organizado y tomando en cuenta en lo conducente las - observaciones que hizo el sector empresarial, fue una modifi

. . . cación en este aspecto, que estuvo acorde con la realidad, fueron fundamentalmente las observaciones del sector obrero las que determinaron el contenido de este capítulo. -- Precisamente este capítulo tenía por objeto el regular la Capacitación y el Adiestramiento para que no volviera a incurrir en el mismo error de que se convirtiera en una forma de explotación como lo había sido el Contrato de Aprendizaje.

Por ello se analizaron detenidamente los distintos artículos del Capítulo que señaló un sistema flexible pero no arbitrario; se señalaron distintos mecanismos, pero son distintos en cuanto a que atienden a las necesidades y a las posibilidades de la empresa y de los trabajadores. No se permite una arbitraria selección de alguno de los procedimientos, es flexible y participativo porque intervienen tanto los patrones como los trabajadores y por otra parte tiene también la intervención correspondiente la Autoridad Federal con el auxilio de las entidades federativas. Pero se tomó también en cuenta que nos encontramos en una República Federal, Representativa y Soberana en cuanto a su régimen interior, fue por ello que se estimó conveniente la participación directa de las entidades del país a través de la constitución de los Consejos Consultivos Estatales de Capacitación y Adiestramiento como órganos que asesorarían y que apoyarían la acción de estas materias.

La reforma no sólo se concretó a dar un marco para desarrollar las modificaciones constitucionales, sino que fué más allá, en virtud de que se consideró que era necesario es-

. . . . estructurar los órganos de la Administración Pública de tal manera que pudieran brindar a los empresarios y a los -- trabajadores el apoyo indispensable para facilitarles el cumplimiento de esta obligación.

Se pensó que era conveniente señalar un procedi- - miento específico, crear una autoridad que pudiera atender - con prontitud, con celeridad, con eficacia y sobre todo en - una comunicación más estrecha, a todos aquellos que acudie-- ran ante ella para recibir información. A ello obedeció la - creación de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación- y Adiestramiento U.C.E.C.A. (actualmente Dirección General- de Capacitación y Productividad) (30); no con el propósito - de crear un organismo más entre los múltiples que existen en la Administración Pública, sino con el propósito de que ante ella concurrieran empresarios y trabajadores a tratar de resolver el magno problema que representa sacar al trabajador- de un ostracismo, de una situación de pieza de máquina, a -- tratarlo como ser humano. La entidad antes señalada es un or ganismo al servicio de los factores de la producción, que se ha integrado en forma sencilla; pero al mismo tiempo se ha - visto que sólo puede funcionar si cuenta con la colaboración, con la participación de todos los que deben llevar adelante - esta tarea. Por ello fue que se constituyó un Consejo Consul- tivo que sería el órgano encargado de asesorar, desde el pun- to de vista de las ramas federales, a la UCECA (hoy Dirección

(30) Diario Oficial de la Federación, 4 de Marzo de 1983 y - 14 de Agosto de 1985

. . . .General de Capacitación y Productividad) a fin de que - las disposiciones, las recomendaciones que ésta emitiera, estuvieran acordes con la necesidad de los empresarios, de los industriales, de los comerciantes en suma, de todos los que contribuyen al desarrollo de México. Sin embargo, ante la necesidad de participación de las entidades federativas que antes se señaló, en la Ley Federal del Trabajo se consigna la conveniencia y lo indispensable que resulta la existencia de otros organismos semejantes en el interior de la República. Por ello fue -- que se constituyeron Consejos Consultivos Estatales en todas - y cada una de las entidades del país. (31)

(31) González López, Guillermo. EL FUNDAMENTO JURIDICO DE LA OBLIGACION PATRONAL EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, p. 6-8

C A P I T U L O S E G U N D O
L A F O R M A C I O N P R O F E S I O N A L
E N M E X I C O

A. Estructura y Características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento en México

De conformidad con la Ley Federal del Trabajo (1),- la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la normación, regulación y vigilancia del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores que regulan sus relaciones laborales por el Apartado "A" del artículo 123 Constitucional.

De manera muy general puedo señalar como características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento,- que es abierto, flexible y participativo, ya que permite cualquier forma de capacitación, lo cual facilita el aprovechamiento de los recursos, principalmente la aplicación de los propios elementos internos de la empresa; cuestión muy importante es que para llevarse a cabo, cuenta con la representación de los trabajadores mediante las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El planteamiento anterior, o sea el modelo mexicano para llevar a cabo la capacitación, es totalmente novedoso y-

(1) Artículos 538 y 539 frac. III de la Ley Federal del Trabajo vigente.

. . . diferente a todos los que existen actualmente en el mundo por las características antes citadas. Por otra parte, el Apartado "B" del artículo 123 Constitucional y su Ley Reglamentaria, prevén en forma general la capacitación que el Estado debe proporcionar a sus trabajadores; no obstante, las referencias que de ella se hacen no tienen la amplitud y desenvolvimiento del Sistema Nacional al que anteriormente se ha hecho mención.

Por otro lado, he venido refiriéndome a la existencia de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, por lo que es conveniente precisar lo que puede entenderse por un sistema.

Por "sistema", como forma de organización, se comprende el conjunto de organismos, principios y normas sobre una materia, enlazados y coordinados entre sí, tan estrechamente, que constituyen un todo indivisible, a pesar de la relativa independencia convencional u operativa que puedan contener sus partes componentes. Esas partes actual con una misma orientación y satisfacen un objetivo común.

En los sistemas no existen acciones aisladas, hay un órgano que regula y norma su funcionamiento y hay otras partes componentes que realizan determinadas acciones.

Esta concepción se encuentra en los sistemas orgánicos del cuerpo humano y además en el sistema planetario del universo, todos los cuales tienen esas características antes indicadas.

Ahora bien, para referirse a las características del

Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, es necesario establecer una cooperación con el resto de los sistemas - que operan en el mundo, sin que por lo anterior se tenga que hacer un análisis de éstos últimos, ya que en términos generales se hacen presentes tres elementos, en primer lugar, el -- resto de los sistemas establecidos para llevar a cabo los programas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas, preveen una tasa fija establecida generalmente con base en la nómina de los trabajadores. En nuestro sistema mexicano no se establece ninguna tasa fija para llevar a cabo los programas de Capacitación y Adiestramiento y se actúa, de esta manera, atendiendo las necesidades específicas de las empresas, así como - a sus capacidad económica, destinando los recursos necesarios- para hacer frente a los programas de Capacitación y Adiestra-- miento. (2)

En otras palabras, se descarta la posibilidad de establecer un impuesto especial para financiar las actividades - de capacitación, o de obligar a las empresas a la designación- de una cuota porcentual, calculada sobre cualquier base, para- este fin, en atención a que las necesidades de Formación difie- ren de una empresa a otra. Esta es una diferencia fundamental.

El segundo elemento presente en el resto de los sis- temas, señala casi siempre el establecimiento de grandes ins-- tituciones nacionales que centralizan la operación, implemen- tando sistemas muy escolarizados y que en realidad no han pro-

(2) Martínez Alvarez, Jesús. LAS CARACTERISTICAS DEL SISTEMA - NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Conferencia.

. . . bado su eficacia. En nuestro caso, se establece una libertad completa para organizar la forma en que deberán llevarse a cabo los planes y programas de capacitación, ya sea dentro o fuera de la empresa, con instructores propios o contratando los servicios de instituciones dedicadas a la capacitación y adiestramiento, las que deben obtener previamente su registro ante la Dirección General de Capacitación y Productividad (antes la UCECA); o bien, otra de las modalidades a través de las cuales se pueden llevar a cabo los programas de capacitación y adiestramiento es, en nuestro país, a través de la adhesión de los patronos a los sistemas generales de Capacitación y Adiestramiento que se establezcan y registren ante la Dirección General de Capacitación y Productividad (antes la UCECA).

En síntesis, se abandona la idea de establecer una institución nacional que tome para sí la función de capacitar o adiestrar directamente a los trabajadores, ya que se corre el riesgo de que los esfuerzos resulten insuficientes para satisfacer las necesidades de Formación, además de que el sostenimiento de una organización de tal naturaleza, implicaría el destino de cuantiosos recursos humanos, materiales y financieros.

El tercero de los elementos que aparece en el resto de los sistemas, es el de la unilateralidad de las decisiones de los programas de Capacitación y Adiestramiento. En el caso nuestro, se permite la participación de los factores de la producción para que definan conjuntamente hacia qué áreas, ha-

. . . .cia qué puestos, y con qué modalidades deberán llevarse a cabo los programas de Formación Profesional.

Se considera fundamental la participación tanto de los obreros como de los patrones, en todas las etapas del proceso de Capacitación y Adiestramiento, con el objeto de reforzar el espíritu tripartita que anima a la Organización Internacional del Trabajo, y de garantizar la participación comprometida de los factores de la producción.

Para estructurar el sistema mencionado, fueron considerados como elementos integrantes del mismo, los trabajadores, los patrones, el sector público y los capacitadores. -- La interacción de estos componentes sería: el sector público, como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; -- los patrones como obligados de su instrumentación; los trabajadores como receptores de las acciones; y los capacitadores -- como facilitadores del proceso.

Como ya lo señalé anteriormente, se puede concluir que el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento se -- caracteriza por tres elementos fundamentales, en primer lugar: es un sistema abierto, es decir, se deja a la participación de los factores de la producción el que las modalidades atiendan a las necesidades específicas y al convenio de las -- partes para llevar a cabo las acciones. La segunda característica se refiere a que es un sistema eminentemente participativo, ya que en él están representados tanto el sector público como el sector obrero y empresarial. Otra de las características fundamentales es que éste es un sistema flexible, es de--

. . . cir, que tal y como está concebido, permite la adaptación a las circunstancias que se vayan presentando y a la adquisición de la experiencia, sin que por esto deba modificarse su estructura fundamental.

Como todo sistema, el Nacional de Capacitación y -- Adiestramiento está integrado por varios elementos que interactúan constantemente y sin embargo son distintos entre sí, -- con objetivos particulares que contribuyen entre todos al logro de un objetivo general predeterminado. En este caso, los elementos del sistema nacional lo constituyen las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, el Consejo Consultivo a nivel Nacional, los Consejos Consultivos Estatales y concluye en el último nivel con el organismo dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, denominado Dirección General de Capacitación y Productividad (antes Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento). (3)

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento que deben integrarse en cada una de las empresas establecidas en el país, son de carácter bipartito, esto es, integradas con igual número de representantes obreros y patronales. Para destacar solamente algunas de las atribuciones que la Ley Federal del Trabajo les confiere, diré que básicamente tienen dos: en primer lugar, la de vigilar que el proceso de capacitación y adiestramiento se lleve a cabo de acuerdo a lo

(3) Martín Alvarez, Jesús. LAS CARACTERISTICAS DEL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

. . . .previamente programado. En segundo lugar, autenticar las constancias de habilidades laborales que se extiendan a los trabajadores cuando hayan obtenido las aptitudes necesarias para desempeñar un puesto de trabajo. (4)

Los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento tienen, por su parte, cinco funciones fundamentales. - Estos Comités Nacionales se integran también de manera bipartita a nivel de rama industrial o actividad económica del país. Las cinco atribuciones fundamentales son: la primera, - determinar los requerimientos de capacitación de la rama industrial o actividad económica de que se trate; la segunda, - intervenir en la elaboración del catálogo nacional de ocupación; la tercera, proponer los sistemas de capacitación y - adiestramiento que atiendan a las necesidades específicas de la rama de que se trate; la cuarta, evaluar los efectos de la capacitación y el adiestramiento en los procesos productivos - y, la quinta, solicitar la expedición de las constancias de habilidades laborales una vez que éstas han sido autenticadas por las Comisiones Mixtas.

En atención a la amplitud del campo de actividades de la Dirección General de Capacitación y Productividad y a lo delicado de sus funciones, se estableció el Consejo Consultivo de Capacitación y Adiestramiento a nivel Nacional para atender de manera primordial todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento en aquellas empresas de jurisdic -

(4) Artículos 153-I y 153-T de la Ley Federal del Trabajo vigente.

Por último, el elemento final del sistema lo constituye la Dirección General de Capacitación y Productividad, - - antes Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) la cual tiene a su cargo las facultades y atribuciones que se enumeran en el Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (6)

(6) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Artículo 15. Diario Oficial de la Federación del 14 de Agosto de 1985.

B. La Obligación Patronal de Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los Trabajadores

De conformidad con los números que se manejan en el país, nuestra población económicamente activa está compuesta por alrededor de 26 millones de trabajadores, diseminados en aproximadamente 400.00 centros de trabajo.

En estos centros de trabajo, nuestra población económicamente activa cumple 6.000 diversos puestos de trabajo. Estos 6.000 puestos de trabajo se encuentran deficientemente identificados, ante ello, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha remarcado con firmeza y claridad las cualidades más importantes del sistema mexicano de Capacitación y Adiestramiento, dentro de las cuales se encuentran los patrones; el alto grado de participación del sector patronal es importante e indispensable pues es a través de él que en cada centro de trabajo se determinan las necesidades de Capacitación y Adiestramiento del personal que ahí presta sus servicios. (7)

El deber del sector patronal es básico, sus obligaciones jurídicas en materia de Capacitación y Adiestramiento son las siguientes: en primer término, proporcionar capacitación o adiestramiento a toda aquella persona que esté vinculada con un patrón a través de una relación de trabajo normada-

(7) Beyer Esparza, Jorge. LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Conferencia.

. . . por la Ley Federal del Trabajo. Esto quiere decir, y - donde la Ley no distingue no se debe distinguir, que es irrelevante para los efectos de la existencia de la obligación, - la rama industrial o actividad económica propia del centro de trabajo. En segundo lugar y de acuerdo con el principio jurídico enunciado anteriormente, la obligación se extenderá a to dos los niveles escalafonarios que se den dentro de las empreas, o dentro de los centros de trabajo.

Es por tanto un derecho que se concede al trabaja-- dor con independencia de las características de su contrata-- ción laboral. El derecho a la Capacitación o al Adiestramien-- to tiene como destinatarios a trabajadores de base y trabaja-- dores de confianza; a trabajadores objeto de una relación por tiempo u obra determinados o por tiempo indeterminado; a to-- do nivel jerárquico o escalafonario.

Las obligaciones de carácter adjetivo que la Ley se ñala a los patrones son las siguientes: en primer término debe detectar las necesidades de Capacitación y Adiestramiento-- existentes en la empresa; en segundo término deben formular - planes de Capacitación y Adiestramiento a nivel de empresa, - de común acuerdo con el sindicato titular del Contrato Colec-- tivo para el supuesto caso de que en las empresas la contrata-- ción colectiva rija las relaciones de trabajo, o de común - - acuerdo con la mayoría de los trabajadores representados por-- quienes ellos elijan en una asamblea.

Estos planes de capacitación y adiestramiento a ni-- vel de empresa pueden contener programadas específicos dirigi

. . . dos a los puestos de trabajo que existan en las empresas o pueden contener adhesión a Sistemas Generales de Capacitación y Adiestramiento que se hayan establecido de conformidad con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Un Sistema General de Capacitación o Adiestramiento, es aquél programa de enseñanza-aprendizaje que se dirige a un puesto de trabajo y que el trabajador toma de manera genérica, esto es, cuando la empresa no tiene posibilidades de formular programas destinados a sus trabajadores en particular, pueden adherirse a sistemas generales como los que tiene autorizados el Instituto Mexicano del Seguro Social. Este organismo cuenta con más de 133 sistemas generales de capacitación que se imparten en sus centros de adiestramiento técnico que tienen diseminados en el país. En este segundo caso, la obligación a cargo de los patrones consiste en el pago de las cuotas o derechos que cause la inscripción de sus trabajadores en los sistemas generales.

Los planes y programas formulados en las empresas y aprobados por los trabajadores, deben ser presentados ante la Dirección General de Capacitación y Productividad, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días que sigan a la firma, prórroga o modificación del Contrato Colectivo de Trabajo, si es este tipo de contratación el que existe dentro de la empresa. Aquellos establecimientos o empresas en donde sea el sistema de contratación individual el que impere, debe presentar sus planes y programas de Capacitación y Adiestramiento ante la autoridad seña-

. . . to de los planes y programas de capacitación y adies--
tramiento que se hayan elaborado en la empresa y que hayan si
do aprobados por la autoridad. La integración de las Comisio-
nes Mixtas de Capacitación y Adiestramiento es la mejor garan
tía de tener en un momento dado programas adecuados a la rea-
lidad.

Ahora bien, reafirmando lo antes señalado y am- ---
pliándolo un poco, señalaré el procedimiento concreto que un-
patrón debe seguir para cumplir con su obligación de capaci--
tar y adiestrar a los trabajadores.

Ya sabemos que existen diversas posibilidades de --
cumplir con la anterior obligación, también sabemos que den--
tro del Capítulo III del Título Cuarto de la Ley Federal del-
Trabajo vigente - y he aquí su importancia- se establece cómo
el patrón puede cumplir con la obligación que la Ley le impo-
ne. Pues bien, analizando el citado capítulo, tenemos que: en
primer lugar, las empresas son variadas encontrando entre - -
ellas a grandes consorcios, complejos industriales, empresas-
grandes y empresas medianas y pequeñas, de ahí que las necesi-
dades y la capacidad de cada una de ellas varía de una a otra,
cambiando consecuentemente las necesidades de Capacitación y-
Adiestramiento.

Sería injusto y contraproducente - de ahí la flexi-
bilidad del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramien--
to- el que se obligara a las empresas, sin hacer distinción -
alguna, a que siguieran un determinado plan de capacitación y
adiestramiento, es decir, que fuera un plan rígido sin la po-

. . . sibilidad de otras alternativas. Esto desatendería a las necesidades y a la distinta capacidad de cada una de las empresas, provocando con ello que las pequeñas y medianas estuvieran imposibilitadas para cumplir con la obligación de formar profesionalmente a los trabajadores.

Tomando en cuenta lo anterior, nuestro Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento y específicamente nuestra Ley Federal del Trabajo vigente en su Título Cuarto, Capítulo - III Bis, previó esta situación y plantea diversas alternativas de entre las cuales el patrón puede elegir aquella que se adecue a las necesidades y a la capacidad de su empresa.

Dentro del artículo 153-B de la Ley Federal del Trabajo vigente, se plantean las siguientes posibilidades:

". . . los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella. . ." :

- Por conducto de personal propio
- Instructores especialmente contratados
- Instituciones, escuelas u organismos especializados y;
- Mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Como lo señala el artículo antes mencionado, son varias las posibilidades para poder capacitar y adiestrar a los trabajadores, observando que por ejemplo una empresa con gran capacidad, puede optar fácilmente por cualquiera de las tres primeras alternativas, puesto que su capacidad así se lo permi-

. . . .te; obviamente que entre más capacidad por parte de la empresa, mayor será la posibilidad de recibir una Formación Profesional mejor. Ahora bien, y sólo en el caso de empresas de capacidad muy limitada, si el patrón y los trabajadores de ciden adherirse a algún sistema general de capacitación y -- adiestramiento, la obligación del patrón se reduce únicamente a cubrir las cuotas respectivas que cause la inscripción de -- los trabajdsdores en dichos sistemas.

Por otro lado, cuando las relaciones entre el pa -- trón y los trabajadores no se rijan por la contratación colec -- tiva, en el Contrato Individual de Trabajo, se estipulará la -- cláusula que indique que el trabajador será capacitado ó -- adiestrado en los términos de los planes y programas estable -- cidos o que se establezcan en la empresa, de acuerdo a lo que estipula el artículo 25 fracción VIII de la Ley Federal del -- Trabajo en vigor.

Los planes y programas de Formación Profesional que, de común acuerdo con los trabajadores y el patrón se haya de -- cidido implantar en la empresa, deberán someterse a la aproba -- ción de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro -- de los primeros sesenta días de los años impares (Artículo -- 153-0 de la Ley Federal del Trabajo en vigor).

Si por el contrario las relaciones entre los traba -- jadores y patrón se rijen por medio de la contratación colec -- tiva, en los Contratos Colectivos deberán incluirse cláusulas -- relativas a la obligación patronal de Formar Profesionalmen -- te a los trabajadores, lo anterior de acuerdo con lo que esti

. . . pulan los artículos 153-M, 391 Fracciones VII y VIII - y 412 de la Ley Federal del Trabajo vigente.

También, según lo establece el artículo 153-N de la legislación laboral vigente, dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del Contrato Colectivo, los patronos deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya decidido implantar, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido respecto a los planes y programas ya implantados.

Como se aprecia, la obligación patronal de formar profesionalmente a los trabajadores es sencilla, siempre y cuando se tenga la firme intención de hacerlo, sin embargo, esa obligación puede verse complicada por la situación que a continuación comentaré.

Los tipos de organización empresarial así como la capacitación y el adiestramiento impartido por las empresas, mantienen nexos indisolubles. De tal suerte que en función de cómo se encuentre organizada la empresa, los resultados de las acciones de Formación Profesional se verán afectados.

La realidad actual no muestra una homogeneidad en cuanto a formas de organización empresarial, para cuyo efecto se observa determinada influencia de teorías provenientes del exterior, tales como la escuela alemana y la escuela norteamericana.

La primera, tiene como propósito la normalización y

. . . la estandarización de la producción basada en la división del trabajo que consiste en el desmenuzamiento del trabajo en labores tan pequeñas que los obreros invierten toda su jornada ejecutando operaciones continuamente repetidas. Existe una división entre la dirección y la ejecución del trabajo en virtud de la verticalidad en la toma de decisiones, de arriba hacia abajo.

La segunda, persigue la eficiencia operacional y organizacional basada también en la división del trabajo al igual que la escuela anterior, con la característica de la creación de departamentos o secciones de producción específicos con elevada especialización. La dirección y la ejecución del trabajo están separados en la transmisión de las órdenes, donde se aceptan sugerencias de los responsables especializados de cada departamento, pero finalmente la toma de decisiones está dada por los directivos.

Ambas escuelas están inspiradas en los "Principios de Administración Científica de Taylor", y en los "Ensayos de Max Weber", básicamente. Su objetivo común es la racionalización del trabajo al "Constatar qué era lo que constituía un buen trabajo durante la jornada y en el ordenamiento de las labores en secuencias, de manera que diesen como resultado las operaciones de producción más efectivas posibles". (9)

Además, "la idea básicamente de Taylor no era la reducción de costos sino la racionalización del trabajo sin pérdida de tiempo laboral ni de materia prima, (supuestamente) ello per-

(9) Pfiffner, John M. y Sherwood, Frank P. ORGANIZACION ADMINISTRATIVA, p. 135.

. . . . mitiría pagar mejores salarios a los trabajadores y sobre todo remunerar en forma más equitativa". (10)

Las técnicas administrativas de la producción se basan en la utilización de mano de obra, estableciendo el volumen de mano de obra requerido para cada fase de una operación. Donde "la producción medida, el trabajo a destajo, los estudios de tiempo y movimientos, han constituido la base de lo que en lenguaje administrativo se conoce como paga de aliciente o de estímulo, y la productividad se convierte en la norma única de valor de eficiencia de la producción y de medio para elevar al máximo el beneficio económico". (11)

Actualmente se planifica la producción alrededor de la máquina y la tendencia general es hacerlo en torno al trabajador.

Recientes investigaciones en psicología y sociología del trabajo han demostrado la ineficiencia de dichas teorías, (12) máxime que el trabajo se ha hecho más complejo. Concretamente, tales investigaciones se han orientado hacia el estudio de la dinámica de grupos y de las relaciones humanas, como soporte teórico de la organización empresarial. Con este enfoque se pretende superar la dicotomía entre la dirección y la ejecución del trabajo, de forma tal que los trabajadores que son los que tienen conocimiento de la situación y de las condi-

(10) Novaes, Paulo. ORGANIZACION Y RECURSOS HUMANOS, p. 95

(11) Pfiffner, John M. Op. Cit., p. 136

(12) Cfr. Tounine, Alain. TECNOLOGIA Y TRABAJO, TRATADO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO y Braverman, Harry. TRABAJO Y CAPITAL MONOPOLISTA.

. . . ciones reales de trabajo, tengan acceso a la toma de -
decisiones de la empresa. En este sentido, en la organizaci6n-
empresarial han operado una serie de cambios que a continua- -
ci6n se resumen.

TENDENCIAS EN LA TEORIA DE LA ORGANIZACION (13)

DE	A
Tradicionalismo	Dinámica Social
Jerarquía cargo-labor	Proceso Social
Eficiencia como proceso mecánico	Eficiencia como proceso humano
Control por el mando	Control por comunicaci6n
Autoridad de la cumbre hacia abajo	Autoridad procedente del grupo
Direcci6n mediante Autoridad	Direcci6n por convencimien- to
Acuerdos como actos indivi- duales altamente centralizados	Acuerdos colegiados y pro- ducto de la situaci6n
Empleo como subsistencia	Empleo como experiencia sa- tisfactoria

Lo expuesto nos sirva de base para ejemplificar la-
interrelaci6n entre la organizaci6n y la Formaci6n Profesio-
nal. La forma "tradicional" de organizaci6n constituye una li-
mitaci6n para la obtenci6n de los 6ptimos beneficios que re-
porta la capacitaci6n, dado que est1 demostrado que el adies-
tramiento para puestos de supervisor no cambia el comporta --

(13) Pfiffner, John M. Op. Cit., p. 147

, . . . miento de la persona a menos que el clima social, al -- que vuelve el sujeto de adiestramiento, esté a punto para el -- cambio, este hecho se hace presente también: para otros niveles- ocupacionales y para otro tipo de cursos, tal es el caso de las relaciones humanas.

El ejemplo contrario sería cuando se capacita y - - - adiestra al personal con la implantación o existencia de la organización "moderna", donde los resultados de un curso de relaciones humanas son más satisfactorios, ya que "la mayor parte-- de los que reciben preparación para puestos de supervisor se -- comportan como si fuesen dirigentes de grupo más que como co- - mités provistos de un látigo". (14)

Se puede concluir que la organización científica del- trabajo juega un papel preponderante para que las acciones de - Formación Profesional cumplan eficientemente sus objetivos, y-- que la dirigencia empresarial debe proseguir y perseguir la ade cuación entre las actividades directivas y las de ejecución pa- ra efectos de una racional toma de decisiones en la empresa, -- que rearudaría en mayores beneficios y en una mejor escala de - compensaciones y recompensas a los trabajadores.

Por otro lado, tenemos que los conceptos de capacita- ción, adiestramiento y cambio tecnológico se encuentran íntima- mente ligados a la noción de Formación Profesional Permanente - en la empresa.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende por cambio tecnológico a "cualquier cambio de mate-

(14) Pfiffner, John M. Op. Cit., p. 140-141

. . . riales, equipo, método, organización o producto que altera la calidad o cantidad de la mano de obra que necesita -- una unidad de producción". (15) Habría que aclarar que estos -- cambios han sido de carácter cualitativo (en avance), y son -- propiciados gracias a la constante elevación de la productividad del trabajo.

De esta forma, los adelantos tecnológicos operados -- imprimen dinamismo a las acciones de capacitación y adiestra -- miento, de tal suerte que hace que se genere un proceso conti -- nuuo y sistemático de Formación Profesional en el interior de -- las empresas. Por lo tanto, un programa de capacitación y -- adiestramiento deberá contemplar los requerimientos o expecta -- tivas de incorporación de nuevas tecnologías, a mediano y lar -- go plazo, esto preveerá la naturaleza y contenido de estas ac -- ciones.

Otro aspecto de la capacitación y la tecnología, es -- tá dado por el "hecho ya reconocido que la automatización com -- porta una disminución de los trabajadores de la producción di -- recta y un aumento de las labores de ingeniería, técnicas y ad -- ministrativas". (16) Esto suscita que los trabajadores requie -- ran de especialización en procesos productivos repetitivos -- (de vigilancia de máquinas) relativamente sencillos. Y por con -- traparte aumenta la importancia de las operaciones de manteni -- miento, reparación y control de máquinas, actividades que de -- mandan mayor calificación. Lo anterior soslaya lo evidentes -- mente negativo que resulta para los niveles de empleo el despla --

(15) Pffifner, John M. Op. Cit., p. 141

(16) Ibid, p. 171

. . . . zamiento de mano de obra resultante de la automatiza--
ción, en particular para el caso de México.

Finalmente, se postula la hipótesis que dice que en la medida que avanza la mecanización de los procesos productivos, los niveles de calificación tienden a decrecer y, por lo contrario, los niveles de especialización del trabajo se elevan con dicho proceso, merecería otro estudio probar empíricamente esta cuestión que está latente.

Considerando, como antes se ha dicho, que son aplicables a todos los trabajadores, independientemente de su nivel o jerarquía; la capacitación y el adiestramiento traen consigo mejores decisiones en los mandos superiores y medios en lo que concierne a la organización y administración de los centros de trabajo y del trabajo mismo; en los niveles operativos, una mejor calificación redundante directamente en un incremento de la productividad, en la mejoría de la calidad de los productos y en la disminución de los accidentes, que en nuestro país tienen un índice elevado.

De manera general, la capacitación y el adiestramiento permiten satisfacer la necesidad que presenta el país en materia de mano de obra calificada y que necesariamente debe proceder de la población que por su edad está demandando empleo.

Como estoy tratando el caso específico de la capacitación el adiestramiento de los trabajadores, para referirlo de manera particular al que se realiza por y en la empresa misma, situación que es muy frecuente en nuestro país, consideraré enseguida aspectos que se presentan en una empresa sea indus-

. . . . trial o de servicios, pública o privada.

Toda empresa o institución requiere, para lograr sus objetivos, sistematizar sus actividades y para ello establece una serie de funciones, como son, en el caso de una organización industrial: dirección, suministros, producción, financiamiento, mercadeo, etc., con las que facilita la administración eficiente de los recursos de que se dispone.

Un ejemplo de lo anteriormente dicho, son las actividades relacionadas a la producción, al planificarlas se prevén entre otras cosas, métodos de trabajo, máquinas, equipos, herramientas, materiales, tiempos de producción, inspecciones de trabajo y personal necesario. Todo ello con el fin de que se obtengan los resultados deseados, desde el punto de vista de la cantidad, calidad y oportunidad.

Al hablar de personal, necesariamente me estoy refiriendo al personal de todos los niveles y que debe contar con los conocimientos, destrezas y actitudes requeridos para el desempeño eficiente de sus actividades. Es decir, personal calificado para atender todas y cada una de las funciones que se deben realizar en una organización determinada.

En vista de que las organizaciones - sea cual sea -- su naturaleza tecnológica- presentan aspectos que las distinguen, se hace necesario que el personal que labora en ellas -- adquiera los conocimientos y las destrezas específicas necesarias para ocupar los diferentes puestos. La naturaleza de los conocimientos y de las destrezas por adquirir, y en consecuencia el programa de capacitación y adiestramiento a que debe --

. . . . sujetarse el trabajador será, evidentemente, en función del trabajo a desempeñar y de los antecedentes de la persona que está destinada a ejecutar el trabajo.

De esta manera, el proceso de capacitación y adiestramiento resulta un proceso natural de la empresa; debe crear las condiciones para que sus trabajadores de todos los niveles, cuenten en todo momento con los conocimientos, destrezas y actitudes que les permitan llevar a cabo sus funciones dentro de los marcos establecidos de calidad y de seguridad.

Así, el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores pasa a ser una más de las funciones de la empresa, integrado al sistema general de la organización. El adiestramiento y la capacitación se convierten en un subsistema y como tal se estructuran el aspecto técnico y administrativo.

Cuando el adiestramiento y la capacitación no se encuentran como una función orgánica -sistemática- de la empresa, las acciones que se realizan tienden a ser, frecuentemente, --ineficientes e ineficaces.

Es bien sabido que una manera de llevar a cabo el adiestramiento y la capacitación es la que podríamos denominar tradicional y que se deriva de formas de producción en gran parte ya superadas. La forma tradicional ha consistido en que el nuevo trabajador (antes el aprendiz) se le agrega a otros que ya dominan la actividad (supervisor, maestro, oficial u otro trabajador con experiencia) para que de esta aproximación y conforme las circunstancias se lo permitan, adquiera los conocimientos y habilidades requeridos para el trabajo. Las con-

. . . . secuencias de esta forma de "capacitación y Adiestra -- miento", es la actitud generada en los trabajadores, en el -- tiempo para su realización, en el deterioro de equipos y en el desperdicio de materiales, temas que salen a la superficie cuan do se toca el problema con trabajadores y empresarios.

En algunos casos, para la capacitación y el adiestra miento, se parte de bases supuestas y frecuentemente falsas; el no identificar las necesidades de adiestramiento y capacitación origina que todo lo que se haga a continuación, por bien hecho que esté, no contribuya a los propósitos objetivos de la Forma ción Profesional. Las personas que asisten a los cursos no tien en oportunidad de aplicar en el trabajo los conocimientos o -- las habilidades aprendidas y en la empresa no se resuelven los problemas que se pretendían resolver, desperdiándose así los recursos destinados a la Formación Profesional.

Por lo tanto, insisto en que para atender a la capaci tación y al adiestramiento de los trabajadores, la empresa debe establecer el sistema que haga posible la integración de las di versas actividades requeridas en el proceso necesario para lo-- grar el fin último de la Formación Profesional, fin que se pre senta como un binomio, contar con los recursos humanos califica dos en forma oportuna y dar satisfacción al derecho de los tra bajadores para obtener mejores condiciones de trabajo y alcan-- zar niveles mayores de bienestar.

Por la naturaleza misma de la capacitación y el adies tramiento, el sistema debe ser considerado como de una responsa bilidad compartida entre empresarios, directivos y todo el per-

. . . . sonal de la empresa. Como elemento clave de la actividad, se deberá contar con un cuerpo coordinador, debidamente -- preparado en materia de capacitación y adiestramiento, para que se responsabilice de la función.

Los trabajadores participan en diferentes instancias- establecidas en la estructura para la capacitación y el adiestra- miento.

Así, por ejemplo, se han instituido las Comisiones -- Mixtas de Capacitación y Adiestramiento cuyas funciones son las de vigilar el cumplimiento de los programas que al respecto se- hayan establecido en las empresas.

C. NATURALEZA, FUNCIONES Y FUNCIONAMIENTO DE LAS COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

SU NATURALEZA.- Las Comisiones Mixtas son órganos -- técnico-administrativos encargados de supervisar y coordinar -- todas y cada una de las acciones de capacitación y adiestramien to. Las Comisiones Mixtas deben integrarse de manera paritaria- es decir, con igual número de representantes del patrón y de -- los trabajadores; su número, debe ir en proporción al número to tal de trabajadores.

Se dice que las Comisiones Mixtas de Capacitación y - Adiestramiento (CMCyA) son órganos técnico-administrativos en - virtud de que sus funciones se orientan fundamentalmente hacia la consecución de los objetivos que los planes y programas han- establecido. Los miembros de las CMCyA deben, por tanto, ser co nocedores de las distintas funciones a realizar en cada una de las áreas o departamentos de trabajo; así mismo, deberán estar- familiarizados con las responsabilidades que cada uno de los -- trabajadores tienen en sus diferentes cargos. Las Comisiones -- Mixtas son el eje en el que descansa todo el sistema interno de capacitación y adiestramiento; esto es, sin su participación ac tiva, profesional, responsable, motivante y seria, no puede en- tenderse el funcionamiento eficiente del sistema interno de ca- pacitación y adiestramiento.

Los integrantes de las CMCyA deberán ser personas con una mística de servicio muy especial. Mística que deberá estar- presente en el momento de la detección de las necesidades; al -

. . . . llevar a cabo los planes y programas; al supervisar el correcto funcionamiento de los diferentes cursos de capacitación y adiestramiento; así como al evaluar los resultados del proceso de capacitación interna. En una palabra, los miembros de las CMCyA deberán, por encima de todo y antes que nada, estar imbuidos de un espíritu tal, que conduzca a que el sistema interno de capacitación y adiestramiento se cumpla sin tardanza ni escamoteos para todos y cada uno de los trabajadores (de confianza o sindicalizados), de conformidad a los propósitos planteados al inicio del programa.

En suma, la persona integrante de una CMCyA que no reúna los requisitos de: entrega, mística, de comprensión del sistema y de las expectativas y necesidades de sus compañeros de trabajo, no tiene nada que hacer en un órgano de esta naturaleza.

Se debe estar conciente de la alta responsabilidad de formar parte de una CMCyA, pues sólo en esa medida se podrán cumplir los programas de capacitación y adiestramiento.

Ahora bien, los criterios para la formación y registro de Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento publicadas en el Diario Oficial de la Federación el 10 de Agosto de 1984, se resumen en lo siguiente:

El primero de los criterios establece que las CMCyA deberán integrarse conforme a los siguientes lineamientos generales:

A.- En empresas con número de hasta 20 trabajadores, la Comisión se integrará con un representante de los trabajadores y uno de los patrones.

B.- En empresas que cuenten con un número de 21 a 100-trabajadores, la Comisión se integrará con tres representantes - de los trabajadores y tres representantes del patrón.

C.- En empresas con más de 100 trabajadores, la Comi-- sión se integrará con cinco representantes por cada una de las - partes.

El segundo criterio establece que el número de inte- grantes que señalan los incisos anteriores, constituye el mínimo de representantes que deben conformar las Comisiones Mixtas, sin embargo, dentro de estos criterios se señala que estos mínimos - deberán aumentarse en forma proporcional de acuerdo a la diversidad de puestos y niveles de trabajo que existan en la empresa, - de acuerdo a la variedad y complejidad de los procesos tecnológicos que se realicen en ella y de acuerdo también a la naturaleza de la maquinaria y equipo empleados; así mismo señala que en las empresas con 20 o más trabajadores se recomienda integrar una so la Comisión Mixta, la cual puede contar con Subcomisiones en razón de la dispersión geográfica de los establecimientos de la empresa, de sus características tecnológicas o la cantidad de mano de obra que ocupe; no siendo necesario el registro de dichas subcomisiones.

El Tercer Criterio señala los requisitos mínimos que - deben reunir los representantes de los trabajadores y de los pa- trones.

Los representantes de los trabajadores deben:

- a).- Ser trabajadores de la empresa;
- b).- Ser mayores de edad;

- c).- Saber leer y escribir;
- d).- Tener buena conducta; y
- e).- Ser designado por los trabajadores, en el caso de que exista sindicato será conforme a las disposiciones estatutarias del sindicato, a falta de éste, ser electo en asamblea de los trabajadores de la empresa.

Por su parte los representantes del patrón deben:

- a).- Ser mayores de edad;
- b).- Saber leer y escribir;
- c).- Poseer conocimientos técnicos sobre las labores y procesos tecnológicos propios de la empresa.
- d).- Ser reconocido por su buena conducta; y
- e).- Ser designado por el patrón o su representante legal

El Cuarto criterio establece que se podrán constituir más de una Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento cuando las relaciones laborales así lo requieran.

El Quinto criterio establece que trabajadores y patrones deberán elaborar las Bases Generales de Funcionamiento de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento que podrán--contener los siguientes aspectos:

- a).- Funciones que la Ley Federal del Trabajo establece para -- las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- b).- Funciones específicas que deberán realizar.
- c).- Organización interna de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento
- d).- Duración en el cargo de los representantes.
- e).- Periodicidad y condiciones de las reuniones.

- f).- Normas de operación para el registro y control de sus actividades.
- g).- En su caso, normas de operación a que se deberán sujetar -- las subcomisiones y periodicidad en que presentarán sus informes.

Otro de los criterios recomienda que la Comisión Mixta lleve un seguimiento escrito de sus actividades.

El último criterio establece que una vez constituida -- la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento, se deberá -- dar aviso a la Dirección General de Capacitación y Productividad (antes UGECA, Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y -- Adiestramiento), empleando para ello la forma administrativa que para tal fin existe, esto, en caso de que la empresa tenga su do micilio dentro del Distrito Federal; en el supuesto de que la em presa tenga su domicilio en el interior de la República, la forma respectiva deberá presentarse a través de las Delegaciones Fe derales del Trabajo. En el caso de aquellas empresas que por razón de su actividad no se encuentren sujetas a la jurisdicción -- federal, deberán registrarse a través de las autoridades locales del trabajo.

FUNCIONES.- Debe establecerse antes que nada que las -- funciones a realizar por una Comisión Mixta de Capacitación y -- Adiestramiento en términos generales, adquiere tres modalidades; esto es, las funciones a realizar por dichas Comisiones pueden:-

a).- Ser realizadas directamente por ella misma;

b).- Ser realizadas a través del Departamento de Personal, de -- Recursos Humanos o de Relaciones Industriales o;

c).- Ser realizadas por medio de un Agente Externo (profesio--
nista especailizado, institución, despacho, etc.)

Como se aprecia, si bien es cierto que las diferen--
tes funciones a cumplir por una Comisión Mixta de Capacitación
y Adiestramiento pueden ser realizadas por elementos diferen -
tes a ella; en todos los casos sus integrantes deberán ejercer
una participación, no importa lo reducida que ésta sea; ya que
aún en funciones y actividades llevadas a cabo por el Departam--
ento de Personal o bien por un Agente Externo, las CMCyA debu
rán conocer del desempeño y realización de las tareas efectua--
das por parte de estos elementos.

Ahora bien, las funciones a realizar -ya sea de manera
directa o indirecta- por parte de las CMCyA son las siguientes
tes:

DETECTAR LAS NECESIDADES EN MATERIA DE CAPACITACION Y ADIESTRAM
MIENTO.- Esto significa que, preponderantemente los componen--
tes de las CMCyA deberán ser los encargados de llevar a efecto
el proceso de detección de necesidades.

Si bien es cierto que el llevar a cabo el proceso de
detección no resulta difícil, tampoco es menos ciertos que su
ejecución requiere de ciertos conocimientos y experiencia en -
la materia; en tal virtud, se puede dar el caso de que la de--
tección de necesidades la realice el Departamento de Personal-
(auxiliado por las CMCyA) o bien por un agente externo (auxi--
liado por las CMCyA).

¿De qué dependerá que las CMCyA realicen de manera -
directa el proceso de detección de necesidades? Dependerá de -

. . . . lo siguiente:

- De que tenga conocimientos suficientes y capacidad para su --
realización
- De que tenga tiempo para lograrlo
- De las facilidades que le pueda otorgar el patrón
- Del número de puestos de trabajo a detectar y;
- Del número de trabajadores que integren la Unidad a detectar

Como se aprecia, el detectar necesidades de capacitación y adiestramiento es una labor compleja y delicada, por lo mismo, los integrantes de las CMCyA deberán ponderar y predeterminar sus tareas y actividades específicas a realizar, ello con el propósito de no comprometerse en funciones que definitivamente no cumplan con oportunidad y acierto. Resulta en todo caso, más sano el que las propias CMCyA, establezcan con mayor precisión sus posibilidades y expectativas, de tal manera que, dado el caso, los otros dos elementos (Departamento de Personal y/o Agentes Externos) sean quienes se avoquen a estas tareas; constriñéndose las CMCyA a auxiliarlos en el logro de este propósito.

Es seguro de que esta actividad es importante en razón de que si no se sabe en qué actividades de la empresa, en qué puestos y a quiénes se va a capacitar o a adiestrar, ello equivale a tratar de implantar un plan de capacitación y adiestramiento sin tener el menor conocimiento de lo que se hace; y mucho menos que esto, equivale a desconocer qué tipo de plan -- implantar, a dónde, a quién, cuándo y en dónde. Por esto, es -- vital saber dónde y a quién se va a capacitar o a adiestrar pa-

. . . ra que las acciones que se emprenda, estén bien enfocadas y con ello obtener los resultados deseados, logrando así - cumplir eficazmente la obligación de capacitar y adiestrar a - los trabajadores.

Dentro de las acciones que se han desarrollado en el país, han llegado a obtenerse logros significativos en los aspectos relacionados con la capacitación y el adiestramiento -- sin embargo, es necesario reconocer que existen grandes deficiencias y problemas debido a que, cuando se llevan a cabo programas en esta materia, se aplican, por lo general, técnicas derivadas de modelos desarrollados en el extranjero, las cuales, en muchos casos, son inadecuadas con respecto a las características del aparato productivo nacional.

La detección de necesidades, cuando se ha llevado a cabo, se ha dirigido al análisis de las necesidades manifiestas de capacitación y adiestramiento, es decir, formación para el personal de nuevo ingreso, de promoción y de actualización. Sin embargo, a la detección de necesidades encubiertas, no se le ha dado la importancia debida y por tanto, las acciones que se emprenden en materia de Formación Profesional, resultan incompletas.

Por lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, elaboró y divulgó una metodología para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento (17), en la que se plantea una modificación a las metodologías conven-

(17) U.C.E.C.A. "GUIA TECNICA PARA LA DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO". p. 57

. . . cionales, proponiendo el establecimiento de un sistema- que, mediante el descubrimiento de las discrepancias que exis- tan entre lo que DEBE HACERSE y lo que SE HACE en la empresa, - analice las necesidades manifiestas y detecte las encubiertas.

Ahora bien, enmarcando la palabra necesidad, ésta - siempre nos da la idea de carencia o ausencia de algún elemento para el funcionamiento eficiente de un sistema; así por ejem- plo: el hambre es la necesidad de alimentarse, es decir, caren- cia de elementos que permiten el funcionamiento eficiente de un organismo.

Entonces, al hablar de necesidades de capacitación y adiestramiento, se puede decir que éstas se refieren a las caren- cias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización; sin embargo, no - es posible hablar de necesidades sin saber cuáles son los ele- mentos apropiados para que la empresa, como sistema, funcione-- eficientemente. Por tanto, la detección de necesidades de capa- citación y adiestramiento debe ser un estudio COMPARATIVO entre la manera APROPIADA de trabajar y la manera como REALMENTE se - trabaja; por ejemplo: si se dijera que una mecanógrafa debe es- cribir 50 palabras por minuto sin cometer errores y si escribe- realmente 20 palabras por minuto con un número "X" de errores, - se encuentra una deficiencia cualitativa y cuantitativa, de lo- que se deduce la necesidad de aumentar la velocidad y mejorar - la calidad al escribir a máquina. Este tipo de comparaciones en la ejecución, son las que van a detectar las necesidades de for- mación existentes.

Por lo anterior: " SE PUEDE HABLAR DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO, CUANDO EXISTE UNA DISCREPANCIA- ENTRE LO QUE DEBIERA HACERSE Y LO QUE REALMENTE SE HACE".

Los objetivos que pretenden alcanzarse con el uso de la metodología que se propone son, entre otros, los siguientes

- a).- Identificar necesidades de capacitación y/o adiestramien-
to
- b).- Definir si los problemas son de capacitación o de adies--
tramiento
- c).- Determinar las prioridades de las acciones de capacita- -
ción y/o adiestramiento:
 - c.1 Definiendo a qué áreas del aprendizaje (motriz, cogno-
sitiva, afectiva) se va a dirigir la instrucción.
 - c.2 Precizando los tipos de capacitación y/o adiestramien-
to para cada uno de los niveles ocupacionales.
 - c.3 Seleccionando y agrupando al personal a instruir, de-
acuerdo con las necesidades del puesto que desempeña.
- d).- Calcular el tiempo en el que las necesidades de capacita-
ción y/o adiestramiento serán satisfechas, programando --
las acciones de acuerdo con los niveles que conforman la-
estructura orgánica de la empresa.

La detección de necesidades se logra con base en una comparación, por medio de la cual se localizan las discrepan--
cias entre lo que debiera HACERSE y lo que SE HACE, para ello,
es necesario llevar a cabo un procedimiento dividido en cuatro
fases:

FASE 1: SITUACION IDONEA

**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

FASE 2: DETERMINAR SITUACION REAL

FASE 3: ANALIZAR COMPARATIVAMENTE LAS DOS FASES
ANTERIORES, LA 1 CONTRA LA 2

FASE 4: NECESIDADES DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

En la primera fase, se empieza por determinar qué es lo que debe HACERSE en la empresa. Esto debe estar precisado -- con anterioridad por los directivos de la misma, y en caso de -- que no sea así, para llegar a su definición, podrán tomarse en cuenta los siguientes factores: Recursos Materiales, Activida-- des, Requerimientos, Indices de Eficiencia, Ambiente Laboral -- Físico y Medidas de Seguridad.

Con los seis factores enunciados, se llega a determinar lo que debe hacerse en la empresa; es decir, la situación -- idónea. Deben tratar de establecerse dichos factores no con base en un análisis de la situación actual de la empresa, sino es tableciéndolo que la empresa DEBIERA SER y los trabajadores -- DEBIERAN HACER.

Ya en la segunda fase, una vez planteadas la Situa-- ción Idonea, debe determinarse por medio de una investigación, -- la Situación Real, para contar con el segundo parámetro de comparación; es decir, investigar lo que ES y se HACE actualmente en la empresa, a través de diferentes medios tales como la en-- trevista, cuestionarios, pruebas, etc.

Posteriormente en la Tercera Fase, como su nombre lo indica, se hace una comparación entre lo que debe hacerse en la empresa y lo que en realidad se hace, con lo cual se obtienen -- resultados que automáticamente nos llevan a la Cuarta Fase, en-

. . . donde ya se podrá determinar si las discrepancias encontradas se refieren a necesidades de :

- La empresa
- La empresa y el Trabajador en conjunto
- El Trabajador

Los dos últimos tipos de discrepancias son las necesidades de Capacitación y Adiestramiento, las cuales se pretende que a través de la utilización de este método, se detecten; no quiere decirse con esto, que las primeras necesidades detectadas carezcan de importancia, sino que deben cubrirse a la brevedad posible, planeando la superación de todas en su conjunto.

Hecho lo anterior, se estará ya en posibilidades de formular planes y programas de Capacitación y Adiestramiento debidamente orientados.

Como acabamos de mencionar, otra de las importantes funciones que tiene que llevar a cabo la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es la de DISEÑAR, ELABORAR, IMPLANTAR Y VIGILAR LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. En el desempeño de esta función, los integrantes de las CMCyA estarán, también, en una triple posibilidad; es decir, el diseñar y elaborar los planes y programas de capacitación y adiestramiento, los podrán ejecutar éstas de manera directa, o bien el Departamento de Personal, o, incluso, un Agente Externo; sin embargo, en todos los casos, ineludiblemente, las CMCyA deberán vigilar el estricto cumplimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento implantados en una empresa determinada.

Para poder orientar a las CMCyA en esta segunda función, se hace necesario de manera sucinta, el definir algunos de los conceptos a manejar en esta parte del proceso.

- Plan de Capacitación: Es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que -- supone una ordenación general de actividades para presentar -- una visión integral de los programas que lo componen. El plan de capacitación es pues la estrategia general a seguir en la materia a fin de dar cumplimiento de objetivos planteados. -- Plan de capacitación y adiestramiento sólo existe uno, por -- muy grande que sea la Unidad Económica a capacitar. Para el -- diseño y elaboración del Plan de Capacitación y Adiestramiento se puede seguir una metodología inductiva, o sea ir de lo particular a lo general; o bien, deductiva, ir de lo general a lo particular.

Los requisitos que deberá reunir el Plan, de acuerdo a lo que establece el artículo 153-Q del Capítulo III Bis del Título Cuarto de la Ley Federal del Trabajo, son los siguientes :

- a).- Referirse a períodos no mayores de cuatro años;
- b).- Comprender todos los puestos y niveles existentes en la em presa;
- c).- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa;
- d).- Señalar el procedimiento de selección, a través del cual -

se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría;

- e).- Especificar el nombre y número de registro en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras; y,
- f).- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Ahora bien, ¿De qué elementos se integra el Plan de Capacitación y Adiestramiento?

Fundamentalmente un plan se integra de Programas de Capacitación y Adiestramiento. Un programa es la parte de un plan de Capacitación y Adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos y de una manera pormenorizada, las acciones de capacitación y adiestramiento que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional. En consecuencia la Unidad Económica o Centro de Trabajo a capacitar, deberá siempre elaborar varios programas de capacitación; es decir, siempre se hablará en plural, puesto que existirán dos o más programas a realizar al interior de una Unidad Económica de producción o de servicios. Así, se tiene que existirán programas de capacitación y adiestramiento por:

- a).- AREAS DE TRABAJO
- b).- PUESTOS DE TRABAJO
- c).- ESPECIALIDAD
- d).- SUCURSALES

Finalmente, ¿Con qué acciones fundamentales se cumple un programa de Capacitación y Adiestramiento?

Simple y sencillamente con cursos. Esto quiere significar que la suma de los cursos a realizar constituirán un programa determinado de capacitación y adiestramiento. Adicionalmente, existen los llamados eventos de capacitación y adiestramiento, los cuales se pueden definir como la actividad de enseñanza-aprendizaje de duración mínima y de ejecución normalmente unitaria.

Por curso se entenderá el conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje para la adquisición o actualización de las habilidades y de los conocimientos relativos a un puesto de trabajo y cuya reunión conforma un programa de capacitación y adiestramiento.

La última función de las CMCyA es la de AUTENTIFICAR LAS CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES; siendo ésta una de las actividades más delicadas y trascendentes de los integrantes de las CMCyA, ello es debido a que una Constancia de Habilidad Laboral no surte efecto en tanto no sea autenticada por los representantes de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

El autenticar una Constancia de Habilidad Laboral, por parte de los representantes de las CMCyA implica, necesariamente, el haber llevado a cabo una estricta vigilancia (directa) sobre el proceso de capacitación y adiestramiento, el realizar una evaluación sobre todos y cada uno de los cursos, así como de los resultados obtenidos por sus participantes; --

. asimismo, el realizar un seguimiento minucioso sobre la aplicación -directa o indirecta- de: los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes obtenidas por el participante en los diferentes cursos o eventos de capacitación y adiestramiento.

En resumen, el hecho de autenticar una Constancia de Habilidad Laboral implica una gran responsabilidad por parte de las CMCyA ya que al hacerlo, le darán toda la validez -- jurídica al proceso; lo cual se traducirá en una manifiesta -- comprobación de que el patrón ha cumplido con la obligación -- de otorgar capacitación y adiestramiento a los trabajadores.-- Por otro lado, la expedición de las Constancias de Habilidades-Laborales y su correspondiente autenticación por parte de -- las Comisiones Mixtas, será prueba fehaciente de que los trabajadores han sido capacitados y adiestrados en su puesto de - trabajo.

Como se aprecia, el proceso de la autenticación re quiere también de un cuidado esmerado así como de una organiza ción a toda prueba por parte de los integrantes de las Comisio nes Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Serán pues, estos entes dialécticos (las Comisiones-Mixtas de Capacitación y Adiestramiento), las que en un clima de responsabilidad, decidan para cada trabajador, sobre su pro cedencia o no, en cuanto a autenticarles sus Constancias de Habilidades Laborales.

SU FUNCIONAMIENTO.- Ha quedado bien establecido que la participación de las Comisiones Mixtas de Capacitación y --

. . . . Adiestramiento en todo lo relativo al proceso de capacitación y adiestramiento tiene tres modalidades:

- a).- De manera directa
- b).- A través del Departamento de Personal
- c).- A través de Agentes Externos

Ahora bien, no basta con que los integrantes de las CMCyA conozcan lo que deben hacer (sus funciones y responsabilidades) es menester, que antes que nada y por encima de todos sus integrantes se encuentren debidamente capacitados, y sobre todo motivados; asimismo, deberán estar dotados de todos los instrumentos técnicos y administrativos que les conduzcan al cabal cumplimiento de sus tareas. Por otra parte, se hace necesario que se tenga en cuenta que no basta con que las CMCyA se encuentren integradas e incluso se hayan registrado; es absolutamente necesario que más que lo anterior, que funcionen, pero que funcionen verdaderamente, con espíritu de servicio y de compañerismo, con devoción y con entrega, sin atender ningún otro interés que no sea el de elevar urgentemente los niveles de productividad en los centros de trabajo, así como dignificar al hombre que trabaja, tal y como lo ha establecido el espíritu de la Ley.

Concientes de lo anterior, se hace imprescindible -- apoyar --sistemática y permanentemente-- a los componentes de -- las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Por otro lado, ¿Porqué la existencia de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento?

Siendo las CMCyA el Órgano bipartito y paritario de-

. . . . carácter técnico-administrativo encargado de vigilar, supervisar y coordinar todas y cada una de las acciones de capacitación y adiestramiento, es en ella sobre la que recae toda la responsabilidad del proceso.

La participación paritaria en el proceso interno de capacitación y adiestramiento, convalidará los programas e incluso los cursos mismos que sobre las diferentes materias se imparte; esto es, al establecer un sistema participativo, y -- dársele voz y voto a los trabajadores, el sistema de capacitación y adiestramiento se hace más auténtico, ya que tiene el aval de los sujetos y actores de la capacitación: los trabajadores.

La intervención responsable de las CMCyA es la única vía organizada para establecer un sistema de capacitación y adiestramiento en el que se conjugan la participación y la -- eficacia. De no ser así, se cae en un sistema paternalista y -- con visos eminentemente populistas.

CAPITULO TERCERO
ALGUNOS PROBLEMAS QUE PRESENTA
LA FORMACION PROFESIONAL EN
MEXICO

A. Problema que Presenta el Manejo de los conceptos de Formación Profesional, Capacitación y Adiestramiento.

Es frecuente encontrar posiciones apriorísticas que le asignan a la Educación y a la Formación Profesional -como una de sus formas particulares-, un valor intrínseco que se asocia, en términos casi inmediatos, a problemas tales -como las expectativas de movilidad social ascendente; mayores índices de rendimiento en la producción; mejor retribución salarial a la fuerza de trabajo con capacidades aprendidas, etc.

A la Formación Profesional se le atribuyen diversas virtudes que se ven fortalecidas por apreciaciones de carácter institucional. Muchos intentos por explicar la situación de atraso de los países de América Latina y del llamado Tercer Mundo respecto a las naciones desarrolladas, utilizan, en la confrontación, este tipo de argumentos y razonamientos cuya expresión más amplia destaca las fuertes diferencias culturales existentes entre ambos polos de desarrollo. Las barreras culturales aparecen dentro de estos esquemas bajo la forma de obstáculos para el desarrollo, o sea, formas particulares de la resistencia que las estructuras tradicionales oponen a la lucha para lograr la modernización y el desarrollo de los países atrasados. (1)

(1) Gino, Germani. LA SOCIOLOGIA EN AMERICA LATINA, p. 16.

Incluso se ha pretendido efectuar una innovación conceptual para caracterizar el atraso de esos países, sosteniendo a este respecto, que sería más correcto hablar de países sub-capacitados que de países subdesarrollados, puesto que el subdesarrollo no es causa sino efecto de las deficiencias educativas y la insuficiente Formación Profesional.

Estas afirmaciones extremas se fundan en lo que podríamos llamar una sobrevaloración del papel de la educación; sin pretender detenernos demasiado en este punto, trataremos sin embargo de esbozar el esquema subyacente de estos enfoques que supeditan, en gran medida, la modernización a una expansión efectiva de la educación en sus diferentes formas.

Es evidente que se tiende a transformar el fenómeno educativo en una variable independiente, que determina el comportamiento del resto de los factores que conforman la sociedad expresados en términos de variables e indicadores dependientes; destacan sobre todo, las variables económica y política.

En cuanto al problema de la estratificación Social, tal como veremos, la educación jugaría un papel fundamental en los procesos de tránsito ascendente o descendente dentro de la pirámide social. Por lo tanto, nos encontramos ante una supuesta situación de hiperdeterminación, en la que un factor afecta fuertemente el comportamiento económico, social y político de una sociedad dada. El efecto que provoca

...esta determinación cambia de acuerdo a las características de la variable o factor en cuestión.

Por ejemplo -por referirnos a algunos de los efectos-, se sostiene que una mayor extensión de la educación afectaría positivamente a la economía en el sentido de favorecer el rendimiento del factor trabajo, contribuyendo con ello a una dinamización de la producción bajo la forma de incrementos en la productividad. (2) Sobre la variable política, el esquema considerado le otorga a la educación un efecto positivo en el sentido de asegurar mayores niveles de participación institucional de las masas, perfeccionándose así el sistema democrático.

Finalmente, el efecto que la educación ejercería sobre la estratificación social, aparece ligado al papel de instrumento de selección y promoción social que el sistema educativo cumpliría en la sociedad.

El fundamento que rige lo anterior reside en concebir, tanto a la educación como a la sociedad, bajo la forma de dos estructuras piramidales relacionadas por una suerte de correspondencia necesaria. Cuanto más alto se logra llegar en la pirámide escolar, más elevado será el estrato al que se accederá en la pirámide social. En este sentido, perfeccionando el sistema educativo, se lograría una afectiva democratización de la sociedad, que se expresaría en la sustitución de la estructura piramidal por una estructura rectangular. Esta

(2) Engamez, Pablo. ADIESTRAMIENTO EN PLANTA: UNA FORMA PRÁCTICA PARA RESOLVER EL PROBLEMA DE LA CAPACITACION INDUSTRIAL EN MEXICO, p. 53.

. . . . rectangularización de la pirámide escolar tendría un efecto similar sobre la sociedad, la que también ajustaría su forma geométrica a la nueva situación. Este esquema de la educación como factor de movilidad social ascendente experimenta ciertas variaciones en los modelos en los que se introduce el concepto de clases sociales en la estructuración de la sociedad. Pero aún en estos casos, la educación tampoco pierde su papel de promotor social, en cuanto que una vez que se alcanza cierto nivel educativo, se pasaría de la condición de explotado a la de explotador. El problema de la propiedad sobre los medios de producción se deja de lado y, concebida en estos términos, la educación se transforma en el agente de diferenciación social por excelencia.

La imagen de la educación como instrumento de movilidad social ascendente ha logrado imponerse en vastos sectores de la sociedad; sectores que depositan sus esperanzas de ascenso en la posibilidad de acceder a un mejor nivel educativo. Si bien esto obedece fundamentalmente a un efecto ideológico inducido, no faltan los traficantes de ilusiones que llaman sus arcas ofreciendo cursos de belleza, de secretariado, de lectura veloz, etcétera, prometiéndoles dinero y prestigio e insertando la publicidad para sus instituciones en fotonevulas y publicaciones dirigidas a los sectores culturalmente más atrasados y explotados de la sociedad.

Ahora bien, el eje fundamental de nuestro trabajo no es la educación en general, ni el estudio de los supuestos efectos que la misma ejercería sobre la economía, la política y la movilidad social, nuestro interés se centra en la formación profesional de la fuerza de trabajo, aspecto que si bien

. . . pertenece en alguna medida al fenómeno educativo, posee una especificidad propia que, a nuestro modo de ver, se articula con la naturaleza particular de los procesos de trabajo en las esferas de la producción.

Son frecuentes las argumentaciones que le atribuyen a la Formación profesional una serie de virtudes que se fundan en una caracterización tan amplia de la misma, que olvidan las particularidades bajo las cuales se manifiesta ésta. Lo anterior se convierte en un obstáculo que impide visualizar, en términos reales y de efectividad, el papel que cumple la Formación profesional. No cabe duda que la generalización extrema oculta las formas particulares y las distorsiona, mutilando artificialmente las diversidades, para llegar por esta vía a la construcción de una formulación tan abstracta que carece de todo valor operativo. En estas concepciones, a la Formación profesional se le asigna mecánicamente una doble función: por un lado, se subrayan sus alcances sociales en el sentido promocional, tal como lo señalamos anteriormente; y, por otro lado, se insiste en su positiva contribución al desarrollo económico. (3)

A nuestro modo de ver, la carencia que se advierte en este tipo de enfoques consiste en la separación de la formación profesional de las condiciones reales en las que está inmersa. Esta omisión conduce a una conceptualización vacía que ofrece resistencia a la efectiva comprensión de la Formación Profesional. Empero, no podemos hablar de la formación -

(3) CINEFOR. NUEVAS TENDENCIAS DE LA FORMACION PROFESIONAL, - p. 15

. . . Profesional abstractamente; debemos ubicarla en un -- contexto del cual forma parte a un grado tal que, separada -- del mismo, pierde su contenido real. El contexto al cual nos referimos lo constituyen las condiciones concretas en que se cumplen los procesos de trabajo. Esta afirmación es, para nosotros, un principio metodológico que hemos tratado de respetar en nuestro estudio. La relación orgánica de la Formación Profesional con las condiciones efectivas bajo las cuales se estructura la producción, determina a tal punto el carácter de la primera que, fuera de este contexto, pierde toda su riqueza particular.

Una segunda perspectiva para la caracterización de la Formación Profesional está dada por el estudio de las circunstancias que estimulan la necesidad de su aplicación y desarrollo, poniendo especial énfasis en los requerimientos que se plantean a partir del individuo. Pero nos encontramos una vez más ante una conceptualización que define el contenido esencial de la Formación Profesional a partir del papel selectivo y promocional que ésta cumpliría en los procesos de tránsito social ascendente.

Algunos afirman que la sociedad moderna es permeable y que el status, la posición, no depende ya de las relaciones de parentesco con las familias dirigentes, sino de la eficiencia personal, de la capacitación de cada individuo. Es conquistado por el esfuerzo de cada uno en la obtención del dinero, de la educación, o derivada de las posibilidades individuales de prestar servicios a la comunidad. Los cambios de status son frecuentes y hay centenares de ejemplos de hombres del pueblo que llegaron a la cúspide de la sociedad. Esta for

. . . no ingenua de concebir la sociedad, el individuo y la educación, enturbia la efectiva estructuración social de la - sociedad, pero tiene sin embargo, la virtud de ejemplificar - de manera bastante difusa, y por lo tanto un poco sutil, la - mistificación de la que es objeto la formación profesional -- concebida como variable independiente de la movilidad ya no - social, sino individual, a través de los escaiones de la so- - ciedad. El carácter social aparece aquí por la vía de la agre- - gación algebraica: la suma de movilidades individuales garan- - tizaría el efecto social. (4)

Otros enfoques del problema tienden a destacar el - efecto económico de la Formación profesional; y uno de los ar- - gumentos esgrimidos desde éste ángulo, supone la existencia - de una demanda creciente de las necesidades de calificación - de la fuerza de trabajo ante la permanente innovación tecnoló- - gica. Pero nuevamente la generalidad en el tratamiento del -- problema nos empaña el horizonte.

Por un lado, son marcadas las imprecisiones concep- - tuales que hay en el manejo del término calificación, inter- - pretándolo como sinónimo de especialización. La especializa- - ción expresa, ante todo, la habilidad o destreza adquirida pa- - ra la ejecución de una tarea definida en un proceso dentro -- del cual la misma no es más que un elemento o momento del con- - junto; es un concepto que está íntimamente ligado a la frag- - mentación del proceso de trabajo en la división capitalista - de la producción.

(4) Vidart Novo, Gabriel. CALIFICACION Y ADMINISTRACION EN EL PROCESO DE TRABAJO, p. 24,25

La calificación, por el contrario, implica un conocimiento teórico y práctico que va más allá del ejercicio repetitivo y monótono de una función parcial. Requiere el dominio del proceso en toda su extensión o, por lo menos, en gran parte. Pero calificación supone, ante todo, que el trabajador no sólo se limite a la ejecución de ciertas operaciones, sino además que participe activamente en la concepción de su trabajo y producto.

Esta puntualización aparentemente semántica tiene gran importancia en el estudio de la formación profesional ya que el manejo apresurado de estos conceptos es la fuente de muchas interpretaciones equivocadas.

Volviendo ahora sobre el tipo de enfoques a los que nos referíamos, encontramos en los mismos la tendencia a señalar que el rápido crecimiento de la tecnología en el proceso de la producción se traduce correlativamente en mayores necesidades de formación profesional de la mano de obra, dada una supuesta complejidad creciente en las operaciones comprendidas en el proceso de trabajo. Se afirma que como consecuencia de los avances tan rápidos de la tecnología, día a día se hace más patente una demanda constante de adiestramiento.

El problema formulado en los términos anteriores es sumamente general y abstracto. Así, podemos convenir en que los cambios introducidos en la tecnología afectan notablemente los procesos de trabajo y que esto se traduce a su vez en la necesidad de una adecuación de la formación profesional; pero, ¿cómo y hacia quién debe dirigirse? Con la mecanización cada vez más extendida, las tareas propias de la concepción -

. . . . tienden a separarse de las relativas a la ejecución directa. Como es obvio, la Capacitación y el Adiestramiento se deben diferenciar a partir de esta dicotomización objetiva, verificable empíricamente en el proceso de trabajo. Las necesidades de formación que surgen en el momento de la concepción difieren de las que emanan del momento de la ejecución. Por lo tanto, no se trata sólo de decir que la innovación tecnológica trae consigo nuevas necesidades de formación profesional, sino que se debe identificar en términos concretos la naturaleza específica de la nueva demanda. Si no respondemos a esta cuestión, no se aporta nada a la elucidación del problema. (5)

(5) Vidart Novo, Gabriel. Op. Cit., p. 27

B. Obstáculos de la Capacitación y el Adiestramiento
en su aplicación práctica

Son muchos y de muy diversa naturaleza los obstáculos que enfrenta en el terreno de los hechos la Capacitación y el Adiestramiento, los cuales desafortunadamente lejos de disminuir a través de los años se han ido incrementando de manera alarmante. En este Capítulo me ocupo de analizar en forma breve algunos de esos obstáculos, mismos que van desde algo que parece tan ajeno al problema como la desnutrición, hasta la falta de interés en ser capacitado.

DESNUTRICION EN MEXICO.- Sufrimos en México un grave problema que quizás sea la barrera más grande para lograr la Capacitación, la productividad y el desarrollo en nuestro país; dicha barrera es la desnutrición que padece nuestro pueblo hasta en un 40% de sus habitantes y lo más serio, es que este problema se va agravando año con año. (6)

Si se revisan los datos históricos sobre las características de la alimentación mexicana, es muy notable el hecho de que éstos han sido muy constantes a través del tiempo; desde la Conquista hasta la fecha han predominado los alimentos autóctonos: maíz, frijol, chile, jitomate y varios más. - La Colonia, a pesar de haber representado un impacto cultural muy brusco y el choque de dos tipos de alimentación tan dis-

(6) Camacho Griensen, Armando. DESNUTRICION EN MEXICO, UNA BARRERA PARA LA CAPACITACION, PRODUCTIVIDAD Y DESARROLLO. - Conferencia.

. . . tintos, no causó en la población natural los cambios que se hubieran esperado; se puede decir al respecto que más alimentos aportó México a España y al mundo, que lo contrario. Aquí, quizá el cambio más importante fue de tipo negativo, una gran disminución en el consumo de la alegría, importante variación del maíz considerado por los naturales un alimento "de los Dioses", el cual finalmente fue prohibido; las principales adquisiciones: café, azúcar y productos de trigo no son muy valiosos nutricionalmente. Los alimentos de origen animal, carne, leche y huevos, fueron más para los criollos, las mayorías sólo aceptaron dichos alimentos dentro de sus hábitos como comidas excepcionales, para los días de fiesta o de mercado.

Pero en los últimos años los hábitos alimenticios del país han estado recibiendo un impacto mayor que el que han tenido en todos los 460 años previos. Esta tendencia al cambio se debe fundamentalmente a que México ha dejado de ser un país esencialmente agrícola para pasar a ser lo que ahora se denomina como país en desarrollo. La mitad de la población ya no se dedica a la agricultura y la otra mitad ha cambiado sus prácticas. Lo fundamental para la alimentación es que las familias rurales, que todavía hace años eran esencialmente autoconsumidoras, o sea que comían lo que ellas mismas producían, ahora se han integrado muy rápidamente al sistema comercial. (7)

Entre los factores sociales que más directamente es

(7) Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. ALGUNOS DATOS SOBRE LA ALIMENTACION NACIONAL, p. 43

. . . . tdn afectando los hábitos de consumo de alimentos se pueden anotar:

- a).- Ha aparecido una tremenda expansión de varios sistemas comerciales, de red nacional, que, a partir de la Ciudad de México, y otras grandes ciudades, penetra cada vez más hasta las pequeñas comunidades, vendiendo alimentos atractivos por su sabor y presentación: refrescos, paste litos, pastas, galletas, bebidas alcohólicas, etc. Este desarrollo comercial está relacionado con el crecimiento constante de ciertas industrias transnacionales que tienen mayores márgenes de utilidad debido a una mejor tecnología de producción y distribución; así, por ejemplo, se sabe que una sola compañía de harinas refinadas logró más de 400 mil puntos de venta en el país.
- b).- Se encuentra presente una verdadera explosión de los medios masivos de comunicación; en la década de 1960 se extendió el radio de transistores, que rápidamente alcanzó a la mayoría de las familias rurales, posteriormente se extendió la televisión, y en la actualidad se están extendiendo rápidamente los sistemas de videograbación. Los que dirigen estos medios insistentemente tratan de inducir el cambio a lo que llaman "modernización" en la alimentación, que corresponde al consumo de los productos industrializados mencionados.
- c).- Ha cambiado rápidamente la estructura de la demanda de alimentos, debido al crecimiento desmesurado de polos de atracción; por un lado, las grandes ciudades, que crecen a grandes pasos en poder adquisitivo y en población, y, por otro, el crecimiento de grandes compañías procesado-

. . . . falta de alimentos en la población que por sus escasos recursos no pueden escoger su dieta, sino que ahora se agrega otro, el del sector que está incorporado al sistema comercial y que puede escoger sus alimentos, pero que lo está haciendo muy mal y que por lo tanto sufre de múltiples alteraciones nutricionales y aún de trastornos metabólicos, condicionados por el exceso de azúcar, de grasas, de harinas refinadas y de alimentos de origen animal incorrectamente seleccionados y consumidos. En estas condiciones no es raro encontrar una combinación de desnutrición con obesidad, hipertensión y arteroesclerosis. Esto muestra que México se encuentra cercano ya a un curioso punto de desequilibrio nutricional, en el que la mitad de las muertes están asociadas a la falta de alimentos; en los niños pobres, por la interacción entre la desnutrición y la infección; y, la otra mitad, en los adultos del medio urbano, por causa de enfermedades arteroescleróticas, infartos, accidentes vasculares cerebrales, diabetes y enfermedades hepáticas, asociadas a dieta desbalanceada, incluyendo el alto consumo del alcohol. (9)

Sería difícil decir en el momento actual cómo se inició el nuevo patrón de demanda comercial de alimentos que se ha estado comentando, no se sabe si fueron los nuevos sistemas de industrialización y distribución masiva que cambiaron los patrones de consumo de las clases media y alta, o que fue la tendencia a imitar la dieta norteamericana la que abrió el camino a la comercialización de los productos animales y los derivados de los azúcares y harinas; pero, la prin-

(9) Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Op. - - Cit., p. 50

. . . falta de alimentos en la población que por sus escasos recursos no pueden escoger su dieta, sino que ahora se agrega otro, el del sector que está incorporado al sistema comercial y que puede escoger sus alimentos, pero que lo está haciendo muy mal y que por lo tanto sufre de múltiples alteraciones nutricionales y aún de trastornos metabólicos, condicionados por el exceso de azúcar, de grasas, de harinas refinadas y de alimentos de origen animal incorrectamente seleccionados y consumidos. En estas condiciones no es raro encontrar una combinación de desnutrición con obesidad, hipertensión y arteroesclerosis. Esto muestra que México se encuentra cercano ya a un curioso punto de desequilibrio nutricional, en el que la mitad de las muertes están asociadas a la falta de alimentos; en los niños pobres, por la interacción entre la desnutrición y la infección; y, la otra mitad, en los adultos del medio urbano, por causa de enfermedades arteroescleróticas, infartos, accidentes vasculares cerebrales, diabetes y enfermedades hepáticas, asociadas a dieta desbalanceada, incluyendo el alto consumo del alcohol. (9)

Sería difícil decir en el momento actual cómo se inició el nuevo patrón de demanda comercial de alimentos que se ha estado comentando, no se sabe si fueron los nuevos sistemas de industrialización y distribución masiva que cambiaron los patrones de consumo de las clases media y alta, o que fue la tendencia a imitar la dieta norteamericana la que abrió el camino a la comercialización de los productos animales y los derivados de los azúcares y harinas; pero, la prin-

(9) Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Op. - - Cit., p. 50

. . . cipal consecuencia es que por lo menos los mexicanos más ricos los comen exageradamente. Esto es absurdo, ahora todo mundo está de acuerdo en que la dieta norteamericana es -- excesiva, fruto del consumismo, que aparte de los problemas -- de salud que causa, sólo se puede concebir dentro de un contexto socioeconómico de despilfarro, en medio de abundantes -- tierras planas y de humedad o riego, que produzcan cantidades gigantescas de granos. Los Estados Unidos de Norteamérica -- consumen más de una tonelada de cereales por habitante y por año, más cantidades fabulosas de soya, que equivalen al 22% -- de la producción mundial de granos, lo que significa que si -- México tiene como meta alcanzar este modelo -- una dieta norteamericana -- siquiera para el 50% de la población, requeriría -- producir, para fines de siglo, 70 millones de toneladas de cereales y diez de leguminosas. Esto, aparte de injusto, pues -- sólo sería para la mitad de los habitantes, es a todas luces -- imposible; implicaría entre cinco y diez veces la producción -- agrícola actual.

Quizá todavía más peligroso y dañino que imitar su dieta es imitar sus sistemas de producción y distribución. Al consumir un pollo producido por los métodos modernos, se está gastando por lo menos veinte veces más energía que la que este alimento genera en el organismo. Quizá hubo tiempos en que la energía era barata y sobraba, pero ahora no tiene sentido producir con tal derroche: para preparar la tierra y cultivar la con tractores, para producir tantos insumos agrícolas, para cosechar y transportar los granos, para almacenarlos en -- costosos y complicados sistemas, para fabricar forrajes, para mantener a los animales con días artificiales, para sacrifi--

. . . carlos en masa, para congelarlos, distribuirlos y venderlos y para cocinarlos.

Aún países más ricos que México, pero con cierta lógica social, no han aceptado métodos tan absurdos. En Francia, por ejemplo, a pesar de su riqueza, los adultos comen queso, que es una forma de leche fácil de manejar, y los niños leche evaporada o en polvo. Pero en México se empeña en decir -lo cual es imposible que alguien lo crea- que debe haber leche fresca, fría y barata, que llegue bien empacada y con alta calidad a las puertas de las casas de todas las familias mexicanas. (10)

Desafortunadamente la Revolución Mexicana se planteó durante un tiempo el dilema de qué resolver primero, el pan o el acero, si distribuir bienestar, más alimentos, habitación, vestido, salud, educación o ahorrar recursos para invertir en industrialización, y obviamente se inclinó por lo último. Se pensó que primero había que dedicar todo el esfuerzo a industrializar el país, para incrementar los recursos, crear empleos, y a la larga, automáticamente, mejorar la situación alimentaria. Pero después de setenta y nueve años de gobierno revolucionario es fácil darse cuenta de que no fue así, porque se logró el programa económico con un gran incremento de la producción y del Producto Nacional Bruto, pero el nivel de bienestar de las mayorías, en especial la alimentación de los campesinos y trabajadores, sigue mostrando el mismo desolador panorama del que se quejaba el Barón de Humbolt-

(10) Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Op. Cit., p. 55

. . . al final del siglo XVIII, cuando decía: ". . . un tercer obstáculo contra los progresos de la Nueva España y acaso el más cruel de todos es el hambre. Los indios están acostumbrados a contentarse con la menor porción de alimentos para vivir", pero se podría agregar: . . . y las clases dominantes - también se han acostumbrado a acumular sin distribuir. (11)

Ahora bien, después de haber analizado algunos datos sobre la alimentación nacional y refiriéndonos ahora a todas aquellas personas que constituyen la fuerza productiva nacional, podemos afirmar con toda certeza que huevos, carne y leche, raras veces forman parte del desayuno, comida o cena; - por el desorden en la administración del gasto familiar, algunas amas de casa compran galletas o la consabida Coca-Cola, y las que tienen la oportunidad de comprar otro tipo de alimentos, por lo general es también muy pobre en proteínas y calorías.

Sin embargo, lo importante de esto y lo que nos interesa es, con el tipo de alimentación que tienen, ¿en qué condiciones van a su trabajo?

En la mayoría de los casos, los obreros y todas - - aquellas personas que laboran en fábricas, talleres, establecimientos, etc., dentro de un horario de ocho horas, se ven en la necesidad de levantarse temprano para llegar a sus centros de trabajo, así, regularmente lo que la gran mayoría de esas personas toma a esas horas (5:00-6:00 A.M.) es una taza o pocillo de "café negro" y un pan (bizcocho o bolillo). Esto

(11) Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. Op. — Cit., p. 59,60

. . . . evidentemente no constituye ninguna alimentación que pueda dar energías o ánimos para ir a desempeñar las labores del trabajo, empero, la realidad es esa y así sucede a diario; a consecuencia de lo anterior, obviamente que aquellas personas que tomaron ese "alimento" en la mañana temprano, al medio día tengan la necesidad de suspender las labores para tomar algo que mitigue el hambre que a esa hora les viene; lo ideal sería que a esa hora esas personas tomaran alimentos nutritivos que les ayudaran en esa descompensación de iniciar las labores cotidianas con casi nada en el estómago. Sin embargo, la realidad y los hechos nos demuestran que no sucede así, sino que al medio día esas personas ingieren por lo regular tortillas, pan, papas, frijoles, refrescos y en general una serie de alimentos que sólo contienen harina, azúcar, grasas, etc., todos en exceso sin comer algo que les proporcione energía y que por lo tanto les nutra. (12)

Todo lo anterior trae consigo una serie de consecuencias tanto a nivel familiar como a nivel social; efectivamente, el problema se inicia en la familia desde el momento en que los desnutridos padres conciben un hijo, a ello hay que agregar la falta de alimentación adecuada para la madre en el período de embarazo la que continúa con su deficiente alimentación o con una peor; luego del nacimiento del hijo, el cual como consecuencia lógica viene desnutrido, se inician los problemas en el momento en el que el hijo tiene que ir a la escuela, pues es imposible que esa criatura pueda asimilar los

(12) Camacho Griensen, Armando. DESNUTRICION EN MEXICO, UNA BARRERA PARA LA CAPACITACION, PRODUCTIVIDAD Y DESARROLLO Conferencia.

. . . . conocimientos y más difícil aún que pueda desarrollar su capacidad mental, lo que trae como consecuencia necesaria- ese gran problema de bajo rendimiento escolar.

Al transcurrir el tiempo y al acentuarse el bajísimo aprendizaje escolar, aunado a las carencias económicas por el modo de vida que se lleva en la familia, lo que frecuentemente sucede es que el hijo si bien le va, termina su educación primaria o simplemente ni la termina avocándose entonces a buscar empleo de obrero iniciándose nuevamente esa cadena - que ha estado presente durante mucho tiempo en nuestro país y que en nada lo beneficia.

A nivel social podíamos resumir las consecuencias - de la desnutrición en :

- a).- Disminución de la producción
- b).- Reducción de los años laborales
- c).- Aumento en el número de accidentes
- d).- Mayor ausentismo al trabajo y disminución de la calidad del mismo
- e).- Disminución del ingreso familiar y;
- f).- Apatía, somnolencia y falta total de iniciativa

Es importante hacer patente la necesidad que tiene el trabajador de estar bien alimentado y en relación con el - tipo de trabajo que se realiza; tomando así mismo en consideración algunas modificaciones fisiológicas en cuanto al número de comidas que se deben hacer durante la jornada de trabajo.

Estas reformas se han observado en otros países como Francia, Suecia, Estados Unidos de Norteamérica y los re--

. . . . sultados obtenidos ponen de manifiesto que sólo en la medida en que se sigan aquéllos lineamientos, es que el trabajo del hombre podrá tener más rendimiento sin utilizar para ello sus reservas energéticas y sin variaciones en su estado de salud; conjuntamente se hace prevención de los accidentes de trabajo que pudieran ocurrir por descuidar o no darle importancia a aquéllas particularidades.

Al examinar los cambios en cuanto al número de comidas, no se piense que sólo se trata de una extravagancia o rareza de otro país ajeno al nuestro, sino que se considera que existe una base para ello, ya que, si se observan las costumbres de los campesinos, se estará corroborando que ellos hacen varias comidas al día (desayuno, almuerzo, comida y cena) y no sólo esto sino que una gran mayoría de los obreros han dejado el campo para colocarse en las fábricas.

En nuestro país existe, como ya lo vimos, toda una cultura de la alimentación y esta se refleja en la forma de vida del individuo. Existe así mismo otra realidad como lo es el que los trabajadores se presentan a su centro de trabajo sin haber ingerido ningún tipo de alimento o bien la otra situación de que acuden al trabajo habiéndolo comido en demasía, lógico es, como también ya lo señalábamos que estos factores incidían en un mayor número de accidentes en el trabajo, que ocasiona pérdidas en el núcleo familiar, en el social y que repercuten económicamente al país. Se observa que se ha sido muy cuidadoso al menor requerimiento de las máquinas, así se ha de considerar que éstas tengan combustible, lubricantes, que se les hagan reparaciones y limpieza para que la producción no merme; sin embargo, si utilizamos este mismo ejemplo

. . . . en relación al hombre, se vé que aún siendo el factor más importante de la producción, no ha sido considerado como tal.

El consumo de energía del hombre se puede medir (metabolismo basal), por el consumo de oxígeno y sirve para determinar los requerimientos calóricos del individuo de acuerdo al tipo de trabajo que desempeña; también se obtiene el valor de energía de los alimentos (calorías) y es útil para elaborar la dieta con los nutrientes suficientes que se ajusten a las necesidades del trabajador y con el total de calorías que se requiera.

No menos importante es que el trabajador conozca la relación trabajo-energía ya que el gasto de energía necesario difiere según el tipo de trabajo; además se ve afectado por factores tales como: estatura, sexo, temperatura del medio ambiente, así como por otras actividades que realiza fuera de su centro de trabajo.

Los requerimientos calóricos varían en los diferentes sujetos de acuerdo a la actividad que desempeñan, así se puede decir que existe un trabajo ligero para el que se necesitan de 2.000 a 2.400 calorías por día (mujeres y hombres), un trabajo moderado en el que se requieren de 2.500 a 3.000 calorías por día y un trabajo rudo o la intensa acción de los deportistas a quienes su organismo les solicita de 4.500 a 5.000 calorías por día, para poder ejecutar los movimientos con eficacia y sin sufrir desajustes en su salud.

Cuando un hombre trabaja en ayunas, es decir, que lo hace a partir de una deficiencia calórica puesto que no ha

. . . ingerido alimento, entonces tiene que echar mano de sus reservas y este desajuste lo va a manifestar de la siguiente manera: con irritabilidad y falta de entusiasmo, contorpeza de los movimientos ejecutados, así como con disminución de la fuerza muscular, además siente frío y desea dormir, ocasionando de esta manera un retraso en la producción de su trabajo. Es decir, que presenta implicaciones físicas y mentales que no le permiten desempeñarse convenientemente en el trabajo. Si la situación anterior, se repite día con día o bien si el trabajador sólo se permite una dieta baja en calidad de los componentes nutricios; el organismo busca nuevamente protegerse y se va adaptando poco a poco a esta situación disminuyendo de igual forma los requerimientos energéticos, dejando para ello de realizar actividades físicas y mentales importantes para su vida diaria y su trabajo, reflejándose esto en un estado de desnutrición, mayor incidencia de los riesgos de trabajo y una baja productividad.

El trabajo en la industria y debido a la localización de éstas en la periferia de las ciudades, han determinado que el hombre tenga que comer en su centro de trabajo; ya que el tiempo para tomar sus alimentos es muy breve y luego debe regresar el individuo a continuar su trabajo. En los centros de trabajo de países industrializados han observado que el trabajador sufre una baja en los niveles de glucosa (o sea la energía para poder desempeñar un trabajo) a las 3 o 4 horas después de haber desayunado, mostrando el individuo cansancio y disminución de la actividad. Así mismo después de una comida abundante los niveles de glucosa en la sangre se elevan y existe cierta tendencia al sueño; por ello, es que -

. . . . en cualquier momento el trabajador está más propenso a cometer un error y que en ocasiones puede ser grave para su salud e incluso reducir su capacidad de trabajo.

Debido a estas alteraciones que el hombre sufre por una disminución o un exceso de energía ocasionado por los alimentos, es que algunos investigadores han propuesto un plan - en cuanto a la frecuencia con que se deben tomar los alimentos, proponiendo cada dos horas una comida (que mantenga los niveles normales de glucosa en la sangre) seguida de una breve pausa de descanso, lográndose así disminuir la fatiga y hacer el trabajo más efectivo.

Así, es como se ha propuesto que la comida principal debe ser al terminar el trabajo, que la comida del mediodía debe ser menos abundante que lo habitual, que el desayuno debe ser aproximadamente la mitad de ésta y que entre el desayuno y la comida y entre ésta y la cena deben existir dos colaciones que sostengan y mantengan el buen funcionamiento del organismo. Además se debe aclarar que la anterior distribución de los alimentos se refiere sólo a un turno matutino y para uno vespertino y nocturno hay que hacer adaptaciones en forma similar.

El hombre en su trabajo diario, realiza muy diversas actividades. Las características de cada una de ellas van a determinar la cantidad de kilocalorías que necesita consumir y así poder llevarlas a cabo en forma adecuada.

Estudios hechos en otros países en relación a las recomendaciones de kilocalorías por tipo de actividad, han determinado las cifras siguientes:

DE 2000 A 2500 kilocalorías diarias a : oficinistas, — mecanógrafas, relojeros, dibujantes, impresores, zapateros, sastres y todos aquellos trabajadores que realicen sentados trabajos manuales ligeros.

DE 2600 A 3000 kilocalorías diarias a : oficios de la industria textil, conductor de ferrocarril y autobús, oficios de la industria química, oficios vinculados con el cuero y sus productos, y todos aquellos trabajos que se realicen de pie, trabajos físicos ligeros, deambulatorio trabajo manual ligero y sentado con trabajo manual moderado.

DE 3000 A 4000 kilocalorías diarias a : pintores, carpinteros, obreros de fabricación de muebles y productos de madera; obreros de reparación de transporte, oficios vinculados a la metalurgia : hierro, acero y maquinaria; — oficios destinados a la fabricación de productos de piedra, arcilla y vidrio; y todos aquellos trabajos de pie, deambulatorios que requieran de trabajo físico pesado.

DE 4000 A 5000 kilocalorías diarias a : obreros de fundición y hornos, herreros, albañiles, mineros de carbón y minerales, de la industria metalúrgica, estibadores, pescadores, agricultores, deportistas, trabajos de acero y laminación, obreros de la construcción y ferroviarios; y todos aquellos trabajos físicos muy pesados, de pie y — deambulatorios.

MAS DE 5000 kilocalorías diarias a : aserradores de madera y todos aquellos trabajos físicos muy pesados y extremadamente pesados, así como aquellos de posición incómoda.

Finalmente, para saber comer bien influyen los recursos económicos o el conocimiento de los nutrientes que el organismo necesita, ya que se ha demostrado que estos factores son los más determinantes en el estado nutricional de una persona. Es por ello, que es muy conveniente orientar a los trabajadores acerca de los conocimientos mínimos indispensables sobre alimentación, nutrición e higiene, así como de la mejor distribución de su ingreso.

DESINTERÉS EN LA CAPACITACION. - Uno de los factores básicos que permiten alcanzar altos niveles de eficiencia en cualquier economía, lo constituye la capacidad de los elementos humanos que constituyen su sociedad, concepto que no difiere con lo expresado por Adam Smith en 1776, cuando dijo :- "la riqueza de las naciones se basa en la capacidad, ingenio y destreza de sus habitantes". Esta aseveración conserva aún todo su peso de verdad.

Existe en nuestro país un incremento de las diferentes industrias que durante los últimos años ha traído como consecuencia un aumento en actividades y tareas que exigen la planificación de los recursos humanos y la implantación de programas de enseñanza, adiestramiento y capacitación de acuerdo a las necesidades de la demanda. Sólo así se lograría que tanto el empresario como el trabajador vieran sus necesidades satisfechas.

De acuerdo a estudios realizados por el Servicio Nacional ARMO, la problemática de capacitación se concentra en el 80% del personal empleado en la industria a nivel obrero y empleado. En México, no fue sino hasta la década de los sesen

. . . . ta cuando se crearon escuelas técnicas y centros de programación industrial por lo que el déficit de mano de obra calificada es aún incalculable. (13)

A partir de 1969, el Servicio Nacional de Adiestramiento Rápido de la Mano de Obra en la Industria (ARMO) inicia sus programas regulares tendientes a fomentar el adiestramiento de los trabajadores dentro del lugar de trabajo a través de la formación de instructores del personal, que tienen como función transmitir conocimientos y/o habilidades a las demás personas.

Estas acciones, junto con otras llevadas a cabo por instituciones privadas, convenios intergubernamentales o empresas de participación estatal o de capital privado empiezan a penas a mostrar resultados y por lo mismo no se ha dejado sentir su importancia sobre las variables económicas.

Parece razonable el aceptar que las empresas no pueden descansar en los esfuerzos que nuestro sistema educativo realiza para preparar personal competente. Esto se evidencia cuando nos percatamos de que el nivel educativo normal es extraordinariamente bajo.

Utilizando como estimación los datos del último Censo Poblacional, se encuentra que el 70% de la población mayor de 15 años posee una instrucción nula o deficiente (primaria-incompleta); el del 22% se puede considerar básica (primaria-completa y secundaria) y solamente el 8% posee instrucción me

(13) Marguena, Elisa. EL CUMPLIMIENTO LEGAL DE LA CAPACITACION CONTRA LA FALTA DE INTERES EN SER CAPACITADO. Conferencia.

. . . . dia o superior posterior a la secundaria.

Lo anterior arroja un promedio de 3.5 años de escolaridad por habitante, realidad triste cuando se considera — que la escolaridad en los países desarrollados es superior a los doce años para toda la población.

Ahora bien, aparte del problema del bajísimo nivel escolar, nuestro país enfrenta otro problema más, representado éste por el desequilibrio de su población económicamente — activa, pues como es de todos conocido y como lo demuestran — distintos estudios, claramente se observa que la población — campesina, abandonando sus labores agrícolas, se transforma — en obreros, jornaleros y artesanos impreparados o como ha venido ocurriendo en los últimos años, se transforman en comerciantes, vendedores ambulantes y un sinnúmero de actividades — que en poco o en nada benefician al país.

Indudablemente esto representa un problema fehaciente para México, quien ve mermada día con día su fuerza de labor campesina con lo que acrecienta la gravedad de la situación de disminución de producción agropecuaria. La realidad — es que a las industrias llega este elemento humano sin la preparación básica adecuada, sin orientación en el nuevo medio — laboral, y que tiende a ver en el trabajo únicamente un medio de subsistencia y de no morir de hambre.

Con esos antecedentes, el industrial se enfrenta a una larga lista de aspirantes de donde efectúa una selección de los elementos humanos que requiere y quienes tratan de llenar los requisitos mínimos de preparación. El candidato, se enfrenta a la selección del patrón con la única idea de que —

. . . le den un "trabajo en la fábrica donde trabaja su com padre", o "en la fábrica de aquí cerca"; no existiendo motiva ciones ocupacionales ni orientaciones vocacionales, acrecen-- tando así la fila de inempleables.

¿Es de extrañar pues que imperando estas condicio-- nes tengamos millones de individuos, hombres y mujeres, que - laboran eventualmente mientras no se les despide por ineptos; o que vengan en busca de cualquier empleo, o que se fosilizan en sus puestos, desmotivados, y acumulando resentimientos ha- cia el patrón, el dinero y la sociedad, sin hacer nada por me- jorar?

EL APRENDIZAJE EN EL ADULTO.- Las conclusiones más- recientes de las razones por las cuales los adultos aprenden, indican que la mayoría de las personas continúan involucradas toda su vida a procesos de aprendizaje que van desde una pre- paración planeada hasta esfuerzos individuales que realizan - por sí mismos.

La motivación más frecuente que tiene un individuo- para involucrarse en un proceso de aprendizaje, son sus expec tativas respecto al uso o aplicación de las habilidades que - está adquiriendo. La persona tiene una tarea que realizar, -- (arreglar una instalación eléctrica, construir un pequeño - - cuarto para vivir, arreglar su automóvil, etc.) y enfoca sus- esfuerzos para adquirir ciertos conocimientos y habilidades - para obtener los resultados que espera de su actuación.

La motivación menos común (un 5% de las personas) - es el aprender por obtener una certificación de algún tipo - (título, certificado, etc.). Existiendo un motivador aún más-

. . . raro y que lo constituye la curiosidad, adquirir conocimientos por el conocimiento en sí. (14)

Por lo que se refiere a los factores individuales de motivación, mencionaremos la motivación de LOGRO, entendiéndolo como tal la toma de responsabilidad personal en la realización de un individuo.

La motivación plantea problemas específicos para México en el ambiente laboral tales como :

- Los Gerentes y Directores tienen poco conocimiento de las relaciones humanas.
- La motivación de poder personal es predominante. Aún a nivel de altos ejecutivos, temen al jefe y actúan con sumisión ante él.
- La inseguridad personal, el temor de perder su puesto y prestaciones, les hace conformarse.
- No tienen una planeación de su retiro, predominando la planeación a corto y mediano plazo.
- El liderazgo se ve centrado en las necesidades del jefe y muy poco en la de los subordinados.
- La falta de responsabilidad es el problema constante de que se queja todo supervisor.
- La retroinformación generalmente va dirigida a señalar los errores y muy pocas veces hacia el reconocimiento del trabajo desempeñado.
- Existe poca atención al desarrollo y capacitación, primordialmente en los niveles bajos.

(14) Margaona, Elisa. EL CUMPLIMIENTO LEGAL DE LA CAPACITACION VS LA FALTA DE INTERES EN SER CAPACITADO. Conferencia.

EL ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO.- Mucha importancia se ha dado en los últimos tiempos al enriquecimiento de la vida del trabajo. En una lucha constante por lograrlo, las empresas más progresistas adoptan las siguientes políticas en sus planes de desarrollo humano ofreciendo al personal :

- Reconocimientos adecuados a las diferentes características individuales. Al hacerlo, aceptan el hecho de que cada persona tiene distintas motivaciones y objetivos en su vida, y que al aceptar a las personas como seres únicos, es la única forma de lograr su interés y participación positiva en el trabajo.
- Plantear logros y objetivos palpables, que ofrezcan al individuo un constante estímulo.
- Variación en el trabajo y en las metas, lo que permite eliminar la rutina y la falta de iniciativa.
- Asignación de responsabilidades, eliminando el concepto de que no se asignan tareas que impliquen responsabilidad porque "la gente es irresponsable". Existe un proceso de aprendizaje también en este renglón, el cual es lento y a veces desesperante, pero es requisito indispensable para lograr un trabajo motivante.
- Sensación de progreso y logro, obtenida en base a reconocimientos constantes de resultados positivos. Si la relación con el empleado se limita a hacerlo ver sus errores o sus fallas, llegará el momento en que el trabajador pierda todo su interés y no exista la motivación por logros cada vez mayores.

LA CAPACITACION MOTIVANTE.- El espíritu de la ley en capacitación, en su acepción real y valedera, pretende el-

. . . . enriquecimiento de la vida de trabajo y no el aumento de la producción para el beneficio de las empresas. Pero para que un individuo acepte la capacitación con este espíritu, de be tener la motivación adecuada para aprender.

Se pueden organizar cursos, invertir millones en ellos y realizar esfuerzos sobrehumanos para impartir capacitación y los logros serán mínimos si el individuo, dentro de sí mismo no siente el deseo, el impulso, que lo lleve a apren der. (15)

Nadie puede "motivar" a otra persona. La motivación debe de existir como motor interno en cada individuo. Es cierto que unos motores serán pequeños, otros de gran potencia, - pero lo grave es cuando éste no existe o se descompone por -- falta de cuidado y de combustible.

Es responsabilidad de aquellos intereses en el desa rrollo humano, el realizar los esfuerzos educacionales encami nados a lograr la motivación en el aprendizaje.

Concedores de la materia sugieren las siguientes - proposiciones para lograr un cambio positivo en la motivación individual, las que merecen tomarse en cuenta al planear -- cualquier programa de Capacitación y Adiestramiento :

1.- Mientras más razones tiene un individuo para confiar en - que él puede, debe y desarrollará una motivación, más exi to tendrán los esfuerzos educacionales que se realicen pa ra lograr esa motivación.

(15) Margaona, Elisa. EL CUMPLIMIENTO LEGAL DE LA CAPACITACION VS LA FALTA DE INTERES EN SER CAPACITADO. Conferencia.

- 2.- Mientras más percibe un individuo que el desarrollo de -- una motivación está ligado a las demandas de la realidad-- y la razón, más éxito se tendrá en los esfuerzos educacio-- nales para la obtención de la motivación adecuada.
- 3.- El individuo debe evaluar su trabajo y sus esfuerzos en -- términos de logros.
- 4.- Mientras más logre un individuo ligar los nuevos concep-- tos de motivación a los eventos de la vida diaria, más -- probabilidades habrá de que esta motivación ejerza una in-- fluencia en sus actos y en sus pensamientos fuera del am-- biente escolar.
- 5.- Mientras más logre un individuo percibir la motivación co-- mo una mejora de su propia imagen, más probabilidades hay de que esta motivación influya en sus pensamientos y sus-- actos.
- 6.- El individuo debe percibir sus nuevas motivaciones como -- una mejora en su grupo socio-cultural.
- 7.- Mientras más concretas sean las metas de un individuo, -- más influencia tendrán en sus pensamientos y sus actos.
- 8.- Si el individuo mantiene registros cuidadosos de los pro-- gresos que realiza, en las metas que se fija así mismo, -- sus pensamientos futuros y sus actos se verán fuertemente motivados.
- 9.- Los cambios en motivación son más fáciles de lograr en -- una atmósfera interpersonal en la cual el individuo se -- siente respetado y apoyado por otros que confían en su ha-- bilidad para dirigir su propio futuro y su conducta.
- 10.- Los cambios en motivación son más fáciles de lograr si -- el ambiente enfatiza la importancia del auto-conocimien--

. . . . to y del desarrollo espiritual.

El trabajador ha adquirido el derecho constitucio--
nal a ser capacitado y el patrón tiene la obligación de impar-
tir esa capacitación, pero el medio es poco propicio para ob-
tener los resultados óptimos : existe poco conocimiento geren-
cial y directivo de las relaciones humanas; sumisión de los -
subordinados quienes tienen una gran inseguridad personal, --
ninguna planeación para el futuro y falta de responsabilidad.
En especial, demuestran muy poca atención a la Formación pro-
fesional, primordialmente en los niveles bajos.

Ante esta situación, la problemática estriba en lo-
grar cambios positivos en la motivación individual mediante -
el enriquecimiento del trabajo con :

- Reconocimientos adecuados a las diferentes características-
individuales.
- El planteamiento de logros y objetivos palpables.
- La variación en el trabajo y en las metas
- La asignación de responsabilidades y ;
- La sensación de progreso y logro constantes.

Por otra parte, para que exista una fuente de moti-
vación constante deberán existir las siguientes condiciones -
en el trabajo y en la capacitación :

- Proporcionar al individuo razones para confiar en sí mismo
- Ligar el desarrollo a las demandas de la realidad
- Lograr que se evalúe el trabajo en términos de logro unién-
do estos nuevos conceptos a los eventos de la vida diaria
- Percibir la motivación como una mejora de la imagen perso--
nal y de su grupo socio-cultural

- Plantearse metas concretas, manteniéndose registros de sus progresos
- Mantener una atmósfera interpersonal en la cual el individuo se sienta respetado y apoyado por otros que confían en su habilidad para dirigir su propio futuro y conducta
- Lograr que el ambiente enfatice la importancia del autoconocimiento y del desarrollo espiritual.

Como acabamos de exponer, la Formación profesional es algo que no puede ni debe tomarse a la ligera, sin embargo, y no obstante que han pasado 11 años de su implantación - desafortunadamente no se le ha dado la importancia que en realidad posee, aún en estos momentos tan difíciles para nuestro país; lo anterior debido a que a pesar del tiempo transcurrido no se han visto en realidad resultados positivos. A continuación hago una breve exposición sobre el panorama que presenta en la actualidad la Formación profesional.

La conciencia de la necesidad de un sistema de capacitación que apoyara el crecimiento de la planta productiva - llegó tarde a México. Se marca como año de inicio de la industrialización el de 1938 -cuando se nacionalizó el petróleo-, pero no surge paralelamente un esfuerzo por capacitar y adiestrar a los trabajadores; esto fue debido a que el modelo económico que se siguió en nuestro país ponía especial énfasis - en la adquisición de tecnología intensiva en capital, fenómeno que se denomina sustitución de importaciones. Dada esta política de industrializarnos a toda costa, se prefirió el capital y se fue desplazando la mano de obra con menor calificación. Ocurrió solamente en ciertas ramas, donde había inversión extranjera, tecnología y capital - la industria automoto-

. tras, la petrolera, la siderúrgica-. En cambio, otras industrias se fueron estancando gradualmente; en ellas quedaron las personas sin preparación, a las que ahora se trata de rescatar de la marginación a través de programas de capacitación. Pero es imposible, la marginación no se resuelve con capacitación, sino con la movilización de esa fuerza de trabajo hacia actividades productivas. No es factible que una persona por más educada que sea, salga de la marginación si existe una paralización del aparato productivo provocada por la búsqueda de la tasa de ganancia. En la medida en que se propenda hacia un modelo que combine ganancia con salario, entonces -- irán disminuyendo los niveles de marginación.

Como ya vimos en el primer Capítulo del presente -- trabajo, a pesar de que ya en 1870 el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje, en 1931 la Ley Federal del Trabajo dedicaba su Título Tercero al Contrato de Aprendizaje, y la nueva ley de 1970 suprimía éste y establecía -- en la fracción XV del artículo 132-- la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, no es sino hasta abril de 1978 cuando se pasa de la retórica a las acciones. Es entonces cuando el gobierno mexicano eleva a rango constitucional el derecho obrero a la Capacitación y al adiestramiento, y fija el marco legal que regula la observancia de esta ley.

¿A qué se debe este confinamiento durante tantos -- años de un renglón fundamental en el citado proceso de industrialización? Hubo argumentación que se explotó mucho, a manera de justificación, que las bases nacionales no estaban preparadas o que no había consenso para darle a la Capacitación la fuerza necesaria. Hubo que esperar a que la capacitación --

. . . . ayudan a vivir mejor.

CAPACITACION Y CRISIS ECONOMICA.- Cuando ya muchos de los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento de las empresa públicas y privadas echaban a andar, el país se ha visto arrastrado a una serie de crisis económicas que pronto devinieron en crisis general y dió al traste con lo que, - pretendidamente, sería el salto cualitativo en la preparación y Formación Profesional de los trabajadores.

¿Qué importancia tiene la Formación Profesional en el contexto de la crisis? ¿Cómo se ve afectada por ella y, - a la vez, cómo puede contribuir la Capacitación a la superación de la crisis?. Hay quien opina que entre más rápido se capacite y adiestre a los trabajadores, más pronto podremos recuperar la posibilidad de vender y comprar en un mercado crítico como el nuestro, donde el dinero ha perdido valor y - las cosas cuestan más. Con gente capacitada podríamos tener mayor productividad y precios más adecuados a la capacidad de compra del público y reactivaríamos un mercado que ha venido decayendo.

Otros por su parte dicen que el país requiere de gente capacitada, de otra manera no podremos salir del hoyo en que hemos caído. Con la formación y superación de los trabajadores como tales y como personas, habrá mayor productividad y volumen de producción, y por lo tanto menor costo. Así se controla un poco el alza de precios y es una de las formas de salir de la crisis. Desde que se iniciaron las fuertes devaluaciones de nuestra moneda, las empresas decidieron recortar el personal encargado de capacitar, sin embargo, con el -

. . . tiempo se dieron cuenta que necesitaban mayor productividad y calidad con menos empleados. ¿Cómo lograrlo? A base de que los trabajadores realicen su trabajo de mejor manera, lo cual debe ir aunado a mejores sistemas de producción.

Desde el punto de vista de como ha afectado la crisis a la Formación Profesional, en México no se entiende bien la función de ésta. Por desgracia, la capacitación se convirtió en una obligación legal más que en una ventaja para las organizaciones y el trabajador. Con los diversos problemas económicos que se han presentado, se eliminó todo lo que no fuese esencialmente sobrevivencia, y la Formación Profesional no se concibe como necesaria. Sólo se cumple con los requerimientos de la ley.

En los diferentes Foros de Consulta popular que se han llevado a cabo en diversos años, se ha dicho que al Gobierno le toca hacer esto y aquello, sin embargo, no se debe dejar toda la carga al gobierno; la iniciativa privada tiene que hacer lo suyo; aunque instrumenta programas internos, no existe un centro de Formación Profesional para el trabajo que se sostenga con el subsidio de un grupo de empresas. Los sindicatos por su parte, deben hacer algo más que controlar los contratos colectivos. Algunas centrales obreras tienen centros de capacitación sindical, por ejemplo la Universidad Obrera en Cuernavaca, pero no centros de capacitación para el trabajo. Esto resolvería muchos problemas ya que en la mayoría de los contratos colectivos se le da prioridad al sindicato para enviar trabajadores a las empresas, pero casi nunca pasan la prueba de admisión y éstas pueden contratar libremente porque así está estipulado en los contratos.

Habría que preguntarse hasta dónde la Formación - - Profesional es un mal necesario (tal como se maneja actualmente, es un alimentar esperanzas o presentar una imagen humanitaria de la organización, pero con tendencias eminentemente - eficientistas de producir resultados cuantificables a través - del trabajo). Desde el momento en que se habló de crisis económica, las primeras áreas de las organizaciones que la padecieron fueron los departamentos de Recursos Humanos, Capacitación, etc. A los ojos de los empresarios, son áreas que no dan resultados inmediatos. Toda capacitación encaminada a los aspectos cognositivos, excepto el relativo al desarrollo de actividades psicomotoras, quedó afectada. El empresario se preocupa por producir.

Ahora bien, la capacitación podrá ayudarnos a superar la crisis en el momento en que se salga de su marco meramente organizacional. Habría que hablar del uso del tiempo libre, del ocio, etc. En otros países se capacita para el crecimiento de la persona, para desarrollar las potencialidades - del ser humano. A medida que la capacitación sea más informal contribuirá a que salgamos de la crisis económica.

Por otra parte, se han expresado opiniones acerca - de que el factor estructural tiene mayor peso que el coyuntural. En este momento, el aspecto estructural es la crisis económica y se refleja en todos los programas; va a afectar los niveles de ocupación y, cuando una fuerza negativa actúa sobre ellos, lo que un país tiene que hacer es recurrir a cambios profundos en la producción, no a los programas de capacitación. Es decir, en el corto plazo, buscar la readecuación - de la planta productiva; esto exige el reentrenamiento de los-

. . . . Obreros.

Los egresados de las universidades, por ejemplo, enfrentan ya un problema de subocupación que obliga --o debe-- obligar a las instancias universitarias a definir programas de entrenamiento que no existen. Lo mismo sucede con los niveles inferiores de educación, con la diferencia de que el asunto es más complicado, puesto que se puede aceptar que el reentrenamiento de un economista o de un contador es factible, pero de un tornero o de un obrero de la construcción es más complicado.

Entonces, los programas de adultos pueden cumplir -- un papel muy importante, si logran incorporar el mínimo de conocimientos en su curriculum, compatibles con las posibles -- áreas de capacitación y de entrenamiento a nivel de educación elemental. En síntesis, la crisis económica afecta los niveles de ocupación y éstos obligan a una reestructuración de la planta productiva, la cual generará nuevos programas de Formación Profesional.

Con base en lo anteriormente expuesto, cabe pensar que, en el momento económico que vive el país, deben tomarse en cuenta ciertos elementos para definir una política de educación, y en especial de Formación Profesional. Esta cuestión es importante porque plantea la necesidad de considerar el -- contexto socioeconómico de un país para la redefinición de su política educativa. Resolver la contradicción entre continuidad y cambios permanentes, representa todavía un reto para -- los planes de educación. Es decir, garantizar que los elementos políticos sustantivos permanezcan y, al mismo tiempo, to-

. . . . do aquello que genere una nueva concepción en el hábitat cercano al niño -la escuela, la comunidad, la sociedad- - se vaya modificando gradualmente.

En el caso de, la Formación profesional deben tomarse en cuenta las necesidades que el adulto enfrenta en un momento determinado. Esto debería hacerse siempre, pero si hablamos de una situación económica difícil, el problema de empleo se agudiza y la educación de adultos, dentro de su concepción, debe contemplar el aspecto laboral. Esto es algo que todavía no se ha cuidado lo suficiente. La crisis trae aparejado un conflicto social y político; por lo tanto, la formación en éste último ámbito es otro elemento sustantivo de la educación de adultos.

CAPACITACION Y POLITICA DE EMPLEO. - En México, de manera aislada, se han hecho esfuerzos por vincular la Formación Profesional y el empleo. Tal es el caso de los convenios que se establecieron entre las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, en coordinación con el Comité Técnico de Planificación de Recursos Humanos.

Además, existe un gran número de grupos que trabaja en el campo en programas de organización, de desarrollo comunitario, de Capacitación, pero de los que se conoce poco. Algunas dependencias como Conasupo, Conalep, Iseste, Inss y las Universidades de Guerrero, Sinaloa y Tlaxcala realizan acciones de este tipo, pero desvinculadas, y recurren con frecuencia a la Secretaría de Educación Pública o al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos en busca de apoyos; de -

. . . sistematizarse, todas estas experiencias contribuirán a generar una acción efectiva para implantar la Capacitación en los nuevos polos de desarrollo y reducir la migración del campo a la ciudad. Por ejemplo, en los nuevos polos de desarrollo, donde es necesaria la capacitación, ésta puede arraigar a la gente en su lugar. Pero una capacitación totalizadora, no robotizadora : enseñamos a la gente a manejar una máquina y resolver los problemas que le genera esa máquina, y esos son todos nuestros enfoques. No nos preocupamos porque el señor aprenda a vivir mejor y cuide más su alimentación, su vivienda, la educación de sus hijos, su higiene personal, etc.

Si se sigue enfocando la Capacitación y el Adiestramiento solamente como un instrumento para manejar mejor el trabajo, vamos a robotizar a la gente, con lo cual no podrá responder a los estímulos que se le proporcionen y, cuando le ofrezcan un mejor trabajo, se va a ir. Así, los polos de desarrollo dejarán de serlo.

Por otro lado, puede ser muy útil permitir que, ahí donde se establecen nuevos centros de desarrollo, los pobladores de los mismos, o los que concurran a ellos por cierto atractivo ocupacional, tengan la oportunidad de formarse profesionalmente o de lograr una mayor escolarización. Lo que no es apropiado es que se definan programas de Formación Profesional exclusivamente para crear nuevos polos de desarrollo. Por lo menos, debería ser una acción simultánea, es decir, encontrar los recursos necesarios para operar la nueva planta productiva y al mismo tiempo, crear programas de Capacitación o de educación.

Creemos que no hay proceso más efectivo -si acaso - el del mercado de trabajo- para generar expectativas que la educación. Como ya vimos al principio de este capítulo, hay un mito muy arraigado en nuestras sociedades, e incluso en las desarrolladas, de que a medida que se recibe más educación se progresa. Es muy grave descuidar este aspecto. En términos de migración, es muy claro porque al tener más educación, se piensa que va a ser útil en los lugares donde se pueda aplicar : las grandes ciudades, las zonas urbanas, los centros industriales. Esto explica el flujo migratorio de las zonas rurales a las metrópolis.

Cualquiera podría pensar que, a partir del establecimiento de la obligación de los patrones de capacitar y adiestrar a su personal, ésta práctica se facilita. Pero no ha sido así, por principio de cuentas, no obstante que la ley estipula la participación de los trabajadores a través de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, los trabajadores son, generalmente, ajenos a la elaboración de los planes y programas a ellos dirigidos. La Formación Profesional es elitista, quienes la manejan se sienten especialistas indispensables; el trabajador sólo recibe la orden de participar en un curso, y si manifiesta inconformidad porque piensa que éste no se ajusta a sus necesidades, se le tacha de negligente, de no querer superarse, cuando el problema radica en que no se le permite tomar parte en el diseño de los programas en forma comunitaria. En cuanto a la participación de los sindicatos, ésta usualmente obedece más a intenciones políticas que al desarrollo de las personas.

Si intervienen los trabajadores, en muchas ocasio-

. . . . nes carecen de los marcos de referencia para saber lo que necesitan; en general, sus requerimientos son pobres. Con frecuencia, la empresa propone los programas a las Comisiones Mixtas. La participación está abierta, pero no se da como debiera; hay una especie de juego entre la empresa que sugiere y el trabajador que acepta; si hay buenas relaciones, esto — progresa, sino, vienen los conflictos; el sindicato por su — parte, utiliza la Formación Profesional como otra forma de — presión.

Se han emitido opiniones en el sentido de que en Mé^xico se ha avanzado en materia de Formación Profesional, porque los trabajadores tienen representación en las estructuras organizativas o en los programas orientados a la Formación — Profesional; pero podemos observar que esa representación se — vuelve una representación formal que casi siempre es asumida — por los líderes de las organizaciones gremiales y casi nunca — por los trabajadores, y termina por no reflejar las necesida — des concretas de éstos últimos. Esto lo admiten desde las — grandes centrales obreras hasta las pequeñas células de orga — nización; a fin de cuentas, los cursos acaban siendo concebi — dos, programados, definidos y puestos en marcha por la instan — cia empresarial o gubernamental.

Por lo que se refiere a los Recursos Humanos neces^arios para la Formación Profesional, existe gente capaz y con — intenciones de hacer bien las cosas, aunque — signo de nuestra cultura — falta credibilidad; distinguen tres factores que pro — pician esta escasa credibilidad: primero, las empresas no — son críticas al contratar a los instructores o asesores; se — gundo, muchos capacitadores son todólogos y, por último, la —

. . . . Secretaría del Trabajo, en su intención de normalizar dió registro a gente con poca preparación, lo cual se presta a que muchos advenedizos hagan capacitación.

En cuanto a aspectos materiales, en el Distrito Federal y las ciudades grandes puede responderse a las demandas, pero en comunidades pequeñas y el agro, esto es desastroso.

Así mismo, otro factor a considerar es el reducido número de instituciones que preparan expertos en este renglón, no hay en el país una licenciatura en Formación profesional. En la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México hay una especialización en administración de personal, donde se imparte la materia de Capacitación, y también un diplomado en este renglón en el Instituto Tecnológico Autónomo de México, pero nada más. Carecemos de cursos para formación de instructores y de ejecutivos en Formación profesional, estos puestos los ocupan, en las empresas, Psicólogos, Administradores o licenciados en Relaciones Industriales.

Finalmente, queda en el aire una capacitación orientada hacia el mejor desempeño de los oficios, de aquellas ocupaciones perfectamente tipificadas que, hasta ahora, no se han tomado en cuenta; hacerlo redundaría en mejores servicios para la población en general. Y es que la concepción de la Formación Profesional debe cambiar no sólo en la mente de quienes dirigen los programas, sino en la de los propios beneficiarios de éstos. Normalmente, quien participa en un programa de esta naturaleza lo hace con la intención de obtener un instrumento que le posibilite desarrollar con mayor facilidad

. . . una ocupación determinada. Esta orientación utilitarista de la Capacitación y el Adiestramiento ha desvirtuado su desarrollo y evolución, a grado tal, que la Formación Profesional, hoy, es escolarizada, eminentemente acreditadora.

Ahora se legitiman los oficios con certificados, lo cual es absurdo, porque los artesanos requieren menos escolaridad formal, contrariamente a la práctica diaria y el dominio de los materiales. Si observamos los grupos étnicos, vemos que la tradición oral ha sido más eficaz en la enseñanza de un oficio que los esfuerzos que han tratado de sistematizarla por escrito; habría que adecuar los programas a los grupos y no los grupos a los programas.

CONCLUSIONES

- I. LA FORMACION PROFESIONAL IMPLICA TANTO A LA CAPACITACION COMO AL ADIESTRAMIENTO, DEPENDIENDO DE LA ORIENTACION -- QUE RECIBA LA ACCION FORMATIVA, ES DECIR, PARA EL TRABAJO (CAPACITACION) Y EN EL TRABAJO (ADIESTRAMIENTO).

- II. CAPACITACION ES EDUCACION PARA EL TRABAJO, ES DECIR, ES TODA ACCION EDUCATIVA DESTINADA AL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES, LOS CONOCIMIENTOS Y LAS DESTREZAS DE LA POBLACION PARA LOS FINES DE SU PARTICIPACION EN ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.

- III. ADIESTRAMIENTO ES EDUCACION EN EL TRABAJO, ES DECIR, ES LA ACCION EDUCATIVA DESTINADA AL OPTIMO DESARROLLO DE -- LAS APTITUDES, CONOCIMIENTOS, DESTREZAS MANUALES Y ACTITUDES DIRECTAMENTE RELACIONADAS CON SU PARTICIPACION EN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS.

- IV. EL FIN INMEDIATO DE LA FORMACION PROFESIONAL ES ELEVAR -- LA PRODUCTIVIDAD; SU FIN MEDIATO ES LA PROTECCION DE TODOS AQUELLOS QUE VIVEN DE SU FUERZA DE TRABAJO.

- V. LA CAPACITACION TIENE COMO OBJETIVO SUPERAR EL DESMESURADO CRECIMIENTO DE CIERTAS OCUPACIONES Y AL MISMO TIEMPO ESTIMULAR EL INSUFICIENTE INCREMENTO DE OTRAS; ADEMAS -- PERSIGUE SOLUCIONAR LA DICOTOMIA EXISTENTE ENTRE LA -- EDUCACION FORMAL Y EXTRAESCOLAR Y LAS SITUACIONES Y --

. . . **CONDICIONES REALES DE TRABAJO.**

- VI. EL ADIESTRAMIENTO TIENE COMO OBJETIVO ADECUAR LOS REQUE-
RIMIENTOS DE CAPACITACION A LOS CAMBIOS EN LA ORGANIZA-
CION INTERNA DE LA EMPRESA, A LA EVOLUCION TECNOLOGICA,
Y EN GENERAL, A LAS FLUCTUACIONES DEL CRECIMIENTO ECONO-
MICO.**

- VII. NO SE PUEDE HABLAR DE LA FORMACION PROFESIONAL ABSTRAC-
TAMENTE, SINO QUE SE DEBE UBICAR EN UN CONTEXTO DEL - -
CUAL FORMA PARTE A UN GRADO TAL QUE, SEPARADA DEL MIS-
MO, PIERDE SU CONTENIDO REAL.**

- VIII. NO DEBE VERSE A LA FORMACION PROFESIONAL COMO UNA OBLI-
GACION MERAMENTE LEGAL, SINO COMO ENRIQUECIMIENTO DE LA
VIDA DE TRABAJO; DEBE VERSE COMO UNA VENTAJA TANTO PARA
LOS TRABAJADORES COMO PARA LOS PATRONES.**

- IX. ES NECESARIO QUE EXISTAN PERSONAS EXPERTAS EN CAPACITA-
CION Y ADIESTRAMIENTO, PARA LO CUAL DEBE CREARSE UNA CA-
RRERA EN FORMACION PROFESIONAL.**

- X. DEBIDO A LA DIVERSIDAD DE GRUPOS Y CULTURAS EXISTENTES-
EN NUESTRO PAIS, ES NECESARIO ADECUAR LA FORMACION PRO-
FESIONAL A DICHS GRUPOS Y CULTURAS.**

- XI. ES NECESARIO REDEFINIR LA POLITICA EDUCATIVA DE NUESTRO
PAIS, A FIN DE QUE LA FORMACION PROFESIONAL FORME PARTE
DE LA VIDA ESCOLAR DESDE LOS PRIMEROS AÑOS.**

XII. DEBE DESECHARSE LA IDEA GENERALIZADA DE QUE LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO ESTAN DESTINADOS UNICAMENTE A - OBREROS Y EMPLEADOS DE FABRICAS Y TALLERES; SINO QUE ESTA DIRIGIDO A TODA PERSONA SUJETA A UNA RELACION LABORAL

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

- 1.- Barre, Raymond. "Economía Política", Ed. Ariel, T. I Barcelona, 1967.
- 2.- Beyer Esparza, Jorge. "Las obligaciones de los patrones en materia de Capacitación y Adiestramiento", Seminario de Capacitación y Adiestramiento, Conferencia. Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, 1979.
- 3.- Braverman, Harry. "Trabajo y Capital Monopolista", - Ed. Nuestro Tiempo, México, 1975.
- 4.- Camacho Griensen, Armando. "Desnutrición en México, - una barrera para la capacitación, productividad y desarrollo", XII Congreso de la Industria de la Construcción, Ponencia 51. Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, México, 1979.
- 5.- Cañal, María Josefa. "La Capacitación en México, - hoy", Revista Educación de Adultos, Vol. II, No. 2, - Abril-Junio, 1984.
- 6.- Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. "Nuevas tendencias a la Formación Profesional", CINTERFOR, Montevideo, - Uruguay, 1969.
- 7.- Comisión Nacional Tripartita. "Desempleo y Capacitación de Recursos Humanos", Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. IV, No. 14, México, Enero-Marzo, 1974.
- 8.- Comisión Nacional Tripartita. "Capacitación de la Mano de Obra", Confrontación sobre problemas económicos, Secretaría de la Presidencia, Cuadernos de Documentación/Serie Documentos, No. 1, 1971.

- 9.- Comisión Nacional Tripartita. "Capacitación de los Recursos Humanos", Confrontación sobre Problemas Económicos, Secretaría de la Presidencia, Cuadernos de Documentación/Serie Documentos, No. 2, 1971.
- 10.- Engamez, Pablo. "Adiestramiento en Planta: una forma-práctica para resolver el problema de la Capacitación Industrial en México", Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. III, No. 10, México, Abril, 1973.
- 11.- Gino Germani. "La Sociología en América Latina", Ed.- Eudeba, México, 1964.
- 12.- González López, Guillermo. "El fundamento jurídico de la obligación patronal en materia de Capacitación y Adiestramiento", Seminario de Capacitación y Adiestramiento, Conferencia, Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, 1979.
- 13.- Margaona, Elisa. "El cumplimiento legal de la Capacitación versus la falta de interés en ser capacitado", XIII Congreso de la Industria de la Construcción, Ponencia 53, Cámara Nacional de la Industria de la Construcción, México, 1979.
- 14.- Martínez Álvarez, Jesús. "Las características del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento", Seminario de Capacitación y Adiestramiento, Conferencia, Cámara Nacional de Comercio de la Ciudad de México, 1979.
- 15.- Mendoza, Alejandro. "La importancia del Adiestramiento", Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. II, No. 7, México, Abril, 1972.
- 16.- Novaes, Paulo. "Organización y Recursos Humanos", Estudios y Monografías, CINTERFOR, No. 21, Montevideo, Uruguay, 1976.

- 17.- Oliveira, Carlos. "Educación, Formación Profesional, - empleo y Recursos Humanos", Estudios y Monografías, -- CINTERFOR, No. 29, Montevideo, Uruguay, 1978.
- 18.- Pfiffner, John M. y Sherwood, Frank P. "Organización - Administrativa", Ed. Herrero Hermanos Sucesores, S.A., México, 1970.
- 19.- Pimienta García, María Eugenia. "El adulto frente al - proceso de aprendizaje", ARMO, Adiestramiento, (76):3- México, 1979.
- 20.- Porras Villegas, Toribio. "Algunas consideraciones - - acerca del Contrato de Aprendizaje", Tesis Licenciatura en Derecho, U.N.A.M., México, 1947.
- 21.- Sánchez Juárez, Gilberto. "Trabajo y Capacitación", Pe dagogía para el Adiestramiento, ARMO, Vol. IX, No. 34, México, Enero- Marzo, 1979.
- 22.- Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos. "Al- gunos datos sobre la alimentación nacional", Coordina- ción General de Desarrollo Agroindustrial, Documentos- de Trabajo para el Desarrollo Agroindustrial, No. 4, - México, 1980.
- 23.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Revista Me xicana del Trabajo", T. IV, Abril-Junio, 1981, 8a. épo ca.
- 24.- Secretaría del Trabajo y Previsión Social. "Capacita- ción y Adiestramiento", S.T. y P.S., Cuadernos de Dere- cho del Trabajo, No. 3, México, 1983.
- 25.- Tounine, Alain. "Tecnología y Trabajo, Tratado de So- ciología del trabajo", Fondo de Cultura Económica, Mé- xico, 1974.

- 26.- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. "Guía técnica para la detección de necesidades de Capacitación y Adiestramiento", Ed. Popular de los Trabajadores, U.C.E.C.A, No. 1, México, 1979.
- 27.- Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. "Guía técnica de la formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas", Ed. Popular de los Trabajadores, U.C.E.C.A., No. 2, México, 1981.
- 28.- Vidart Novo, Gabriel. "Capacitación y Adiestramiento en el proceso de trabajo", Secretaría del Trabajo y Previsión Social-Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, México, 1978.

O T R A S F U E N T E S :

- 1.- Diario Oficial de la Federación, 9 de Enero de 1978.
- 2.- Diario Oficial de la Federación, 28 de Abril de 1978.
- 3.- Diario Oficial de la Federación, 8 de Mayo de 1978.
- 4.- Diario Oficial de la Federación, 4 de Marzo de 1983.
- 5.- Diario Oficial de la Federación, 14 de Agosto de 1985.
- 6.- Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, 41a. ed., 1978.
- 7.- Ley Federal del Trabajo, Ed. Porrúa, 57a. ed., 1988.