

11
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ ARAGON ”

” ANALISIS CRITICO DE LA
CAPACITACION ”

TESIS

Que para obtener el Título de:
LICENCIADA EN PEDAGOGIA

Presenta:

OLGA LIDIA NAVARRO TREJO

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN

San Juan de Aragón, Méx. 1991



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.

I N D I C E

INTRODUCCION.....	4
CAPITULO I: ORIGEN DEL CONCEPTO DE CAPACITACION.	
1.1 EL TRABAJO ARTESANAL Y EL TRABAJO MANUFACTURERO.....	11
1.2 EL DESARROLLO DE LA MAQUINA: LA NECESIDAD DEL HOMBRE CAPACITADO.....	19
1.3 LA INSTITUCIONALIZACION Y CONCEPTO DE CAPA CITACION EN LA LEGISLACION MEXICANA.....	25
CAPITULO II: CAPACITACION: FORMACION UTILITARIA EN EL HOMBRE.	
2.1 CONCRETIZACION DEL PROYECTO SOCIAL Y LAS INSTITUCIONES.....	37
2.2 LOS SABERES LEGITIMOS Y LOS SABERES AC LLADOS EN LA CAPACITACION.....	44
2.3 UNIFORMIDAD Y RELACIONES DE PODER.....	52
CAPITULO III: CAPACITACION: OBSTACULO PARA LA FORMACION REFLEXIVA DEL HOMBRE.	
3.1 EL FALSO PROCESO DE LA CAPACITACION COMO POSIBILIDAD DE CONFORMAR UN HOMBRE REFLEXIVO.....	61

3.2 FORMACION COMO ESPACIO DE REFLEXION.....	72
CONSIDERACIONES.....	79
BIBLIOGRAFIA.....	82

INTRODUCCION

Realizar todo trabajo de investigación requiere del planteamiento de un objeto de estudio, que tenga para el que investiga un interés específico, así como para el que lo lee un interés general; para poder llevar a cabo esta investigación fue necesario comenzar a plantear su metodología, que serviría como punto de partida para guiar el desarrollo de la misma, dando respuesta al cómo y para qué se investiga, "...es decir, el conjunto de principios que sientan las bases en torno a los métodos y técnicas - que pueden ser aplicados a la investigación." 1 En este caso haciendo un análisis crítico de la capacitación y de la forma en - que ésta contribuye a formar un hombre apto para el trabajo, y no tanto para lograr una formación y actitud crítica ante la vida.

Sin embargo, hay que aclarar que el hecho de comenzar a plantear la metodología para realizar la investigación, no quiere decir que se tenga que seguir al pie de la letra, puesto que no existe una metodología en donde se nos indique hacia donde dirigirnos, de ser así, se limitaría mucho nuestro trabajo, ya que "...para captar los procedimientos de la investigación es necesario analizar cómo opera, en lugar de encerrarla en la observancia de un decálogo de procedimientos." 2 De esta manera la metodol

-
- 1) LOPEZ, Rosario; et. al. Construcción y elaboración del proyecto de Tesis: elementos y procedimientos. p. 129.
 - 2) BORDIEU, Pierre. El oficio de sociólogo. p. 22

logía de esta investigación se construyó y reconstruyó a lo largo de la misma, la cual responde a un interés particular hacia la capacitación en México, realizada desde un análisis crítico. "La adecuación del pensamiento a la situación concreta exige salirse de los límites de lo dado teóricamente. Ello equivale a - construir específicamente la situación concreta, en vez de limitarse a considerarla como el correlato del esquema teórico."3 - Alejarse de las características que históricamente se le han - asignado, para trascenderlo y así conocer todos aquellos elementos tanto históricos, políticos, económicos, que han contribuido a dar una explicación de sus alcances. Con este análisis no se pretende hechar por tierra todas las interpretaciones de la capacitación, sino a partir de ellas, construir una nueva interpretación. "Por la receptividad de lo nuevo, no sólo por lo nuevo, y por la no-negación de lo viejo, sólo por lo viejo, sino por la aceptación de ambos en cuanto a su validez."4

En este trabajo se defiende una postura crítica desde el - punto de vista de un Pedagogo sobre el tema de capacitación; no se plantea un problema específico de ella, pues cumple con una - tarea específica dentro del sistema productivo, en la cual no - nos detendremos a analizar que tanto la cumple eficientemente; - en cambio, el problema que planteo, es que se quiere encontrar -

3) ZEMELMAN, Merino Hugo. Uso crítico de la teoría. p.105

4) FERRER, Paulo. La educación como práctica de la libertad. p.55

dentro de la capacitación espacios para formar sujetos reflexivos. No niego que esto se pueda dar, pero no como tarea específica y espacio de la capacitación en México.

La capacitación cumple con intereses institucionales respondiendo a un proyecto social permeado de normas, funciones, así como a los intereses y necesidades empresariales. "Sus teorías más que explicar, buscan convencer, más que formarnos intelectualmente, nos transmiten evidencias ya elaboradas, nos dicen en qué pensar, cómo pensar, para dónde pensar."5 Porque finalmente son éstas las que directamente implementan la capacitación de acuerdo a sus requerimientos, ya sea a un nivel técnico (conocimiento de instrumentos, elementos necesarios para realizar una función), o un nivel del llamado superación personal (cursos de relaciones humanas). Ellos saben cuándo, cómo, por qué y con qué se aplicará.

Se requiere de un sujeto funcional al sistema para mantener el equilibrio, organizando a los hombres de la misma forma, por ello la capacitación es parte de un sistema que pretende preparar hombres que sean funcionales en el trabajo, transmitiendo y actuando sobre ellos de una manera permanente y continua, ya que sus actividades están debidamente coordinadas en un conjunto de disposiciones y reglas previamente definidas y establecidas ins-

5) CARRIZALES, César. Uniformidad, marginalidad y silencio en la formación intelectual. p.16

titucionalmente, las cuales persisten porque tienen una estructura y cumplen una función.

Una de ellas es la de control, que obliga de una manera - abierta u oculta, a la aceptación de la disciplina que produce - cierto orden. "El modelo prevé la regularización del comporta- - miento a partir de la situación, y da alternativas para el modo como las tensiones pueden ser evitadas o reducidas."6

Con la capacitación se seleccionan a los trabajadores, por ello son preparados para desempeñar, de acuerdo a lo requerido, (funciones más responsables y niveles de competencia), pues cada vez más ocupaciones de trabajo requieren de un tipo de calificación, por la continua transformación en los medios de produc- - ción; haciéndose cada vez más necesaria la vinculación con la ca - pacitación para preparar y/o actualizar dichos requerimientos. - Debe por esto, estar orientada a las metas u objetivos previamente establecidos, adecuándose a las necesidades empresariales. De esta manera se van estableciendo las relaciones de poder, ya que éste lo poseerá tanto la institución, como la empresa, y mediará su actuar y aplicación de acuerdo a sus estrategias de acción, - para que las normas, reglas de conducta y disciplina sean aplica - das; desde aquí se limitará el saber que es necesario que el tra - bajador posea (técnico, superación personal), de acuerdo a los

6) SALOMON, Magdalena. "Panorama de las principales corrientes - de interpretación de la educación como fenómeno social". p.14

objetivos, necesidades y puestos que hay en la empresa.

Cuando vemos cuan fría y mecánica se aplica la capacitación es cuando surge la inquietud por lograr que ésta cambie, e ingrese dentro de su actividad a la reflexión del hombre, sin embargo, el hecho de visualizarla tal y como es, no quiere decir que necesariamente sea ella la de la función y espacio reflexivo, es decir, que el hombre logre un cambio de mentalidad y comprenda su ubicación en la sociedad, analizando sus causas y consecuencias, planteando comparaciones entre diferentes situaciones, logrando transformar su realidad; dándose cuenta de que las cosas y el mundo influyen en él, pero que a su vez, éste los influye, que los cambios y transformaciones son debido a su participación. "A partir de las relaciones del hombre con la realidad, resultantes de estar con ella y en ella, por los actos de creación, recreación, y decisión, éste va dinamizando su mundo."7

Sin embargo, para que el hombre pueda adquirir esa formación reflexiva, se necesita que surja un interés interno, es decir, que sienta la necesidad de explicarse y se detenga a cuestionar todo lo que le rodea; pero no sólo eso, puesto que en él influyen una serie de cuestiones que en cierto modo lo limitarán como lo es todo su marco referencial, con el que se explica su pasado, su presente, y visualiza su futuro; que ha sido adquiri-

7) FREIRE, Paulo. La educación...op.cit. p. 32.

do a través de la familia, la escuela, (valores, normas), y el cual será diferente de acuerdo a su nivel de vida; de ahí dependerá gran parte de sus deseos de superación y aspiraciones.



CAPITULO I ORIGEN DEL CONCEPTO DE CAPACITACION.

Para comenzar esta investigación es necesario hacerlo por medio de un breve rastreo histórico, para conocer cómo se ha ido desarrollando la capacitación a través del tiempo, es decir, cómo influyen los cambios ocurridos en los medios de producción - artesanal y manufacturero, con el desarrollo e implementación de instrumentos y maquinaria nueva, acorde a las necesidades que se presentaban en el sector productivo.

Con ello también, conocer cómo el hombre ha requerido ser capacitado, para mantenerse actualizado en los avances industriales y realizar de esta manera una labor eficiente; asimismo, - tomar en cuenta la forma en que ha sido llevado el proceso de - institucionalización de la capacitación en México, conociendo cómo se le ha conceptualizado y la función específica que tiene.

1.1 EL TRABAJO ARTESANAL Y EL TRABAJO MANUFACTURERO.

5.

Hablar del trabajo artesanal y del trabajo manufacturero, - resulta ser indispensable para el desarrollo de esta Tesis, ya - que éstos responden a dos formas de producción donde la partici- pación del hombre ha cambiado significativamente. Por esto es ne- cesario ubicarlos en un tiempo y espacio histórico determinado; concretamente en el Siglo XVIII.

Ubicamos al Siglo XVIII, como el momento en donde se gene- ran transformaciones importantes en estos sistemas de producción, con las influencias de la Revolución Industrial y la Revolución Francesa; en las cuales no sólo se dió un cambio en la tecnolo- gía, sino también en la economía, asimismo, cambios sociales e - intelectuales, que implicarían por tanto una transformación en - todos los ámbitos. Se generó un desarrollo industrial y comer- cial, que indicó tanto el triunfo del capitalismo, como de la so- ciedad burguesa; se desarrolló el comercio colonial que sirvió - para asegurar en grandes cantidades la materia prima para la in- dustria, se produjo a su vez una transformación en el sistema - productivo, ya que se observó una mecanización y creación de - grandes industrias, entrando en crisis el sistema artesanal y posteriormente el manufacturero.

Los cambios que se generaban eran los correspondientes a los - inventos técnicos (desde máquinas para bombear agua, manufactura

de los textiles, invención del torno de hilar, hasta la invención de la máquina de vapor), poco a poco se dejaban de utilizar los instrumentos tradicionales, para forjar otros que se iban requiriendo a la par que se generaban los cambios.

Considerando al hombre como un ser que está continuamente en interacción con otros hombres, capaz de transformar y crear sus propias condiciones de vida, nos preguntamos por qué hasta antes del Siglo XVIII, no se habían generado cambios tan significativos y, es porque se encontraban bajo el mito de que la sociedad y el Estado se explicaban a través de Dios. "La fe religiosa sostenía al feudalismo, y el feudalismo alimentaba y sostenía a la fe." Por esto los filósofos de este siglo (sobre todo en Francia), defendían la libertad de pensamiento y la razón ante la mitificación religiosa.

Se pensaba que si el hombre por medio de la razón había descubierto las leyes físicas que regían el universo, también era capaz de encontrar las que regieran a la sociedad humana; para esto, se tenía que poner en tela de juicio el derecho divino de los reyes para gobernar y la idea de que todo giraba alrededor de Dios.

Sin embargo, romper con los mitos que existían, para ubicar al hombre como el ser en torno al cual gira el mundo, implicaría

1) THOREZ, Maurice. La Revolución Francesa. p. 33

el rompimiento con lo ya establecido. Concretamente con la Revolución Francesa se logró esto en cierta medida; ya que se manifestaban tanto problemas económicos, como descontento social. - "El conjunto de movimientos revolucionarios que en Francia pusieron fin al régimen del absolutismo monárquico, se conoce bajo el nombre de Revolución Francesa. Las especiales condiciones políticas, económicas y sociales de la Francia de Luis XVI, tales como la decadencia de la aristocracia feudal, la división del clero, la importancia económico-social de la burguesía, la situación - particularmente precaria de las clases populares urbanas y del campesinado, la crisis económica generalizada, la importancia - del pensamiento filosófico-político de la Ilustración, hicieron posible el estallido de la revolución."2

Se necesitaba un objetivo común por qué luchar para poder unificar al descontento y a las aspiraciones de todos, y los encargados en gran medida de lograr esto, fueron los escritores de la Ilustración, en la cual a través del enciclopedismo, se logra reunir la mayor parte del saber universal, y en la que se pretende defender el derecho del hombre a la justicia, a la libertad, a la igualdad y a la propiedad. "La Ilustración es la época que va configurando los sólidos principios que más tarde los pueblos acogen universalmente para luchar por su libertad: fundamento in cuestionable de las próximas conquistas revolucionarias. La Ilug

2) MENDOZA, Fernando. Análisis de los procesos revolucionarios.
p.p. 87-88.

tracción enarbola las banderas de dignidad, reclamando para el pueblo el poder que los déspotas y los tiranos habían negado; - en suma, abre las puertas de la historia moderna a los grandes episodios sociales que a partir de ese momento conforman políticamente las bases fundamentales del hombre y del Estado moderno."3) Por ello con la Ilustración se comienza a desmitificar los prejuicios y las maquinaciones que el trono y el clero utilizan para mantener al pueblo en el temor y en la ignorancia.

Se había comprendido que la evolución del mundo debía explicarse por el mundo mismo, y se quiso explicar también de igual forma los hechos sociales. En cuanto a la producción, los cambios que se dieron por los avances industriales y creación de nuevos instrumentos, la forma de producción artesanal iba desapareciendo, dando paso a otra: la manufacturera. En el sistema artesanal el conocimiento necesario para realizar el trabajo, era aprendido dentro del mismo taller, supervisado por el maestro artesano, esta actividad productiva también llamada industria doméstica, surgió en el campo casi finalizando el siglo XIV, prácticamente desarrollada por artesanos a quienes los mercaderes les proporcionaban la materia prima y los instrumentos necesarios para el trabajo; entendiéndose a éste, como una actividad a través de la cual el hombre transforma la materia y la utiliza para satisfacer sus necesidades; necesidades que al pa-

3) MENDOZA, Fernando. Análisis...op.cit. p.32

so del tiempo van cambiando, y es el medio de sobrevivencia para aquellos que no cuentan con los medios de producción, sino sólo con su fuerza de trabajo.

En esta actividad el hombre tenía relación directa con el conocimiento, por medio de la práctica diaria de su trabajo; conocía de principio a fin el producto elaborado, el conocimiento aquí no era sistematizado y se transmitía de generación en generación, lo cual le daba la oportunidad al artesano de mantenerlo en secreto, así como el poder de decisión sobre su proceso productivo. "Quien detenta el saber, detenta el control del proceso de trabajo, ya que el saber es poder."⁴ Pero al ser fragmentado ese proceso de trabajo, el artesano pierde ese poder de decisión e innovación, al perder también el conocimiento.

El trabajo era realizado en pequeños talleres en donde toda la familia participaba del mismo y el contacto personal era más frecuente; todo lo contrario ocurriría en el sistema manufacturero, en donde existieron industrias de hasta dos mil trabajadores, el contacto aquí era imposible. Comenzaba así una especialización, en el cual se perdía hasta cierto punto el placer que producía el trabajo al realizarlo, al no tener contacto personal, ni iniciativa y creación al realizarlo, aspecto que impide el desenvolvimiento del ser humano, ya que para su desarrollo, no basta

4) PINA, Osorio Juan Manuel. Reflexiones en torno al conocimiento científico, racional y técnico. P. 49

ta tener una actividad laboral en la cual desempeñe ciertas funciones, sino también la convivencia que pueda tener con la gente que le rodea, y la posibilidad de recrearse con los otros en ese espacio.

El sistema manufacturero se caracterizó por ser una forma que se basa en la descomposición de un objeto en diferentes partes dependientes a la vez unas de otras; "...es un proceso de producción capitalista...que se vale de la concentración de muchos (trabajadores) en un sólo lugar, donde los instrumentos y medios de trabajo, como también las materias primas, pertenecen a un propietario..."> con esto el artesano pierde la posibilidad de conocer en su conjunto el trabajo realizado, sin embargo, las circunstancias lo hacen cada vez más hábil para realizar su deber específico, y por la exigencia de una ejecución cada vez más rápida, el trabajo se subdivide en pequeñas operaciones.

"El resultado es que la mercancía de producto individual de un único artesano, se convierte en producto social de una colectividad de artesanos: la manufactura es entonces un mecanismo de producción cuyos órganos son hombres."6 El trabajo hasta cierto punto sigue siendo artesanal; la diferencia radica en las distintas operaciones por las que pasa el producto, ya que se realizan sucesivamente por diferentes hombres; por ello, el

5) DE GRAU, Elena. Diccionario de términos marxistas. p.239

6) DE GRAU, Elena. ibidem. p. 240

producto social de la colectividad de artesanos se encuentra constante de significado para quien lo hace. Lo social se limita aquí únicamente a que el producto se encuentra fragmentado y en diferentes manos.

Se pretendía maximizar la producción, y esto podía resultar con la fragmentación del proceso total en pequeñas unidades; con esto el hombre fue perdiendo los conocimientos que poseía, debido a que se generaban nuevos cambios en el proceso de trabajo. "El funcionamiento de la manufactura está ligado por ello a un considerable esfuerzo técnico y organizativo, que presupone una división social del trabajo..."? con esta división del trabajo, se hace a un lado la imagen del único productor, surge así un trabajador parcial, el cual no elabora producto alguno y no tiene elementos para lograr una producción independiente.

Con esta división del trabajo, se requiere de la medición de la habilidad, la atención y concentración necesarias para el desempeño de las diferentes funciones productivas. Se requería de un hombre eficiente, porque si bien se había fragmentado el proceso de producción, no se podía desligar de la dependencia de cada elemento, puesto que se necesitaba un producto final.

7) DE GRAU, Elena. Diccionario...op.cit; p. 240

La división manufacturera del trabajo cambió las formas de organización productiva, pero se encontraba limitada para lograr un mayor desarrollo del modo de producción capitalista; limitación que se debía a la estrecha base de instrumentos, sobre la que se estructuraba el sistema productivo manufacturero, ya que se seguían utilizando los procedimientos artesanales.

1.2 EL DESARROLLO DE LA MAQUINA: LA NECESIDAD DEL HOMBRE CAPACITADO.

Debido a la insuficiente base instrumental desarrollada por la manufactura, entró en contradicción con las necesidades de producción creadas por ella misma, sin embargo, se abrió paso poco a poco a la gran industria que encontraba un elemento importante para su crecimiento: la fuerza de trabajo.

Dentro del sistema manufacturero se comenzó a desarrollar un taller que propició el reordenamiento del proceso de producción, en el que se fabricaban los elementos necesarios para el trabajo, entre ellos la máquina, y fue ésta la que revolucionó ininterrumpidamente las condiciones técnicas de producción. "Con este nombre (técnica), se designan diversas formas de actividades prácticas; aquí la diferencia está limitada a aquellas empleadas en la producción material mediante el uso organizado de los elementos de las fuerzas naturales, que derivan del conocimiento científico de la naturaleza." Podemos decir, que es el modo efectivo por medio del cual se realiza y organiza el proceso productivo, y que ha sido desarrollado para asegurar el control sobre la fuerza de trabajo.

Se necesitaban instrumentos que logaran hacer más eficien-

te y rápido el proceso de producción. "Las nuevas herramientas deberán necesariamente que tener un nuevo diseño, para que el proceso de trabajo pueda ser más eficiente y, sobre todo permitir que el trabajador permanezca controlado durante la jornada. ., las nuevas herramientas tienen que ser elaboradas sin y contra los trabajadores. Esta función sólo es posible apelando a la ciencia y al científico-técnico especializado."9 Si las máquinas eran cada vez mejores, más rápidas, complejas y perfectas, las operaciones manuales serían cada vez más simples, por eso con la construcción de éstas, se pierde la autonomía al realizar el trabajo.

La condición para superar la etapa manufacturera, fue sin duda la producción de las máquinas, con las que se ahorró energía, equipo costoso y economizó tiempo, dando paso a una nueva forma de producción. "Con la utilización sistemática de la máquina en la producción industrial, se iniciaba la madurez del modo de producción capitalista."10

En un primer momento, muchas de las empresas pequeñas existentes eran familiares o bien, formadas por la participación de dos o tres amigos y el capital invertido no era mucho; sin embar

9) PINA, Osorio Juan Manuel. Reflexiones...op.cit. p. 51

10) VIDART, Novo Gabriel. Capacitación y adiestramiento en el proceso de trabajo. p. 49

co, esas pequeñas asociaciones poco a poco fueron desapareciendo y éstos se iban a las industrias que requerían de sus servicios. Las razones de las personas que poseían los medios de producción para reunir a los trabajadores en un sólo lugar, fueron tanto económicas, como por la necesidad de producir a gran escala y vigilar el trabajo para controlar la calidad de la producción, aspecto que casi era imposible de lograr cuando una persona contrataba a otras para desempeñar alguna actividad y éstos lo hacían en su casa.

Sin embargo, "...uno de los problemas más importantes que hubieron que resolver los patronos durante los primeros años de la Revolución Industrial, fue la de seleccionar hombres capaces de aprender la nueva técnica y susceptible de apegarse a la disciplina que las diversas formas de la industria imponían." 11 Este problema lo resolvió en un primer momento el dueño de los medios de producción, ya que él mismo enseñaba al trabajador a utilizar los instrumentos, podemos decir, que se les capacitaba para el trabajo, empero, las condiciones en que se encontraban éstos eran inadecuadas, no existía aún una reglamentación para el mismo.

Las jornadas en el trabajo eran de 15hrs. diarias, hasta que en Inglaterra, el parlamento como medida urgente, reglamentó

11) ASTHON, T.S. La Revolución Industrial 17660/1830. p. 133

el trabajo en las industrias, en su ley sobre salud moral de los aprendices (1802), con la cual "...limitó las horas de trabajo y se fijó niveles mínimos para la higiene y la educación de los aprendices." 12 Se puede decir, que con esta ley se establece la base del código de trabajo de la sociedad industrial de éstos tiempos, es decir, de los derechos del trabajador incluyendo en ellos a la capacitación para el trabajo.

En el caso de Inglaterra en 1830, contaba con una gran cantidad de trabajadores asalariados adaptados a las condiciones fabriles, trasladándose de lugar y de empleo de acuerdo a sus necesidades, trabajando generalmente en malas condiciones. "Empleados en condiciones desfavorables, mal nutridos, no podía esperarse que (pensaran) acerca de las causas de su miseria; era natural que atacaran a las máquinas, las cuales les parecían las causas de su pobreza." 13

El trabajador no tenía tiempo de pensar acerca del papel que estaba jugando en su lugar de trabajo, ante la necesidad imperante de obtener medios para sobrevivir, sin embargo, si se daba cuenta de la importancia que se le asignaba a la máquina y se destruían éstas, como si por el simple hecho de hacerlo, se terminara su problema. "Gran parte de los historiadores, impresionados por el número de los que perecieron en su lucha contra la -

12) ASTHON, T.S. La Revolución...op.cit. p. 137.

13) ASTHON, T.S. Ibidem. p.p. 181-182.

máquina, han declarado que los cambios técnicos trajeron poco más que miseria y pobreza." 14

La invención de la máquina y los avances técnicos, sólo sirvieron para mejorar las condiciones de vida de unos cuantos, mientras la gran mayoría se encontraba subordinada y en malas condiciones de vida; se generó un aumento considerable de desempleo, ya que una de las consecuencias de la mecanización del trabajo fue la reducción de trabajadores requeridos en el proceso productivo; los cuales fueron sustituidos por la máquina, puesto que las operaciones que antes eran realizadas manualmente, se encontraban en un sistema mecánico más rápido y exacto.

"La mejor forma de anteponerse al saber empírico, es a partir del empleo de un saber científico, saber que lo mismo sirve para el conocimiento de los métodos, tiempos y movimientos de los trabajadores, como también para diseñar las herramientas y técnicas opuestas a éstos, así como el diseño del proceso de trabajo, el control y administración del mismo." 15 Ahora por medio del saber científico, se buscará sistematizar el saber adquirido por la experiencia; es utilizado para la elaboración de maquinaria y de medios de control para quitarle autonomía al trabajador.

14) ASTHON, T.S. La Revolución...op.cit. p.p.185-186.

15) PINA, Osorio Juan Manuel. Reflexiones...op.cit. p. 49

Si bien con el desarrollo de la máquina, se abrió paso a un nuevo modo de producción (capitalista)¹⁶, con ella también surgió la necesidad de capacitar al trabajador para que conociera - el funcionamiento, tanto de las nuevas máquinas, como de los instrumentos. De esta manera se comienza a capacitar al hombre para que realice una labor eficiente.

Ahora nos preguntamos, qué pasa con el hombre como un ser - que construye y transforma su realidad, ante las circunstancias que se le presentan en su trabajo, y una de las respuestas puede ser, que simplemente se le toma como un elemento o como un costo de producción; al que si bien se le han dado los elementos necesarios (capacitación) para realizar su trabajo, ello es en función sólo de los intereses productivos. La medición de habilidades en el trabajo, se iba estableciendo a medida que el sistema fabril se iba expandiendo y complejizando a través del tiempo.

16) "El capitalismo es por lo tanto, el resultado de un proceso histórico que ha determinado por un lado la constitución de una clase de propietarios, de medios de producción y por el otro, de una clase de vendedores de fuerza de trabajo.

El ulterior desarrollo del proceso de acumulación, el generalizarse, y el extenderse de éste modo de producción, de la libre competencia entre los poseedores de mercancías y la consiguiente concentración de las riquezas en pocas manos, han modificado todas las relaciones sociales, influyendo y en un cierto sentido, determinando también las actividades de los hombres que están insertados en estas relaciones de producción."

DE GRAU, Elena. Diccionario...op.cit. p. 45.

1.5 LA INSTITUCIONALIZACION Y CONCEPTO DE LA CAPACITACION EN LA LEGISLACION MEXICANA.

Se ha señalado anteriormente que el Siglo XVIII, fue un periodo importante para el curso de la humanidad, debido a las grandes revoluciones (entre las que rescataamos la francesa y la industrial) 17 se llegó a observar el mundo de distinta forma, así como a entender la vida, puesto que tuvo un principio común ante la infinidad de ideas que surgieron: la autonomía de la razón que mostraría a los hombres los caminos para llegar al conocimiento, ya que se le asigna un poder transformador.

En México también se gestaban cambios en sus sistemas de producción, pues aunque el crecimiento de la industria era incipiente, se comenzaba a propiciar que la actividad de capacitar se formalizara, ya que existía la demanda de hombres capacitados para realizar el trabajo que cada vez sufría más cambios.

Si bien es cierto que los cambios que se dieron en los sistemas productivos ya mencionados, se deben a un avance de la ciencia y de la técnica como aquel instrumento que ha permitido tener un control sobre el hombre, (18) un control que, si al principio -

17) Cfr. 1.1

18) Aquí cabe hacer una aclaración importante, ya que se ha hablado acerca de la función tanto de la ciencia como de la técnica, - como un elemento de control; viéndolo así, pareciera que en vez de ser un beneficio para el hombre su desarrollo, a ocurrido lo -

era sólo para desposeerlo de los medios de producción y, que más tarde se convierte en un control sobre su poder de decisión respecto al trabajo; es también cierto que la capacitación se ha institucionalizado para cumplir con una función específica, que no es precisamente la de contribuir a la formación de un hombre reflexivo, puesto que el trabajo ya no es visto como la satisfacción inmediata de las necesidades y creatividad de éste al hacerlo, sino que el hombre ya no se reconoce como propietario de lo que produce, utilizando el cuerpo más que la mente, ya que gran parte del trabajo industrial de nuestra época se realiza sólo en el área corporal, de una manera tan mecánica, que muchas veces no se piensa cómo se debe hacer o si existe una forma diferente de hacerlo, debido a que no pone su fuerza creadora al servicio de sí mismo, la cual se podría enriquecer en el intercambio de conocimientos y experiencias en la misma interacción de los hombres.

La capacitación ha sido institucionalizada, se ha normativizado, se han establecido formas sociales, jurídicas, organizacionales necesarias para lograr ciertos fines, y se presenta ante los hombres con una validez que está por encima de su accio--

contrario. No es que se esté en contra de este avance, puesto que es producto mismo de la capacidad creadora del hombre; en lo que no se está de acuerdo, es en la utilización que se le da. - "La sociedad industrial que hace suya la tecnología y la ciencia se organiza para el cada vez más efectivo dominio del hombre y la naturaleza, para la cada vez más efectiva utilización de sus recursos. Se vuelve irracional cuando el éxito de éstos esfuerzos cubre nuevas dimensiones para la realización del hombre." MARCUSÉ, Herbert. El hombre unidimensional. p. 47

nar; se ha legitimado para prevalecer los intereses hegemónicos. "Para la ideología dominante la institución es la cosa establecida, lo instituido, la conservación, la reproducción del Estado sirven para legitimar la institución."¹⁹ Se ha establecido como una obligación de los patrones y un derecho del trabajador, pero lo que en realidad hace, es medir los tiempos y movimientos con los que se debe realizar determinado trabajo, así como las actitudes, en función de la producción.

La capacitación es pues, un instrumento que establece las reglas 'legalmente reconocidas', en donde se repetirá cuantas veces sea necesario la función del hombre dentro del sistema productivo. De esta manera se moldea, por así decirlo, al hombre ideal del capitalismo, puesto que es el mejor medio de control del tiempo y de la fijación de éste a un lugar determinado.

Ahora bien, si en un momento dado, por los inventos científicos se generó un cambio en los procesos de producción, al sustituir los instrumentos por otros más rápidos y eficientes, después las expectativas del funcionamiento técnico, fueron aplicadas sobre el ámbito social. "El aumento de las fuerzas productivas institucionalizado por el progreso científico y técnico, rompe todas las proporciones históricas. Y de ahí extrae el marco -

19) CHAMIZO, Guerrero Octavio; et. al "El análisis institucional".
p. 8

institucional sus nuevas oportunidades de legitimación."20 A través de la explicación y justificación de su utilidad, integrándose en el orden social ya establecido, dando las razones de su existencia actual, al mismo tiempo que es un elemento de producción de relaciones y comportamientos, así como los límites de éstos. El poder de la institución se cubre de discursos que son legitimados y establecidos como verdades, como procedimientos reglamentados para la producción y funcionamiento de estos discursos.

El discurso modifica la distribución espontánea de los seres, definido como un suceso agrupado en series discontinuas de acontecimientos, el discurso se encuentra entre el mundo de las cosas y lo intangible: 'ni sustancia, ni accidente, ni cualidad ni proceso', el discurso es material y eficaz, pero no es una 'realidad' ni pertenece al orden de los cuerpos; está colocado en el borde de lo que es 'algo' sin ser en verdad una 'cosa', un ente."21 Sin embargo, ese discurso debidamente organizado se presenta ante los hombres como una realidad casi palpable y necesaria a desarrollarse, como un medio para difundir el proyecto social establecido.

A través de la capacitación se ejerce un poder, que se refleja por la aparente convicción de los hombres acerca de la fun

20) HABERMAS, Jürgen. Ciencia y técnica como ideología. p. 56
21) UCANA, Lucila; et al. La herencia de Foucault: Pensar en la diferencia. p. 45

ción de su trabajo (diciéndoles que con la capacitación encontrarán mejores oportunidades, que si están capacitados subirán de puesto, que su trabajo es importante,...), por ello debe formarse y lo hace por medio de contenidos prácticos para la aplicación inmediata en el proceso productivo. Si en un primer momento el poder se ejercía en nombre de Dios, posteriormente el hombre se ubicó como el centro alrededor del cual gira todo con los avances científicos y técnicos. "La cientifización del proceso de trabajo capitalista tiene como función vital la realización de las investigaciones necesarias para elaborar los sistemas técnicos necesarios para la producción en determinado tipo de división del trabajo. La técnica capitalista es producción y al mismo tiempo, técnica de dominación. En esto descansa la legitimación del saber científico-técnico en oposición al saber-hacer empírico."22

El poder ha pasado a manos de las instituciones en donde se ejerce cada vez con mayor sutileza, por esto se puede decir que con los contenidos de la capacitación se pretende "...formar con ciencias pragmáticas que funcionen como mecanismos perfectamente acoplados a la realidad del momento. Su finalidad es la apropiación real de la esencia humana por el sistema y para el sistema..."23 se determinan las aptitudes y actitudes socialmente necesarios; vivimos en una sociedad con un sistema de dominio y -

22) PINA, Oseario Juan Manuel. Reflexiones... op.cit. p. 92
23) MERANI, Alberto. Educación y relaciones de poder. p. 20

que por medio de la capacidad de producción, se reproduce como - dice Marcuse la 'unidimensionalidad de la conciencia'. "Los individuos estandarizados, intercambiables, calibrados, cada vez menos preocupados por su autonomía, tienden a limitarse a la tarea de regular su coordinación con la sociedad. De esto nace la conciencia 'feliz', la creencia de que el universo es racional y de que el sistema establecido distribuye los bienes." 24 Se regula y se marca los límites de la conducta humana, de modo que aquél que se encuentre sometido, sentirá poder ser 'feliz' pensando la vida como algo cómodo y considerando el fin último, la satisfacción de las necesidades materiales.

Con la institucionalización de la capacitación se ha normado la conducta que es repetida por el hombre y se ha legalizado a través de la institución. "Las instituciones y los conocimientos, las tradiciones y las costumbres, que en un determinado momento pueden aparecer como una especie de 'existencia perene' o como algo explicable 'por sí mismo', son productos del trabajo y de las relaciones que los hombres practican con su mundo entre sí". 25 Es decir, esa institucionalización surge precisamente de la interacción de los mismos hombres, que si bien en un momento dado la capacitación no contaba con una legalidad, después por el mismo proceso de transformación en la producción y las relaciones sociales, ha surgido la necesidad de asignársela.

24) MASSET, Pierre. El pensamiento de Marcuse. p. 28

25) HARREIRO, Julio. Educación popular y proceso de concientización. p. 98

Refiriéndonos concretamente al caso de México, debido a su incipiente avance industrial, ha surgido la necesidad de capacitar al trabajador, se ha sistematizado, programado y evaluado para que la producción sea más y mejor.

La capacitación dentro de la Constitución Mexicana la podemos encontrar en el Art. 123-A (26), donde no sólo se habla de ella, sino también del adiestramiento a los cuales tiene derecho todo trabajador, sin embargo, en esta ley no se conceptualiza a cada una y es importante conocer las diferencias entre los conceptos, así como mencionar el por qué, para efectos de esta investigación solo se hablará de capacitación.

Las definiciones sobre estos conceptos han sido encontrados en el glosario de términos de la Unidad Coordinadora de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ella se define:

CAPACITACION: "Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitud y valores de los individuos, respondiendo a las áreas de aprendizaje cognoscitiva y afectiva."27

26) Además en la Ley Federal del Trabajo, se han enmarcado los reglamentos de la capacitación, así como las intenciones que se pretende con ella. Cfr. Art. 153, incisos A, F, G.

27) U y PS. Glosario de términos de la UCECA. p. 26

De acuerdo a esta definición, la intención de la capacitación es desarrollar las aptitudes del hombre para que adquiera, conocimientos o habilidades, influyendo en actitudes y opiniones que generen tendencias de actuar en contra o a favor de ciertos o estructuras. La capacitación se imparte para la preparación a un puesto de trabajo.

ADIESTRAMIENTO : "Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinación de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área del aprendizaje psicomotriz." 28

La intención del adiestramiento es desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas, que comprenden la actividad que realiza el trabajador, que aunque depende de procesos cognoscitivos, éstos son observables físicamente (coordinación y equilibrio de movimiento).

La simple diferencia es que mientras la capacitación desarrolla aptitudes y actitudes que generan una forma de actuar ante una circunstancia, el adiestramiento desarrolla habilidades y destrezas; la primera (capacitación), para un puesto de trabajo, mientras que el adiestramiento lo hace para el puesto de trabajo.

28) STYPS. Glosario...op.cit. p. 16

Sin embargo, dado el manejo que se hace de la capacitación y del adiestramiento por la UCECA, resulta innecesaria para este trabajo una distinción entre ambas, ya que cuando se habla de éstas, se hace frecuentemente como sinónimos y más aún, se habla sólo de capacitación; además de que ambas tienen la intención de lograr la eficiencia en el trabajo, así como eliminar los problemas de relaciones interpersonales que se puedan presentar. Aquí depende del lugar en donde sea aplicada la capacitación, a la cual se le asignaran características y objetivos específicos, así como el nivel (en cuanto a puestos y funciones) que realicen los hombres en su lugar de trabajo.

Capacitación que ha sido institucionalizada para tener el control más preciso en el centro de trabajo, en donde el hombre adquirirá ya sea habilidades, aptitudes, actitudes. Tomando así a la capacitación, pareciera ser que el trabajador no posee conocimiento alguno y con la implementación de ésta los adquirirá.

El hombre en la producción, sólo tiene el papel de ser elemento que ayuda a que ésta se realice, que si bien no está preparado para ello, lo puede estar mediante la capacitación y posteriormente demostrar prácticamente lo que sabe para que su labor sea satisfactoria, ya sea en una actividad intelectual en donde se plasman las ideas, los intereses y actitudes que se desean por medio de la aplicación de la capacitación, o en una actividad motriz y observable de inmediato.

Podemos decir, que el hombre no crea y transforma en su trabajo, sino sólo reproduce lo que ya de antemano ha sido determinado, y a parte de que se desarrollan actitudes, también se transmiten normas, reglas, formas de ser y de pensar, se moldea al ciudadano ideal, para que al estar fuera del ámbito laboral, éste se comporte de acuerdo al modelo.

Con el concepto utilizado de capacitación en la legislación mexicana, es posible comprender el por qué ésta no conlleva a la conformación de un ser reflexivo, puesto que sólo interesa que el hombre produzca y no que reflexione acerca de su realidad, ya que queda claro que la producción se orienta a la ganancia y que la tecnología utilizada, no es para reducir cargas de trabajo, - al contrario, se pretende obtener mejores técnicas productivas, así como la mejor organización del trabajo para asegurar su eficiencia, logrando que éste utilice de la mejor manera posible su jornada de trabajo.

Obstaculiza el intento de una formación reflexiva, puesto que los contenidos que maneja son de carácter práctico y se espera que al término de ésta, se observen casi de inmediato los cambios logrados en el ámbito laboral. Su función simple y llanamente es.

- a) Productiva: Lograr que aumente la producción en cuanto a la cantidad y calidad.
- b) De control social: Porque de esta manera se tienen controla--

dos los movimientos, tiempos dentro y fuera del proceso de producción, así como "...quién puede practicar que tipo de acción social, en qué circunstancia, de qué modos y con qué límites".²⁹

c) Reproductora y preservadora: Mantener las legitimaciones sociales establecidas, ya que es un factor de producción tanto de relaciones como de comportamientos.

Así pues, con la capacitación el trabajador realiza una práctica utilitaria inmediata, en el sentido de que debe demostrar - que sabe realizar el trabajo manual, o asumir la actitud y forma de pensar que se quiere y que sea útil cumpliendo con los requerimientos productivos. El trabajador logra familiarizarse con - las cosas y manejarlas, pero no le proporciona una comprensión - de ellas y de la realidad, se piensa como un instrumento, como - un medio por el cual se logra la producción. "La práctica viene a ser la unión de un trabajo intelectual abstracto en donde se - piensa el cómo de la práctica concreta..."³⁰ sin embargo, dentro del sistema productivo, esta práctica no se da, se ve sólo como la demostración física de un trabajo específico, o la actitud y conducta ante las circunstancias que se presenten en el lugar de trabajo y hasta fuera de él.

29) BARREIRO, Julio. Educación...op.cit. p. 106
30) MATA, Margita Verónica. Importancia y significado de las prácticas en el contexto del currículum de Pedagogía. p. 14

CAPITULO II CAPACITACION: FORMACION UTILITARIA EN EL HOMBRE.

Durante el primer capítulo se habló acerca de ese cambio - que ha llevado la capacitación a través del tiempo; en este capítulo es necesario explicar cómo la práctica de ésta, en la mayoría de los lugares que se presenta, contribuye a una formación - utilitaria en el hombre, puesto que se limita sólo a transmitir un saber-hacer, que se demuestre de manera inmediata en las actividades que realice.

La explicación que se le puede dar a dicha formación, es - porque la capacitación responde a un proyecto social y a las instituciones, los cuales fundamentan y legalizan su existencia, - así como delimitan su actuar, determinando lo que se debe impartir, uniformando y acallando saberes que son tachados de inútiles.

Se puede decir, que el proceso de la capacitación se cumple eficazmente, cuando el trabajador utiliza y pone en práctica lo que le ha sido transmitido en beneficio, claro de su trabajo, pero poco le beneficia a él como ser humano, para ponerlo en práctica fuera de ese ámbito; contribuye en cambio, a la realización del proceso productivo, puesto que todo lo que se transmite en ella, se refiere al ámbito laboral, así como reglas y normas de conducta bajo las cuales debe actuar todo ciudadano.

2.1 CONCRETIZACION DEL PROYECTO SOCIAL Y LAS INSTITUCIONES.

En este punto es importante hablar acerca del papel fundamental, que juegan el concretar un proyecto social que dé las pautas para que las instituciones, funcionen de acuerdo a lo que ha sido establecido como necesario por el proyecto, y que a través de la práctica de la capacitación se logra transmitir.

Hablamos de un proyecto social, porque la sociedad está organizada en base a ciertos lineamientos asignados institucionalmente. Pretende establecer un orden para poder legalizar su dominio, "...tiene como función organizar el movimiento real de las cosas en términos de una determinada posibilidad de desarrollo, o, para expresarlo en otras palabras, de una opción definida." 1 Para lograr lo que en un primer momento se ha planeado, pero ahora puesto en práctica; tiene por ello que presentarse ante los hombres de una manera coherente y lógica, para que no deje la menor duda, de que ese modelo responde a los intereses sociales, - se hace inteligible y comunicable, común al grupo e incluso a la sociedad.

El proyecto determina el saber que puede y debe ser transmitido.

1) ZEMELMAN, Marino Hugo. Historia y política en el socialismo. p. 28.

tido en una práctica discursiva determinada. En este caso nos referimos al proyecto de modernización educativa, presentado para este sexenio (1988/1994). Ya que la capacitación constituye una parte de la educación de adultos. La modernización se conceptualiza como esa transformación que requiere el país para su desarrollo. "La modernización educativa no resulta linealmente del aumento de la inversión en este campo; depende también de la decisión política de emprenderla, del compromiso corresponsable de subordinar al interés general los intereses particulares, de la capacidad de generar nuevas ideas..."² lo que se pretende en sí, es vincular los sectores educativo y productivo para que se cuente con el perfil requerido adoptando la tecnología avanzada. "Asimismo, la nueva cultura requiere que la formación especializada genere una actitud crítica, innovadora y adaptable, capaz de traducirse en una adecuada aplicación de los avances de la ciencia y de la tecnología."³

Se pretende fortalecer el proyecto educativo establecido en la Constitución, mejorando la calidad de la educación, así como eliminando las desigualdades sociales a través de los criterios bajo los cuales está sustentado el proyecto, y que son los de: Democracia (régimen jurídico y sistema de vida); Justicia (que todos los mexicanos disfruten de buenos servicios educativos); -

2) Programa para la modernización educativa 1988/1994. p. 6

3) Ibidem. p. 13

y Desarrollo (que compromete a los usuarios de los diversos niveles educativos, con la productividad para elevar los niveles de bienestar de todos los mexicanos) 4. Se puede decir entonces - que bajo estos criterios, plasmados en ese proyecto educativo, - es como se pretende llevar a cabo dicha modernización.

En el proyecto quedan plasmadas las intenciones de lo que se quiere lograr; está por así decirlo, en un nivel de planeación, desde luego con una lógica coherente que al ser expuesto, convenza a aquellos a quienes va dirigido. Y es en este aspecto en donde la institución adquiere su valor, ya que en ella se pone en práctica lo antes plasmado por el proyecto, determinando lo que puede y debe ser dicho o hecho en un momento determinado, planteando normas, reglas, acciones y comportamientos, que son aceptados por los hombres como una verdad establecida; lo cual nos da lugar a un proceso de institucionalización, que se puede entender como aquella interacción y aceptación de ciertos acontecimientos que se repiten y habitualizan en el hombre.

"Las instituciones que integran la estructura de una sociedad y participan de la dinámica de su organización, son producidas por la atribución de significados comunes a acciones sociales habitualizadas por sus agentes."5 Por medio del proceso de institucionalización, se comienzan a establecer fenómenos como -

4) Programa para la...op.cit. p. 15

5) BARHEIRO, Julio. Educación...op.cit. p.p. 99-100.

los de control y orden, es decir, se le están asignando modos y límites a las acciones de los hombres, logrando así, el control de su comportamiento; así como perpetuando su mantenimiento. Es por esto que el conocimiento que la capacitación brinda, está legitimado por la institución, que controla el qué y el cómo de las acciones; legitimación entendida como "...proceso por el cual, componentes institucionalizados son también explicados y justificados como conocimiento de la sociedad."6 Dando el significado preciso a la institución como productora y reproductora de comportamientos y relaciones.

Las instituciones necesariamente están relacionadas y responden al proyecto, porque se han plasmado en él, intenciones y se le han asignado características, en este caso sobre la capacitación, la cual trabaja con un saber-hacer utilitario e instrumental, ya que por medio de los instrumentos se repite, cuantas veces sea necesario, el sometimiento del hombre ante su trabajo y ante la sociedad. "El instrumento es aquello en lo que el trabajo encuentra su permanencia, lo que queda del que trabaja y de lo trabajado y en su contingencia encuentra un momento de perpetuidad; se produce en tradiciones que es donde únicamente, el deseante y lo deseado pueden subsistir y perecer."7 Ese saber-hacer está permeado de parte del conocimiento, puesto que sólo se enseña lo que 'se debe saber', de acuerdo a las inten--

6) BARREIRO, Julio. Educación...op.cit. p. 105.

7) HABERMAS, Jürgen. Ciencia y técnica como ideología. p.p.28-29

ciones del proyecto; conocimiento que es fragmentado y que nos lleva a un simple saber-hacer, entendiendo a éste como aquello que puede ser fácilmente manipulado y puesto en práctica, pero no necesariamente a conocerlo como un todo.

En este caso, la modernización también ha abarcado a la - capacitación, la cual comprende la organización de un sistema a nivel nacional, que establezca objetivos para sus distintos niveles, además de existir la necesidad de utilizar la tecnología y la ciencia, así como de especialistas, tanto para planear lo que se debe hacer, como los que lo van a hacer. "La moderniza- ción implica también actualizar los planes y programas de estudio de capacitación, para dar respuesta a las necesidades del - desarrollo nacional; generar una obra editorial acorde con los programas establecidos, y adecuar la normatividad referente a - la evaluación, acreditación y certificación del aprendizaje."8

La capacitación debe indicar qué cursos se requieren para que los trabajadores puedan adecuarse a los cambios de la indus- tria generados por la ciencia y la técnica. "En la medida en - que la ciencia y la técnica penetren en los ámbitos institucio- nales de la sociedad, transformando de este modo a las institu- ciones mismas, empiezan a desmoronarse las viejas legitimacio- nes."9 Se uniforma el pensamiento y se llega a creer que el ex-

8) Programa para...op.cit. p. 100.

9) HABERMAS, Jürgen. Ciencia y...op.cit. p. 54.

perto es el que debe indicar lo que se 'debe hacer', y los demás estarán esperando a que se les indique lo que 'deben hacer'; representa por así decirlo, la sumisión del hombre ante el sistema productivo que tiende a oprimirlo, a la vez que lo requiere - especialmente preparado para su función. "Se requiere de técnicos que piensen técnicamente, o sea, mentes que resuelvan problemas." 10 Problemas que sean resueltos de forma inmediata, los cuales se puedan observar a simple vista; pero ello no implica dar cuenta de todo el problema, ni del proceso que lleva su resolución; margina y silencia una actitud en la que se podría cuestionar, posibilitando la reflexión, la cual nos lleve a la comprensión de nuestra realidad, del lugar que ocupa en el proceso productivo y en el mundo, para mediar su actuar y cambiarlo en la medida de lo posible.

"La sociedad utiliza mecanismos de normalización de los individuos con el propósito de que prevalezca el orden; así pues, establece reglas de conducta y vigila el comportamiento individual." 11 Se han seguido reproduciendo las instituciones, ya que garantizan la jerarquía del poder y la disciplina de los hombres ante su actuar.

Las sociedades actuales se enfrentan a la necesidad de -- crear una estructura institucional, que observe los continuos cam

10) MERANI, Alberto. Educación y relaciones de poder. p. 27
11) UCANA, Lucila; et al. La herencia... op.cit. p. 63

bios sociales que se producen por el desarrollo de la industria. "La industria es ante todo, la modificación autoritaria de las formas de organización del trabajo; no se define por los recursos de las máquinas...sino por la descomposición, la medida y - la redefinición de operaciones de producción de manera que mejore la productividad..."¹² considerando al hombre como un costo de producción y no como parte importante de un proceso por medio del cual se logra la producción.

¿Pero qué tienen que ver las instituciones, el proyecto social y la capacitación?; si partimos de que se propone un proyecto social, con el cual se delimite, se justifique y se lleve a la práctica, debe necesariamente, tener relación con las instituciones, ya que a través de éstas, es como se delimita el quehacer de cada área, en este caso nos referimos a la capacitación puesto que está fundamentada en ese proyecto y delineada - por una legalidad para funcionar, es decir, la puesta en práctica de aquello que ha sido determinado por el proyecto presentado, el cual asigna los elementos de normatividad que la capacitación debe seguir en todos los lugares donde se lleve a cabo y legalizada a través de la institución.

12) GALVAN, Díaz Francisco. Touraine y Habermas. Ensayos de una teoría social. p. 93

2.2 LOS SABERES LEGITIMOS Y LOS SABERES ACALLADOS EN LA CAPACITACION.

Anteriormente hablamos acerca de la práctica utilitaria que proporciona la capacitación, con la cual el hombre no llega a explicarse todo lo que le rodea, ya que ésta responde a intereses que han sido plasmados en un proyecto social, en donde existen saberes legítimos y saberes acallados, que delimitan lo que puede, debe ser dicho o hecho, y a partir de los cuales, podemos decir, se constituye una zona del silencio, en este caso, respecto a la capacitación.

Dentro del proyecto se establecen como legítimos aquellos - saberes científicos y prácticos; hace posible legitimarlos y observarlos como procesos necesarios para alcanzar el desarrollo social, marginando en la zona de lo impensado a la reflexión del hombre sobre sí mismo. "La institución margina y silencia la actitud crítica que cuestiona su racionalidad implícita en la formación."¹³ La capacitación detenta un saber utilitario, buscando la eficiencia en la práctica de una actividad, sin importar hasta que grado se ha comprendido ésta; su función específica es la de formar hombres al servicio del sistema, de la producción, y no a formar hombres reflexivos; mucho menos a contribuir a su -

13) CARRIZALES, César. La crítica, un concepto estelar de la - formación. p. 27.

desarrollo intelectual y social, por el contrario, contribuye a ejercer el control social, tratando de evitar fenómenos de resistencia por medio del control de todas las actividades.

Cualquier saber que conlleve a la reflexión. "...esto es, - (que el hombre piense) la realidad gracias a su capacidad de despegarse de ella, en vez de quedarse inmersa en su seno."14 Que - posibilite a éste a pensar sobre sí mismo y sobre su función específica en la sociedad, y que se cuestione a cada momento lo - que le rodea, a tomar una posición propia derivada de esa reflexión y no por convencimiento; es acallado y hecho a un lado porque de lo contrario ocasionaría que el trabajo que se pide, ya - sea éste instrumental o intelectual, no resulte con la eficiencia esperada. "La reflexión es algo que no tolera, puesto que - es ineficiente. La eficiencia va relacionada con la productividad. Una persona es productiva porque es eficiente..., la productividad es algo que debe medirse, observarse..."15

El trabajo del hombre aparece en el sistema productivo como una actividad que más que buscar un beneficio, está dirigido a - la preservación del sistema, asegurando un saber-hacer, que se - remite al simple hecho de demostrar de manera práctica la actividad a desarrollar, es decir, como un conjunto de acciones coordi

14) SACHISTAN, Manuel. Palabras de filosofía. Citado en: Una crítica de la teoría. p. 68 Zenzelman Merino Hugo,

15) PIÑA, Osorio Juan Manuel. Reflexiones... op.cit. p. 66

nadas para un fin determinado, como la aprehensión de algo de manera inmediata, y un accionar sin conocer.

Ese saber-hacer no implica necesariamente que se conozca totalmente el objeto, sino que se tome de manera aislada, sin pensar en su lógica y por lo tanto impide que se llegue a un conocimiento, ya que "...conocer no consiste en un sólo acto, sino en muchas experiencias variadas, capaces de ser integradas en una unidad. Por ello el conocimiento puede ser más o menos complejo, más o menos rico."¹⁶ El saber-hacer se limita a la familiarización de lo que se presenta, pero no implica la comprensión de eso.

Ese saber que se acalla (que por medio de la reflexión nos lleve a un conocimiento), ese silencio, como dice César Carrizales, invita a pensar en lo que no está, en lo que ha sido tachado de inútil, tratando de uniformar bajo los aspectos de utilidad y eficiencia; sin embargo, y a pesar de que se acalla, en ocasiones se presenta ante el hombre, permitiendo que éste se problematice, en donde el pensamiento y la actitud crítica conlleven a realizar un análisis en el que se logre poner en duda lo que hasta el momento se cree y a encontrar la razón en donde aparentemente no está. "Cuestionar nuestras propias certezas no es una tarea fácil, implica desestructurar la seguridad que nos

16) VILLORO, Luis. Crear, saber, conocer. p. 199.

proporciona el ver claro, lo cual significa asumir que nuestras interpretaciones pueden ser parciales e incluso erróneas."17

Me refiero a la zona del silencio, como todo aquello que el trabajador tiene que callar para evitar problemas y enfrentamientos, que lo llevarían a tener un ambiente de trabajo pesado, además de ser tachado o etiquetado de persona problemática, porque no piensa igual que los otros, porque se sale de ese patrón que ha sido establecido, y si sus ideas son innovadoras no son aceptadas por ir en contra de como se realizan las cosas. Se ha perdido el placer que producía la realización del trabajo, ya que antes había iniciativa de hacerlo de tal o cual forma, de innovarlo, de decidir sobre el mismo; ahora el ámbito laboral en vez de ser un ámbito en el que se logre una satisfacción (del hombre) como participante de una determinada labor, es un lugar en donde se encuentra limitado y se tiene que adecuar a las normas establecidas o es expulsado de él.

Sin embargo, el hecho de que lo acalle y se margine en esa zona del silencio, no quiere decir que en algún momento se pueda exteriorizar o manifestar en la actitud del trabajador, o que esté en su pensamiento y se cuestione lo que pasa. Puede estar en la zona de lo impensado, puesto que muchos de nuestros puntos de vista no los llevamos a la reflexión. "Lo impensado es un olvido

17) CARRIZALES, César. La crítica...op.cit. p. 23

de algo que está presente, por ello cuando orientamos nuestra reflexión hacia ella nos sorprendemos, ya que percibimos saberes - que usamos -¿ o que nos usan? - y que no nos hemos detenido a pensar."18 El hombre no se problematiza de lo que día a día se le presenta, puesto que los obstáculos que puede encontrar ya están resueltos, simplemente tiene que seguir el modelo técnico - presentado, el cual tiene todas las respuestas técnicas que están fragmentadas al igual que el proceso productivo.

La capacitación acalla saberes que ayudarían a conformar un ser reflexivo, utilizando mecanismos de normativización, estableciéndose así reglas de conducta, que si bien no siempre reprime por la fuerza, si lo hace a través de la reproducción del poder en el cuerpo, gestos y sobre todo, en el comportamiento y movimientos del trabajador. "Mientras sea (él) mismo quien vigile y controle (sus) impulsos, (sus) deseos, (sus) más hondas necesidades y las de aquellos que le rodean, las cosas marcharán."19 - Control que se refleja en la carencia de poseer los instrumentos de trabajo y de la capacidad de decisión para realizar el mismo, por lo que se encuentra imposibilitado para pensar 'diferente' a lo establecido.

Es por esto que en nuestra sociedad a través (en este caso de la práctica de la capacitación), los saberes legítimos y válidos son los científicos; el saber resultado de la experiencia -

18) CARRIZALES, César. La crítica...opcit. p. 17.

19) OCAÑA, Lucila; et.al. La herencia...op.cit. p. 18

que no es sistemático es marginado. "La masa del saber técnicamente utilizable ya no se reduce a las técnicas aprendidas pragmáticamente de los oficios clásicos, ha adoptado la forma de informaciones científicas que pueden transformarse en tecnologías."20 Es decir, aquel saber que no tiene fundamentos científicos es anulado como si no existiera, por ello los afectos, las creencias, gustos, no son tomados en cuenta porque no son validados por un conocimiento científico y se considera que no es necesario pensar en ellos puesto que no brindan aspectos prácticos a simple vista.

A los saberes los podemos considerar como una estrategia utilizada por los discursos institucionales, ejerciendo un poder que no necesariamente es a través de una clase dominante, ya que éste no se encuentra sólo en las instituciones, sino que es poseído por todos en un momento dado, de acuerdo a nuestras intenciones; y, sin duda la capacitación es un medio para ejercer el poder, puesto que es reproductora de verdades y saberes con un respaldo científico. "La verdad esta ligada circularmente a los sistemas de poder que la producen y la mantienen y a los efectos de poder que induce y que la acompañan."21

Algunas veces se piensa que después de implementada la capacitación, se lograrán los cambios esperados (mejor manejo de los

20) HABERMAS, Jürgen. Ciencia y...op.cit. p. 117.

21) FOUCAULT, Michel. Microfísica del poder. p. 189.

instrumentos de trabajo, mejores relaciones interpersonales, menor pérdida de tiempo), pero considero que no basta brindar sólo técnicas de trabajo, utilizar la tecnología avanzada, procedimientos o incentivos (que pueden ser monetarios o de palabra), - si no se cuenta con los recursos materiales necesarios y si no existe una comprensión del hombre para actuar de tal o cual forma. La capacitación es un medio, un recurso que sirve para contener rebeliones que se pueden presentar ante el sistema; un medio ideológico. "La ideología es un sistema de valores, creencias y representaciones que autogeneran necesariamente las sociedades..., a fin de justificar idealmente su propia estructura material de explotación, consagrándola en la mente de los hombres como un orden 'natural' e inevitable, o filosóficamente hablando, como una 'nota esencial' del ser humano."²² Es una forma de interpretar la realidad, que no parte del vacío, sino de proyectos ideológicos presentados.

Proyectos que establecen la pauta para legalizar y legitimar los saberes que se necesitan, saberes que como ya mencionamos, no proporcionan una comprensión de la realidad. "El auténtico saber es un pensar, es una acción que lleva a cabo el sujeto sobre la base de sus aprehensiones inmediatas de los objetos, y no sólo su mera presencia."²³ De la reflexión y toma de decisiones de acuerdo a las diferentes experiencias vividas para ser li

22) SILVA, Ludovico. Teoría y práctica de la ideología. p. 19

23) NICOL, Eduardo. Principios de la ciencia. p. 43

bres de pensar o actuar y elegir su modo de vida; libertad enteg
dida como esa posibilidad de elección propia.

45

2.3 UNIFORMIDAD Y RELACIONES DE PODER.

Los aspectos de uniformidad y relaciones de poder, son importantes dentro del proceso de capacitación, puesto que son elementos a través de los cuales se cumple lo que ya en el proyecto y en las instituciones se ha plasmado. Si bien se ha mencionado, que con la institucionalización de la capacitación se logra reproducir el modelo establecido por medio de su práctica utilitaria; es necesario mencionar que también se logra uniformar a los hombres para que éstos hagan y piensen de la misma forma, quedan despojados de su personalidad convirtiéndose en un ser sin posibilidad de poseer una forma de pensar diferente.

En todo acto humano, siempre hay una intención específica, un interés particular, en la cual se establecen ciertas formas de actuar; una interacción con los otros hombres a través de una relación de poder. Poder que no es siempre ejercido por la fuerza física, sino por una serie de actos que lleven a cumplir con esa intención. Al poder lo podemos entender de acuerdo con Foucault (24), tanto como un conjunto de instituciones, como de múltiples relaciones de fuerza immanentes al dominio en que se inscriben. "El poder no está solamente en las instancias superiores de la censura, sino que se hunde más profundamente, más sutilmente en toda la malla de la sociedad."25

24) Cfr. FOUCAULT, Michel. Microfísica del poder.

25) FOUCAULT MICHEL. Microfísica...op.cit. p. 79

Por ello el poder no es otra cosa más que un sistema de relaciones que podemos encontrar en las instituciones, porque es a través de éstas en donde se legitiman y reglamentan los roles sociales, formas de actuar y de pensar, sin embargo, no sólo está ahí; también en las relaciones que se establecen día a día y, mientras más sutilmente sea ejercido, mejores resultados se obtienen. "Ya que si el poder no tuviese por función más que reprimir, si no trabajase más que según el modo de censura, de la exclusión, de los obstáculos, de la represión o la manera de un superego, sino se ejerciese más que de una forma negativa, sería muy frágil. Si es fuerte, es debido a que produce efectos positivos a nivel del deseo y también a nivel del saber."26

Es por esto, que mientras más sutil y organizado se ejerza ese poder en la capacitación, ésta cumplirá con la tarea asignada, es decir, a parte de transmitir los conocimientos técnicos, preserva la estructura económica, política y social a partir de ciertos contenidos específicos, que están sustentados bajo una ideología determinada; la cual debe y es transmitida, para lograr el control del hombre y que éste no reconozca su realidad como un proceso que él mismo va construyendo, sino que se piense como un ser aislado sin darse cuenta de su participación en ese proceso.

26) FOUCAULT, Michel. Microfísica...op.cit. p. 107

Puesto que el poder penetra en todos los ámbitos del ser humano, en sus gustos, en sus deseos, "...crea moldes ideales desde los cuales nos medimos -cada vez es menos necesario que nos midan- y decimos: no soy o casi soy como debo ser: Un deber-ser que uniformado despersonaliza."27 Se nos forma para adecuarnos a un modelo previamente establecido, con lo que actitudes, valores y pensamientos, están determinados y no somos libres de crear - nuestro propio pensamiento, sino que dependemos de lo que los otros nos pueden decir; un poder que se ejerce "...sobre las cosas y proporciona la capacidad de modificarlas, consumirlas o destruirlas, un poder que surge de aptitudes directamente inscritas en el cuerpo o que se transmiten mediante instrumentos externos."28

Ahora bien, debido al control que se tiene sobre la forma de actuar, pensar, crear, se llega a uniformar al hombre y la capacitación es un medio para lograrlo, puesto que los contenidos que en ella se consideran útiles, son los que conllevan la realización de una labor eficiente; uniforma porque asigna una aparente neutralidad y otorga soluciones rápidas ante problemas técnicos. Se requiere de un trabajador eficiente, activo, especialista pero en el trabajo, se ha eliminado de su formación y del medio que le rodea, lo que puede permitirle buscar en un ámbito diferente, la realización de sí mismo, ya que en éste ámbito está prohibido.

27) CARRIZALES, César. Uniformidad...op.cit. p.p. 5-6

28) HUBERT, Dreyfus. Michel Foucault: Más allá del estructuralismo y la hermenéutica. p. 235

La capacitación contribuye a esa uniformidad , sometiendo a los hombres a un mismo sistema disciplinario, puesto que éstos "...estandarizados, intercambiables, calibrados, cada vez menos preocupados por su autonomía, tienden a limitarse a la tarea de regular su coordinación con la sociedad."29 Es decir, que el hombre no intenta pensar lo que hace y tampoco saber lo que piensa, tiene la certeza de que al sistema establecido, le corresponde organizar los bienes y a él le corresponde contribuir con su fuerza de trabajo, para la satisfacción de sus necesidades más apremiantes, siendo que éstos en realidad "...se empobrecen material y culturalmente: por bienes de consumo venden no sólo su trabajo, sino también su tiempo libre. Aumenta el nivel de vida, pero también los controles que todo lo invaden."30

Todo ello es consecuencia de una relación de poder que se establece a través de una interrelación de técnica de disciplina en donde, se hace creer que se puede con la ayuda de expertos decir la verdad sobre sí mismo.

Hablamos de relación de poder que podemos detectar en el ámbito laboral a través de las actividades del hombre por medio de la uniformidad de su pensamiento (pensar y actuar de la misma forma), así como el convencimiento de éste; el saber queda limitado a un saber-hacer instrumental, se pretende que el trabaja-

29) MASSET, Pierre. El pensamiento de Marcuse. p. 28

30) MASSET, Pierre. Ibidem. p. 25

por encuentre soluciones rápidas ante cualquier problema, que no pierda el tiempo con sus compañeros; a la vez que trata de evitar problemas interpersonales, además de contribuir a la formación del ciudadano que socialmente se necesita, que actúe y piense de acuerdo al modelo.

Es curioso y también lamentable escuchar lo que algunos trabajadores opinan acerca de la importancia de su labor, ya que se piensan como una pieza más para lograr la producción, como por ejemplo: "hacer bien el trabajo para no verificarlo", "cumplir con la producción", "tener todo disponible cuando el jefe lo solicite",...31 con estas respuestas nos podemos dar cuenta de que no se valoran como seres pensantes, ven en su función, sólo el cumplimiento de una producción y no se sienten parte integrante de un proceso, en donde su participación es indispensable, ya que si ellos no existieran, éste no se podría realizar. Piensan su actividad de una manera aislada y como fin último, la satisfacción de sus necesidades, pero no como elemento de su formación.

Si con la capacitación se quisiera contribuir a un desarrollo en donde el trabajador se sintiera parte de él, las cosas serían distintas; no es que se esté en contra de un progreso científico, puesto que el hombre tiene la capacidad de crear y supe-

31) Respuestas del personal de la Dirección General de Población de la Secretaría de Gobernación, en el cuestionario de Detec- ción de necesidades de capacitación.

rarse, pero éste debería manejarse de diferente manera, en donde "...el individuo tendría libertad para ejercer la autonomía sobre una vida que sería la suya propia. Si el aparato productivo se pudiera organizar y dirigir hacia la satisfacción de necesidades vitales, su control bien podría ser centralizado, tal control no impediría la autonomía individual, sino que la haría posible.

Este es un objetivo que está dentro de las capacidades de la civilización industrial avanzada, el fin de la racionalidad tecnológica. Sin embargo, el que opera en realidad es el rumbo contrario; el aparato impone exigencias económicas y políticas para la expansión y defensa sobre el tiempo libre, sobre su cultura material e intelectual."32 Valiéndose de la ciencia, logra un dominio sobre el hombre que le impide pensar o ver más allá de lo que se presenta ante él, no porque no sea capaz de ello, sino porque los medios de control se lo impiden.

En el ámbito laboral se establecen las relaciones de poder en donde participan todos sus integrantes, y de alguna manera, todos ejercen ese poder de acuerdo a sus intereses individuales, pero donde también ese poder es ejercido con más fuerza por aquél que posee los medios de producción, ya que el que no los posee tiene que aceptar las pautas de conducta requeridas para

32) MARCUSSE, Herbert, El hombre unidimensional. p.p. 32-33

el desempeño de una jornada de trabajo en cuanto a días y horas, ser disciplinado y sobre todo saber sobrellevar todo lo que le parezca injusto, sin olvidar tampoco, que su hacer laboral sólo queda limitado a una función previamente parcializada y organizada.

"Cada una de estas funciones parciales, racionalmente descompuestas pero en conexión, pueden encontrarse en la producción industrial, en la producción agrícola capitalista, en el comercio, en el Estado, en el sistema escolar, en el sistema hospitalario, en la generación del conocimiento científico, incluso, podríamos agregar, en los espacios de 'recreación' para el tiempo libre. A lo interno de cada uno de estos ámbitos, se presenta el mismo fenómeno de fraccionamiento racional."³³ Así como el ejercicio de ese poder por los poseedores de los medios de producción, mediante una vigilancia de diferente jerarquía de niveles en cuanto a la organización que esté establecida, que indicará lo que no se debe hacer, e implementará normas de disciplina y de trabajo que sean requeridas.

Esas normas de disciplina y de trabajo pueden, y de hecho son transmitidas por la capacitación, la cual es diferente en cada lugar en que se realiza, en cuanto a las necesidades que cada uno tiene para llevarla a cabo, así como por los medios materia-

33) PIRA, Osorio Juan Manuel. Reflexiones... op.cit. p. 28

les con los que cuenta, sin embargo, ésta es realizada en todos los lugares para poder cumplir con la eficiencia de la producción y de transmisión de formas de actuar y de pensar; no tanto para contribuir a la formación reflexiva del hombre. No se niega que pudiera llegar a serlo, pero como es tomada la capacitación (por lo menos en nuestro país), no se puede dar.

CAPITULO III CAPACITACION: OBSTACULO PARA LA FORMACION REFLEXIVA DEL HOMBRE.

Se considera a la capacitación como un obstáculo para la formación de un hombre reflexivo, porque como ya se ha venido trabajando, ésta transmite contenidos que conllevan a realizar un saber-hacer, no importando que se explique su lógica, ni se llegue o lleve a una reflexión, debido precisamente a los objetivos que tiene que cumplir.

No obstante de ser criticada, en algunos documentos se sigue planteando su 'deber-ser'. "El deber-ser describe siempre - de un modo conceptualmente accesible la relación del hombre con su obligación. La obligación manifiesta en el deber-ser puede ser objetivo del hombre, pero no tiene por qué serlo necesariamente."¹ Es decir, en un primer momento se critica que la capacitación mecaniza al trabajador, que no le permite un desarrollo autónomo; después se dice 'como debe ser la capacitación', - en lugar de buscar un ámbito que posibilite dicha formación.

1) HELLEN, Agnes. Historia y vida cotidiana. p. 134.

5.1 EL FALSO PROCESO DE LA CAPACITACION COMO POSIBILIDAD DE CONFORMAR UN HOMBRE REFLEXIVO.

Hasta el momento se ha hablado dentro de esta investigación acerca de la forma en que la capacitación ha sido institucionalizada en nuestro país; asimismo, se ha mencionado que esa capacitación responde a un proyecto social, con ciertas intenciones - que van encaminadas, sobre todo hacia fines productivos, pero no para posibilitar la conformación de un ser reflexivo, es decir, de una persona que cuestione o piense diferente a lo que se ha establecido, de acuerdo a su interacción con los demás hombres. "El hombre transforma el mundo, humanizándolo, y transforma su propio modo de ser en el mundo, humanizándose. Desde su dimensión de ser histórico el hombre tiende a colocarse como sujeto - de sus relaciones con el mundo. Pero en la práctica de sus interacciones algunos hombres, pueden alienarse o ser alienados de - una libertad que les es genéricamente inherente, pero históricamente negable, y transformarse en objetos para los demás."2

Si bien es cierto que el hombre transforma su mundo, éste - no lo hace de manera consciente, no se da cuenta de sus posibilidades y de su continua creación de condiciones; no vive, trabaja y actúa en función de él mismo, sino para los demás, se con

2) BANREIRO, Julio. Educación... Op.cit. p. 47

vierte en un objeto que en éste caso, con la capacitación se moldea de acuerdo a los requerimientos, y debe asumir el rol asignado, ante el salario a recibir, así como a su adecuación al adelanto tecnológico.

Resulta un riesgo romper con los esquemas referenciales de la sociedad, porque se tendría que empezar a conformar otro, que contribuyera a su formación. "Esas opciones comprenden riesgos personales, o por lo menos, el no compromiso con una situación injusta pero que él siente como establecida y 'justificada' y por lo tanto, aceptable y segura." "Tan segura, que se encuentra imposibilitado para pensarla siquiera como errónea, puesto que lo que se presenta es visto como natural.

En los discursos oficiales (4), se maneja a la capacitación como la formadora de nombres aptos para el sector productivo y como un apoyo para su desarrollo humano y superación personal, sin embargo, si existiera superación personal, ésta no se puede dar dentro del trabajo, y tal vez fuera de él tampoco; se limi-

3) BARREIRO, Julio. Educación...op.cit. p. 70

4) Como por ejemplo: "Intensificar la concertación con empresas, fábricas, talleres, industrias e instituciones para sostener programas de educación básica permanente y de capacitación que contribuyan a elevar los niveles de calidad en el trabajo y al mejoramiento profesional y familiar de los trabajadores" En Programa para...op.cit. p.

"La capacitación formal para el trabajo es el proceso educativo que permite adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar tareas que contribuyan al desarrollo personal y colectivo." Ibidem. p. 97

ta en el caso de una capacitación técnica a actualizarlos en sus instrumentos de trabajo y sus requerimientos para lograr una mayor producción; en lo que se refiere al desarrollo humano, éste se limita a discursos que convengan, en pocas palabras, de la necesidad de que existan buenas relaciones dentro del lugar de trabajo (porque son como una familia, porque pasan la mayor parte del día reunidos ahí, y ¿Qué mejor que hacerlo en un ambiente agradable?). Al menos este es el discurso manejado dentro de la Dirección General de Población; el personal se lo cree, pero en mi apreciación, lo único que se pretende es evitar la pérdida del tiempo en discusiones innecesarias, para que el trabajo no sufra atraso alguno.

Ahora bien, analizando un Plan General de Capacitación, en este caso nos referimos al del DIF para el año de 1991. Podemos darnos cuenta que su elaboración y puesta en práctica, corresponde a los objetivos institucionales, los cuales delimitaran su función. En este plan lo primordial es desarrollar los recursos humanos con los que cuentan, para que desempeñen una eficiente labor, "...el plan tiende a asegurar que sus programas se dirijan al cambio de actitudes del trabajador y que éstos se supediten a la institución, además de fortalecer el profesionalismo y con ello lograr una verdadera transformación integral del trabajo elevando así los niveles de productividad y eficiencia."5 Di

5) Plan general de capacitación y desarrollo de Recursos Humanos
DIF, 1991, p. 1

cha intención, es resultado de la investigación efectuada en las diferentes coordinaciones y áreas de este sistema, en donde según se dice, se han reflejado los intereses de los que participan, "...a través de cuestionarios individuales y grupales que reflejan situaciones reales de capacitación, adiestramiento y de desarrollo continuo de los trabajadores tanto en el aspecto laboral como personal. Este plan permitirá aplicar una capacitación congruente a la situación real de trabajo que prevalece en el - DIF." 6

Sin embargo, una inquietud que surge, es el saber si ese - cambio de actitudes que se pretende lograr en el trabajador, sólo es en función de su trabajo, o si va más allá de él, puesto que se había de elevar los niveles de productividad y eficiencia, además, cómo y en base a qué, se asegura que los instrumentos - utilizados para la investigación reflejan realmente las inquietudes, necesidades e intereses de los trabajadores. o tal vez la - interpretación se hace de acuerdo a las determinaciones institucionales. En cuanto a cumplir con los objetivos de la capacitación, éstos se reducen a cubrir con la cantidad de participantes y a la aplicación tanto de habilidades como de conocimientos, - que hallan sido adquiridos en el desempeño directo de su trabajo.

6) Plan general...op.cit. p. 2

La capacitación en este sistema, se imparte dentro de las - normas y disposiciones indicadas por el mismo, sus objetivos mencionan, proporcionar al personal la superación personal y profesional a través de sus programas, y así cumplir a su vez con los objetivos institucionales, cubriendo las necesidades específicas en cuanto a funciones y niveles de cada puesto. "Sistematizar la impartición de los eventos de capacitación dirigidos a solucionar problemas o deficiencias reales detectadas por los jefes inmediatos, a fin de lograr la integración del personal en el contexto de actitud de servicio que la institución requiere."?

A través del análisis de este plan, nos percatamos de que - todo el contenido de capacitación, gira en torno a las normas - institucionales y en este caso, no sólo se refieren al DIF, sino también a la Dirección General de Servicio Civil (SPP), es decir, que la puesta en práctica de lo que ha sido planeado, tiene que cumplir con requisitos de otra institución para llevarse a cabo, si no cumple con ellos, no puede funcionar la capacitación. Las políticas para que ésta se lleve con eficiencia son:

"Institucional: Su diseño corresponderá a los objetivos y programas institucionales.

Objetiva: Satisfacerá de manera real y concreta las necesidades del sistema.

Precisa: Estará dirigida a cubrir objetivos definidos y específicos.

Corresponsable: Los trabajadores y sus jefes inmediatos serán responsables: los primeros en su formación y desarrollo y los segundos en la facilitación y promoción del proceso de capacitación de sus colaboradores."8

Conociendo este plan general de capacitación, podemos decir, que el poder que ejerce una institución sobre los sujetos, es muy determinante para que éstos actúen de determinada manera, todo lo que en materia de capacitación, no corresponda a los objetivos y programas institucionales, no se podrá llevar a cabo; a caso esto nos lleva a pensar que la capacitación no puede propiciar una formación más allá del trabajo?

Generalmente se piensa que la capacitación forma (de formación del hombre); yo diría que no, la capacitación cumple con los objetivos para la que fue creada, es parte de la formación del trabajador, pero no por sí sola la formadora de éste. La formación es mucho más amplia y no se puede limitar a la preparación de ciertas habilidades, no es externa al hombre, sino que es un proceso que se va dando a lo largo de su vida a través de la incorporación de todas sus experiencias, deseos, necesidades,

8) Plan general...op.cit. p. 3

"...en la formación uno se apropia por entero aquello en lo cual y a través de lo cual uno se forma. En esta medida todo lo que ella incorpora se integra en ella, pero lo incorporado en la formación no es como un medio que haya perdido su función. En la formación alcanzada nada desaparece, sino que todo se guarda."9

Es cierto que la capacitación cumple con una función importante en el ámbito laboral, sin embargo, en la mayoría de las ocasiones se piensa a ésta como la encargada de formar un hombre reflexivo, como si fuera fin suyo hacerlo, o como si no existieran otros espacios donde se pudiera lograr; empero no hay que olvidar que la capacitación ha sido institucionalizada para preservar y reproducir el sistema, explicando y justificando los conocimientos que serán transmitidos para que sean aceptadas las razones de su existencia, así como el comportamiento que permite y controla. "El conjunto de conocimientos, valores, normas sociales legitimados como conocimiento, organizan la 'fuerza de permanencia' o modificaciones de toda institución de que resulta una legitimación social."10

#

La institución irá cambiando desde luego, pero siempre bajo los lineamientos de las antiguas legitimaciones, adecuándose al momento que se vive, de igual manera la capacitación, pero -

9) GADAMER, Georg. Verdad y Método, p. 40

10) BARREIRO, Julio. Educación...op.cit. p. 106

dentro de su proceso se verá la imposibilidad como espacio para conformar ese hombre reflexivo.

La capacitación es un derecho del trabajador y todas las empresas están obligadas a proporcionarla; derecho que tiene por objetivos actualizar y perfeccionar los conocimientos y las habilidades del trabajador, prevenir riesgos de trabajo y por su puesto, lograr el incremento de la productividad; van encaminados hacia una formación técnica, para que éstos estén actualizados en el manejo de todos sus instrumentos y elementos necesarios para lograr la eficiencia en el trabajo, con lo que contribuirá al incremento de la productividad.

Pero los objetivos jamás mencionan, el contribuir por medio de la capacitación, a que el trabajador comprenda su realidad; simplemente se busca "...aumentar la capacidad de la gente para adaptarse a los cambios en las oportunidades de empleo asociados con el desarrollo económico."11 Reduciendo al hombre como un ente simplemente económico y no valorándolo como un ser humano inmerso en una realidad.

Por lo consiguiente se espera, que después de recibida la capacitación, los problemas que se presentaban antes de ella (ya sea de aplicación técnica o de conducta), desaparezcan o disminuyan

11) SCHULTE, Theodore. "Valor económico de la educación. Formación del capital humano." p. 74

yan; se puede decir entonces que la capacitación es vista como un instrumento de inversión, ya que los trabajadores que la reciben, responderán más tarde con la realización de un trabajo más eficiente.

Para que la capacitación cambie, tendría que conformarse otro sistema de capacitación, en donde el hombre pudiera participar de manera diferente a como lo hace comúnmente, sin embargo, las instituciones y los empresarios de nuestro tiempo no lo permitirían, ya que debido a sus intereses, se ha creado a la capacitación, con interés de que produzca en un tiempo determinado y no tanto para que se pregunte por qué se le da este tipo de capacitación y no otro, por qué y para qué se le tiene controlado y por qué su tiempo está debidamente organizado.

En nuestro sistema de capacitación, al hombre no se le da la opción de elegir el contenido que le interesa abordar en cuestiones laborales y mucho menos en el área de interés específica. En su lugar de trabajo no dispone de algún tiempo libre. "Es decir, el 'tiempo libre' de las relaciones actuales de trabajo no es un verdadero tiempo libre, porque en realidad no es un tiempo para el desarrollo pleno del individuo. ¿Por qué? Ello ocurre así porque el 'tiempo libre' de la sociedad capitalista -incluso y mayormente en la contemporánea- es un simple no trabajo, un esparcimiento durante el resto del día a la alienación del trabajo (para hundirse en la alienación ideológica de las necesidades). Pe

ro lo más importante: es un 'tiempo libre' en el que trabajamos para la preservación del sistema, es el tiempo de producción de la plusvalía ideológica." 12 Este tiempo libre es utilizado para la introyección de mensajes que el sistema distribuye (radio, televisión, revistas), lo que impide de alguna manera un desarrollo y superación personal, ya que todo gira en torno al consumo y pocos son los mensajes que ayudan al desarrollo de la inteligencia. "Como fuera de la jornada de trabajo apenas si puede darse un paso sin toparse con una advertencia de la industria de la cultura, sus medios están, en consecuencia, ensamblados de tal suerte que no es posible reflexión alguna en el tiempo que dejan libre y, por tanto, no es posible advertir que el mundo que reflejan no es el mundo." 13

Todo esta debidamente organizado para que el hombre pueda realizar su labor en el mínimo de tiempo posible (o el asignado) y el tiempo libre que aparentemente tiene, también está organizado (torneos deportivos, talleres de cocina, costura,), para que descargue sus energías; se le otorga hasta cierto punto la decisión de realizar su trabajo de forma autónoma (pero sólo en el pequeño proceso que le ha sido asignado) por temor a que éstos desarrollen sus capacidades, lo que traería como consecuencia que se negaran a participar en ese papel tan estrecho en su tra-

12) SILVA, Ludovico. Teoría y práctica de la ideología. p.205

13) ADORNO, Teodoro. Intervenciones: nueve modelos de crítica. Citado por SILVA, Ludovico. Ibidem p. 209

bajo, "...se los ha requerido amputar desde el comienzo, se los ha querido competentes pero sumisos, activos pero dóciles, incapaces de alzar la mirada de su tarea. En una palabra se los ha querido especialistas."14

Todo esta fragmentado en pequeños procesos , en donde si bien, finalmente habrá un único producto (bienes o servicios), - el hombre sólo conocerá una de sus distintas partes; por ello lo único que importa es que realice una labor eficiente y se le capacitará específicamente en lo que se requiera. Se han legitimado saberes que son necesarios para que se mantenga y reproduzca el sistema, se refuercen y controlen los comportamientos socialmente legitimados y para lo cual el hombre es solo un instrumento. "La experiencia personal de cada uno de nosotros evidencia - que no todo el conocimiento social disponible es posible para todas las personas. Según posiciones ocupadas en el conjunto de las relaciones sociales, la persona o el grupo social se habilitan para el conocimiento de ciertas legitimaciones, y en la medida de que fracciones de conocimiento social presuponen relaciones especializadas y actores especialistas, tanto más son delimitadas 'regiones de conocimiento' no accesibles a una gran parte de las personas comunes."15

14) GONZ, Andrés. "Educación y deseducación en el trabajo especializado." p. 100
15) BARRERIRO, Julio. Educación...op.cit. p. 117

3.2 FORMACION COMO ESPACIO DE REFLEXION.

Para comenzar a concluir esta investigación, es necesario plantear una alternativa para propiciar esa reflexión en el hombre; reflexión que como ya se ha mencionado, no se logra con la capacitación, sin embargo, si podemos buscar un espacio en el que ésta se pueda generar.

No es imposible que el hombre reflexione. "En primer lugar la reflexión es el movimiento de la nada hacia la nada, y constituye así la negación que se funde consigo misma. Esta fusión consigo es en general una simple igualdad consigo, esto es, la inmaduración. Pero esta coincidencia no es un traspasar desde la negación a la igualdad consigo misma, como a su ser otro, sino que la reflexión es un traspaso como superación del traspaso.¹⁶ Es decir, ver más allá de lo que se presenta como naturalmente dado, en donde se piense y elija de determinadas opciones, aquello que le interese y convenga; que se cuestione su entorno, así como a las actitudes, valores, pensamientos, y establezca su propia forma de actuar, desde luego no con esto se quiere llegar a conformar una persona que no pueda vivir en esta sociedad, al contrario, se pretende que éste se dé cuenta y se explique el qué, el cómo y para qué de las cosas, de las situaciones, de los hechos, y pueda mediar éstas así como cambiarlas en la medida de

16) HEGEL. Ciencia de la lógica. p. 350

lo posible.

Se requiere de un arduo trabajo, pues en nuestra formación prevalece la actitud pasiva; siempre estamos esperando que se nos indique qué hacer y cómo hacerlo, pocas veces tenemos la iniciativa de actuar ante algo, sin embargo, a veces pensamos y nos preguntamos ¿cómo proponer algo que seguramente será rechazado?, no obstante, esta no es justificación para que dejemos que sigan decidiendo lo que está en nuestras manos hacer, que no es sencillo, es cierto, ya César Carrizales (17) lo ha mencionado en cuanto que no es fácil cuestionar nuestras propias certezas, ya que de alguna manera nos sentimos seguros ante lo dado y rehuimos al trabajo que implica tomar nuestras propias decisiones y cuestionar por qué pienso esto y no otra cosa.

Esto se debe a un problema de formación, ya que estamos acostumbrados a recibir las indicaciones, ordenes, formas de trabajo, documentos para leer, a recibir clases; es decir, a tener una autoridad que decida todo. Lo que debe quedar claro es que ni la escuela, ni el trabajo, ni la familia, (por mencionar algunos espacios), nos forman por sí solos; la formación que se va adquiriendo a través de experiencias de vida y trabajo, que pueden recuperarse para interrelacionarse con situaciones concretas, podemos decir que comienza desde el momento en que tenemos

17) Cfr. CARRIZALES, César. en La crítica...op.cit.

contacto con los demás. "Precisamente en esto el concepto de la formación va más allá del mero cultivo de capacidades previas, - del que por otra parte deriva. Cultivo de una disposición es desarrollo de algo dado, de modo que el ejercicio y cura de la misma es un simple medio para el fin." 18 Sin embargo, en nuestra formación los contenidos que recibimos (escuela, trabajo), - no nos llevan a la reflexión y a encontrar su utilidad práctica a no ser que sea para producir algo por medio de una parcialización de lo que se debe saber para un quehacer específico.

Dentro de la formación intervienen costumbres, intereses, - deseos, instituciones, formas de pensar; se encuentra en la vida cotidiana de los hombres. "La realidad de la vida cotidiana se da por establecida como realidad. No requiere de verificaciones adicionales sobre su sola presencia y más allá de ella. Esta - ahí, sencillamente como facticidad evidente de por sí e imperiosa." 19 La vida cotidiana engloba todas las actividades que realizan los hombres, desde su particularidad (acciones que realiza para su beneficio individual), hasta llegar a una generalidad - (acciones para y con los demás). "La vida cotidiana es la vida del hombre entero o sea: el hombre participa en la vida cotidiana con todos los aspectos de su individualidad, de su personalidad. En ella se ponen en obra todos sus sentidos, todas sus capa

18) GADAMER, Georg. Verdad...op.cit. p. 40

19) BERGER, Peter; et.al La construcción social de la realidad.
p. 41

ciudades intelectuales, sus habilidades manipulativas, sus sentimientos, pasiones, ideas, ideologías." 20 El hombre desde su nacimiento está ya en el ámbito de la vida cotidiana y a lo largo de su formación, va incertando y adquiriendo todos los elementos que le permiten vivir en ella, desde las costumbres, hasta cómo comportarse en determinadas circunstancias, lo que debe hacer y a partir de lo dado, construye sobre eso pero no transforma, puesto que el pensamiento está dirigido a realizar actividades cotidianas.

Para que el hombre pueda llegar a reflexionar cada uno de sus actos, es necesario que reconozca que está incerto en la vida cotidiana, las relaciones que ahí se establecen, y a partir de las cuales es determinado, que la sienta parte de él, pero a la vez que se de cuenta de como es, es decir, tratar de hacer un alejamiento de ella para que le permita analizar todos los elementos que intervienen y buscar por iniciativa propia en otros espacios, su formación para que pueda entonces transformar su realidad y no reproducir lo que está dado de antemano. "Frente a su circunstancia el hombre se coloca como un 'posible de relaciones' y no apenas como un limitado de contactos, caso de los animales. Por esta misma razón, la persona humana no está en su mundo, sino con él. Cuenta con el mundo frente al cual se opone inicialmente y se humaniza para transformar y significar." 21

20) HELLER, Agnes. historia...op.cit. p. 39

21) BARREIRO, Julio. Educación...op.cit. p. 45

Esto no es fácil, se requiere principalmente tener una inquietud por explicarse su entorno y de saber que eso se puede transformar, implica tener iniciativa propia en la que no se espere recibir todo de los demás, sino buscar, a partir de la formación que se ha adquirido, otro espacio que lleve a la reflexión y a la concientización. "Concientizarse podría ser entonces, pensar las relaciones entre el significado propio de la existencia humana y la circunstancia histórica que determina, por lo menos, algunos de los aspectos más importantes de esa existencia." 22 Por ello, no se rechazan las experiencias vividas, las necesidades, las limitaciones, en cuanto que hay un proyecto social que organiza todo, pero a partir de eso, el hombre puede transformar.

No considero que haya un lugar determinado en donde esta formación se pueda adquirir (escuela, empresa, capacitación), por eso el mismo hombre debe generar sus propios espacios a partir de su formación, experiencias y vida cotidiana en la que está inmerso. Todo esfuerzo por alguna superación, debe partir del mismo hombre; si éste cuestiona su realidad, de la forma en que realiza su trabajo, desde ese momento es donde comienza a darse la reflexión de sí mismo en el mundo, es donde podría comenzar a construir su espacio, es decir, empezar a concientizarse de su papel en el mundo, de el descubrimiento de sus valores como per-

22) BARKER, Julio. Educación...op.cit. p. 53

sona y de las limitaciones que puede encontrar para su realización.

El querer limitar a un sólo espacio esta concientización, - sería tanto como decir, que la formación reflexiva del hombre se da en la capacitación, o en la escuela, o en la orientación, o - en una cooperativa; éstas son sólo espacios que tienen una participación en esa formación, pero no podemos encasillarla ahí, - puesto que parte del mismo hombre ante su actuar."En fin, es imposible formar la persona humana, indicarle su derecho a la vida, su deber para con los demás, su iniciativa creadora de un mundo humano, sin dar conciencia del valor de la persona, de su trascendencia sobre el mundo, en fin, de lo que él es, de lo que podrá ser."23 El hombre está en el mundo pero puede trascenderlo mediante sus relaciones, transformando su realidad al transformar su mundo y los elementos que lo conforman (objetos, valores, relaciones), para él mismo y para los demás.

Esto no es una tarea fácil, ya que dependiendo de su marco referencial, de su herencia cultural; será su forma de enfrentarse ante su realidad. Muchas veces si ha vivido con limitaciones en cuanto a aspirar a ocupar un cierto lugar en la sociedad, sólo llegarán hasta donde consideren que es su posibilidad. "De hg

23) LANDIN, R. Educación y concientización. Citado en BARREIRO, Julio. Educación...op.cit, p. 25

cho, cada familia transmite a sus hijos, aunque indirectamente, un cierto capital cultural y un cierto ethos. El anterior es un sistema de valores implícitos profundamente interiorizados que, entre otras cosas, ayuda a definir actitudes hacia el capital cultural y hacia las instituciones educativas." 24 Ya que dependiendo al nivel económico en que se desarrolle, dependerán sus aspiraciones individuales y la iniciativa para poder llegar a la reflexión. Sin embargo, es posible que a través de su formación que adquiere a través de su contacto en diferentes espacios, logre la reflexión de sí mismo y de su realidad.

24) DE LEONARDO, Patricia. La nueva sociología de la educación.
p. 104

CONSIDERACIONES

ESTA TESIS NO DE
SALIR DE LA BIBLIOT

En la actualidad no se puede negar la importancia que esta tomando la capacitación en las empresas, ya sea en algunos lugares por mero requisito, o bien porque se han dado cuenta de que responde a las necesidades de producción, ya sea de bienes o servicios.

Algunos se preguntarán, que tiene que ver un Pedagogo en capacitación; la respuesta que puedo dar, es que en la actualidad se requiere de este profesional en este ámbito para realizar todo el proceso de capacitación, desde una detección de necesidades, hasta una organización, planeación, ejecución y evaluación; en una palabra, de ocuparse de la coordinación de la misma. Le ahí el interés de haber realizado una Tesis acerca de este tema, con la intención de conocer sus alcances y dejarle de atribuir funciones que no le corresponden; es decir, aclarar que sí contribuye a la formación del hombre dentro de su lugar de trabajo, ya que lo hace más eficiente dentro del mismo o lo prepara para un determinado puesto, no sólo con cursos de tipo técnico, sino también con los de relaciones humanas para mantener el orden a través de reglas de disciplina.

Pensar a la capacitación como una posibilidad para formar reflexivamente, desde mi punto de vista, es asignarle una función que no le compete, pues ya se ha manejado que ésta es el -

resultado de un proyecto social con características específicas para una área también específica, que a través del tiempo se ha sistematizado; se han establecido sus objetivos, su función en el sistema productivo, la cual es llevada a la práctica de acuerdo a intereses institucionales y empresariales. Cumple con un trabajo importante para la producción; pero también sobre el capacitado, ya que todo lo que transmite llega a ser interiorizado por éste, muchas veces sin que se de cuenta realmente de lo que sucede o por qué sucede.

Desde un punto de vista particular resulta importante que se cuestione a la capacitación más allá de lo que comunmente se hace, esto es, criticarla por la función que realiza y plantear posteriormente su deber-ser que siempre se queda en ese ámbito.

Es de importancia considerarse que este trabajo no es acabado totalmente, ya que a lo largo del mismo, han surgido cuestiones que son dignas de tomar en cuenta; lo cual no quiere decir que la investigación esté incompleta, lo que sucede es que el conocimiento no es algo dado y acabado, sino que está en continua producción y al estar investigando, han surgido elementos que más adelante se podrían trabajar.

Uno de ellos se refiere a lo que se trabajó como zona del silencio, en donde el hombre puede cuestionar aunque sea callado

mente su papel en el trabajo y ante su realidad, aunque se acalla para evitar conflictos, rechazos e incluso despidos, porque no es disciplinado y no piensa como los demás. Faltaría argumentar y reconocer cómo es su resistencia interna ante las injusticias que está viviendo, es decir, cómo se manifiestan en esa zona del silencio y si con sus propios compañeros pueden o generan una resistencia; sería interesante saber qué pasa en el interior de ellos y cuáles son sus actitudes.

Otro aspecto importante a considerar, es cómo influye lo que Bourdeau denomina el capital cultural (marco referencial) en las acciones de los hombres, cómo es que lo limitan y logran el control de su comportamiento. Cómo influyen lo económico, social, familiar, las oportunidades de recreación cultural y el pertenecer a cierto status, para que éstos tengan acceso a una formación reflexiva, además de cómo es llevado ese proceso de reflexión.

Finalmente es de importancia mencionar que en esta Tesis se ha analizado a la capacitación como un ámbito que limita la formación del hombre reflexivo, lo cual no quiere decir que sea el único espacio que realiza esto, ya que lo podemos encontrar en la escuela, en la orientación, en los medios masivos de comunicación, en donde también se transmiten mecanismos de control que nos dicen cómo y hacia donde actuar, pensar, consumir.

BIBLIOGRAFIA

- ASTHON, T.S. La Revolución Industrial 1760-1840. Edit. F.C.E. México D.F. 1973.
- BARREIRO, Julio. Educación popular y proceso de concientización. Edit. Siglo XXI. 5a. ed. 1978.
- BOURDIEU, Pierre. El oficio de sociólogo. Edit. Siglo XXI. - México 1984.
- BERGER, Piter. La construcción social de la realidad. Buenos Aires, Argentina. 8a. reimpresión, 1986.
- CARRIZALES, R. César. La crítica un concepto estelar de la formación. Serie Debate Pedagógico IV. Universidad Autónoma de Mor. Edit. Dilema
- CARRIZALES, R. César. Uniformidad, marginalidad y silencio en la formación intelectual. Serie Debate - Pedagógico II. Mayo de 1988 Cuer. Mor.
- CHAMIZO, Guerrero Octavio. "El análisis institucional". Revista de Perfiles Educativos No. 15 UNAM.
- DE GRAU, Elena. Diccionario de términos marxistas. Edit. Grijalbo 1979.
- DE LEONARDO, Patricia. La nueva sociología de la educación. - Edit. SEP/CABALLITO. 1a. ed. México - 1986.

- FOUCAULT, Michel. Microfísica del poder. Ediciones la Piqueta. Madrid, España. 2a. ed. 1979.
- FREIRE, Paulo. La educación como práctica de la libertad. Edit. Siglo XXI. 28a. ed. México 1981.
- GADAMER, Georg. Verdad y método. Edit. Sigueme. España 1984.
- GALVAN, Díaz Francisco. Tournine y Habermas. Ensayos de una teoría social. UAP/UAMA. 1a. ed. 1986.
- GONZ, André. "Educación y deseducación en el trabajo especializado". En las dimensiones sociales de la educación. De Ibarrola María. Edit Caballito México 1985.
- HABERMAS, Jürgen. Ciencia y técnica como ideología. Edit. Tecnos, España.
- HEGEL, Ciencia de la lógica. Edit. Solar 4a. ed. Argentina 1977
- HELLER, Agnes. Historia y vida cotidiana. Edit. Enlace Grijalbo 1985.
- HUBERT, Dreyfus. Michel Foucault: Más allá del estructuralismo y la hermenéutica. UNAM. 1a. ed. 1969.
- Ley Federal del Trabajo.
- LOPEZ, Rosario; et. al. Construcción y elaboración del proyecto - de Tesis. ENEP Aragón 1988.
- MASSET, Pierre. El pensamiento de Marcuse. Amorroutu Editores. Buenos Aires, Argentina. 1a. ed. 1969.

- MARCUSE, Herbert. El hombre unidimensional. Colec. Obras Maestras del Pensamiento Contemporáneo. Méx. 1985
- MATA, García Verónica. Importancia y significado de las prácticas en el contexto del currículum de Pedagogía. Mimeo.
- MENDOZA, Fernando. Análisis de los procesos revolucionarios. - Edit. Grijalbo, México 1981.
- NERANI, Alberto. Educación y relaciones de poder. Edit. Grijalbo. México 1980.
- NICOL, Eduardo. Principios de la ciencia. Edit. F.C.E. 1a. ed. 1965.
- OCANA, Lucila. La herencia de Foucault. Pensar en la diferencia. UNAM/CABALLITO. México 1987.
- PIÑA, Osorio Juan Manuel. Reflexiones en torno al conocimiento científico, racional y técnico. Cuadernos de Posgrado de la ENEP Aragón Septiembre de 1988.
- Plan General de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos - DIF. 1991.
- SALMON, Magdalena. "Panorama de las principales corrientes de interpretación de la educación como fenómeno social". Revista Perfiles Educativos - No. 8
- SILVA, Ludovico. Teoría y práctica de la ideología. Edit. Nuestru Tiempo. 11a. ed. México 1982.

- SCHULTZ, Theodore. "Valor económico de la educación. Formación del capital humano." En Las dimensiones sociales de la educación. De Ibarrola, María. Edit. Caballito, México 1985.
- STY PS. Glosario de términos de la UCECA.
- THOREZ, Maurice. La Revolución Francesa. Edit. Grijalbo 1a. ed. México 1968.
- VIDART, Novo Gabriel. Capacitación y adiestramiento en el proceso de trabajo. STYPS. Dirección General del Empleo UCECA. México 1978.
- VILLORO, Luis. Crear, saber, conocer. Edit. Siglo XXI. 5a. ed. México 1989.
- ZEMELMAN, Merino Hugo. Historia y política en el conocimiento. Serie Estudios 71. Fac. Ciencias Políticas de la UNAM. 1985.
- ZEMELMAN, Merino Hugo. Uso crítico de la teoría. Universidad de las Naciones Unidas/El Colegio de México. 1a. ed. 1987.