

firmas mexicanas. La mayoría predominante de los **establecimientos pequeños y medianos** practican una formación profesional informal de corta duración, que mediante procesos de aprendizaje no sistemáticos, cubre las necesidades "actuales" de calificación en el establecimiento individual.

Ciertamente, también la mayoría de los **grandes establecimientos** siguen limitándose en la actualidad a este tipo de calificación por aprendizaje a corto plazo; pero no obstante, cabe observar un proceso de sistematización. A tal efecto, algunos consorcios se esfuerzan por desarrollar una formación profesional interna-empresarial, análoga a la dual. Otros grandes establecimientos recurren cada vez más a instituciones privadas de formación profesional u organizaciones gremiales semiestatales, para facilitar sistemáticamente calificaciones de especialización a operarios de su propio personal.

2.— Capacitación por organizaciones de formación profesional.

En este campo, es característico y de central importancia para México el organismo descentralizado y semi-autónomo **COLEGIO NACIONAL DE EDUCACION PROFESIONAL Y TECNICA (CONALEP)**, este sistema existe desde 1978 y mantiene ya en México cerca de 20 centros de formación profesional, que por regla general tras la terminación de la enseñanza secundaria ofrecen formación profesional con objetivos de calificación aproximadamente al nivel del obrero especializado alemán. Esta formación profesional dura de dos a tres años. Aun cuando el CONALEP está sometido organizativamente al Gobierno Federal mexicano, en el aspecto financiero los respectivos centros de formación profesional están sostenidos por las empresas industriales locales o por sus asociaciones gremiales (**CAMARAS DE INDUSTRIA**). También los instructores proceden en gran parte de las empresas industriales, y por añadidura las decisiones prácticas educacionales dependen de órganos locales de CONALEP.

3.— Formación profesional en el marco de escuelas secundarias o PREPARATORIAS técnicas.

Estas instituciones de formación profesional puramente escolares, aparecen con más intensidad en los últimos años, en virtud de un proceso de diferenciación respecto al sistema escolar de educación general. Entre ellas las más significativas cuantitativamente son las **ESCUELAS PREPARATORIAS TECNICAS**, que facilitan tanto la habilitación para el paso a estudios superiores, como también una calificación profesional de TECNICO. Organos directivos responsables de las escuelas de este tipo pueden ser las diversas universidades (estatales o privadas) del Estado federal o de los respectivos Estados federados. La duración de esta formación profesional se ha fijado en tres años.

Otro tipo de escuelas secundarias técnicas son los **CENTROS DE ESTUDIOS DE CIENCIAS Y TECNICAS (CECYT)**. Organismo directivo responsable de esta institución de formación profesional es únicamente el Gobierno Federal. Partiendo de la enseñanza secundaria, estos centros facilitan la habilitación

para estudios en escuelas superiores técnicas, y simultáneamente el diploma profesional de TECNICO. También esta formación profesional dura por regla general tres años.

4.— Medidas de formación y perfeccionamiento profesionales para obreros no calificados.

Este tipo de calificación profesional es actualmente de importancia central. Desde 1978 el Gobierno mexicano resolvió conceder valor primordial al perfeccionamiento profesional de trabajadores. Con dependencia respecto a la SECRETARIA DE TRABAJO se fundó para ello una institución semiautónoma con el nombre de **UNIDAD COORDINADORA DEL EMPLEO, CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO (USECA)**. A base de una ley, que obliga a todos los establecimientos empresariales a verificar ofertas de formación profesional para sus trabajadores, la USECA coordina, proyecta y desarrolla ofertas de calificación profesionales. Directivos responsables de las ofertas educacionales son las diversas instituciones: centros privados de formación profesional, escuelas - CONALEP, educación profesional en las empresas, establecimientos educacionales semiprivados, etc.

La duración de estas ofertas de calificación es muy diversa, pero por regla general oscila entre cuatro semanas y un año.

En el siguiente capítulo III. 3 se hace referencia al significado de este tipo de calificación profesional.

5.— Otras ofertas de formación profesional.

Junto a los tres tipos fundamentales expuestos de medidas de formación profesional, hay otras, en parte de buena calidad, pero cuantitativamente escasas. En este sentido cabe citar ciertas medidas que se deben a proyectos de desarrollo, anteriores o todavía en curso, como por ejemplo, el **CENTRO DE EDUCACION TECNICA MEXICANO-ALEMAN (CETMA)**, organizado bajo dirección alemana. Con grandes diferencias de nivel hay también **ESCUELAS TECNICAS Y COMERCIALES** privadas, establecimientos de formación profesional dependientes de la Secretaría de Educación, especialmente para la artesanía menor y artística (**CENTROS DE EDUCACION PARA EL TRABAJO**), u ofertas de formación profesional ejecutadas por representaciones gremiales industriales.

III. 3 PROBLEMAS ESTRUCTURALES DE LA FORMACION PROFESIONAL MEXICANA.

Tras la exposición del sistema de formación profesional a nivel medio, se presenta ahora, a continuación, un breve resumen de los problemas e iniciativas en dicho sector. A tal efecto, la selección se concentra en el contexto del cometido pericial. En el capítulo V concretaremos los problemas estructurales aquí expuestos, valiéndonos del ejemplo de la **PREPARATORIA TECNICA** de la U. A. N. L. de

Monterrey. Aun cuando aquí no se trata con detalle la respectiva referencia de nuestro análisis problemático, no obstante, el trasfondo de nuestro análisis está constituido por visitas amplias realizadas en todos los tipos de formación profesional (véase Anexo I) y conversaciones de expertos a nivel gubernamental en México.

- 1.—Tal como ya se evidenció claramente en la presentación del sistema de formación profesional, éste se caracteriza por su **extremada heterogeneidad**. Ante todo en regiones con sistemas en fase de iniciación, esa heterogeneidad se corresponde con una falta de cooperación y concordancia entre las diversas modalidades de formación profesional. Esto repercute en la eficacia de todo el sistema. Sin una simplificación de las estructuras organizativas y de competencias, resultaría muy difícil la necesaria ampliación de la oferta de calificación profesional (véase pág. 26 y s.). Deseamos aclarar esto con un ejemplo: en nuestras visitas a las instituciones de formación profesional en Monterrey (CONALEP, CECYT, PREPARATORIA-TECNICA, ITESM), se evidenció que un mismo objetivo de formación profesional está configurado con extremada heterogeneidad en todas las instituciones; a pesar de que el objetivo de calificación estaba fijado unitariamente a un nivel análogo al del obrero especializado alemán, no obstante, aparecía una gran diversidad en la formación profesional, en cuanto a la duración de la misma, partes teóricas y prácticas y denominaciones finales de las calificaciones. Ciclos de enseñanza de uno hasta tres años, casi exclusivamente teóricos, o bien otros "curriculum vitae" con predominio de la práctica, correspondían a las más diversas denominaciones de la calificación final (TECNICO, DIPLOMA TECNICO-MANUAL, SUPERVISOR TECNICO, PROFESIONAL TECNICO, etc.).
- 2.—En la práctica, incluso de la planificación regional de personal, esa heterogénea actividad educacional de los diversos órganos responsables dificulta extremadamente una acertada planificación profesional, con mayor razón, porque resulta muy casual el servicio en la práctica empresarial de los titulares de certificados con diversas modalidades de calificación profesional. En verdad, son absorbidos todos, incluso los operarios con calificación mínima, ya que la demanda es muy alta, principalmente en las áreas industriales como Monterrey. Pero un incremento a medio plazo de la eficiencia de todo el sistema de formación profesional, sólo nos parece alcanzable mediante la cooperación y planificación-marco unitaria de las diversas carreras de formación profesional.
- 3.—La ineficiencia existente hasta ahora en el sistema de formación profesional, se explica a nivel nacional atribuyéndola a los cambios políticamente frecuentes de la fijación de prioridades en la organización de los ciclos de formación profesional (por ejemplo, oscilando entre CONALEP y CECYT). Por eso, los expertos de USECA en México (13) consideran consecuencia ineludible la coordinación regional de las ofertas de formación profesional, en cuanto se proyecten nuevas innovaciones educacionales. En sus propuestas de reforma, los expertos han tenido en cuenta este aspecto (véase capítulos VII y IX).

4.—El alejamiento de la práctica, o falta de adaptación a los procesos de trabajo y producción (o sea, la llamada "superescolarización") es un problema estructural, del cual adolece la mayoría de las ofertas mexicanas de formación profesional a nivel medio.

Al estar predominantemente organizadas como centros de jornada escolar completa, carecen a menudo en absoluto de fases prácticas empresariales y de capítulos educacionales orientados a la producción. Este hecho adquiere una importancia complementaria al considerar los costos de las carreras de formación profesional: centros de formación profesional perfectamente equipados (por ejemplo, el ITESM en Monterrey, de dirección privada) son enormemente caros, y resultarían inservibles como modelo para un sistema unitario mexicano de formación profesional.

5.—La desmesurada cuota de abandonos en las carreras de formación profesional constituye, desde el punto de vista económico-educacional, una dilapidación de recursos con consecuencias político-sociales. En el marco de un Estudio del Banco Mundial se comprobó que sólo el 25 por ciento del total de educandos en los centros de enseñanza terminan su formación profesional (14). Nuestra investigación arroja también cuotas "drop-out" del 60 hasta el 70 por ciento en las PREPARATORIAS técnicas y en las escuelas de CECYT y CONALEP en el Estado de Nuevo León. Los motivos de estas altas cuotas de abandono están ubicados en la deficiente calidad de los propios establecimientos educacionales, en la situación social de muchos jóvenes, y en la ya citada orientación a ciclos de enseñanza académica.

6.—En vista de la gran demanda de personal especializado en la economía mexicana, actualmente se nota en una serie de órganos educacionales, la tendencia a recortar de modo más ceñido, los perfiles de calificación. A tal efecto, uno de los caminos lo constituyen las ofertas de formación profesional más breves, de medio hasta un año de duración, estrictamente adaptadas a las necesidades empresariales de producción, individuales y momentáneas y principalmente en el marco de las actividades (USECA); otro campo consiste en una formación profesional con ocupación especial y tendencia a la alta calificación formal (caracterizada por ciclos escolares de formación profesionales, como los cuatrianales para el DIPLOMA TECNICO TITULADO de las PREPARATORIAS técnicas).

Coincidiendo con los expertos-USECA (15), ambas tendencias nos parecen problemáticas, porque el desarrollo del sistema de formación profesional con vistas a cubrir a largo plazo la demanda de calificación de la economía mexicana, requiere a nuestro juicio una **amplia formación profesional básica** con gran flexibilidad, como condición previa para la planificación adecuada de la necesidad de personal. Concretamos este aspecto utilizando el ejemplo de reforma de la PREPARATORIA TECNICA de la U. A. N. L.-Monterrey.

7.—Finalmente se ha de insistir una vez más en la falta de regionalización del sistema de formación profesional: por regla general se limita en centros

grandes de formación profesional a las áreas de aglomeración industrial, forzosamente esto trae como consecuencia la postergación de la población rural. Por la concentración de establecimientos educativos donde está la gran industria, queda postergada la demanda de calificación de empresas pequeñas y medianas (16). Por eso las ofertas de formación profesional en regiones subdesarrolladas son de especial importancia para los planes de regionalización del Gobierno mexicano (véase págs. 7 y 5). Este aspecto quedará aclarado mediante el ejemplo de las propuestas periciales para Linares (véase el capítulo VIII).

Iniciativas político-laborales y político-educacionales en el sector de la formación profesional.

Por el incremento violento de la necesidad de especialistas a nivel medio, se hicieron sentir más y más en la conciencia pública a mediados del decenio del 70 los aludidos defectos de la formación profesional, a lo cual contribuyó también el hecho de que disminuyó constantemente en cada promoción, el número de jóvenes que querían terminar una formación profesional. En 1978, el número de solicitudes de formación profesional tras la enseñanza secundaria, disminuyó hasta el porcentaje más bajo desde 1965 - sólo el 7.5 por ciento de los egresados de escuelas secundarias quiso adquirir una calificación profesional (17).

El Gobierno mexicano se esforzó seriamente entonces por remediar la escasez de obreros especializados (18):

- * En un Programa de 11 Puntos de la Secretaría de Educación se concedió absoluta prioridad a la formación profesional en el grado superior de la enseñanza secundaria. Hasta 1983 ha de aumentar en el 20 por ciento la cuota de escolares, con ello debería quedar cubierta especialmente la demanda de obreros especializados.
- * En las escuelas de educación general y en las de orientación profesional de todo el país, se constituyeron comisiones paritarias (empresas, escuelas, sindicatos), que han de reelaborar los planes de enseñanza atendiendo más que hasta ahora, a la demanda regional de calificación profesional.
- * Los egresados de la enseñanza primaria y secundaria han de adquirir por lo menos una calificación básica (el llamado Programa de 1,000 horas) en centros escolares a instalar especialmente para tal fin.

Ahora bien, la **LEY DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE TRABAJADORES, DE 1978**, podría ser la base más significativa para el continuado desarrollo del sistema de formación profesional. Esta Ley federal obliga a todas las empresas a perfeccionar o capacitar profesionalmente a sus operarios. Según la Ley, este perfeccionamiento debe tener lugar dentro de la jornada laboral, y la propia empresa u otras instituciones educativas pueden verificar la calificación. La Ley prevé las siguientes reglamentaciones en el aspecto organizativo:

En los establecimientos empresariales, se constituyen comisiones paritarias que formularán las necesidades de perfeccionamiento y formación profesionales

y las propondrán al correspondiente órgano educacional directivo. Una institución semiautónoma en México (USECA) inscribe y autoriza los programas y responsables del perfeccionamiento y el personal de los ciclos de enseñanza (19).

Con esta iniciativa se ha dotado de **basamento central al sistema mexicano de formación profesional**, a pesar de que actualmente sólo cerca del 50 por ciento del total de establecimientos empresariales mexicanos, ha constituido comisiones paritarias, y a pesar de que la Ley no dice nada sobre la duración e intensidad del deber de perfeccionar profesionalmente a los obreros. La mayoría de las nuevas instituciones de formación profesional y ofertas de calificación está hoy directa o indirectamente relacionada con la Ley de Capacitación y Adiestramiento de Trabajadores. La financiación y reclutamiento de las más diversas instituciones educativas (véase pág. 37 y s.) discurren actualmente en el marco de la Ley.

A nuestro juicio, las meditaciones para el desarrollo de un sistema unitario de formación profesional, e incluso para modelos individuales de reforma, deberían coordinarse y concordarse con el despliegue de la Ley de Capacitación.

IV. EL AREA METROPOLITANA DE MONTERREY — OFERTA DE FORMACION PROFESIONAL EN UN AMBITO DE CONCENTRACION INDUSTRIAL

Deseo del comitente UANL manifestado a los peritos, fue que junto a las propuestas de reforma para la ALVARO OBREGON, se hiciese también una breve estimación de la situación educacional profesional en Monterrey. Esta ampliación del contexto del estudio, nos parece acertada por dos motivos. En vista de lo inextricable de esa situación, y dada la falta de coordinación entre los diversos responsables de la formación profesional en Monterrey (véase también pág. 37 y s.), el ulterior desarrollo cuantitativo y cualitativo de la ALVARO OBREGON sólo puede ser prometedor si se incluye y considera la evolución educacional de otros responsables. Como segundo aspecto, la estimación del empleo y demanda de personal en el Area Metropolitana, es condición previa básica para una planificación de la formación profesional adecuada al mercado de trabajo.

Pero los peritos sólo pudieron cumplir en amplitud muy limitada, ambos planos de investigación.

Por un lado, ello se debe fundamentalmente a que en el Estado de Nuevo León y Monterrey faltan todavía datos estructurales cuantitativos y cualitativos de los sectores laboral y educacional. En consecuencia, la "recopilación de datos" para el Informe Pericial, resultó extremadamente deficiente y muchas veces quedó reducida a preguntas verbales a expertos y a las estimaciones de los mismos. En el marco de nuestro catálogo de expertos y tareas, propuesto al final del Informe Pericial, hemos tenido adecuadamente en cuenta ese déficit de datos.