

8A
29



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales
A R A G O N

LA CAPACITACION PESQUERA EN EL
SECTOR PARAESTATAL MEXICANO

ESTUDIO DE UN CASO: REFRIGERADORA DE TEPEPAN,
COMERCIALIZADORA DEL ESTADO

TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

T R A B A J O

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

ELIAS HERNANDEZ ALVAREZ

SAN JUAN DE ARAGON, LDO. DE MEXICO

1988

TESTS CON
FALLA DE ORIGEN



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE GENERAL

| | |
|---|----|
| INTRODUCCION | I |
| PROLOGO | VI |
| 1. LA CAPACITACION PESQUERA EN MEXICO | 1 |
| 1.1. Educación no formal y capacitación en América Latina. | |
| 1.1.1. La educación y sus diferentes tipologías ... | 2 |
| 1.1.2. Educación de adultos | 5 |
| 1.1.3. Capacitación y adiestramiento | 8 |
| 1.2. <u>La capacitación y el desarrollo en México</u> .. | |
| 1.2.1. Ubicación del modelo de desarrollo en México. | 14 |
| 1.2.2. Productividad, desarrollo y capacitación en México | 17 |
| 1.2.3. La capacitación en México y sus instituciones | 20 |
| 1.3. <u>Objetivos de la capacitación</u> | |
| 1.3.1. Objetivos de la capacitación en el sistema capitalista actual | 24 |
| 1.3.2. La capacitación y su enfoque mecanicista ... | 26 |
| 1.4. <u>La capacitación pesquera.</u> | |
| 1.4.1. Análisis de la capacitación en el plan global de desarrollo pesquero 77-82 | 30 |
| 1.4.2. Importancia de la capacitación en el proceso pesquero | 32 |

| | |
|--|----|
| 2. LA CAPACITACION EN R.E.T.E.S.A. | |
| 2.1. <u>Antecedentes de la empresa.</u> | |
| 2.1.1. El sector paraestatal mexicano | 35 |
| 2.1.2. El sector paraestatal pesquero | 38 |
| 2.2. <u>Características de la empresa</u> | |
| 2.2.1. Fase de desarrollo de la empresa | 42 |
| 2.2.2. Servicios | 44 |
| 2.2.3. Marco de referencia en la organización y la - capacitación en la empresa | 45 |
| 2.3. Evaluación de los programas de capacitación - de R.E.T.E.S.A. | |
| 2.3.1. El panorama oficial | 47 |
| 2.3.2. Las comisiones mixtas de capacitación y el -- adiestramiento sistematizado | 49 |
| 3. LA DIDACTICA LABORAL UNA PROPUESTA ALTERNATIVA | |
| 3.1. <u>Educación permanente y capacitación.</u> | |
| 3.1.1. Importancia de la educación permanente en la- capacitación y el adiestramiento | 56 |
| 3.1.2. Educación permanente, una alternativa de capa- citación para los trabajadores | 63 |
| 3.2. <u>La didáctica laboral un concepto dinámico de- la capacitación.</u> | |
| 3.2.1. Los elementos pedagógicos | 69 |
| 3.2.2. Los elementos evolutivos | 73 |

| | |
|---|------|
| 3.2.3. Los elementos psicológicos | 75 |
| 3.3. <u>El pedagogo y su importancia en el campo de la- capacitación.</u> | |
| 4. CONCLUSIONES | VIII |
| Lineamientos generales de un programa de ca- pacitación dinámico | XIV |
| BIBLIOGRAFIA | XX |

INTRODUCCION.

Quien está al tanto de los avances de la capacitación pesquera, con toda seguridad estará de acuerdo en que los análisis e interpretaciones que sobre ella existen son muy escasos y en su mayoría inclinados a una sola posición, la de tipo gubernamental.

Esto es resultado del menosprecio que los científicos sociales han tenido por el sector pesquero, ya que las pocas investigaciones que se llevan a cabo no responden al hecho de profundizar en su contenido y desarrollo teórico, dando como resultado informes carentes de seriedad, cuyo fin es únicamente -- justificar la posición que ocupa la capacitación como generadora de "productividad".

Lo anterior queda de manifiesto al consultar esos informes, en ellos los funcionarios e ideólogos del estado, así como algunos dirigentes sindicales, sólo hacen mención a los aspectos positivos de la capacitación y el adiestramiento, logrando una gran cantidad de juicios optimistas.

Esto se explica por los intereses del sistema al querer convencer que los problemas de educación pa

ra el trabajo han sido resueltos con éxito, hablando de metodologías, sistemas nacionales, mejoras pedagógicas, etc.

Frente a esta situación es preciso ubicar a la capacitación en el lugar y nivel que le corresponde, para poder hacerlo, es necesario proceder con objetividad y con juicio crítico, a fin de poder determinar los factores que existen en pro y en contra a que se enfrenta, y a la vez que nos de a conocer los éxitos y fracasos de la misma.

En ese sentido el conocimiento del sector pesquero, en el que he estado involucrado en los últimos - - años y por otra parte el proceso educativo que como pedagogo constituye un quehacer, da como resultado el desarrollar el concepto de una didáctica laboral; hecho que constituye el objetivo central de este trabajo. Así como la idea de proporcionar elementos de juicio para la evaluación e importancia de la capacitación en la rama pesquera y que finalmente arrojen datos de la capacitación que se im- parte en Refrigeradora de Tepepan con el fin de poder evaluarla.

Es así como en el primer capítulo se desarrolla el proceso de la capacitación pesquera en México, empezando por ubicarla dentro del apartado de la educación no formal y más específicamente dentro de la educación para adultos. Se parte por lo tanto del panorama general que presenta el área latinoamericana, hasta llegar a las características de la capacitación en México, sus rasgos fundamentales, sus objetivos y consecuencias, subrayando de igual modo el sentido mecanicista de la capacitación oficial que se imparte en nuestras instituciones.

En el segundo capítulo, se hace un estudio del sector paraestatal mexicano, su desarrollo y la importancia del sector pesquero, en él se muestra un marco general de la problemática por la que atraviesa, resaltando la importancia de factores como, la falta de tecnología y financiamiento, así como la falta de cohesión que muestra como actividad integrada y sobre todo resalta el hecho de la deficiente capacitación que priva y la creciente importancia que reclama cada día.

Se hace también un análisis de las principales características de Refrigeradora de Tepepan, tanto en

el plano de la organización en general, como de la capacitación y sus resultados conseguidos a través del adiestramiento sistematizado.

En el tercer capítulo se propone como una alternativa contra la capacitación mecanicista y unilateral, un concepto de elementos dinámicos en base a un proceso pedagógico integral, fundamentando básicamente por los lineamientos que arroja la educación permanente y en la cual resalta el espíritu reivindicativo de la capacitación hacia el trabajador y para el trabajador.

Llegando así a determinar una propuesta que pueda ayudar a la construcción de una nueva didáctica, éste es la didáctica laboral, que apoyada en el concepto permanente del aprender a aprender busca rescatar el aprendizaje activo basado en hechos como la capacidad de observación y la adopción de una actitud crítica, reflexiva y creativa, que logre su plena identificación con el medio ambiente que le rodea.

Se menciona asimismo la importancia de los elementos pedagógicos, evolutivos y psicológicos que for-

man globalmente el marco de la didáctica laboral. - Se resalta también la importancia del pedagogo en el campo de la capacitación y la perspectiva de desarrollo profesional que puede cumplir en el campo del trabajo.

Finalmente se presentan lineamientos generales de la didáctica laboral que pueden incluirse en un programa de capacitación que busque un enfoque dinámico.

P R O L O G O

Al abordar el concepto de la didáctica laboral habrá que subrayar que su origen proviene de uno de los trabajos presentados a la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón por el área de pedagogía, en él surge la inquietud del desarrollo de una didáctica propia del mundo del trabajo, que logre una realización dinámica por medio del proceso de la capacitación; pero además que proporcione una visión más integral de la enseñanza - aprendizaje que se debe impartir al trabajador.

Es así como, aún con algunas limitaciones, se busca aportar en este trabajo elementos que le den forma a esa didáctica.

La metodología que se va desarrollando durante el transcurso de este trabajo, basada en el estudio de caso, hace que los distintos conceptos que se manejan en el mismo se retomen en varias partes del capitulado. Ahora bien, si palabras como capacitación, adiestramiento, educación no formal, - aprendizaje y otros; resultan en momentos muy es-

cuetos, se debe por una parte a que se emplean como simple referencia y por otra a que los objetivos del trabajo van encaminados a enriquecer hechos más concretos, de ahí que se observe el reforzamiento que se hace con algunos cuadros con el fin de clarificar y hacer menos tajante la profundidad que se requiere en algún momento. Además se pretende que al confrontar algunos autores que se citan, los interesados en su estudio puedan ahondar en los mismos.

C A P I T U L O P R I M E R O

LA CAPACITACION PESQUERA EN MEXICO

En los últimos años la pedagogía en nuestro país, ya no sólo se circunscribe a las instituciones de educación, sino que por los diversos factores económico-sociales del mismo, se extiende ya de manera - - práctica al campo de la industria y los servicios, - ésto es concretamente dentro del área de la capacitación. Por lo que a ésta respecta, su desarrollo - ha tenido un enfoque marcadamente empresarial, ya - que en el fondo corresponde a cubrir un gran número de deficiencias del sistema no formal, la perspectiva entonces está matizada de unilateralidad; por -- eso es que este trabajo pretende aún con sus limitaciones, analizar al proceso capacitador bajo el marco de determinados elementos críticos, de ahí que - en este capítulo se aborde una visión global de los diversos elementos de tipo político social y económico, que inciden en la capacitación pesquera.

ELIAS HERNANDEZ ALVAREZ

1 9 8 3

1.1. EDUCACION NO FORMAL Y CAPACITACION EN AMERICA LATINA

1.1.1. La Educación y sus diferentes tipologías.

Al tratar de estudiar la evolución que ha logrado el hombre a través de un largo proceso histórico, necesariamente se tiene que hablar de dos elementos, ésto es la educación y el aprendizaje.

Como una respuesta a lo anterior, Anibal Ponce* dice que la educación se basa y está regida por el sistema que le da origen, de esta manera en el régimen de la comunidad primitiva, la educación es formulada -- por la vida misma y tiene como común denominador al grupo, por lo que hablar de educación y aprendizajes es mencionar una idea homogénea; pero en la actualidad y bajo un sistema basado en la contradicción de la lucha de clases, el juicio anterior necesariamente cambia, de ahí que se adopte una concepción (que se observará a lo largo del presente trabajo) que da a la educación no sólo una visión histórica de la sociedad "sino que ella misma proporciona los elementos para transformarla puesto que modifica constantemente el ser total del hombre" 1.

Cfr.

* Anibal, Ponce. Educación y Lucha de Clases. Ed. Editores Unidos Mexicanos, México, 1978. p. 245.

1. Arias González, N. Importancia y Necesidad de la Investigación Experimental en la Educación. ENEP-Aragón. 1981. p. 4

La educación por lo tanto está en constante interacción fijándose como objetivo primordial el logro de mejores aprendizajes , por lo que a modo de simple referencia Coombs y Ahmed* al sistematizar el aprendizaje definen distintos procesos de educación.

Al hablar de una primera división nos encontramos con la educación informal que se encuentra caracterizada por ser aquella que el individuo va asimilando día con día y que no termina, clasifican también a la educación formal conceptualizandola como aquella que está controlada, sistematizada y que normalmente forma parte de la estructura oficial, es decir escolarizada, finalmente la que -- nos interesa para este estudio, es la educación -- no formal, a la que engloban fuera del sistema -- formal, quizás como complemento de ella, pero muy distinta en sí.

Normalmente se ubica a este tipo de educación en programas de corte reivindicativo, de asistencia social y dirigidos a sectores de población económicamente débiles . Por lo que respecta a las actividades de la educación no formal, nos podemos-

Cfr.

* La Belle, Thomas J. Educación no formal y cambio social en América Latina. Ed. Nueva Imagen, México, 1980. p.288

trasladar a varias décadas atrás y por qué no a varios siglos, de ahí que se hayan asumido diferentes formas de organización, también ha habido múltiples patrocinadores y muy diversos métodos de -- instrucción de modo que podemos mencionar a varios exponentes en América Latina destacando algunos como: Freyre, Ilich y otra serie de autores preocupados por esta problemática.

Generalmente como los programas utilizados por los anteriores autores, no tienen que ver demasiado -- con la importancia de obtener alguna constancia legal o diploma, aunque por la diversificación actual sí existe la posibilidad de dar reconocimiento oficial, y como contemplan formas de interacción que envuelven al participante en un contexto global, y más aún le brindan la oportunidad de modificar su medio ambiente; de ahí la importancia de este tipo de educación.

La educación no formal por lo que respecta a tareas concretas se ha inclinado, como anteriormente se mencionaba, por aquéllas de tipo social entre las que destacan los programas de extensión agrícola, las tareas de alfabetización, concientización, la capacitación técnico-vocacional y la educación para adultos en general.

1.1.2. Educación de Adultos.

De manera general se entiende como educación para adultos,* aquella dirigida a las personas mayores de 15 años, denominada en muchas ocasiones no formal, y que se refiere muy a menudo a los programas de alfabetización, extensionismo rural, así como capacitación de mano de obra para la industria.

En América Latina la educación de adultos, se ha visto marginada de los programas de expansión escolar de manera uniforme, a través del proceso -- que ha seguido la educación de los años 30's a la fecha ésto obedece a que, por una parte, la crisis económica de 1929, da lugar a un cambio en la política de expansión del capitalismo, ésto es en base al proceso de substitución de importaciones en América Latina que obliga al capital a promover la industrialización; luego como consecuencia de ello la educación de adultos ocupa un papel secundario, por no entrar en los planes de desarrollo, ya que los cuadros técnicos y educación superior son vistos como los adecuados para las nuevas políticas de crecimiento. Por otra parte y con -

Cfr.

* Torres, Carlos Alberto. Alianzas de Clase y Educación de Adultos en América Latina: hipótesis para una investigación. Colección Estudios Educativos 7, Centro de Estudios Educativos, México, 1982. p 201

motivo de la alianza de clases para el nuevo orden económico, y a falta de una capa representante de la educación de adultos, ésta se ve definitivamente relegada a los programas de apoyo de manera más directa en lo que concierne a la alfabetización y a los programas de capacitación, tanto agrícola como de mano de obra para la industria, aquí se observa una contradicción más; ya que las estadísticas en América Latina indican que en las matrículas de educación para adultos en relación con el analfabetismo de manera general en la región no pasa del 5 %.*

En México la educación de adultos jurídicamente se halla contenida en el artículo 3o. constitucional, en la Ley Federal de Educación y a través de la Ley Nacional de educación para adultos; las cuales engloban como objetivos generales de la misma: propiciar en los adultos la conciencia solidaria, la capacidad de reflexionar y su participación en las obligaciones y beneficios de tipo social. Desgraciadamente la inercia histórica del sistema no sólo en México, sino en toda América Latina (el capitalista dependiente) ha permitido que en los últi-

Cfr.

*Solari, Aldo E. Desigualdad Social y Educación de Adultos en América Latina. IBIDEM. p. 21.

mos 20 años no exista un indicio que hable de la mayor distribución del ingreso.

Para comprobar lo anterior el cuadro 1, que muestra el caso de Chile, ilustra con mayor claridad las diferencias en los ingresos obtenidos, según los distintos niveles de educación. La simple alfabetización está relacionada con niveles de ingresos muy bajos en comparación con los que obtienen aquellos niveles educacionales más altos. Observar la columna correspondiente a los primeros tres años de educación.

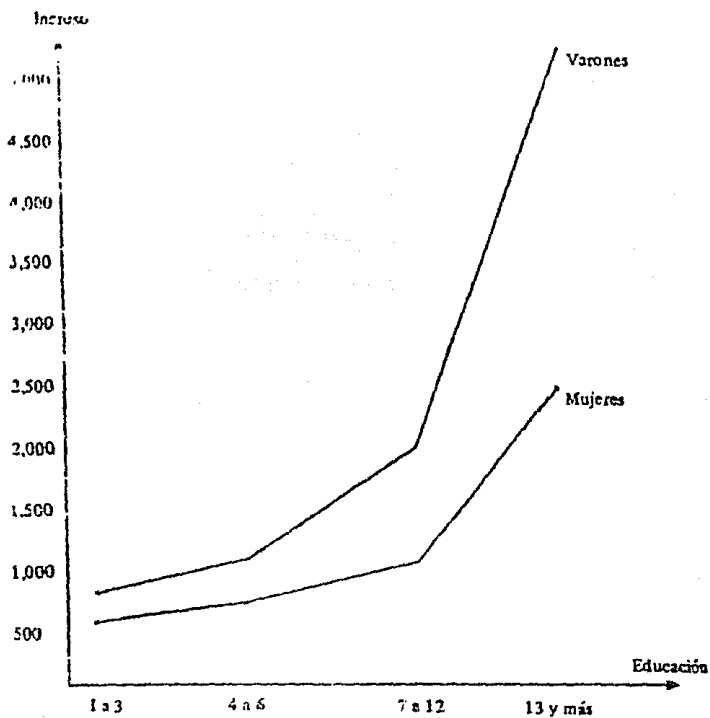
Carnoy* en 1979 en su estudio de la segmentación del mercado, demuestra que para entender mejor el papel de la educación de los adultos en el mundo del trabajo, se observa en el cuadro 2. El ejemplo permite ver simultáneamente, los efectos de ambas variables; mayor educación, mayor nivel de ingresos; menor educación, menor nivel de ingresos. En el sentido de que las empresas más grandes corresponden al sector moderno y las más pequeñas corresponden al sector artesanal.

Se podrían dar más ejemplos para demostrar pues

Cfr.

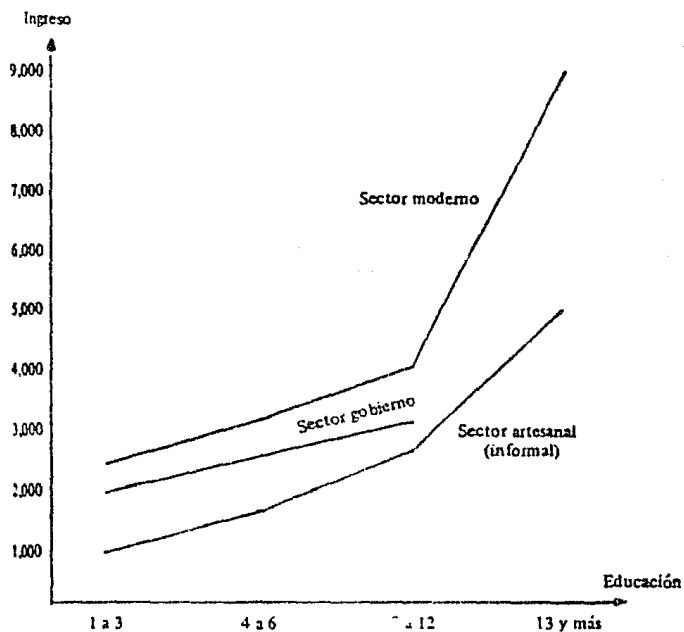
* Schiefelbein, Ernesto. El Empleo en el Mercado de Trabajo y la Educación de Adultos. IBIDEM p 35.

CUADRO No. 1
INGRESOS DE LA POBLACION OCUPADA, POR NIVELES
DE ESCOLARIDAD Y POR SEXO, CHILE, 1970



Fuente: E. Schiefelbein, "Educación y empleo en diez ciudades de América Latina", *Revista del Centro de Estudios Educativos*, vol. VIII, 3, México, 1978. Cuadro 8.

CUADRO No. 2
INGRESOS DE LA POBLACION OCUPADA POR NIVELES
DE EDUCACION Y OCUPACION, PARAGUAY (ASUNCION), 1973



Fuente: E. Schiefelbein, "Educación...", véase cuadro 1

las pocas oportunidades de desarrollo a la educación de adultos y la mínima distribución del ingreso, pero los datos de los cuadros anteriores son suficientes para dejar ver la necesidad de tomar en cuenta la situación concreta de los adultos en su ingreso al mercado de trabajo, además de la preparación personal que tienen para estar en dicho mercado.

A partir de esas condiciones la educación de adultos da un giro hacia las necesidades de ese mercado de trabajo, el cual requiere cuadros capacitados, lo que permite que el nuevo enfoque de la educación de adultos esté orientado en gran parte hacia la capacitación.

1.1.3. Capacitación y Adiestramiento.

Antes de hablar del desarrollo que ha seguido la capacitación y el adiestramiento es preciso definir los conceptos, tanto operacionalmente como fijar y aclarar su relación con el término "educación".

Regularmente la capacitación es una palabra que se usa para referirse al aprendizaje de los elementos necesarios para el desempeño de las tareas prácti-

cas, especialmente de aquéllas que se relacionan con el mundo del trabajo "por lo tanto la capacitación se contempla como una acción concreta y - específica, la cual es regularmente dirigida al desarrollo de habilidades muy precisas y a la -- comprensión funcional de los aspectos ligados a la práctica de esas habilidades".* Por lo cual- teniendo muy presente que la capacitación en ese sentido se convierte en un término opuesto a lo- que se considera "educación" pues ésta contempla un punto de vista más complejo y más general de- objetivos que cumplir y capacidades a desarro- llar, es más se relaciona de manera más global - con la práctica social; y el desarrollo de facul- tades de un espectro más amplio entre los que se pueden enumerar el manejo del lenguaje, el apren- der a aprender, las metodologías del aprendiza-- je, etc.

Esto conviene dejarlo muy claro porque de manera general en muchas ocasiones los dos términos se- toman como intercambiables, cuando en realidad - ambos son distintos, ahora que en realidad pode-- mos pensar que cierta capacitación es parte inte- gral de una educación completa, y que a su vez, - toda capacitación es una forma de educación.

Cfr.

* C.E.E. Revista del Centro de Estudios Educativos, Vol. XI No. 8, México, 1981. p 5.

Del mismo modo que capacitar normalmente significa en alguna medida adiestrar y que "adiestrar denota también un aprendizaje, pero que se refiere a los meros aspectos mecánicos de la ejecución de una tarea y a la capacitación de los factores factuales que exige su realización" 2.

Una vez formuladas las anteriores referencias cabe mencionar que la evolución que ha seguido la capacitación y el adiestramiento, se remonta varios siglos atrás, teniendo como antecedente a los maestros y aprendices de los gremios feudales, que conformaban un método de instrucción para el trabajo, el cual consistía en que una persona experimentada en algún arte u oficio, instruya al aprendiz de modo que obtuviera los conocimientos y habilidades necesarios para desempeñar un papel productivo. Este aprendizaje elemental fue la base de la capacitación y el adiestramiento como procesos de enseñanza aprendizaje y que al ir surgiendo nuevas técnicas pedagógicas y didácticas fueron creando ya un sistema con bases teóricas y científicas.

El avance del sistema capitalista, por otra parte, aunado al desarrollo tecnológico y la expansión de

2. Revista Latinoamericana de Est. Educ. Vol. XI, No. 2, 1981. p 5.

fuertes grupos económicos da lugar a que en los últimos años del siglo pasado y principios del actual se empezara a requerir la presencia de mano de obra calificada que lograra satisfacer las necesidades de crecimiento de esos grupos. Uno de esos antecedentes en América Latina, surge en el Brasil alrededor del año 1937, en que el gobierno se siente capaz de extender un sistema nacional de educación que tenga la suficiente fuerza para proporcionar al empresario obreros calificados, de ahí que en 1942, no sin ciertos problemas, es creado el SENAI*, el cual es financiado por la industria y el gobierno, éstos primeros al aportar un porcentaje por cada trabajador. Este programa educativo, considerado, como innovador en América Latina, habría de tener notable influencia en los demás países del área, lo cual se puede observar al tomar algunos de los objetivos del SENAI que son ayudar a la industria preparando nuevos trabajadores especializados, mejorar la capacitación de los que ya están y preparar supervisores y técnicos.

En México en particular se observa por medio de la

* Servicio Nacional de Aprendizaje para la Capacitación Industrial.

aparición de diversas disposiciones legales que van encaminadas a legalizar el fenómeno: en 1870, la Ley Federal del Trabajo destinó al aprendizaje su título 3o, finalmente con la nueva Ley Federal del Trabajo, a partir del 1o. de mayo de 1978, queda integrado el derecho de todo trabajador a recibir capacitación y adiestramiento por parte de sus patrones.

Como consecuencia de las anteriores reformas legales se establece* la U.C.E.C.A**organismo desconcentrado dependiente de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, y bajo los siguientes objetivos:

1. Estudiar y promover la generación de empleos.
2. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores .
3. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
4. Registrar las constancias de habilidades laborales.

En la actualidad en lo referente a las labores de la capacitación y el adiestramiento la U.C.E.C.A. tiene como fin el promover:

* Cfr. Artículo 538 Ley Federal del Trabajo

** Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento.

- Los consejos consultivos estatales de capacitación y adiestramiento.
- Los comités nacionales de capacitación y adiestramiento.
- Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento.

1.2. LA CAPACITACION Y EL DESARROLLO EN MEXICO

1.2.1 Ubicación del modelo de desarrollo en México

Mucho se ha escrito acerca del desarrollo económico de México, los diversos estudios elaborados al respecto siempre desde la perspectiva oficial, manejan una ideología populista explotando eslógans de justicia social, redistribución del ingreso, reformas graduales de orden institucional en materia fiscal, agraria, administrativa, educativa, laboral, etc. "Todo ésto teniendo como fin pregonar bajo expresiones demagógicas que -- nuestro país progresa sin mayores tropiezos, logrando a paso firme su plena independencia económica, política y social" 3 .

Lo cierto es que México se caracteriza por ser - un país capitalista dependiente con las consecuencias del subdesarrollo, la explotación y la miseria para la mayoría de su población, "en el cual además la posibilidad de implantar un desarrollo capitalista autónomo es una alternativa - fracasada desde hace muchos años"4 .

3. Aguilar Monteverde A., Hacia un Cambio Social. Ed. Nto. Tiempo , México, 1975. p 54.
4. Aguilar Monteverde A., Dialéctica de la Economía Mexicana, Ed. Nto. Tiempo, México, 1975, p 239.

Esta dependencia de México y demás países del área geográfica latinoamericana, hacia los países desarrollados, es resultado de todo un proceso histórico que ha culminado con la fase imperialista del capitalismo a la cual define Lenin como "la concentración de la producción y del capital llegada hasta un grado tan elevado de desarrollo, que ha creado los monopolios, los cuales desempeñan un papel decisivo en la vida económica y por ende educativa de esos países dependientes" 5.

Ante esto el modelo educativo no es capaz de integrar a la sociedad en una cultura básica, no ha alcanzado las metas de la alfabetización proclamadas hace un siglo, y sobre todo a raíz de la concentración del capital, el objetivo utilitario del sistema educativo es obviamente el de las clases sociales dominantes y es transmitido en la escuela a través de comportamientos, recompensas y sanciones, elementos que le proporcionan cualidades productivas.

Carnoy* en un estudio que realiza acerca de la formación del potencial humano, habla de estas caracte-

5. Ramírez Rancano M. La Burguesía Industrial Ed. Nto. Tiempo México, 1974, p 14.

* Carnoy, Martin. Las Consecuencias Políticas de la Formación de Recursos Humanos. Universidad Pedagógica Nacional, Especialización, "Educación y Sociedad en México", Cuaderno No.4, México, 1979, p 22.

terísticas del capitalismo, el cual va ubicando a la educación, no como factor que contribuye a la transmisión de la cultura, sino más bien "prepara a la gente para desempeñar roles productivos en la economía".

De modo que las tendencias generales que aparecen en los sistemas educativos de estas últimas décadas, frente a la progresiva consolidación de un modelo de desarrollo más concentrador van haciendo más prioritaria la formación de "recursos humanos", que bajo las características del mercado de trabajo capitalista equivale a una acumulación de educación y experiencia del trabajador que le hace valer más, tomar por decirlo así más capital humano.

La intención de ubicar el anterior marco de referencia, es la cada vez más reiterada posición demagógica de creer que la capacitación de la fuerza laboral debe ser o es uno de los requisitos necesarios para el desarrollo económico de nuestro país, como lo da a conocer en su tercer informe de gobierno el Lic. José López Portillo al decir que "a todos nos conviene capacitar, es la única opción para salir del subdesarrollo o de la improductividad".

Por tanto conviene por una parte aclarar como ya se dijo anteriormente, que la capacitación tiene que estar ligada al desarrollo de las habilidades

y su participación consciente en la producción.

Pero, por otra parte, pudiera pensarse que se está en contra de la capacitación y ésto no es así, - sino que es el modelo de capacitación que seguimos, el cual nos impone como deseable una actitud más mecánica y más sumisa; y si el esquema social en que vivimos exige una transformación - más justa y además participativa y que requiere - que algunos elementos que conforman su operación tengan que ser distintos, en ese sentido la capacitación, es uno de esos elementos y como tal debe incorporar operativamente estos valores para fundamentar esa transformación, y de ese modo -- contribuir a ella.

1.2.2. Productividad, desarrollo y Capacitación en México

Al hablar de la productividad, normalmente se le conceptualiza no sólo como una simple definición, sino como todo un proceso en el que se encuentran involucrados muchísimos factores tales como: empresa, gobierno, recursos humanos, bienestar y desarrollo del país. En la definición social de la productividad se precisa que los esfuerzos correspondientes habrán de beneficiar a los traba-

jadores y que además se busca que la riqueza generada se reparta mejor y es a través de la capacitación que el trabajador está en posibilidades no sólo de participar más eficientemente en la generación de bienes y servicios, que cada vez en mayor cantidad demanda la población, sino de exigir un reparto equitativo de la riqueza generada.

De manera general se puede evidenciar que la tesis del estado en materia de productividad se sustenta en la necesidad de capacitar y adiestrar al recurso humano para alcanzar la eficacia y la eficiencia que lleve a la optimización y a la creación de una política de productividad nacional.

Por otra parte y ya de forma más global se habla de una política de formación de recursos humanos, que los sitúe en el análisis permanente de los desequilibrios que padece la estructura económica; "y que en una nueva dimensión pedagógica orientada, sobre todo a la agilización de los procesos de aprendizaje, de adiestramiento, de capacitación, los cuales deberán actuar en una

plataforma educativa, que igualmente se vincule de manera indisoluble, con la transformación de la -- economía y de la sociedad nacional" 6.

Evidente es que la conceptualización anterior se formula, con la firme convicción de mantener un -- sistema político que lo único que forma es planes y programas de educación extraescolar, pero que de ninguna forma toma en cuenta, la realidad de la de pendencia económica que ejercen los países imperia listas, y que finalmente son los que dictan políti cas de capacitación, totalmente adecuadas a elevar el nivel de la mano de obra, con el único fin de -- lograr mejores formas de enriquecimiento.

Como ejemplo a lo anterior tenemos la creación de U.C.E.C.A. la cual al descansar su funcionamiento global en las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, tiene una visión unilateral al desarrollar las actividades capacitadoras en función de las necesidades de la empresa a propuesta de la misma U.C.E.C.A. "hay que tomar en cuenta que las necesidades cambian a medida que la empresa cambia y la tecnología se renueva"7.

6 Memorias 1965-1975. La Productividad y el Desarrollo. CENAPRO, México, 1976. p 10-12.

7 UCECA Manual de Capacitación y Adiestramiento. Objetivos de la Capacitación y el Adiestramiento. Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1981. Serie Técnica No. 5 p 24.

1.2.3. La Capacitación en México y sus Instituciones.

Si bien es cierto que la capacitación se adecúa - bajo el marco del sistema no formal, lo es también que existe dentro del campo propiamente formal. - es así como en cierta forma la estructura educativa general, tiene como fin el de capacitar los -- cuadros que requieren los procesos de producción- del sistema, dentro del sistema formal de manera- más particular encontramos que la S.E.P.* cuenta a la fecha (1980), con 10 instituciones regionales, 103 escuelas técnicas industriales y comerciales- y 32 centros de capacitación para el trabajo in-- dustrial, estos centros se planearon según las ne- cesidades del país enfocando sus enseñanzas a los siguientes niveles:

- a) Ciclo profesional
- b) Preparatoria técnica
- c) Técnico industrial
- d) Auxiliar técnico
- e) Secundaria técnica
- f) Preparación técnica elemental

Por otro parte en un plano no formal han surgido- modelos como el I.M.S.S.** con el propósito de in-- corporar a la industria el mayor número de perso- nal capacitado a corto plazo, estableciendo los - centros de adiestramiento técnico y capacitación- para el trabajo con distintas especialidades.

* Secretaría de Educación Pública.

** Instituto Mexicano del Seguro Social.

También atendiendo a esos propósitos están el - CENAPRO-ARMO, estos dos centros de gran importancia en México, en materia de capacitación, el primero especialista en los niveles administrativos y el segundo en la preparación de instructores - que ya poseen un oficio o carrera técnica, proporcionando elementos teóricos y prácticos que - puedan desarrollar al personal dentro de las empresas y además ofrece cursos de perfeccionamiento de oficios.

Finalmente se tiene a las instituciones de educación superior tales como la Universidad Nacional Autónoma de México, el Instituto Politécnico Nacional y la Universidad Autónoma Metropolitana y algunas otras universidades privadas; y además - centros de capacitación de tipo privado, como el de la COPARMEX,*entre otros, todos éstos con una capacitación para personal a nivel intermedio de la escala productiva.

Por lo que respecta al sector pesquero se presentan las siguientes características, bajo el marco del sistema formal.

En 1980 se tenían 19 planteles que impartían conocimientos a nivel de posgrado, 64 de licenciatura, 7 de técnico profesional, 12 de educación

* Centro Nacional de Productividad

** Confederación Patronal de la República Mexicana

media superior, 33 de educación media y 4 centros de capacitación del Departamento de Pesca. Cuadro No. 3.

En 1980 la población escolar de los planteles que imparten conocimientos relacionados con la actividad pesquera fue de 25 594; esta cifra se integró por 464 alumnos de posgrado, 13 811 de licenciatura, 693 de técnicas profesionales, -- 4 058 de escuelas medias superiores y 6 568 de educación media. Cuadro No. 4.

Por su parte los 13 811 estudiantes de educación superior estaban distribuidos en la especialidad de biología 11 352 en la oceanología, geología y geografía marina 835, en ingeniería pesquera 453 y en ingenierías en ciencias mecánicas navales 1 171. Cuadro No. 5.

La población escolar de los Centros de Educación en Ciencias y Tecnología del Mar fue de -- 4 058 y se integraba por 788 en pesca, 523 en acuicultura, 68 en pesca deportiva, 508 en procesamiento de alimentos, 641 en refrigeración,

Cuadro No.3

PLANTALES QUE IMPARTEN CONOCIMIENTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD PESQUERA, POR NIVELES ACADÉMICOS Y ENTIDADES FEDERATIVAS, EN 1980

(Número de escuelas)

| ENTIDADES | Fosgrado | Licen- ciatu- ra | Técnico Profe- sional | Centros de Educación en Ciencias y Tecnologías del Mar 1/ | Secundarias Técnicas Pesqueras 1/ | Centros de Capaci- tación (Desea) |
|---|-----------|------------------------|-----------------------------|---|---|---|
| Total | 19 | 64 | 7 | 12 | 33 | 4 |
| Litoral del Pacífico | 6 | 21 | 4 | 7 | 21 | 2 |
| Baja California | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | - |
| Baja California Sur | 1 | 1 | - | 1 | 2 | - |
| Sonora | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | - |
| Sinaloa | - | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 |
| Nayarit | - | 2 | 1 | 1 | 2 | - |
| Jalisco | 1 | - | - | - | 2 | - |
| Colima | - | 1 | - | 1 | 1 | - |
| Nichoacán | - | 2 | 1 | - | 1 | 1 |
| Guerrero | 1 | 1 | - | - | 2 | - |
| Oaxaca | 1 | 2 | - | 1 | 2 | - |
| Chiapas | - | 4 | - | - | 1 | - |
| Litoral del Golfo y Cari- be | 3 | 14 | 3 | 5 | 12 | 2 |
| Tampulipas | - | 5 | 1 | 1 | 1 | - |
| Veracruz | 2 | 8 | 1 | 2 | 3 | - |
| Tabasco | 1 | - | - | - | 3 | - |
| Campeche | - | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| Yucatán | - | - | - | - | 1 | 1 |
| Quintana Roo | - | - | - | 1 | 2 | - |
| Entidades sin Litoral | 10 | 27 | - | - | - | - |
| Aguascalientes | - | 2 | - | - | - | - |
| Coahuila | - | 3 | - | - | - | - |
| Chihuahua | 1 | 1 | - | - | - | - |
| Distrito Federal | 6 | 8 | - | - | - | - |
| Durango | - | 1 | - | - | - | - |
| Guanajuato | - | 2 | - | - | - | - |
| México | - | 2 | - | - | - | - |
| Morélos | - | 2 | - | - | - | - |
| Nuevo León | 2 | 4 | - | - | - | - |
| Puebla | 1 | 2 | - | - | - | - |

1/ Los datos corresponden al ciclo escolar 1980-1981.

Fuente: Departamento de Pesca, Dirección General de Planeación, Informática y Estadística, con base en información proporcionada por la Secretaría de Educación Pública y la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior.

MEXICO: POBLACION ESCOLAR DE LOS PLANTELES QUE IMPARTEN CONOCIMIENTOS RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD PESQUERA, POR NIVELES ACADÉMICOS Y ENTIDADES FEDERATIVAS, EN 1980

(Número de alumnos)

| ENTIDADES | Total | Posgrado | Licencia- tura | Técnico Profesio- nal | Centros de Educación en Técnicas Ciencias y Tecnologías del Mar ^{1/} | Secundarias Técnicas Pesquera u L ^{1/} |
|-----------------------------------|---------------|------------|-------------------|-----------------------------|--|---|
| Totales | 25 594 | 464 | 11 011 | 693 | 4 058 | 6 568 |
| Litoral del Pacífico | 11 338 | 94 | 2 018 | 296 | 2 723 | 4 317 |
| Baja California | 1 690 | 16 | 626 | n.d. | 309 | 519 |
| Baja California Sur | 1 095 | 32 | 316 | - | 394 | 333 |
| Sonora | 1 383 | 13 | 312 | 182 | 504 | 369 |
| Sinaloa | 2 180 | - | 1 097 | 114 | 410 | 559 |
| Nayarit | 1 236 | - | 105 | - | 489 | 642 |
| Guerrero | 604 | - | 195 | - | - | 409 |
| Colima | 510 | - | 15 | - | 166 | 329 |
| Michoacán | 887 | - | 540 | 100 | - | 247 |
| Quintana Roo | 523 | - | 234 | - | - | 289 |
| Oaxaca | 948 | - | 66 | - | 451 | 431 |
| Chiapas | 202 | - | 92 | - | - | 130 |
| Litoral del Golfo y Caribe | 6 149 | 41 | 2 225 | 297 | 1 335 | 2 251 |
| Tamaulipas | 931 | 18 | 427 | 99 | 156 | 231 |
| Veracruz | 2 832 | 3 | 1 632 | 105 | 567 | 525 |
| Tlaxcala | 678 | 20 | 54 | - | - | 604 |
| Campoche | 915 | - | - | 93 | 448 | 374 |
| Yucatán | 294 | - | 112 | - | - | 102 |
| Quintana Roo | 499 | - | - | - | 164 | 335 |

Cuadro No. 4.1.

| ENTIDADES | Total | Posgrado | Licencia tura | Técnico Profesio nal | Centros de Secundarias Educación en Técnicas Ciencias y Pesqueras 1/ Tecnologías del Mar 1/ |
|------------------------------|--------------|------------|------------------|----------------------------|---|
| Entidades sin Litoral | 9 107 | 332 | 7 769 | - | - |
| Aguascalientes | 78 | - | 78 | - | - |
| Cochuila | 111 | - | 111 | - | - |
| Distrito Federal | 4 568 | 290 | 4 278 | - | - |
| Durango | 221 | - | 221 | - | - |
| Guerrero | 175 | - | 175 | - | - |
| México | 1 136 | - | 1 136 | - | - |
| Morcles | 307 | - | 307 | - | - |
| Nuevo León | 1 389 | 49 | 1 340 | - | - |
| Puebla | 122 | - | 122 | - | - |

1/ Información correspondiente al ciclo escolar 1980-1981.

Fuente: Departamento de Pesca, Dirección General de Planeación, Informática y Estadística, con base en la información proporcionada por la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior, por el Colegio Nacional de Educación Técnica Profesional y por la Secretaría de Educación Pública.

Cuadro No. 5

MEXICO; POBLACION ESCOLAR DE LAS ESCUELAS E INSTITUTOS DE ESTUDIOS SUPERIORES, QUE IMPARTEN CONOCIMIENTOS DE NIVEL LICENCIATURA, RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD PESQUERA, POR ESPECIALIDADES Y ENTIDADES FEDERATIVAS, EN 1980

| ENTIDADES | Total | Biología | Oceonología | | Ingenierías en Ciencias y Mecánicas Navales |
|-----------------------------------|---------------|---------------|-----------------------------|-----------------------|---|
| | | | Geología y Geografía Marina | Ingenierías Pesqueras | |
| <u>Totales</u> | <u>13 811</u> | <u>11 352</u> | <u>815</u> | <u>453</u> | <u>1 171</u> |
| <u>Litoral del Pacífico</u> | <u>3 818</u> | <u>2 740</u> | <u>754</u> | <u>105</u> | <u>219</u> |
| Baja California | 826 | 212 | 614 | - | - |
| Baja California sur | 336 | 214 | 43 | 79 | - |
| Sonora | 312 | 312 | - | - | - |
| Sinaloa | 1 097 | 878 | - | - | 219 |
| Nayarit | 105 | 79 | - | 26 | - |
| Jalisco | 195 | 195 | - | - | - |
| Colima | 15 | 15 | - | - | - |
| Michoacán | 540 | 540 | - | - | - |
| Guerrero | 234 | 137 | 97 | - | - |
| Oaxaca | 66 | 66 | - | - | - |
| Chiapas | 92 | 92 | - | - | - |
| <u>Litoral del Golfo y Caribe</u> | <u>2 225</u> | <u>844</u> | <u>81</u> | <u>348</u> | <u>952</u> |
| Tamaulipas | 427 | 185 | - | - | 242 |
| Veracruz | 1 632 | 493 | 81 | 348 | 710 |
| Tabasco | 54 | 54 | - | - | - |
| Yucatán | 112 | 112 | - | - | - |

Cuadro No. 5.1.

| ENTIDADES | Total | Biología | Oceonología | | | Ingenierías en Ciencias y Mecánicas Navales |
|------------------------------|--------------|--------------|---------------------|--------------------------|---------------------------------------|--|
| | | | Geografía Marina | Geografía y Pesqueras | Ingenierías y Mecánicas Navales | |
| <u>Entidades sin Litoral</u> | <u>7 768</u> | <u>7 768</u> | - | - | - | - |
| Agascalientes | 78 | 78 | - | - | - | - |
| Coahuila | 111 | 111 | - | - | - | - |
| Distrito Federal | 4 278 | 4 278 | - | - | - | - |
| Durango | 221 | 221 | - | - | - | - |
| Guanaajuato | 175 | 175 | - | - | - | - |
| México | 1 136 | 1 136 | - | - | - | - |
| Morctos | 307 | 307 | - | - | - | - |
| Nuevo León | 1 340 | 1 340 | - | - | - | - |
| Puebla | 122 | 122 | - | - | - | - |

Fuente: Departamento de Pesca. Dirección General de Planeación, Informática y Estadística, con base en información proporcionada por la Asociación de Universidades e Institutos de Enseñanza Superior.

692 en mecánica, 458 en electrónica, 205 en administración de equipo pesquero, 81 en administración de equipo portuario y 94 en construcción de embarcaciones. Cuadro No. 6

Por otra parte si bien es cierto que dentro del marco no formal de la capacitación pesquera se engloban los programas de capacitación y adiestramiento, su falta de sistematización, así como la falta de estadísticas confiables impiden anotar algunos datos referenciales, que permitan ir midiendo sus avances.

Cuadro No. 6

MEXICO: POBLACION ESCOLAR DE LOS CENTROS DE EDUCACION EN CIENCIAS Y TECNOLOGIAS DEL MAR, EN DIVERSAS LOCALIDADES Y ESPECIALIDADES, EN EL CICLO ESCOLAR 1980-1981

(Número de alumnos)

| ENTIDADES | Total | Pesca | Acuacultura | Pesca deportiva | Procesamiento de alimentos | Refrigeración | Mecánica | Electrónica | Administración de Construcción de | |
|-----------------------------------|-------|-------|-------------|-----------------|----------------------------|---------------|----------|-------------|-----------------------------------|----------------|
| | | | | | | | | | Equipo | Edificación de |
| Total | 4 050 | 709 | 573 | 69 | 508 | 641 | 692 | 450 | 205 | 94 |
| Litoral del Pacífico | 2 723 | 510 | 305 | 60 | 292 | 413 | 499 | 341 | 143 | 94 |
| Ensenada, B. C. | 309 | 64 | - | - | 57 | 63 | 62 | - | 63 | - |
| La Paz, B. C. S. | 394 | 80 | 123 | - | 41 | 71 | 60 | 19 | - | - |
| Guaymas, Son. | 504 | 00 | 65 | - | 52 | 09 | 90 | 70 | - | 59 |
| Mazatlán, Sin. | 410 | 65 | - | - | - | 72 | 76 | 79 | 82 | 36 |
| Cruz de Huancaxtlan, Hay. | 489 | 120 | - | 60 | 116 | - | 60 | 105 | - | - |
| Mucanillo, Col. | 166 | 30 | 29 | - | 30 | 30 | 30 | - | - | 40 |
| Salina Cruz, Oax. | 451 | 71 | 09 | - | 31 | 09 | 101 | 71 | - | - |
| Litoral del Golfo y Caribe | 1 325 | 278 | 219 | - | 211 | 220 | 193 | 114 | 60 | 33 |
| Cd. Huadero, Tamps. | 156 | 25 | - | - | 37 | 28 | 33 | - | - | 33 |
| Volcquez, Ver. | 567 | 109 | 140 | - | 73 | 89 | 53 | 43 | 60 | - |
| Alvarado, Ver. | 440 | 89 | 78 | - | 63 | 75 | 72 | 71 | - | - |
| Campeche, Camp. | 164 | 55 | - | - | 38 | 36 | 35 | - | - | - |
| Chetumal, Q. R. | | | | | | | | | | |

Fuente: Departamento de Pesca, Dirección General de Planeación, Informática y Estadística, con base en información proporcionada por la Secretaría de Educación Pública.

1.3. OBJETIVOS DE LA CAPACITACION

1.3.1. Objetivos de la capacitación en el sistema capitalista actual.

Durante el sexenio 70-76 se habla de que los recursos humanos que desarrollan sus labores dentro de las empresas del sector oficial, dejan mucho que desear con respecto al desarrollo de sus labores, pero por lo que toca al sector privado la eficiencia en el trabajo no es muy alta que se diga, de acuerdo a los anteriores problemas, una de las más grandes inquietudes del periodo 76-82 se ven cubiertas por lo que a ello respecta, a partir del día 4 de septiembre de 1978, -- cuando queda integrado a la Ley Federal del Trabajo el derecho que todo trabajador tiene de recibir capacitación y adiestramiento por parte de los patrones.

Esta iniciativa de ley que busca de manera necesaria y urgente el aumento de la productividad, logra elevar la demanda de profesionales en educación para el trabajo, dando como resultado un gran aumento de especialistas de la rama (psicó

logos laborales, administradores de recursos humanos, especialistas en relaciones industriales - - etc.), y que toma inusitada importancia para el pedagogo que encuentra un amplio campo de acción en el sector laboral.

Ante la urgente necesidad de mejorar la educación del obrero ya sea del que queda a la mitad del ciclo escolar formal, como la de su adecuación a las grandes necesidades de la industria, los poseedores de los medios de producción se han valido de la tecnología actual y del adelanto de todas las ciencias que aportan cada día nuevas técnicas de capacitación y adiestramiento, es de ese modo que la capacitación oficial se halla encuadrada en el adiestramiento sistematizado que le da un enfoque a ésta completamente unilateral, es decir, que no toma en cuenta al trabajador al que está dirigido y que forma parte del proceso. Ante este hecho concreto surge la pregunta ¿Qué posición debe adoptar el pedagogo consciente de la problemática social actual?

1.3.2. La Capacitación y su enfoque mecanicista.

Este trabajo como anteriormente se apuntó, pretende aportar un enfoque de la capacitación, no desde la óptica que siempre se ha presentado y que es la de comunicar solamente información y estadísticas de las actividades realizadas, pretende por tanto colaborar en estructurar las estrategias de un sistema de capacitación que responda a la formación integral del trabajador y que no considere al sistema como una imagen fría de unidades mecánicas de instrucción, sin tener en cuenta a los seres humanos y su formación y su desarrollo integral como personas.

Por lo tanto, al analizar el proceso de la capacitación oficial habrá que tomar en cuenta su enfoque mecanicista y su objetivo centrado en la productividad, este proceso antagónico con el proceso de capacitación dinámico o sea la didáctica la boral, la cual nos dice que la capacitación "se debe considerar fuera de la retórica oficial y tener argumentos para cuestionar los fines de la capacitación o bien para aceptar conscientemente el papel que cumple dentro de esta actividad, bajo esta perspectiva, los principales personajes del-

acto educativo, serán considerados menos abstractos de ahí la importancia de plantear una didáctica laboral que considere todos los factores inherentes al aprendizaje" 8

Subrayando los conceptos anteriores, ya se mencionaba al hacer una categorización de la capacitación, aludiendo al respecto que ésta no sustituye a la educación, y del mismo modo no se debe limitar tampoco al simple adiestramiento. De ahí nuestra etiquetación de "mecanicista" a los sistemas generales de capacitación y adiestramiento en los que se hallan englobados nuestros planes y programas sobre la materia.

Si bien en el capítulo III al abordar la didáctica laboral, habré de precisar el término "mecanicista", para aclarar nuestra idea debemos decir que por una parte el concepto científico del mundo cuando adopta una argumentación estática, sostiene que su función fundamental es conocer el mundo, contrariamente a esta posición el enfoque dinámico, nos dice que se caracteriza no sólo por el conocimiento y la formación de teorías sino -

8 Iglesias, M. Sara. Tesina Lic. en Pedagogía, UNAM, Cd. Netzahualcoyotl, Edo. de México, ENEP-Aragón, 1981. - p 32.

que "busca aplicaciones inmediatas para controlar los fenómenos y transformar así la realidad en -- función del bienestar del hombre"⁹. Por eso al -- trasladarlo a la capacitación no sólo debemos buscar la productividad, lo cual equivaldría a no tomar en cuenta al último elemento de la capacita--ción que es el capacitado, dejando de esta manera sin concluir el proceso, es por lo que tendremos -- que buscar verdaderamente cómo aplicar el proceso de enseñanza y aprendizaje y lo más importante conocer sus necesidades como trabajador, elemento -- que será esencial en su capacitación integral.

Por último y como marco de referencia a tomar en cuenta en la didáctica laboral, habrá que enfatizar que actualmente conviene dividir el concepto del conocimiento en dos clases: los conocimientos sobre procesos y las habilidades específicas que permiten efectuar un trabajo, y por otra parte -- los conocimientos sobre procesos y habilidades -- que no son básicamente necesarias para un trabajo pero que influyen en la forma de efectuarlo.

A la transmisión de conocimientos para el trabajo se le llama capacitación en el trabajo, y a la --

transmisión de conocimientos que no son básicos para el trabajo se le llama capacitación para el trabajo. Sin embargo, esta distinción en la práctica no existe, ya que de alguna forma ambas influyen en el trabajo eficaz y productivo, por lo que es necesario establecer una distinción más adecuada:

Capacitación en el trabajo.*Es la transmisión de conocimientos teóricos y prácticos en el puesto, lo cual permite desarrollarlo en forma eficaz.

Capacitación para el trabajo.** Es la transmisión de conocimientos teóricos y conceptuales que preparan al individuo para el trabajo y para la vida.

Cfr.

* Fertilizantes Mexicanos, S. A. Informe de la Subgerencia de Administración, Planeación y Desarrollo de Personal. Memorias Fertimex, México, 1979.

** IBIDEM

1.4. LA CAPACITACION PESQUERA

1.4.1 Análisis de la Capacitación en el Plan Global de Desarrollo Pesquero 1977-1982.

México cuenta con 2.9 millones de Km² en la zona económica exclusiva, con 387 Km² de plataforma continental, y con 2.8 millones de hectáreas de cuerpos de aguas dulces y salobres, ésto lo hace un país rico en variedades marinas altamente nutritivas, sin embargo, como paradoja el promedio anual de consumo es de 10 Kg. per cápita, siendo su mayor consumo en los grandes centros urbanos y existiendo también casos como el de algunos --campesinos que jamás lo comen.

El problema se puede afirmar, que no es por falta de demanda en el mercado interno y que de origen a su exportación; no, el problema es de fondo; pero nos concretaremos a decir que es por falta de programación de la pesca y lo más importante es la falta de financiamiento y además la carencia de enfoque científico, tecnológico; que planifique, organice y ejecute las investigaciones pertinentes.

A pesar del intento de educación y capacitación pesquera, es extraordinaria la carencia de personal calificado, se puede decir en todos los niveles, ésto no es más que el reflejo del inicio de la pesca en México caracterizada por ser de autoconsumo y basada en la captura por pequeños pescadores, que la efectúan sin ninguna técnica ni equipo. Esta importante actividad es impulsada en el porfiriato por el apoyo de su régimen a la inversión extranjera, la cual ve en especies como el camarón, el abulón y la langosta, especies generadoras de grandes ganancias por su enorme aceptación en E.U.A.* no interesándole la gran variedad existente, por lo que enfoca, principalmente a las especies mencionadas, grandes facilidades de tecnología, adiestramiento de personal, infraestructura, etc., y desde ese tiempo hasta hoy la estructura del sector prácticamente no ha cambiado en cuanto a su orientación.

Por todo lo mencionado, hoy en 1983, siguen existiendo los mismos problemas y que aunado al fracaso evidente del plan de desarrollo pesquero, - en cuanto a poder regular e impulsar la activi--

* Cfr.

Se referencia a los Estados Unidos de Norteamérica, por ser uno de los países que iniciaron el comercio pesquero en México.

vidad pesquera en cuanto a su captura, en cuanto a su industrialización y en cuanto a su distribución; se une la de la capacitación de los pescadores, del personal que se encuentra en las fábricas de armadores de buques, de cooperativas pesqueras, de las empresas del sector oficial, de las del sector paraestatal, etc.

Como prueba de lo anterior se transcribe lo que contiene el P. G. de D. Pesquero de 1977, "Es imposterigable someter a una profunda revisión todo el sistema de educación formal orientado hacia la actividad pesquera de modo que se erija en un elemento decisivo para la innovación y la introducción de mejoras en la tecnología utilizada en las diversas fases del sector"¹⁰.

14.2. Importancia de la Capacitación en el proceso pesquero.

Como el tema que he elegido para este trabajo -- forma parte de un medio ambiente en el cual me he desarrollado en los últimos años, pretendo dedicarle tiempo a la manera en como la capacita--

10 Departamento de Pesca. Plan Global de Desarrollo Pesquero 1977-1982. p 9.

ción se ha desarrollado en la industria pesquera, cosa que despues de estudiar la problemática del sector pesquero se complica, pero a fin de ubicar nos de una manera más firme en el contexto pesquero, podemos considerar que consta a grandes rasgos de tres fases importantes y que a saber son: *

- a) La captura
- b) La industrialización
- c) La comercialización

Por lo que respecta a la etapa de la captura, corresponde a la actividad primaria y que es de suma importancia, ya que tiene efectos directos sobre el resto de la economía al dotar de materia prima y de alimentos a la población.

La etapa de la industrialización, se caracteriza por ser aquella durante la cual los recursos marinos son procesados en diferentes formas para posteriormente ser trasladados a los distintos puntos de consumo.

La comercialización es la etapa que se considera desde el momento en que el producto está apto pa-

Cfr.

*Plan Global de Desarrollo Pesquero. Departamento de Pesca, P.G.D.P. Diagnóstico, p. 11-12.

ra el consumo hasta que es adquirido por el consumidor, es en esta etapa en la cual el presente estudio se va a llevar a cabo. Estudiando el caso concreto de Refrigeradora Tepepan, empresa paraestatal y que es la comercializadora del estado. Al abordar el estudio de la capacitación en esta importante área de la pesca, se espera como objetivo primordial marcar lineamientos que aporten distintos elementos de carácter educativo - que puedan colaborar a la capacitación integral de la industria pesquera y que además colaboren de manera directa en el logro de mejores condiciones de vida de los trabajadores del sector.

De ahí la importancia que presupone la capacitación pesquera sobre todo en la actualidad en que se constituye como una actividad fundamental, tanto en el aspecto alimenticio como en el económico y social; campos a los que el estudio de la educación debe ingresar para aplicar los distintos elementos pedagógicos, y de ese modo llevar a la práctica la dualidad educación-trabajo para conformar experiencias del trabajador pesquero, por una parte y por otra que lo ubiquen en una realidad que vive, para que lo formen en el papel que le toca llevar históricamente.

CAPITULO SEGUNDO

LA CAPACITACION EN REFRIGERADORA DE TEPEPAN, S. A. DE C. V.

2.1. ANTECEDENTES DE LA EMPRESA

2.1.1. El Sector Paraestatal Mexicano.

Para la mejor comprensión de los diferentes elementos que intervienen en la Capacitación de Refrigeradora de Tepepan, S. A. de C. V. (RETESA), tenemos que mencionar y detallar los factores generales que influyen en una empresa como ésta, que tiene como característica fundamental ser una de las empresas con participación del estado en lo que se refiere al aspecto económico y administrativo.

La intervención del estado en el terreno económico de un país es un fenómeno generalizado, en la etapa capitalista actual, y su desarrollo depende de la estructura, grado de desarrollo y necesidad de los diversos países y particularmente en la medida en que sus atribuciones han aumentado, lo que im--

plica una organización pública cada día más compleja.

Cabe señalar que la actividad pesquera mexicana, - al igual que otros sectores de la economía nacional, se desenvuelve en el contexto histórico de -- una economía subdesarrollada, dependiente de los -- centros hegemónicos internacionales, principalmente los Estados Unidos de Norteamérica.

En los países del área latinoamericana, la forma -- de organización pública adoptada comunmente responde a un esquema de economía mixta en el que participan tanto el estado como la iniciativa privada con objetivos totales o parcialmente diferentes.*

Históricamente en los países dependientes, la intervención estatal en la economía resulta más necesaria, ya que el estado no sólo tiene que realizar sus funciones tradicionales, sino también tiene -- que suplir las carencias de los particulares que -- actúan en forma limitada y sólo en los sectores -- que les permiten más utilidades en plazos reducidos.

Cfr.

* Ibarra, Consejo R. Papel de las Empresas en el Desarrollo de la Pesca en México, Ter. Coloquio de Legislación Pesquera, tomo II, México, 1980 p. 1.

El modelo de crecimiento de la empresa paraestatal se inicia bajo el gobierno cardenista* en el cual por medio de la reforma agraria, la expropiación de la industria petrolera y los ferrocarriles dan base al actual sector paraestatal, surgiendo de -- ese modo el estado como fundamental en la vida productiva del país, ya no sólo como rector y organizador de la economía, sino como protagonista.

Un segundo momento importante se ubica en el periodo 1946-1958 en que la política económica se orienta hacia la industrialización que limita la entrada de productos factibles de elaboración en el -- país, esto da lugar a la creación del organismo comercializador que se ocupará de productos de consumo (CIMSA hoy CONASUPO).*

Posteriormente el periodo de gobierno 1970-1976 se caracteriza básicamente por la creciente intervención del estado, a través de su sector paraestatal, en la economía nacional participando en campos - -

Cfr.

Mosqueda, Reynaldo, M. El Estado creador de las condiciones para el desarrollo pesquero, 1er. Simposio internacional de educación y organización pesqueras. Cancón Quintana Roo, México, 1979.

* Compañía Nacional de Subsistencias Populares, antes Compañía Importadora Mexicana, recuérdese que la CIMSA se creó en 1949, y que a partir de 1969 se llama CONASUPO.

prioritarios con cerca de 900 empresas*.

Por lo que respecta al sector pesquero, dado el volumen creciente de los recursos de que dispone el estado, su complejidad y la prioridad que se debe otorgar a la pesca como generadora de alimentos básicos, la hacen estratégica en la administración, de ahí la necesidad de crear el Departamento de Pesca y entidades que el mismo coordina.

2.1.2. El Sector Paraestatal Pesquero.

Para presentar un panorama general de Productos Pesqueros Mexicanos** se considera necesario hacer una breve semblanza de la naturaleza de esta empresa, de los objetivos que persigue y de las actividades que realiza.

La necesidad de contribuir a mejorar y diversificar la dieta alimenticia popular y el imperativo de utilizar de manera más intensa; pero racionalmente los recursos pesqueros, han sido dos preocupaciones fundamentales, tanto del actual régimen de

Cfr.

* Ruiz, Constantino C. La Productividad en las empresas de participación estatal, op. cit.

** Gerencia de Administración, Productos Pesqueros Mexicanos en Desarrollo. Informe, México, 1978. Mimeo.

gobierno, como de los pasados, hasta 1970 las plantas y empresas pesqueras que habían sido compradas por el gobierno federal en años anteriores, para evitar el cierre de fuentes de trabajo o su adquisición por intereses extranjeros; venían operando desarticuladamente y en condiciones críticas, en vista de la situación prevaleciente y como un primer paso para instrumentar una política pesquera nacional adecuada se requería la integración de esas plantas y empresas estatales en un sólo organismo, así fue como mediante el decreto presidencial del 9 de febrero de 1971 nace Productos Pesqueros Mexicanos, S. A. de C. V., que absorbiendo a las empresas citadas con anterioridad, haría posible el fortalecimiento de la industria pesquera nacional; integrándose por:

1. Empresas pesqueras que son aquellas dedicadas a la captura del marisco fundamentalmente.
2. Empresas enlatadoras que pertenecen a la fase de industrialización, en este caso los que procesan los productos del mar en lata como el abulón, el atún, la sardina, etc.
3. Empresas congeladoras, también dedicadas al renglón de la industrialización; pero utilizando-

el método del enhielado y la congelación de los productos, ésto por su mejor conservación y distribución.

4. Empresas escameras que son las que se dedican a la captura del pescado de escama, de manera preferencial, como son: la mojarra, el huachinango, el róbalo.
5. Empresas comercializadoras que tienen como función fundamental el abastecimiento tanto del mercado externo como del interno.

Asimismo se pueden mencionar como objetivos del consorcio los siguientes:

- Hacer llegar a las mayorías las especies marinas ricas en protefínas, para mejorar su dieta alimenticia a precios bastante accesibles.
- Regular los precios de los productos del mar.
- Estimular la actividad pesquera y su industrialización y procurar precios remunerativos para los pescadores.
- Así como la creación de fuentes de trabajo.*

Cfr.

* Mosqueda, Reynaldo, M. El Estado creador de las condiciones para el desarrollo pesquero. Op. cit.

Por otra parte, dentro de la problemática contemplada cabe destacar los siguientes puntos:

El financiamiento de este sector no es autosuficiente, es decir, el sector público se encuentra impedido de canalizar grandes volúmenes de inversión aún cuando siempre la empresa requiera y reciba aportaciones del gobierno federal. Por otro lado, existe una carga financiera derivada de pasivos heredados, pérdidas en operación de los canales de distribución nacional, su flota pesquera es inadecuada y finalmente no existe continuidad en sus planes y programas en general.

Todo lo anterior conlleva a una subordinación del consorcio, el cual si por una parte ha presentado un crecimiento en cuanto a sus volúmenes de producción y de comercialización, arroja cifras frías que indican que el 59% del total de sus filiales trabaja con números rojos.*

La desatención a este sector, por lo tanto, lo ha colocado como peón de los intereses privados, sobre todo del capital foráneo poseedor-

de grandes recursos como: equipo ultramoderno, - embarcaciones, refrigeradoras, técnicos bien ca pacitados, etc.

Este es pues, un breve perfil de este sector el- cual constituye una fuente de enriquecimiento pa- ra unos y refleja otro muy distinto para las --- grandes mayorías.

2.2. CARACTERISTICAS DE LA EMPRESA.

2.2.1. Fase de desarrollo de la empresa.

Surge en el año de 1963* como empresa privada con el nombre de FRIGORIFICOS DE TEPEPAN, S. A., te- niendo como principal actividad el almacenamiento, posteriormente en el año de 1965, ya como empresa paraestatal, recibe su actual nombre de REFRIGERA DORA DE TEPEPAN, S. A. DE C.V., pasando a formar parte de P.P.M.* en febrero de 1971, por decreto - presidencial, en donde se le asigna como la dis- tribuidora y comercializadora del estado, por lo que los productos pesqueros serán comercializados a nivel nacional por la empresa.

Cfr.

* Gerencia de Recursos Humanos R.E.T.E.S.A. Manual de Bien- venida. México, 1982.

** Productos Pesqueros Mexicanos

En 1967 para lograr sus propósitos de distribución abre algunos centros distribuidores en el área metropolitana de la Ciudad de México y en algunos puntos del país.

Su crecimiento se da de manera consistente a partir de 1975, en que llega a tener cerca de 70 -- tiendas de distribución a nivel nacional y 4 res-- taurantes, contando ya con un gran almacén de -- productos congelados, a ésto se van aunando algu-- nos almacenes más, tanto en el D. F., como en el interior del país. En el año de 1978 se convier-- te también en procesadora al lanzar un producto-- al mercado a base de pulpa de pescado sin espi-- nas al que llama PPPEZ.

De ese tiempo a la actualidad, nuevamente ha cre-- cido su radio de acción a través de algunos alma-- cenes en la provincia y además su influencia en-- el mercado comercial, tanto urbano como rural, - se ha dejado sentir con la modalidad de unidades de distribución móviles, lo que ha logrado que - su penetración sea más consistente de acuerdo a-- sus objetivos.

2.2.2. Servicios.

Actualmente RETESA es la responsable de dos proyectos estatales de gran importancia sobre todo en el futuro del país, ellos son:

El denominado PPPEZ, que como se apuntó anteriormente es un producto moderno, versátil a base de pulpa de pescado sin espinas y que se encuentra dirigido en gran parte a la población infantil.

El segundo es el proyecto "pescador" que busca dar una perspectiva diferente en la comercialización de las diversas especies marinas.

Para cumplir con lo anterior la empresa cuenta con una infraestructura de "distribución formada por aproximadamente 60 tiendas, denominadas centros distribuidores y expendios; 60 unidades de venta móvil, 3 restaurantes, 2 coctelerías, 6 almacenes y una planta procesadora de PPPEZ, todo ello ubicado estratégicamente en la república mexicana" 1.

Por otra parte, la capacitación surge espontánea sin ningún procedimiento que contemple su desarrollo, al no existir formalmente un departamento de capacitación, generalmente se improvisa; pero a fin de lograr una mejor comprensión de las acciones de capacitación en la empresa habrá que mencionar las características de la misma.

1. Gerencia de Recursos Humanos R.E.T.E.S.A. Manual de Bienvenida. México, 1982. p 10.

2.2.3. Marco de referencia de la organización y la capacitación de la empresa.

Se mencionará a continuación los factores que le dan un sello específico a la empresa y que, por tanto, determinan el modelo de capacitación.

En cuanto empresa de servicios, la dirección vive una contradicción al estar supeditada la supervivencia de ésta, no por los resultados de eficiencia y productividad, tanto como por los "vaivenes" políticos a que se encuentran sujetas la mayor parte de las empresas oficiales de nuestro país, ésto obliga al modelo de capacitación a un enfoque específico.

No se conoce una memoria oficial que haya ido registrando los principales períodos por los que ha pasado la capacitación, esa historia se expresa en una serie de tradiciones en el plano técnico; de organización, de capacitación-- y de percepción de los trabajadores de la realidad de la empresa.

Esas tradiciones son mucho más fuertes a nivel de operarios y personal con más antigüedad, el respeto a tales tradiciones permite a los tra-

bajadores adaptarse con seguridad tanto a su grupo inmediato, como a las tensiones y demandas -- que genera la renovación periódica de los cuadros medios y directivos.

Por otra parte, dichas tradiciones constituyen -- un bagaje de conocimientos habilidades y destrezas sin las cuales la empresa no puede operar.

Un factor fundamental en la capacitación de RETESA lo proporciona la dirección, la cual es de una u otra forma una unidad de servicio en manos del estado, lo que genera cuando menos, los siguientes factores condicionantes para un modelo de capacitación.

Por una parte la existencia de un marco jurídico-laboral distinto al del sector privado, lo que -- propicia la falta de continuidad en planes y programas de capacitación.

Por otro lado la conciencia, por parte del estado, de que el servicio que presta esta empresa es -- esencial para la vida social, proporciona la necesidad de que pertenezca al sector estatal.

2.5. EVALUACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION DE R.E.T.E.S.A.

2 3.1. El Panorama Oficial.

Para poder evaluar lo que se ha hecho de capacitación en R.E.T.E.S.A., necesariamente hay que observar al conjunto de las instituciones pesqueras, puesto que ello forma parte de un todo, de ese modo al contemplar el panorama oficial tenemos que en la actualidad la capacitación pesquera en general presenta un panorama anárquico, -- las diferentes instituciones dedicadas a la capacitación del sector desarrollan objetivos independientes, carentes de vinculación entre sí, ésto trae como consecuencia la duplicidad de funciones de los recursos humanos y materiales, que impide una conjunción objetiva de los programas de las diferentes instituciones, de manera que se complementen en lugar de interpolarse.

La ausencia de un común denominador en el pasado que diera cohesión a las actividades de la pesca, que han venido ejecutando diferentes instituciones públicas, privadas y sociales del país, han llevado a una realidad en la que el --

sector educativo, productivo y el de la investigación se desenvuelven de una manera independiente, y a varios años de su detección y estudio;* las - propuestas planeadas para normar la capacitación - pesquera** siguen sin ser realidad y por consi - guiente sin implementarse en R.E.T.E.S.A., ésto a pesar de que en una encuesta realizada arroja que "SOLO el 11% de los trabajadores han tomado por - lo menos un curso de capacitación para el traba - jo, siendo la mitad de éstos enviados a llevar - los cursos por la empresa filial en donde prestan sus servicios".2

Por otra parte al consultar la voz de los trabaja - dores*** sobre el particular resalta el hecho de - que la falta de capacitación a los mismos, origi - na un desconocimiento integral hacia la empresa y sus funciones, y los demás problemas de la rama - pesquera, lo que por tanto se traduce en un desco - nocimiento hacia sus requerimientos prioritarios.

Cfr.

* 1er. Simposio Internacional de Educación y Organización Pesqueras, Quintana Roo, México, 1979.

** Beyer, Esparza, J. La Capacitación y el Adiestramiento como factores prioritarios en el desarrollo de la Industria Pesquera.

*** S.T.E.R.T. la. Reunión Nacional de la Rama Pesquera, octubre 1979, 18 p. doc. mimeo.

2. Dirección General de Administración. Censo de Recursos Humanos, México, 1978.

2.3.2. Las Comisiones Mixtas de Capacitación y el Adiestramiento sistematizado.

La fase de capacitación de manera global se inicia propiamente a partir del año de 1981, ya que si bien en el período 79/80, existe un documento oficial* que intenta dar un paso en la implantación de un modelo de capacitación, éste queda en el mero marco legal.

Es durante el mes de junio de 1981 cuando se constituye la primera comisión mixta de capacitación y adiestramiento que de acuerdo a lo establecido en el artículo 123 constitucional, subraya la obligación de proporcionar capacitación al trabajador de acuerdo al sistema o método que determine la ley reglamentaria, o sea la Ley Federal del Trabajo.

Por tanto esta comisión con base legal, merece un análisis que indique su regulación y funcionamiento, y al mismo tiempo arroje la definición de la metodología empleada en el proceso de la capacitación.

Cfr.

* Gerencia de Recursos Humanos, R.E.T.E.S.A. Programa de Capacitación y Adiestramiento para el año 79/80.

Las reformas efectuadas al artículo 123* con respecto a la capacitación, dan como resultado la -- institucionalización del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, que cuenta como factor fundamental para el desarrollo, con la formación -- de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adies-- tramiento en todas y cada una de las empresas que existen en el país.

Partiendo de la definición de ese sistema fueron-- considerados como elementos integrantes del mismo; los trabajadores, los patrones, el sector público-- y los capacitadores. La interacción de estos compo-- nentes conforme a lo planeado los fija de la si-- guiente manera: el sector público como coordinador, promotor y vigilante de todo el proceso; los patro-- nes, como obligados de su instrumentación; los tra-- bajadores, como receptores de las acciones; y los-- capacitadores, como facilitadores del proceso.

De acuerdo a las acciones llevadas a cabo hasta la actualidad en materia de capacitación y que se pue-- den observar, el panorama que la empresa presenta-- está contenido en dos fases contradictorias:

Cfr.

* Publicadas en el "Diario Oficial" de la Federación del 9 de enero de 1978.

- La empresa si bien ha tenido experiencias en -
adiestramiento, comienza ahora a plantearse un
plan integral y prospectivo de capacitación.

- La empresa empieza a asumir la necesidad de --
perfeccionar, orientar y seleccionar su opción
tecnológica (maquinaria compleja, procedimien-
tos administrativos y demás); pero esa opción-
no está totalmente perfilada ni integrada a --
los estilos artesanales y empíricos que privan
en grandes áreas del servicio o actividad pro-
pias de la misma. *

Por lo tanto, los elementos que conforman el sis-
tema de capacitación contenidos en el artículo -
123, no logran crear el proceso de integración -
total, para llevar a cabo las metas capacitado--
ras y ésto a pesar de la necesidad "urgente" que
contemplan y formulan los trabajadores.**

Lo anterior responde a que por una parte el encar-
gado de promover la capacitación (U.C.E.C.A.), no
ha logrado la coordinación requerida con las comi

Cfr.

* Gerencia de Recursos Humanos, R.E.T.E.S.A. Programa de
Capacitación y Adiestramiento op. cit.

** S.T.E.R.T. Contrato Colectivo de Trabajo, capítulo XII,
numerales 13 y 14, pág. 150.

siones mixtas, y además la instrumentación que corresponde a los trabajadores y a la empresa, no cuenta con los canales de comunicación adecuados, lo que de forma inmediata nos traslada al segundo elemento del análisis que se realiza: la metodología de la capacitación.

El enfoque fundamental de esta capacitación que se erige en sistemas nacionales y que encuentra su fundamento en la teoría de sistemas como herramienta de análisis.*

Bajo este objetivo, interesa única y exclusivamente el aspecto instrumental que no genera necesariamente la capacidad creativa, reflexiva, crítica y participativa de los trabajadores y además no procura al trabajador herramientas para su propio aprendizaje permanente, lo que finalmente no posibilita su realización como persona, como padre de familia, como elemento de producción, como miembro activo y consciente de su responsabilidad.

Cfr.

*Cenapro-Armo, Un decenio en la productividad y el desarrollo. memoria 1965-1975, México 1976.

La capacitación laboral o técnica, así concebida ha sido y es por tanto históricamente un elemento de enajenación, que contribuye a la deshumanización del hombre y por ende a la de la capacitación ; y además "es una expresión concreta del concepto y praxis de una educación unilateral, - tanto o más grave que la educación intelectualista y académica tradicional." 3

3. Picón, Espinoza, César. La Educación de Adultos en América Latina en la década de los ochenta: Situación y Perspectivas. C.E.E. Colección-Ensayos, No. 7, México, p. 335

CAPITULO TERCERO

LA DIDACTICA LABORAL, UNA PROPUESTA ALTERNATIVA.

A través de lo escrito en los anteriores capítulos se ha tratado de enfatizar los aspectos mecánicos y -- fríos que acompañan a la capacitación oficial que se imparte tanto en el sector pesquero, como en las demás ramas productivas del país, así como en el caso -- que nos ocupa RETESA, al abundar en ejemplos ha resal-- tado paralelamente a este marco, "el contexto socio-- económico, las diferencias culturales o de clase del-- adulto que son excluidas del proceso de aprendizaje. Así la didáctica es reducida a reglas de manual y a -- la simple preocupación por perfeccionar métodos y téc-- nicas, como se puede observar al revisar el manual de Armo para elaborar programas de capacitación y adies-- tramiento; un manual en el que se refleja el carácter instrumentalista y mecanicista de la didáctica" 1.

También se apuntó en el apartado que describe a la ca-- pacitación y su enfoque mecanicista que frente a esa-- capacitación oficializada y unilateral, la didáctica-- laboral ofrecía dialécticamente y didácticamente una--

1. Iglesias, Morales, Sara. Aportes a una Didáctica Laboral. Tesina U.N.A.M. Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, 1981. p. 31.

posición más avanzada, al ofrecer elementos reivindicativos al trabajador, el cual ocupa un papel despersonalizado en el proceso de una capacitación tradicional, a lo cual la respuesta que ofrece la didáctica laboral es un proceso dinámico y permanente de nuevos elementos pedagógicos.

Por lo tanto en este capítulo abordaré de manera fundamental dos aspectos; por una parte la educación permanente, que por sus características puede jugar un papel importante en la capacitación, tanto en el aspecto democrático de la misma, como en la concepción pedagógica, la cual refleja un papel dinámico en el individuo que debe ser uno de los momentos importantes de la capacitación. Por otra parte, al mencionar al individuo en la capacitación, habrá que tomar en cuenta su estado "adulto" al cual se dirigen puntos específicos en esta última parte.

3.1. EDUCACION PERMANENTE Y CAPACITACION

3.1.1. Importancia de la educación permanente en la capacitación y el adiestramiento.

En las últimas décadas la educación permanente ha cobrado actualidad fundamentalmente como respuesta al cambio acelerado que se presenta, en el campo económico, político y social, como resultado de la dinámica tecnológica que se vive, pues ahora el momento que transcurre entre un descubrimiento científico y su puesta en práctica es de una rapidez asombrosa, siendo obsoleto en muy corto tiempo; este cambio repercute en el hombre marcadamente, dado que altera sus concepciones y relaciones con los hombres y el medio que le rodea.

Ante esos cambios se hace necesaria una revisión de la educación en términos de su permanencia a lo largo de la vida del hombre y de su adaptabilidad a dicho cambio, particular-

mente en la esfera del trabajo. Por tanto, los nuevos objetivos de la educación deben desarrollar al individuo en todas partes, y en todo tiempo de acuerdo con la calidad, cantidad y ritmo de sus necesidades siempre en constante renovación.

De este modo la educación permanente surge como una alternativa necesaria a la evolución de las formas de producción y las condiciones del trabajo. Este tipo de educación promete un papel activo al hombre para decidir permanentemente su participación en el mundo que le toca vivir, como afirma Faure - "la desmistificación de la ciencia y la popularización de la práctica científica no deberían ser vistas como una declinación, sino más bien como pasos en la dirección correcta" 2.

Al hablar de educación permanente en realidad no se tiene ninguna novedad ya que la "polis" de los atenienses se parece mucho a la "Ciudad-educativa" de Faure, que es uno de los autores clásicos de educación permanente. La idea de -

2. Faure, Edgar. Aprender a ser. La educación del futuro, Ed. Alianza Editorial, Madrid España, 1973. p 426.

educación permanente por tanto, abarca más que el simple afán de prolongar el proceso educativo durante toda la vida del hombre, como dice Linch "la educación permanente es el resultado de ciertos factores que imponen aprendizaje continuo tales como:

- los problemas planteados por el avance científico y tecnológico,
- los imperativos del desarrollo económico y social,
- el ritmo de la explosión demográfica y la rápida urbanización,
- las comunicaciones y la movilidad creciente y la influencia de los medios de comunicación de masas,
- las demandas de una armonía internacional y de relaciones entre las comunidades" 3.

Por tanto al buscar las causas en que se centra el renovado interés por la educación permanente, en un primer momento se menciona frecuentemente que se debe a la excesiva acumulación de conocimientos, al divorcio que existe entre educación

3. Linch, James. La educación permanente. Ed. Feide, Colección UNESCO, Barcelona, España, 1973. pp. 169.

teórica y la formación práctica; también se habla del excedente de tiempo libre debido a la automatización que permite al adulto volver a dedicar más tiempo al estudio. Asimismo estos continuos cambios en todos los ámbitos de la sociedad hacen, que la educación ya no consista en la simple transmisión de información, cuyo contenido se hace rápidamente efímero, por lo que lo esencial de la educación es pues "aprender a aprender" lo que equivale a contar con: -

- a) La capacidad de información, por medio de los libros y la observación de la realidad del medio ambiente.
- b) La capacidad de reflexión crítica, para confrontar la realidad con los esquemas culturales transmitidos, para poner en tela de juicio y replantear las diferentes situaciones.
- c) La capacidad creativa, generadora de nuevos modelos, más adaptados a las nuevas circunstancias.
- d) La capacidad de comunicarse, en forma multilateral y recíproca (dialógica) que implica

dominar los instrumentos de la comunicación -
del pensamiento y del lenguaje.

El aprendizaje continuamente renovado por medio de la comunicación social es la verdadera esencia de la educación permanente generalizada a nivel de la sociedad o como afirma Ilich* aprender es de todas las actividades humanas la que menos requiere de manipulación del exterior, la mayor parte del saber que se adquiere más bien es el resultado de una participación no obstaculizada dentro de un contexto significativo.

Un segundo momento importante para la perspectiva desde la cual se aborda este trabajo y además para situarnos tanto en el hecho mismo de la capacitación, como en el contexto de país capitalista dependiente, que ocupa México; en el cual la relación entre producción y calificación constituyen la médula de la reflexión sobre la educación permanente.

Desde esta realidad concreta, la educación permanente es resultado de un nuevo reciclaje que exigen las relaciones de producción propias del sis

* Ilich, Ivan La sociedad desescolarizada, Ed. Posada, Méx. 1980.

tema, ya que su iniciativa no se da como resultado de innovaciones a las necesidades de la educación, sino a las nuevas perspectivas del campo de los recursos humanos "el cual es realizado -- por las propias empresas y no por el sistema de educación formal" 4.

Junto al reciclaje, otros fenómenos estimularon a los educadores a pensar sobre la reformatión de los sistemas educacionales o sobre la introducción de nuevas formas de educación escolar y extraescolar: entre ellos, el hecho de que el tiempo dedicado al ocio se volvió mayor para el conjunto de los trabajadores, así como las nuevas posibilidades de comunicación abiertas por el desarrollo de los medios de comunicación colectiva.

Siendo por tanto consecuentes con nuestra realidad y sin tomar otros modelos en los que ha cabido la educación permanente, hay que adoptar los cambios que el proceso dialéctico de la sociedad va exigiendo paso a paso bajo ciertos moldes de educación permanente que conciba al sujeto en continua formación que requiere un proceso conti

4. Paiva, P. Vanilda. Educación permanente ideología o necesidad económico-social, C.E.E. Colección Ensayos No. 7, - México, 1981. pp 335.

nuo y permanente, pero acompañado de ciertas reivindicaciones tanto de tipo económico, como social.

Bajo este enfoque para la realización del proceso educativo, que proporciona los elementos necesarios para una formación continua, los principales cambios con respecto al sistema de capacitación tradicional son:

- a) "El proceso de capacitación fundamentales el aprendizaje activo, lo que desecha el enfoque tradicional de capacitación - unilateral (transmisión de conocimientos).
- b) Al formar parte del aprendizaje el individuo reduce al enfoque paternalista y se crea la corresponsabilidad.
- c) La capacidad de aprendizaje se basa en hechos como: capacidad de observar, de asimilar información, de ejercer la reflexión crítica, de creatividad, de discusión, etc." 5.

El reto futuro del hombre en la esfera de la capacitación será seleccionar dentro de un cúmulo-

5. Vielle, Jean, Pierre. La Educación permanente y la capacitación en la administración Pública, Pedagogía para el adiestramiento Vol. 7. No. 28 julio/sep., México, 1977.

de conocimientos, en ocasiones fuera de área de interés o de trabajo, aquéllos que puede aprender en función del tiempo que dispone. Esta participación activa del hombre en su aprendizaje le permitirá además de estar informado, ser crítico y creativo y poder comunicarse, y así no caer en el vicio de repetición de conocimientos que está tan arraigado en la capacitación actual, y en donde el hombre asume una actitud pasiva.

En otras palabras tendrá que "aprender a aprender" y a conocer la sociedad en la que está inmerso, para determinar su papel activo y consciente.

3.1.2. Educación permanente, una alternativa de capacitación para los trabajadores.

La acción capacitadora para cumplir un ciclo de aprendizaje, debe culminar con todo un proceso, el cual desde la óptica tradicional no se cumple ya que adopta objetivos utilitarios y unilaterales lo que impide la consumación del proceso en sí. Así vemos que la capacitación presenta características de la sociedad capitalista en que nos

desenvolvemos, es decir que el paso final es responder a las necesidades del sistema, de modo que se tiene que "las entidades no gubernamentales -- particularmente las que están asociadas al desarrollo latinoamericano siempre han promovido una serie de acciones educativas conocidas con el nombre de "capacitación laboral o técnica" tales empresas en su preocupación por contribuir al aumento de la producción y de la productividad, han expandido acciones de capacitación de los trabajadores en una perspectiva completamente unilateral".

De ahí que el énfasis en esas acciones de capacitación fue, y todavía es, la adquisición de habilidades y destrezas para el ejercicio eficiente de una ocupación determinada.

No con el fin de ser reiterativo, pero sí para -- mencionarlo como una alternativa para una capacitación más integrada, con una dinámica propia y -- sobre todo con el punto de vista del trabajador, -- se menciona a la educación permanente para ubicar la por medio de sus elementos como generadora de una capacitación más imparcial, aún cuando esté -- de acuerdo con lo que afirma Freyre,* de que no --

Cfr.

* Freyre, Paulo. La educación como práctica de la libertad. Ed. Siglo XXI, México, 1978. pp 155.

6. Picón, Espinoza, César. La Educación de Adultos en América-Latina en la década de los ochenta: Situación y Perspectivas. C.E.E. Colección-Ensayos No. 7, México pp 335.

hay metodología libre de vicios, que en el fondo no genere métodos tradicionales "domesticadores" y casi siempre "alienados".

De modo que al buscar un método que haga funcionar al máximo la potencialidad autoeducadora del trabajador, se ve la oportunidad de utilizar los sistemas abiertos que fomentan el autodidactismo, sin embargo, la enseñanza programada que es importada de los países industrializados peca de individualismo, no supera el academicismo y está "contaminada" por el conductismo, pedagogía del imperialismo que forma hombres que se adaptan a la sociedad existente en vez de hombres que tengan la capacidad de transformarla. Así de igual forma al aplicar este método capacitador al trabajador, hay que combatir el academicismo, que deforma a la educación y no da lugar al aprendizaje, separándolo de la función transformadora - siendo ésta la que puede proporcionar al trabajador todo aprendizaje y sobre todo, tener la oportunidad de comprobarlo por sí mismo.

La capacitación permanente concebida así, es - - aquella que basándose en la vinculación del hom-

bre al trabajo (en el más amplio sentido de la palabra) y ligando el desarrollo del que trabaja con el desarrollo de la sociedad, esa educación permanente que aquí se menciona es pues -- aquella en la que se puede realizar el trabajador en el marco de una sociedad cuya estructura y cuyas relaciones superestructurales faciliten el pleno desarrollo de la personalidad humana.

3.2. LA DIDACTICA LABORAL UN CONCEPTO DINAMICO DE LA CAPACITACION.

Uno de los elementos fundamentales de la pedagogía es la didáctica como teoría de la enseñanza a través de ella se analizan los conocimientos del proceso de enseñanza, el contenido de la -- instrucción, los métodos de enseñanza, la evaluación del aprendizaje y las formas de organización de la labor escolar, entre otros.

La didáctica pues, viene a ser en la educación:

- el ¿Para qué ?
- el ¿Quién?
- el ¿Con quién?

- el ¿Qué?
- el ¿Cómo?

De manera que al ubicarnos en el mundo del trabajo y querer organizar eficientemente las distintas - formas de aprendizaje, se tenga que adoptar una di dáctica laboral. Así el mencionarla implica aspectos descriptivos y específicos entre los que podemos enunciar:

- "Organizar el aprendizaje no sólo para el trabajo, sino también para desarrollar al individuo - en su totalidad", con el fin de que ese medio am biente logre de él una capacidad de información- total.
- "Definir que es un adulto, al que va dirigida, - el cual representa características propias de su etapa evolutiva". En la cual su principal inquie tud es su capacidad de comunicarse con un lengu a je sencillo.
- "Prever que ante la declinación de capacidades - del adulto, la pedagogía debe relacionar o adaptar los programas y métodos de educación a la -- etapa evolutiva del adulto". Logrando sobre todo

desarrollar su capacidad creativa por la experien
cia acumulada a través de su existencia.

- "Que los componentes del proceso enseñanza-aprendizaje forman un todo, y sus componentes tengan interrelación de tal forma que éstos puedan tener reacciones de causa y efecto..." Dándole así el sentido de una reflexión crítica que haga de él un agente de cambio 7.

Cabe entonces apuntar que al formular una didáctica laboral que contenga los elementos del "aprender a aprender" se está consiguiendo fusionar un conjunto de factores que puedan ser retomados al elaborar un programa de capacitación dinámico.

Como consecuencia de esa conjunción en la cual se pueden manejar infinidad de factores como pueden ser: los métodos pedagógicos, la motivación, el medio ambiente, la adultez, etc.

Debe surgir una sistematización que ordene a todos esos elementos, razón por la cual se engloban en los siguientes:

- a) Elementos pedagógicos
- b) Elementos evolutivos
- c) Elementos psicológicos

3.2.1. Los Elementos Pedagógicos.

La educación permanente es una temática que como se describió anteriormente, ha despertado interés, por considerarse la concepción educativa a seguir tanto en la planificación como en el desarrollo de toda acción educativa; sus postulados constituyen un cuerpo de lineamientos teóricos - que van substituyendo los principios que conformaban el enfoque educativo tradicional.

La educación de adultos, previa al surgimiento de la educación permanente, se realiza como un mecanismo de formación complementaria para aquellos individuos que contrariamente a lo supuesto, no han terminado su proceso de formación durante el período de vida en que debían hacerlo, este es el período que se da de la niñez a la juventud.

Así la principal alternativa planteada por la educación tradicional para la educación del adulto, se remite en última instancia a formas escolarizadas de educación de adultos, mismas que a su vez presuponen sólo diferencias de forma y no de fondo, entre el aprendizaje del adolescente o

del niño y el de un individuo que por razones de edad y/o por implicaciones de tipo social, jefe de familia, casado, incorporado a una función productiva, etc. Ha adquirido ya la condición de adulto, y por tanto posee con respecto a su mundo, una perspectiva y una posición cualitativamente diferente a la del adolescente o del niño.

La educación permanente al determinar sus principios reformadores ve una concepción dinámica con respecto a la educación de adultos tradicional, es así como han surgido elementos pedagógicos reformadores, los cuales conviene tener presentes por su carácter dinámico y permanente.

Las formas de la memoria y los procesos de memorización. *

Bajo un concepto permanente, para el adulto no es tan importante conocer cosas nuevas sueltas, como sistematizar su conocimiento e integrar en conjuntos más armónicos y más totalizantes los nuevos elementos de aprendizaje, el punto de partida del aprendizaje para un adulto, debe ser su experiencia personal y además las condiciones concretas de su existencia.

* Cfr.
* Joao, Bosco, Pinto. Educación de Adultos y Desarrollo Rural.
C.E.E. Colección-Ensayos No. 7, México, p 264.

Desde esta base real nace y se consolida su interés por conocer, pues precisamente explicando e integrando esta experiencia concreta es que el adulto extrae un conocimiento útil en la orientación de su actividad práctica.

Mediante una comprensión mejorada de su vida y de las posibilidades de transformar las condiciones concretas de su existencia, el adulto se motiva e interesa por el conocimiento, su memoria actúa selectivamente, permitiendo que el conocimiento adquiera una fuerza que dinamiza la acción.

Formas y procesos de pensamiento en el adulto.*

Es evidente que la experiencia personal concreta influye fuertemente en la forma de pensar del adulto y en la manera según la cual él adquiere nuevos conocimientos.

Para aquellos adultos que se encuentran directamente relacionados a un proceso productivo, en cuanto trabajadores materiales directos, el proceso de su trabajo va constituyendo y afirmando una forma de pensamiento abstracto. El pensamiento concreto se -

estructura a partir de la formulación y utilización de proposiciones particulares, la lógica utilizada por lo tanto se basa en este tipo de proposiciones.

De manera que entender esta óptica del adulto, es situarse ante sus necesidades, hecho que debe contemplarse para lograr un aprendizaje dinámico y permanente que contenga a su vez las dimensiones que Freyre* considera importantes en la praxis educativa: reflexión y acción.

Cabe subrayar al mencionar este autor lo importante que será tomar en cuenta en una capacitación dinámica, que el hombre no sea depósito o una cosa donde alojar conocimientos, sino un elemento de retroalimentación "... no más un educador del educando; no más un educando del educador; sino un educador-educando con un educando-educador, dicho de otro modo la exigencia de una permanente postura reflexiva, crítica y transformadora" 8.

Así desde el punto de vista Freyriano, los educadores de adultos han dejado el término de "maestros" para adoptar el de "coordinador", concepto que tiene un papel menos autoritario y vigente contra el-

* Cfr. Op. cit.

8. Freyre, Paulo. La Educación como Práctica de la Libertad Ed. Siglo XXI, México, 1978. p 17.

sistema tradicional o formal de escolarización. Este hecho didáctico importante en sí, no por el hecho del cambio literal del nombre, sino porque - - acentúa la importancia de autonomía del estudiante adulto, loerando al mismo tiempo que sea un sujeto capaz y responsable de su propia educación, dando-paso en su marco socio-pedagógico al diálogo que-se convierte en el método didáctico más importan--te.

3.2.2. Los elementos evolutivos.

La adultez* es la etapa más larga de la vida humana y comprende varias etapas entre las que se contemplan la adolescencia, juventud, madurez, posmadurez y senectud.

Si al mencionar la didáctica laboral la relacionamos con el individuo adulto, del mismo modo habrá-que contemplar, al formular un plan de aprendizaje, los distintos períodos por los que pasa ese individuo adulto.

Como características evolutivas habrá que entender los cambios fisiológicos, las motivaciones, las actitudes y los intereses entre otros, que son facto

Cfr.

* Enciclopedia Técnica de la Educación. Vol. VI. p. 214

res que influyen sobre el aprendizaje del adulto. Sí bien estos elementos tienen distinto efecto en el individuo, sí hay que apuntar que no necesariamente están separados, sino que se encuentran interrelacionados.

Se puede observar que el organismo sufre continuos cambios a medida que avanza la edad, esta metamorfosis biológica abarca entre otros, la declinación sensorial, la pérdida de fuerza muscular, la disminución de los reflejos, así como una declinación general de la energía total.

Estos cambios se van sucediendo gradualmente, pero la mayoría de los adultos no los percibe, cuando -- así sucede, pueden inducir al adulto a subestimar su capacidad para aprender, o para realizar tareas finalmente esto puede manifestarse como una modificación de sus intereses y de su motivación.

La disminución de la agudeza visual y auditiva pueden constituir ambas una limitación importante para el aprendizaje. Por lo que estos cambios pueden -- promover reacciones que lleven hasta la evasión o deserción de acciones de aprendizaje.

Si bien es cierto que los cambios fisiológicos imponen ciertas limitaciones al aprendizaje en el adulto, esto lo puede suplir con sus pasadas experiencias, lo que el capacitador tendrá que aprovechar pues le dará mayor facilidad para encarar -- nuevos aprendizajes.

3.2.3. Los Elementos Psicológicos.

El aprendizaje es un proceso "que da como resultado un cambio de conducta en el individuo, considerando a la conducta como las manifestaciones intelectuales, afectivas o motoras". 9.

El aprendizaje está presente en todos los aspectos de la vida del hombre, es algo que todo mundo ha hecho, está haciendo y hará. Tal vez toda conducta humana sea producto del aprendizaje, aunque no resulte de un proceso formal de enseñanza y -- aprendizaje, pero puede tener su origen en una situación sistemática informal o intencionada como -- lo afirma la educación permanente.

Durante el aprendizaje cualquier persona tiene que

9. Fong, Mercado, Guadalupe. El Proceso de Enseñanza-aprendizaje. Pedagogía del Adiestramiento, Vol. IX. No. 34, - México, 1979. p. 27

hacer uso de distintas clases de actividades, que aunque en la práctica se verifican simultáneamente o casi, para su mejor comprensión las podemos dividir en las siguientes:

- 1) Actividades Intelectivas - atención
- reflexión
- retención
- 2) Actividades Volitivas - deliberación
- decisión
- 3) Actividades Afectivas - sentimientos
- emociones
- 4) Actividades Orgánicas

El deseo de aprender y el interés por las cosas - que van a ser aprendidas parecen ejercer mayor influencia sobre la capacidad de aprendizaje que -- cualquier otro factor.

Asimismo, tenemos que todo aprendizaje requiere - de esfuerzo y gasto de energía cuando el aprendizaje está además acompañado de una exigencia de - abstracción para quien vive inmerso en el mundo de las cosas concretas y del trabajo productivo, el esfuerzo es mayor.

El aprendizaje del niño se puede apoyar principal

mente en la memorización aunque ésta no sea la mejor forma de aprendizaje para él, pero además su educación se establece en el marco de una relación de autoridad entre educador y educando.

Ninguna de las condiciones anteriores se cumple para el adulto, así como se mencionó que la memorización no es el proceso esencial en su aprendizaje, ni el educador de adultos se puede valer de un papel impositivo para obligar al adulto a aprender. "De ahí la importancia de elementos como la motivación que es la que impulsa al adulto a realizar un esfuerzo para adquirir nuevos conocimientos y habilidades" 10.

Parece válido afirmar que el adulto no se motiva para aprender sino cuando ve que el conocimiento o comprensión nuevos le son útiles para transformar las condiciones concretas de su existencia, o sea para mejorar su vida.

10. Joao, Bosco, Pinto. Educación de Adultos y Desarrollo Rural. C.E.E. Colección - ensayos No. 7, México, 1982. p. 265.

3.3 El pedagogo y su importancia en el campo de la capacitación.

La naturaleza de las relaciones existentes entre el nivel y tipo de tecnología productiva, las características de la división de trabajo existente y la manera en que se resuelve el problema de la calificación de la fuerza laboral, es un problema que asume la sociedad capitalista actual con importancia creciente, que conlleva a importantes implicaciones educativas centradas alrededor de las siguientes preguntas: ¿Cuál es la estructura de conocimientos más adecuada para la formación actual del futuro trabajador? ; ¿Cuál es el valor de la formación teórica general?, ¿Cuál es el valor de la técnica ocupacional, tomando en cuenta el rápido progreso de la ciencia y la tecnología actual?; ¿Cómo debe llevarse a cabo la formación de los recursos humanos y bajo qué lineamientos se debe de desarrollar?, ¿Qué relevancia puede tener actualmente la formación de conocimientos y habilidades?.

Como respuesta a las preguntas anteriores, actualmente al pedagogo se le ofrece la oportunidad de laborar fuera del sector educativo, e integrado al campo productivo, esto es dentro de la capacitación y el adiestramiento, y dentro del marco interdisciplinario con profesionales como el administrador, el ingeniero y el psicólogo entre otros.

El pedagogo es un profesional que maneja los elementos que dan respuesta a las incertidumbres que surgen en cuanto a la calificación ocupacional y la formación profesional. Al estar familiarizado con el diseño de cursos, con la organización del aprendizaje, con los nuevos contenidos del aprender a aprender, etc.

Si la capacitación que se ha impartido hasta hoy responde a esquemas instrumentalistas se debe por una parte a la conjugación de elementos utilitarios que rompen con el esquema global de la misma, y por otra porque la capacitación que se ha desarrollado ha tenido la visión del administrador y el técnico, los cuales no pueden tener una concepción del acto educativo, a diferencia del pedagogo.

De ahí la importancia de que el mismo tome el lugar que le corresponde en el ámbito laboral; pero para que la demanda se acreciente es indispensable investigar en que campos prioritarios tiene tareas específicas con el fin de diseñar dentro del plan de estudios programas especiales, que lo canalicen al lugar que hoy ocupan los improvisados.

CONCLUSIONES

A través del desarrollo de este trabajo, se ha tratado de subrayar la importancia que dentro de la educación cumple el sistema social en el que nos toca vivir. Por eso al trasladarnos al campo de la pesca no se puede olvidar al hablar de capacitación, que las contradicciones que existen son en cierto modo el reflejo de un sistema que se caracteriza por la total ignorancia de los que nada tienen, de ahí la inquietud de haber trabajado sobre un conjunto de elementos que desarrollen una didáctica laboral.

Por lo tanto después de haber abordado el desarrollo de la capacitación pesquera y su vinculación con la didáctica laboral se puede concluir que:

- La educación de adultos ha estado a la zaga en cuanto a importancia, y no pasa de ser un problema secundario para los países que forman el bloque latinoamericano, entre ellos México. Esto viene a ser reflejo del sistema capitalista que los envuelve, al cual no le ha importado el avance educativo del adulto: erradicación del analfabetismo, mayor toma de conciencia, aumento de la cultura general, culturización, sino por el con-

trario se ha encontrado ante un dilema "por un lado instruir a las masas para elevarlas hasta las técnicas de la nueva producción, por otro lado, - el temor de que esa misma instrucción las haga cada día menos asustadizas y apocadas". (Ponce, Anibal. Educación y Lucha de Clases).

- Como consecuencia de la eficiencia y productividad de que requiere el sistema se ha desarrollado la capacitación de los recursos humanos, desde un ángulo en el cual en lugar de un sistema de adiestramiento sistematizado, lo podemos nombrar como un sistema de adiestramiento mediatizado, porque responde a:
 - Las exigencias de mayor explotación del trabajo.
 - La forma de aplicación unilateral
 - La deshumanización del proceso capacitador. De la que es causa principal los intereses económicos y de clase que se generan en el proceso de la capacitación misma.
- La capacitación pesquera, que se ha implementado en el sector, no ha respondido a un plan general de objetivos pesqueros, ya que ni de manera mínima se han puesto de acuerdo las entidades involucradas en el aspecto educativo, tecnológico y científico de la pesca.

Todo ello no hace más que arrojar, cifras y estadísticas demagógicas acerca de la capacitación - por parte de todo el sector, siendo tan importante una verdadera capacitación por la total falta de personal preparado en cada una de las áreas - que constituyen la rama pesquera.

- El sector paraestatal pesquero se envuelve en un gran número de contradicciones propias del sistema lo que propicia:

- Excesos de burocratismo
- Nula preparación de los recursos humanos
- Dependencia de la tecnología extranjera
- Deficiente planeación de los recursos humanos, materiales, técnicos y de investigación.

- La capacitación en Refrigeradora de Tepepan como un proceso que implica sistematización no existe, ya que los antecedentes de capacitación y adiestramiento que existen son muy pobres en cuanto a desarrollo, caracterizándose los que se han implementado por una total desorganización y empirismo, y equivaliendo su existencia a un mero -- formulismo legal.

- Las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento de RETESA, han fracasado por las fallas -

de coordinación de los elementos que componen el sistema:

- Los trabajadores, al no contar con una asesoría real, que les de una visión de sus necesidades inmediatas y que los sujete a los dictámenes de capacitación que se formula bajo la conveniencia del patrón.
- El patrón, el cual al ser el estado tiene sólo representantes a los cuales los programas de capacitación y adiestramiento les sirven únicamente para presentarlos a la opinión pública, pero para no llevarlos a cabo.
- El sector público, al no contar con los mecanismos efectivos de evaluación y seguimiento de los planes y programas de capacitación y adiestramiento, así como de las comisiones mixtas del mismo rubro.
- Los capacitadores, por la falta de personal profesional verdaderamente preparado para ejercer su función como tal, lo que implica una total improvisación de la mayoría de ellos.

Por tanto la pregunta ¿Qué hacer?, como estas comisiones de capacitación por ser mixtas, es decir que involucran a trabajadores y patrones, deben permitir que la presión que, se ejerza para el cumplimiento de los objetivos fijados, corresponda a los trabajadores.

Que por tanto como una alternativa a la capacitación que se imparte: oficial, mediatizada y unilateral; la aplicación de la didáctica laboral, se hace necesaria por:

- Su enfoque dialéctico y didáctico que permite elementos reivindicativos al trabajador y un proceso dinámico y permanente de la capacitación, por los elementos pedagógicos que en ella intervienen.
 - Al tener su fundamento teórico en la educación permanente, da resultado a una capacitación, creativa, crítica, reflexiva y más participativa de los trabajadores.
 - Porque permite al trabajador no adaptarse a la sociedad, sino ubicarse en ella para transformarla.
 - El contenido pedagógico que aporta, da a la capacitación un sistema con elementos metodológicos de enseñanza-aprendizaje, y no en base a elementos de tipo administrativo.
 - Tomar en cuenta su calidad de adulto, con sus problemas e inquietudes, sus carencias y sus avances.
 - Porque toma en cuenta sus sentimientos, emociones y frustraciones.
- Que la educación permanente, base de la didáctica-laboral no es una educación cuyo fin responda a las necesidades de la escuela, sino el resultado de factores económicos y sociales. Por eso al no estar institucionalizada en el ámbito educativo, será necesario aprovechar la relación entre la educación teórica y la formación práctica que presenta el panorama laboral.

Queda pues abierto el camino para aquéllos que se encuentran vinculados a la realización de las labores - de enseñanza-aprendizaje en el campo laboral, la posibilidad de introducir en los programas de capacitación y adiestramiento la didáctica laboral, así como bordar en críticas y/o nuevos enfoques, nuevos elementos, que la transformen o complementen; pero que al final logren el objetivo que la hace elemento de estudio, su espíritu humano y dinámico.

LINEAMIENTOS GENERALES DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION DINAMICO

La finalidad de estos lineamientos son crear inquietudes, ideas, y perspectivas generales que ayuden tanto al que capacita como a los capacitadores.

Van dirigidas a tomar en cuenta todos los elementos - que intervienen en el proceso de la capacitación y como se podrá observar no se enumeran, ni quedan totalmente puntualizadas. Hacerlo sería caer en un camino que critica la didáctica laboral: el instrumentalismo.

Por tanto se explican conceptos generales acerca del aprendizaje, ya que las condiciones propias del lugar en que se imparte la capacitación y los participantes de la misma deberán dar las características propias - al programa que se deba impartir.

I. DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS.

- Centrados en el participante
- Integrados a la realidad de la vida del participante.
- Claros y precisos
- Observables, medibles, cuantificables y evaluables.

- Alcanzables
- Flexibles

II. CON RESPECTO AL APRENDIZAJE

- La experiencia acumulada por el trabajador debe ser aprovechada para el aprendizaje de nuevos contenidos.
- Que el adulto pueda establecer con bastante claridad sus necesidades de aprendizaje.
- El aprendizaje debe satisfacer inmediatamente las necesidades de los individuos.
- Englobar las necesidades del trabajador, así como los requerimientos del contexto social en que se desarrolla.

III. EL PROCESO DINAMICO DE LA ORGANIZACION.

A continuación se muestran los modelos de una organización estática y el de una dinámica y la importancia que representan las diferentes características en el proceso de la capacitación.

* MODELO DE ORGANIZACION ESTATICA

| DIMENSIONES | CARACTERISTICAS |
|--|--|
| Estructura | Rígida. Empeño en mantener departamentos y comités permanentes. Existe reverencia y respeto por lo tradicional y por lo plasmado en las leyes -- constitutivas. Hay gran apego por las jerarquías de mando. Las responsabilidades del papel de cada quien, están superficialmente delimitadas. |
| Atmósfera | Impersonal, fría, formal, reservada y suspicaz. |
| Filosofía gerencial y actitudes | La función de la gerencia es el control del personal y dicho control es llevado a cabo con -- gran autoridad. Se toman muchas precauciones, -- las situaciones nunca son riesgosas, y se piensa que los errores deben ser evitados. Se hace hincapié en la selección del personal. Se habla de la autosuficiencia. Es un sistema cerrado -- cuando se trata de compartir recursos, observándose énfasis en su conservación. Existe poca tolerancia para la ambigüedad. |
| Toma de decisiones y logro de metas y políticas. | Alta participación a nivel de los grupos directivos y poca en los niveles bajos. Clara -- distinción entre la toma de decisiones y la ejecución de políticas. Toma de decisiones a través de mecanismos legales. Las resoluciones tomadas son mantenidas hasta el final. |
| Comunicación | Restringida, de una sola vía vertical. Los sentimientos son escondidos y reprimidos. |

* MODELO DE ORGANIZACION DINAMICA

| DIMENSIONES | CARACTERISTICAS |
|--|--|
| Estructura | Flexible, disponibilidad para los cambios. Alejamiento de lo tradicional. Existe una comunicación multidireccional la cual está basada en la colaboración. Las responsabilidades y papeles de cada quien están ampliamente definidos. |
| Atmósfera | Centralizada en la cordialidad con el personal, preocupada, cálida, informal, íntima, confiable. |
| Filosofía gerencial y actitudes | La función gerencial es la de restarle presiones al personal, y el poder es usado como medida de soporte. La actitud es experimental, -- con grandes riesgos, y los errores son usados -- para aprender. Existe énfasis en el desarrollo y preparación del personal. Hay interdependencia. Un sistema abierto en relación a compartir recursos, e igualmente desarrollarlos y -- usarlos. Además, hay tolerancia para la ambigüedad. |
| Toma de decisiones y logro de metas y políticas. | Relevante participación en la toma de decisiones. Delineación de políticas, y la ejecución de éstas es llevada a cabo en forma colaborativa. La toma de decisiones es para resolver problemas, siendo dichas decisiones como hipótesis que deben ser probadas para garantizar su validez. |
| Comunicación | Abierta y con fácil acceso, multidireccional, -- los sentimientos son expresados. |

* Cfr.
 * Tomados de: Alzuru, H. de Lucena
La Andragogía, conceptos, opiniones, experiencias,
 Ince, Venezuela, 1981 p 181.

EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

- En el campo de la capacitación no debe utilizarse la enseñanza formal de aula, a menos que se cuiden muchos vicios de academicismo, que hagan recordar que el curso no termina en el aula.
- Los métodos de enseñanza socializada deberán prevaler, antes que las técnicas individuales, entre otros:
 - a) El estudio en grupo.- Que aporta comunicación, busca el acto cognoscente y la crítica.
 - b) El trabajo en grupo.- Bajo objetivos que se formulen con la participación colectiva a modo que esos objetivos cubran las inquietudes de enseñanza y las necesidades de todos los integrantes del grupo.
- Que el proceso de enseñanza de como resultado el aprendizaje activo y no la transmisión de conocimientos.
- El capacitador se adecúe al marco teórico de capacitador-capacitado y capacitado-capacitador dualidad que impide ver en los capacitados simples objetos.

- El contenido de la instrucción.- Que no sea en un sentido vertical en el que se pasan por altos intereses concretos, hacerlo es caer en la concepción ingenua de capacitación, que se reduce a la simple transmisión de conocimientos: el adiestramiento.

LA EVALUACION

Si, bien es cierto que tanto los programas tradicionales, como los nuevos rumbos, hablan y contemplan el último paso del proceso de enseñanza aprendizaje: la evaluación, en este caso, esa retroalimentación se podrá llevar a cabo a partir de las condiciones que se den en el programa que se implemente.

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

- Aguilar, Monteverde, A. Hacia un cambio Radical. Ed. Nto. Tiempo, México, 1975. 239 p.
- Aguilar, Monteverde, A. Dialéctica de la Economía Mexicana. Ed. Nto. Tiempo, México, 1974.
- Arias González, N. Importancia y necesidad de la investigación experimental en la educación, tesina UNAM, ENEP-Aragón, Cd. Netzahualcoyotl, Edo. de Méx. 1981.
- Beyer, Esparza, J. La Capacitación y el adiestramiento como factores prioritarios en el desarrollo de la industria pesquera. 1er. simposio internacional de educación y organización pesquera, Quintana Roo, México, 1979.
- Briseño, y Sánchez, Verin. El aprendizaje en el adulto. Revista interamericana de educación de adultos, -- UNESCO, Vol. 1, No. 2, 1978. Tokio.
- Carnoy, Martin. Las consecuencias políticas de la formación de recursos humanos, Universidad Pedagógica Nacional, especialización "Educación y Sociedad en México", Cuaderno No. 4, México, 1979, 22 p.
- CENAPRO. Un decenio en la productividad y el desarrollo. Memorias, 1968-1975. México, 1976.
- C.E.E. Editorial Revista del Centro de Estudios Educativos, México, Vol. 11, No. 5, 1981.
- Departamento de Pesca, 1er. Simposio Internacional de Educación y organización pesquera. Quintana Roo, México, 1979.
- Departamento de Pesca, Plan global de desarrollo pesquero, 1977-1982.
- Diario Oficial de la Federación, enero 1978.
- Enciclopedia Técnica de la Educación La Adultez, Vol. VI, - p 214.
- Faure, Edgar. Aprender a ser. La educación del futuro, Ed. Alianza Editorial, Madrid, España, 1973, 426 p.

- Fertimex, S. A. Memorias 1979. Informe de la subgerencia de Admón. Planeación y desarrollo de personal, México, 1979.
- Fong, M., Guadalupe. El proceso de enseñanza y aprendizaje. Armo, Pedagogía para el adiestramiento, México, IX, 34, 1979.
- Freyre, Paulo. La educación como práctica de la libertad. Ed. Siglo XXI, México, 1978, 151 p.
- Furter, Pierre. La educación permanente dentro de las perspectivas del desarrollo. Ed. Tierra Nueva, Buenos-Aires Argentina, 1974.
- Ibarra, Consejo, R., Papel de las empresas paraestatales en el desarrollo de la pesca en México. 1er. coloquio de legislación pesquera, tomo II, México 1980.
- Iglesias, Morales, Sara. Aportes a una didáctica laboral. - Tesina, UNAM, ENEP-Aragón, 1981.
- Ilich, Ivan. La sociedad desescolarizada, Ed. Posada, México, 1980.
- Joao, Bosco, Pinto. Educación de adultos y desarrollo rural. Colección estudios educativos, 7, México, 1982, - p. 201.
- La Belle, Thomas, J., Educación no formal y cambio social en América Latina. Ed. Nueva Imagen, México, 1980, -- 288 p.
- Linch, James. La educación permanente. Ed. Feide, Colección UNESCO, Barcelona, España, 1975, 169 p.
- Mosqueda, Reynaldo, M., El estado creador de las condiciones para el desarrollo pesquero. 1er. simposio internacional de educación y organización pesqueras, Cancún, Quintana Roo, México, 1979.
- Paiva, P. Vanilda. Educación permanente: Ideología educativa o necesidad económico-social. Centro de estudios educativos, Colección ensayos, No. 7, México, 1981, 335 p.
- Picón, Espinoza, César . La educación de adultos en América - Latina en la década de los ochenta: situación y perspectivas. op. cit.

- Ponce, Anibal. Educación y lucha de clases, Ed. Editores - Mexicanos Unidos, México, 1978, 245 p.
- Productos Pesqueros Mexicanos, Censo de recursos humanos, Dirección General de Admón., México, 1978.
- P.P.M., En desarrollo, informe mimeo, México, 1978.
- Ramírez, Rancaño, M., La Burguesía industrial, Ed. Nto. - Tiempo, México, 1974.
- R.E.T.E.S.A., Manual de bienvenida, Gerencia de Recursos Humanos, México, 1982.
- R.E.T.E.S.A., Programa de capacitación y adiestramiento - para el año 79-80, Gerencia de Recursos Humanos, México, 1979.
- Reyes, Ayala, Q., Observaciones críticas al sistema cooperativo mexicano: el caso de las cooperativas pesqueras. UNAM, tesis economía, 1980.
- Ruiz, Constantino, C., La productividad en las empresas - de participación estatal, 1er. simposio de educación y organización pesqueras, Quintana, Roo, México, 1979.
- Schiefelbein, Ernesto. El empleo en el mercado de trabajo y la educación de adultos. C.E.E., Colección ensayos No. 7, México 1982, 335 p.
- Solari, Aldo, E., Desigualdad Social y Educación de Adultos en América Latina, Op. cit. p 21.
- S.T.E.R.T., Contrato Colectivo de trabajo, México, 1982, - 251 p.
- S.T.E.R.T., Primera Reunión Nacional de la Rama Pesquera. - octubre, México, 1979, Doc. mimeo. p 18.
- Torres, Carlos Alberto. Alianzas de clase y educación de - adultos en América Latina: hipótesis para una investigación. C. E. E. Colección ensayos No. 7, México 1981, 335 p.
- Trueba, Urbina, A., Ley Federal del Trabajo reformada. Ed. Porrúa, México, 1981.

XXIII
TESIS DONADA POR
D.G.B. - UNAM

U.C.E.C.A., Manual de capacitación y adiestramiento, objetivos de la capacitación y el adiestramiento. Ed. Popular de los Trabajadores, México, 1981, serie técnica No. 5.

UNESCO, 3a. conferencia internacional sobre educación de - adultos, Japón, 1972.

Vielle, Jean Pierre. La educación permanente y la capacitación en la Admón. Pública. Pedagogía para el adiestramiento, Vol. 7, No. 28, julio/Sep., México, 1977.