

1A  
24



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

## SISTEMA DE EVALUACION PARA CURSOS DE FORMACION SINDICAL Y EDUCACION COOPERATIVA

MAY 27 1993  
SECRETARÍA DE  
EDUCACIÓN PÚBLICA

### T E S I S

Que para obtener el Título de:

### LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

S u s t e n t a :

**J. Griselda Becerril Serrano**



México, D. F.

FACULTAD DE FILOSOFÍA  
Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGÍA  
COORDINADOR

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signature]*



Universidad Nacional  
Autónoma de México



## **UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso**

### **DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## PARTE I

### CONTEXTO INSTITUCIONAL

## PARTE I

### CONTEXTO INSTITUCIONAL

De acuerdo a los esfuerzos por sistematizar las acciones de evaluación que se realizan en la UCPEET, se va lora el proceso de formación que orienta y apoya la expansión y consolidación de sociedades cooperativas y organizaciones sindicales.

Para tal efecto, se considera de vital importancia conocer los objetivos de formación, las condiciones en - que se llevan a cabo tales acciones, las tareas que en és te campo le competen a la Secretaría y las característi- cas del ámbito en el cual se desarrollan las sociedades que dicha Secretaría apoya; con el objeto de poder com- prender el proceso de formación y darse a la tarea de evaluarlo.

Es por tal motivo, que esta primera parte tiene la finalidad de ubicar el espacio en el cual se desarrollan las actividades de formación y evaluación.

Las tareas de formación que realiza la STPS datan de años antes de que surgiera la UCPEET, es por ello que se inicia con la explicación del origen de esta Unidad Coordinadora y de las políticas y acciones que le son conferidas al momento de su creación. Asimismo, se da un pano-

2.

rama general de las actividades que actualmente se llevan a cabo en la UCPEET por medio de la Subcoordinación de - Programas Institucionales y Documentación

Por último, se presenta un panorama general que permitirá conocer las características más generales de las sociedades cooperativas y las organizaciones sindicales, destacando principalmente sus necesidades de formación, con el fin de comprender la orientación que debe tener este proceso en ambas áreas.

## I.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1955 desarrollaban de manera conjunta actividades de formación dirigidas a los trabajadores. Sus esfuerzos eran realizados por medio del Instituto Técnico Administrativo del Trabajo (ITAT), que en un inicio fuera el Instituto del Trabajo (IT).

Posteriormente, debido al progresivo aumento de las tareas a realizar por parte de la administración pública y a numerosos proyectos técnicos, se creó el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo (INET)<sup>(1)</sup> que realizaba tareas propias para el cumplimiento de una de las grandes políticas nacionales de desarrollo: (...) la formación y capacitación en y para el trabajo (...)"<sup>(2)</sup>

El INET como unidad capacitadora, cumplía con ciertos objetivos educativos y funciones que es importante mencionar, puesto que son éstos los que más tarde adoptara la UCPEET<sup>(3)</sup>, orientando con ello sus acciones y la concepción educativa que sustenta sus proyectos.

---

(1) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, México, julio 25, 1974.

(2) STPS/INET. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Memoria Sexenal 1976-1982. pág. 11

(3) Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo.

4.

En este sentido, anotamos lo siguiente:

Una de las funciones de dicho Instituto era proporcionar asistencia técnica a las organizaciones obreras a fin de propiciar que las relaciones obrero-patronales se desarrollaran de manera más armónica, facilitando la conciliación de intereses. Más adelante, con la creación, dentro de la STPS, de una Comisión Intersecretarial para el Fomento Cooperativo, se derivó un proyecto de Asistencia Técnica Cooperativa y de Formación de Recursos Humanos al interior de la Administración Pública en materia cooperativa.

Las acciones educativas que se realizaban en relación con la educación laboral eran concebidas como "(...) un proceso de transformación de actitudes y comportamientos de quienes habitualmente participan en la administración del trabajo<sup>(4)</sup>. Esta definición generalizaba la concepción educativa de varios proyectos de capacitación como son la capacitación interna y la intersectorial<sup>(5)</sup> que

---

(4) INET/STPS. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. 1982. pág. 3

(5) El proyecto de capacitación interna tenía como objetivo el coadyuvar con el SIPSOL (Sistemas Internos de Productividad del Sector Laboral), en su calidad de institución capacitada para proporcionar a los trabajadores del sector, las vías necesarias para que accedan a una mayor capacitación, adiestramiento o actualización, acordes a su actividad laboral. Por lo que respecta a la capacitación intersecretarial, pretendía dar apoyo a la política laboral del Gobierno (...) en lo referente a la formación de funcionarios públicos.

eran desarrolladas por este Instituto. Empero, de cada uno de los departamentos, se derivaron diferentes definiciones que delimitaban y conceptualizaban sus acciones educativas, como es el caso de "asistencia técnica sindical", el cual fue definido como "(...) el conjunto de cursos que versan sobre temas afines al ámbito de trabajo y la previsión social y que sean de interés para el personal de los otros sectores de la Administración Pública Federal". (6)

Por lo que respecta al proyecto de Formación y Asistencia Técnica Cooperativa, se buscaba "(...) una mayor capacitación de los cooperativistas y una mejor preparación de sus dirigentes y sus administradores (...) a fin de formar cuadros técnicos de nivel superior para que las cooperativas puedan operar con mayor eficacia" (7) El proceso educativo estaba orientado a elevar el nivel social y cultural de los socios cooperativistas.

Posteriormente, cuando en 1982 desaparece el INET, las acciones educativas concernientes a la asistencia técnica sindical y cooperativa son proyectos que continuaron

---

(6) Becerril Santa Cruz. La necesidad de vinculación de la formación profesional con la capacitación en el Sector Público Laboral. Tesis Lic. en Psicología. UNAM. pág. 123.

(7) STPS/INET. Memoria Sexenal. op. cit. pág. 17.



vigentes en el INAT <sup>(8)</sup>. Sin embargo, este organismo se desvanece prácticamente al momento de su creación.

Finalmente, la Unidad Coordinadora de Políticas, Estudios y Estadísticas del Trabajo (UCPEET) surge como unidad administrativa de la STPS el 4 de marzo de 1983 <sup>(9)</sup>, y es resultado de la fusión de EDIPOT, CEHSMO, INET, -- CENIET <sup>(10)</sup> y la Dirección General de Productividad y - Asuntos Económicos. Por lo tanto, a través del Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo se confieren a la UCPEET diversas acciones, que entre otras se encuentra la impartición de cursos de formación cooperativa y sindical.

En esta forma se crea la UCPEET, heredando las tareas y políticas de acción determinadas para el INET. No obstante, desde su origen hasta el momento, la UCPEET ha desarrollado múltiples actividades que son producto de -

---

(8) Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. México, 29 de noviembre de 1982.

(9) Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Diario Oficial de la Federación, 4 de marzo de 1983.

(10) Editorial Popular de los Trabajadores (EDIPOT), Centro de Estudios Históricos sobre el Movimiento Obrero (CEHSMO), Instituto Nacional del Trabajo (INAT) y Centro Nacional de Información y Estadísticas del - Trabajo (CENIET).

condiciones políticas, económicas y sociales que a su vez responden a un campo de acción y a un tiempo determinados. De tal forma, se hace necesario describir la situación actual de estas acciones en el ámbito de las sociedades cooperativas y en el de organizaciones sindicales, para lo cual es oportuno en este momento ocuparnos de la descripción de las acciones de formación que desempeña la UCPEET, y de aquí derivar las características particulares que revisten tales acciones en dichas sociedades.

## I.2 ACCIONES DE FORMACION DESARROLLADAS POR LA UCPEET

Con el fin de contribuir a la expansión y consolidación de diversas formas de organización social para el trabajo, la UCPEET, por conducto de la Subcoordinación de Programas Institucionales y Documentación, realiza básicamente 3 grupos de actividades: <sup>(11)</sup>

El primer grupo lo conforman distintos tipos de capacitación, como son la formación sindical, interna y especializada, así como la educación cooperativa y la preparación de técnicos a nivel medio superior en Trabajo Social con aplicación al área laboral, como apoyo a las funciones y unidades administrativas del sector, y en atención a los requerimientos de las organizaciones sindicales y cooperativas (es en este grupo, donde se ubican las actividades de formación que nos ocupan).

En el segundo están las actividades editoriales, de investigación y de servicios de documentación sobre distintos aspectos del trabajo y de la Historia del Movimiento Obrero Mexicano, así como los servicios de información sobre asuntos laborales, bibliotecarios y publicaciones especializadas en materia documental.

---

(11) STPS. Informe de Labores 1987-1988. México. pág. 68.

El tercer grupo se refiere a la elaboración de documentos sectoriales que la Secretaría debe integrar en cumplimiento de ordenamientos legales.

Por lo que se refiere a los programas de formación sindical y cooperativa (actividades del primer grupo), se estructuraron en 1984 dos modalidades, con el interés de adecuarlos a las necesidades de estos sectores laborales: los cursos básicos que se imparten en 20 horas/clase durante una semana y, los cursos medios que se estructuraron en forma modular como cursos intensivos de especialización que duran de uno a tres meses. La formación que ofrece a los sindicatos se realiza en materia de Derecho Laboral y para las cooperativas se enfoca, principalmente a la Administración.

Con estos cursos se intenta contribuir a la superación y consolidación de los dos tipos de organizaciones de que se ocupan, con el objeto de dotar a los trabajadores y socios cooperativistas de los conocimientos necesarios para que puedan participar de manera activa e informada en la toma de decisiones de sus organizaciones, así como para que ejerzan plenamente sus derechos y responsabilidades, tratando de mejorar el cumplimiento de la Ley Laboral en beneficio de sus familias y sus condiciones de vida, haciéndola más humana y satisfactoria.

El campo de acción de estas tareas es muy amplio, - dado que los usuarios potenciales de estos servicios abarca a la totalidad de sociedades cooperativas y miembros - sindicales de la República Mexicana, atendiendo en esta forma, a socios y asalariados de las cooperativas, así co mo a los miembros de la base y dirigentes de los sindicatos, lo cual se realiza por medio de la solicitud directa de las organizaciones a través de alguna dependencia que sirva de enlace, como son en general las Delegaciones Fe derales del Trabajo, el Congreso del Trabajo y la CONACOOP (12) entre otros. De esta forma, se pueden planear, programar, ejecutar y evaluar oportunamente las acciones que en materia de educación corresponden a la institución.

Podemos hacer notar que las actividades tendientes a la expansión y consolidación de las organizaciones sociales se basa casi exclusivamente en la impartición de cursos, apoyados por las publicaciones y servicios de do cumentación (que son materia del segundo grupo). No obs tante, esta descripción es muy general y no nos permite diferenciar los objetivos, dinámicas y necesidades propias para ambos tipos de organizaciones (cooperativa y sindical), por tanto se desprende la importancia de presentar las características de la formación a los miembros de estas sociedades.

---

(12) Confederación Nacional Cooperativa de la República Mexicana, C.C.L.

### I.2.1 LA FORMACION A MIEMBROS DE ORGANIZACIONES COOPERATIVAS Y SINDICALES

Se ha dicho que las tareas que realiza la UCPEET en materia de formación están dirigidas a los socios cooperativistas y a miembros de los diversos sindicatos, pero aún no se enuncian las semejanzas y diferencias que en ambos casos se presentan. No obstante, resulta de vital importancia conocer estos contextos para entender sus necesidades y valorar, con base en ellas, las acciones realizadas y la problemáticas que las envuelve.

A pesar de que estas organizaciones tienen en común la finalidad de satisfacer sus necesidades por medio de la comprensión de sus problemas laborales, sociales y económicos que los afectan tanto de forma individual como a su sociedad, las diferencias que existen entre ellos son sustanciales y están marcadas por las leyes que rigen sus relaciones laborales, los métodos de trabajo que desarrollan, el grado de participación en la dirección de su centro de trabajo, etc.

Por este motivo, ahora se presenta una visión más amplia respecto a estas organizaciones, las cuales serán abordadas por separado. Para el caso de las sociedades cooperativas que es el primero que se expondrá, se trata de explicar su origen, el concepto de cooperativa que -

será manejado en el presente trabajo, los tipos de sociedades más comunes de acuerdo a su rama de actividad y a la importancia de satisfacer sus necesidades de formación. Seguido de éste, se expondrán las características de la formación a los miembros de organizaciones sindicales, en donde se contempla de manera general; el origen del movimiento obrero en México, la importancia de la educación obrera y sindical, así como las actividades que competen a la UCPEET como apoyo en la formación de los miembros sindicales.





en sus bases constitutivas asienta que: toda cooperativa tiene obligación de formar su Comisión de Educación Cooperativa. <sup>(14)</sup> (Este aspecto se abarcará con mayor detenimiento cuando hablemos de los principios cooperativos).

Por otra parte, el concepto de cooperativismo, como sucede con muchos otros conceptos, no es unívoco. En su definición la falta de un entendimiento o juicio común da pie para que éste se vea influenciado o incluso determinado de acuerdo al autor, su ideología, origen, momento histórico, etc. Empero no es de nuestro interés problematizar en este espacio su definición, así que para fines del presente trabajo nos convendrá adoptar la idea de cooperativismo como un sistema esencialmente económico-social que pretende el mejoramiento integral de la persona de escasos recursos mediante la acción conjunta y democrática de su empresa que permita satisfacer estos propósitos sin explotar a sus semejantes. <sup>(15)</sup>

Esta definición resulta bastante explicativa para detectar las particularidades de las sociedades de este

---

(14) Cláusulas 24, 27, 28, 29 y 63 y los artículos 1, fracción VII y el inciso D de la Ley General de Sociedades Cooperativas, para las organizaciones de producción. Las cláusulas 36 y 17 de sus Bases Constitutivas y por lo dispuesto en los artículos 1 fracción VII y 3 fracción IX de su Reglamento, para las cooperativas de consumidores.

(15) Cano Jáuregui J. Op. Cit. p. 42

tipo: en primer lugar se destaca que es una organización social para el trabajo que persigue intereses económicos. Segundo, su desarrollo no se limita a los satisfactores materiales, antes bien, busca la superación social de quienes se organizan. En tercer lugar, los objetivos anteriores se pretenden alcanzar por medio del desarrollo integral de cada uno de sus miembros y en la consolidación de una empresa en la cual cada socio es dueño del capital, interviene en la dirección y toma de decisiones, además de que es dueño de su trabajo. Como un punto más, se puede señalar que una sociedad cooperativa está integrada por individuos de la clase trabajadora que hacen uso del producto de su trabajo, ya sea intelectual, manual o ambos, con la finalidad de satisfacer sus necesidades personales.

En este sentido, sólo se puede entender el funcionamiento de una cooperativa si está organizada con principios, doctrinas y métodos operativos para que se desenvuelva bajo los supuestos básicos que le dan razón de ser.

Los principios cooperativos que rigen la lógica de su doctrina están definidos de la siguiente manera: <sup>(16)</sup>

- Puerta abierta; expresa la libertad de los socios

---

(16) Cano Jáuregui. Ibid.

para ingresar y salir.

- Un Hombre - Un Voto. Es el principio democrático que respeta la dignidad humana por encima del capital aportado.
- Interés limitado al capital; por medio de éste se pretende eliminar la explotación del hombre mediante el poder del dinero.
- Dividendos según las operaciones de los socios; se refiere a la distribución equitativa de la riqueza producida por los propios trabajadores.
- Educación cooperativa; considerada como la regla de oro del cooperativismo porque sin educación, sin capacitación para el trabajo, no existen cooperativas prósperas.
- Cooperación entre las cooperativas; busca la integración cooperativa mediante la cual se fortalece el Sistema y se obtienen mayores beneficios.

De estos principios se pueden derivar algunos aspectos ya implícitos en los mismos, pero que dada su relevancia resulta importante mencionarlos puesto que es un compromiso de los trabajadores que se organizan como cooperativa, y son insustituibles para el buen funcionamiento de las sociedades:

- La cooperativa es una empresa, propiedad de los socios en la cual trabajan y participan de manera -

democrática con la posibilidad de disfrutar íntegramente del producto de su trabajo, diferencia fundamental con un sindicato, y que facilita al cooperativista el desarrollo integral de su persona.

- Presenta la necesidad de adquirir educación integral en la práctica cooperativa para su mejoramiento económico y social.
- No sólo es un sistema con teoría, organización y dinámicas propias, además involucra al sujeto en actitud, espíritu y concientización social que compromete la participación popular.

Ahora bien, si las sociedades cooperativas son una forma de organización para el trabajo, resulta innegable el hecho de que sean muy variadas las ramas de ocupación de éstas. La primera clasificación y la más general de acuerdo a su giro de actividad es de productores o consumidores de bienes o servicios.

Las cooperativas de consumidores son "aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común bienes o servicios para ellos, sus hogares o sus actividades individuales de producción."<sup>(17)</sup> Las cooperativas de productores son aquellas en las cuales los -

---

(17) México. Ley Federal de Sociedades Cooperativas.  
Artículo 52.

miembros se asocian" con el objeto de trabajar en común en la producción de mercancías o en la prestación de servicios al público". (18)

Esta clasificación general por giro de actividad puede subdividirse de acuerdo a la especialización de sus actividades en:

COOPERATIVAS DE CONSUMIDORES:

- Doméstica y actividades individuales de producción.
- Gambusinos, choferes y taxistas.
- Ahorro y préstamo.
- Vivienda para sus socios.
- Diversos servicios.

COOPERATIVAS DE PRODUCTORES:

- Autotransportes
- Talleres mecánicos, automotrices y talleres de costureras.
- Agrícolas, agropecuarias o agroindustriales.
- Industriales de producción textil, artesanal o de prestación de servicios al turismo.

---

(18) México. Ley General de Sociedades Cooperativas.  
Artículo 56.

- Prestación de servicios para el hogar, de recolectores de desperdicios para la industria, restaurantes y hoteles.
- Industria molinera de nixtamal.
- Industria de la construcción.
- De intervención oficial y de participación estatal.

Sea cual fuere la actividad a la que se dedique cada cooperativa, existen tareas que son comunes a todas ellas, entre las cuales se menciona de manera especial la obligación a educarse ellos mismos y a sus familias e influir positivamente en el medio social en que se desarrollan. Es este el rasgo que hace que una cooperativa se distinga de cualquier otra sociedad mercantil o empresa de cualquier tipo. Son dichas acciones las que incluso, justifican que el estado libere a las cooperativas de algunos impuestos como por ejemplo el Impuesto sobre la Renta y el Impuesto al Valor Agregado (IVA). Existen, también, otras tareas que les son comunes a las cooperativas por ejemplo:

- El individuo debe aprender primero a leer, escribir, reflexionar sobre lo escrito y poner en práctica sus enseñanzas.
- Atender una educación integral y permanente preocupada por alfabetizar no sólo a los miembros y familiares sino que debe hacerse extensiva a la comunidad en que se desarrolle la cooperativa.

- Propiciar al interior de la cooperativa el estímulo mutuo, el trabajo, la firmeza de carácter para la realización de los propósitos de la doctrina.
- Crear en todos los miembros hábitos como el ahorro, el estudio, los deportes, entretenimientos, descanso, en fin, todo aquéllo que tienda al perfeccionamiento del individuo.
- Realizar actividades que tengan relación con la - transmisión de conocimientos teóricos, técnicos y prácticos que ayuden a satisfacer las necesidades de sus miembros tanto en lo económico y laboral como en lo social.
- Procurar una promoción cooperativa que ponga en movimiento un proceso de estímulos mutuos por medio de los cuales se impulse a las personas para que, sobre las diferencias individuales, reconozcan la existencia de una sociedad común y la conveniencia de resolver los problemas conjuntamente.

Una vez señaladas las actividades propias a las cooperativas, cualquiera que sea su rama de acción, es relativamente fácil detectar la importancia que adquiere la educación en estas organizaciones, para cada principio o tarea cooperativa, es fundamental la acción educativa no puede quedar definida en otro término que no sea:

Un "...proceso permanente de educación y capacitación del hombre cooperativista, a fin de que pueda pensar, juzgar y actuar de acuerdo a la doctrina del marco legal del cooperativismo, que pueda administrar eficazmente su organización, comprometerse y participar libre, crítica y creadoramente en el cambio y destino de su sociedad cooperativa". (19)

En los planteamientos de esta organización se concibe a la educación en y para el trabajo, lo que implica que no sólo las personas que fueron capacitadas directamente disfruten de sus beneficios sino que más bien, - sean ellas las que propicien un efecto multiplicador al interior de sus cooperativas retomándose, en esta forma a la generalidad de los trabajadores en su actividad. Condición que se plantea favorablemente para iniciar un proceso de formación crítica, y de concientización que reconozca la praxis como tarea fundamental del conocimiento.

El proceso educativo que se propone no se funda en la acumulación de conocimientos, más bien consiste en - adquirir una fuerza de pensamiento que permita al hombre

---

(19) Cruz Gómez, M. "La educación cooperativa como factor de la promoción y consolidación de las empresas de este sector". México. UCPEET/STPS. mimeo. 1988. p. 3



dirigirse libremente cuando necesite tomar una decisión en una ocasión cualquiera, para lo cual es conveniente formar pequeños grupos de estudio en los cuales se problematicen fundamentalmente temas que interesen a los participantes y se planteen soluciones que remedien las necesidades en situaciones inmediatas o en el más corto plazo.

Hasta el momento se ha expuesto el deber de las cooperativas, sus fundamentos, teorías, principios educativos, etc. No obstante, es preciso determinar también algunos problemas en los cuales se encuentran hoy día las cooperativas en el país. Como es de esperarse, tales conflictos son muchos y muy diversos, además que varían de una cooperativa a otra, con tal motivo enunciaremos los que se presentan con mayor frecuencia en las cooperativas a las cuales la STPS ha apoyado en su formación o desarrollo, a saber:

- La asiduidad con la que se presentan casos en que los participantes son analfabetos.
- Una cooperativa debiera integrarse por cooperadores ya formados, pero ésto lejos de cumplirse, se presenta en la mayoría de los casos que los socios que tienen tiempo laborando en su organización no conocen los elementos básicos de su sociedad, sus principios, derechos y obligaciones.

- El Fondo de Educación Cooperativa se constituye con un 2% de los ingresos brutos mensuales, el cual resulta insuficiente para cubrir estas necesidades.
- Las instituciones que prestan apoyo educativo a estas organizaciones como CONACCOOP, STPS y DIFOCOST (20), no alcanzan a cubrir las necesidades más elementales de todas las cooperativas.
- Padecen una situación económica y administrativa muy precaria.
- Se desarrollan en una realidad contrastante con sus principios.
- Los socios, además de su escasa formación como cooperativistas, tienen deficiente capacidad de organización y administración, entorpeciendo su desarrollo y adecuado funcionamiento.
- Existe un desgastante proceso de reglamentación para la formación de una cooperativa, y estos trámites están centralizados.
- Así como son pocas las instituciones de apoyo educativo; también los recursos disponibles son escasos. Empero es deficiente el aprovechamiento de los mismos.

---

(20) Dirección General de Fomento Cooperativa y Organización Social para el Trabajo. STPS

De estos problemas a los que se enfrentan las sociedades cooperativas, se refleja la necesidad de concientizar en los socios la importancia que adquiere el proceso educativo para el buen funcionamiento de sus organizaciones. Las medidas que se deben adoptar ante esta problemática deben ser inmediatas y estar orientadas a intensificar y coordinar esfuerzos en beneficio de la expansión y consolidación de más y mejores cooperativas.

### 1.2.1.1.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a los diferentes puntos expuestos para conocer las condiciones más generales en que tienen desarrollo las cooperativas de nuestro país, con la intención de que éstas permitan contextualizar las acciones formativas que se dirigen a dichas sociedades, se pueden concluir los siguientes:

- El cooperativismo es un sistema que obedece a razones explícitas de desarrollo económico y social.
- Una cooperativa es una sociedad integrada por trabajadores que operan conjuntamente una empresa de su propiedad, basada en principios bien definidos.
- Los miembros de las sociedades cooperativas deben involucrarse en un proceso de concientización social que compromete la participación y organización popular.
- La educación cooperativa debe satisfacer las necesidades de sus socios tanto en lo económico y laboral como en lo social y cultural.
- La cooperativa es un instrumento de cambio y vía de participación que pretende superar las diferentes injusticias del orden social imperante.
- En la realidad estas sociedades padecen una situación económica y administrativa muy precaria que les impide desarrollarse positivamente y como consecuen-

cia no alcanzan sus propósitos políticos, económicos ni sociales, lo cual se debe a:

- a) Una gran necesidad de formación cooperativa que atienda todos los aspectos funcionales, económicos y de principios;
- b) Inmadurez de los socios para manejar adecuadamente su incidencia en la toma de decisiones, así como para organizarse como cooperativa y pasar a ser dueños de su producción;
- c) El paternalismo del Estado y la diversidad de reglamentaciones y trámites excesivamente centralizados, la carencia de personal calificado y la insuficiencia de programas de capacitación en materia cooperativa; y,
- d) La falta de financiamiento y el poco aprovechamiento de los recursos disponibles.

- El camino para resolver definitivamente los problemas es la educación cooperativa integral, la cual se basa en una inversión económica a la par de la capacitación necesaria para así alcanzar el mejoramiento económico, porque sin él lo demás es pura teoría.
- La educación cooperativa integral ubica al individuo en su realidad nacional, propiciando un proceso de creación, búsqueda, independencia y solidaridad que le permita al socio superar el miedo a la libertad.

- La educación cooperativa no es una simple adaptación o acomodamiento, más bien una integración que se traduce en acciones, en la concientización de los problemas, la reflexión y la participación de las soluciones.
- El cooperativismo reforma la educación interna del núcleo familiar y la propaga a la sociedad.
- Las actividades que en esta área desarrolla la UCPEET están orientadas a difundir y asesorar en materia de educación, organización y administración cooperativas, siendo un medio que permita a las sociedades tener acceso a la doctrina y formas de acción cooperativa, provocando una concepción del cooperativismo como forma de vida y de acción económico-social.

### 1.2.1.2 APOYO A LA FORMACION DE MIEMBROS SINDICALES

La formación sindical, como actividad educativa, es relativamente nueva en el movimiento obrero, con ésto no se pretende olvidar las acciones de los miembros de los círculos obreros libres quienes desarrollaron actividades de esta índole, como las de la Casa del Obrero Mundial (21), sin embargo también es necesario reconocer que la acción educativa en los sindicatos no ha correspondido a la evolución del movimiento obrero acelerado a partir de 1917, incluso, tampoco alcanza el nivel con el que en la actualidad se conciben estas acciones en otros países.

El movimiento obrero en México comienza históricamente en el proceso de la Revolución Mexicana, a principios del presente siglo, y uno de sus logros es la Constitución Mexicana, de la cual el artículo 123 fue el hecho más importante para el futuro desarrollo de este movimiento, a pesar de que las conquistas incorporadas a esta Constitución no representan la culminación de un largo y ascendente proceso de organización y movilización de la clase obrera, como sucedió en Europa e incluso en los Estados Unidos. La clase obrera se va conformando como clase social, prin-

---

(21) Rojas H., Enrique. "La creación de unidades de Formación Sindical". En Revista ARMO. V. X, No. 38. P. 36

principalmente en 1940 a partir de que el proceso industrializado cobra fuerza encontrando ante sí, una legislación laboral y un sistema de relaciones obrero-patronales que se integra a una estructura sindical de poder, que asume conscientemente un papel activo en la regulación de dichas relaciones a través de estrategias políticas, congruentes con las aspiraciones populares y el contexto histórico contemporáneo. El sindicato defiende intereses comunes frente al capitalismo pero su experiencia productiva se somete al dominio del capital, se desarrolla como una experiencia de subordinación a la sociedad capitalista.

Con lo expuesto anteriormente se puede observar la diferencia entre el movimiento obrero y el sindicato: el movimiento obrero o clase obrera hace referencia a un grupo de ciudadanos definidos por la naturaleza de la función que realizan en la vida social (un trabajo manual retribuido) y por la medida de las ventajas que de tal función obtienen; mientras que el sindicato, es un sistema de organización obrera que pretende la defensa de intereses económicos y políticos que son comunes a los asociados. En este sentido, la organización sindical es la forma más común, pero no por ello la única, en la cual se expresa y coordina la clase obrera.

Con el fin de abordar la educación sindical, es preciso ubicar primero la educación obrera, la cual se desa-



rolla en el contexto de la educación de adultos y representa una de sus formas de acción, preocupándose por dar a sus miembros las herramientas necesarias para incrementar su eficacia en el trabajo y, ubicarlos en su sociedad. Es en este marco de acción en donde surge y se desarrolla la educación sindical como elemento de la educación obrera.

Retomemos las definiciones admitidas por los grandes foros internacionales con el fin de esclarecer las diferencias y semejanzas en la práctica de estas tareas:

- Educación Obrera: conjunto de los procesos de estudio vinculados a la acción militante, animado por una preocupación de objetividad que involucra a los trabajadores comprometidos de algún modo en el movimiento sindical o cuando menos para formarse bajo los auspicios de una institución educativa bajo control sindical con el fin de incrementar su capacidad individual y de contribuir a la promoción colectiva del mundo obrero.
- Formación Sindical: una parte de la educación obrera, impartida por los sindicatos mismos en función de sus opciones doctrinales e involucrando el aprendizaje de las tareas en las responsabilidades asumidas por los militantes de dichas organizaciones.

Por lo que se refiere a las peculiaridades de cada una se anota lo siguiente:

- Respecto al organismo que imparte la formación: se tiene que para la educación obrera son los organismos no sindicales, pero en los cuales participan los sindicatos, o por lo menos, los controlan, y para la formación sindical se encargan los propios sindicatos.
- En relación a los contenidos impartidos: la educación obrera es el conjunto de los conocimientos que necesitan trabajadores aparte de la gestión y la animación sindical, para incrementar su eficacia y ubicarse mejor y con conocimiento de causa dentro de la sociedad global. La formación sindical, es esencialmente, la doctrina sindical y las técnicas de acción sobre la sociedad y de eficiencia dentro de la organización.
- En cuanto al ideario de la formación: la educación obrera da prioridad a la objetividad en la medida que respete las opciones sindicales. La formación sindical, da prioridad al compromiso y la entrega a la organización.

Estos caracteres refuerzan la idea de que la educación sindical como parte de la educación obrera realiza tareas más concretas al interior de sus organizaciones -

controlando estas actividades e impartiendo ellos mismos su doctrina y principios con un compromiso mayor y con responsabilidades específicas que comprometen su actuar sobre la sociedad y su organización.

Por otra parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado para la educación sindical tres objetivos fundamentales: (22)

1. Estar orientada a satisfacer las necesidades de los trabajadores y, con el fin de asegurar buenos resultados, debe contar con el apoyo de los trabajadores y de sus organizaciones.
2. Tener como tarea principal la comprensión de los problemas laborales, sociales y económicos que interesan directamente a los trabajadores y a sus organizaciones.
3. Ayudar a los trabajadores y a sus dirigentes a asumir más responsabilidades en su rama de actividad, en la vida pública del país y en sus organizaciones.

---

(22) OIT. La educación obrera y sus técnicas, manual de educación obrera.

Estos propósitos de la educación sindical son retomados por la UCPEET en el desarrollo de sus actividades para ayudar en la formación de los miembros sindicales a las organizaciones que lo soliciten y garantizar la eficiencia y oportunidad de sus tareas.

Para el logro de estos objetivos, la OIT divide en cuatro rubros generales dichas actividades: (23)

- 1) Educación o enseñanza de conocimientos básicos, incluye la lectura, escritura, matemáticas básicas y los instrumentos de estudio y de acción social.
- 2) Formación profesional, prepara al trabajador para el mejor desempeño de sus actividades.
- 3) Instrucción social, política y económica, pretende dar a los trabajadores un conocimiento profundo de los problemas laborales. Son estas actividades la parte más importante de la formación sindical, en virtud de que los problemas de una organización y formas de solucionarlos son la principal fuente de necesidades educativas de los dirigentes y miembros de una agrupación sindical.
- 4) Enseñanza cultural y científica, que procura facilitar a los trabajadores las condiciones necesarias para que puedan disfrutar de la cultura en su tiempo libre.

---

(23) Ibid. pág. 37

De estos cuatro rubros generales, la UCPEET abarca las actividades que están dirigidas a ofrecer al trabajador formación laboral, política y económica para el conocimiento de los problemas laborales. Por su carácter auxiliar, dichas actividades se ofrecen a los miembros de los sindicatos como apoyo a su educación, no se ocupa de acciones como: la instrucción de conocimientos básicos, la capacitación para el trabajo y, la enseñanza cultural y científica.

De acuerdo a los objetivos y tareas señalados, se hace necesario formar un proceso de educación sindical para "(...) lograr que los integrantes, cuadros y miembros de una organización sindical reúnan en cantidad, calidad y oportunidad los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para el desempeño satisfactorio de las tareas que el quehacer propio que un sindicato demanda y para propiciar el desarrollo y satisfacción personal de quienes lo integran" (24)

De estas actividades, podemos destacar, principalmente la formación de los sujetos que van a negociar y de aquellos que tendrán a su cargo la organización, con el

---

(24) Rojas H. Enrique. Op. Cit. Pág. 37.

fin, por un lado, de superar los conflictos obrero-patronales de manera razonada, y por el otro, se trata de incrementar la eficiencia del trabajador y ubicarlo mejor y con conocimiento de causa dentro de la sociedad. Es importante resaltar, que el fin último es la formación de militantes de organizaciones colectivas, por lo cual el aspecto individual debe ser reconocido, tanto por los participantes, como por el movimiento obrero organizado, como un beneficio adicional y secundario; en esta forma, la educación sindical no es un fin en sí misma, sino un medio para actuar con provecho.

Para que las organizaciones sindicales lleven a cabo las tareas que le son propias, es necesario que los militantes y sus dirigentes tengan una gama de conocimientos indispensables para entender y participar en las discusiones, para impulsar y justificar las acciones reivindicativas, por lo cual hoy en día es necesario un acercamiento teórico a los problemas económicos, políticos y sociales. No se trata de que a través de la formación sindical surjan especialistas de alto nivel, sino de satisfacer esta necesidad de proporcionar a los responsables y miembros de la base la inteligencia general de los problemas que enfrentan. (25)

---

(25) En los contenidos de la formación, siempre se ha puesto especial énfasis por la educación, la salud, la vienda, el consumo y la recreación de los trabajadores, pero las condiciones de vida vigentes han llevado a dar prioridad a problemas de salario y prestaciones económicas.

Sabemos que la educación sindical es una parte importante de la Educación de Adultos, cuyas teorías y principios deben orientar al educador sindical hacia la clase de programas y métodos que han de utilizarse. Cualquiera que sea la definición que se adopte de la educación sindical, tendría que ser por naturaleza, intencionada y orientada a solucionar los problemas del sindicato, de sus miembros y del movimiento obrero-sindical del cual forma parte. Es el instrumento propio de los trabajadores para hacer más efectiva su actuación y más satisfactorias sus vidas, por lo que la educación no implica almacenar conocimientos en la mente de los participantes, sino que éstos puedan ser utilizados en beneficio de su movimiento. Por tanto, debe apuntarse a la comprensión, de un verdadero aprendizaje que involucre crecimiento y cambio que se manifestará en nuevas formas de actuar, sentir y pensar. (26)

---

(26) Simón Fanny. Métodos y Técnicas de la Enseñanza en Educación Sindical. Para uso del educador. 2a. edición. Organización Interamericana de Trabajadores. México 1967. p. 13.

### 1.2.1.2.1 CONCLUSIONES

De acuerdo a los puntos expuestos anteriormente, con relación a la formación que reciben los miembros sindicales, podemos presentar a manera de conclusiones algunos aspectos de mayor importancia, como son:

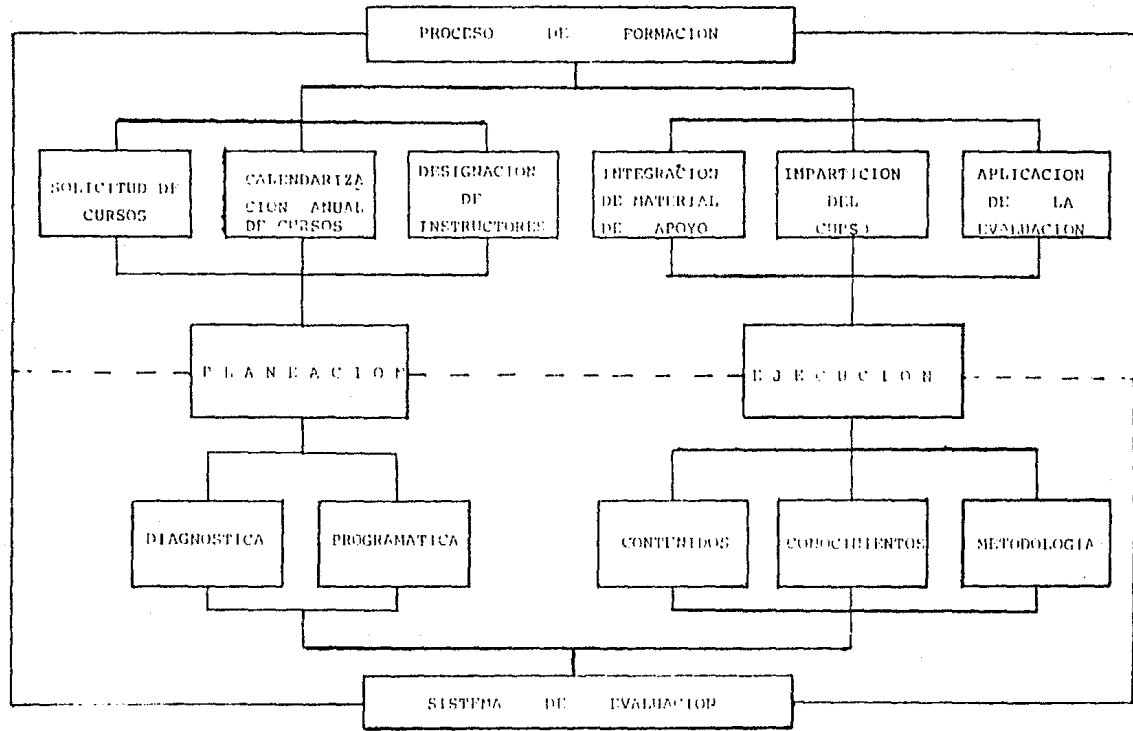
- La organización sindical surge como mediadora de las relaciones obrero-patronales y cobra fuerza a partir, precisamente, del proceso industrializador representando a la clase obrera, la cual somete su experiencia productiva al sistema, este factor es determinante en la subordinación que ha de mantener frente al sistema capitalista. En este sentido, su función se ve restringida a ganar terreno y aprovechar al máximo las condiciones que se logren en la negociación, ubicando al trabajador en su sociedad.
  
- Por lo tanto, la formación sindical estará dirigida a adquirir los conocimientos y habilidades necesarias para participar en las discusiones así como a justificar e impulsar las acciones reivindicatorias. En este punto se vuelve indispensable proporcionar a los militantes conocimientos de política, economía y sociología, mismos que escasamente se presentan en los cursos. Además, las condiciones de vida vigentes han restringido mayormente sus actividades al te



ner que priorizar los problemas de salarios y prestaciones económicas.

- La formación sindical es una parte importante de la educación obrera que imparten los propios sindicatos y, en su caso, solicitan el apoyo necesario para dar a sus elementos formación que responda a sus principios doctrinarios y técnicas de acción sobre la sociedad y la eficiencia al interior de la organización.
- Una de las instituciones que ofrecen este servicio es la STPS por medio de la UCPEET a la cual llegan directamente las solicitudes de las organizaciones sindicales o lo hacen vía las Delegaciones Federales del Trabajo (DFT) en el Estado.
- La UCPEET orienta su ayuda a los sindicatos con el fin de: satisfacer las necesidades de los trabajadores, facilitar a los militantes la comprensión de los problemas laborales, sociales y económicos que inciden en sus organizaciones y, coadyuvar a los trabajadores y sus dirigentes en la adquisición de responsabilidades tanto en la vida pública del país, - como al interior de sus organizaciones, de acuerdo a la rama de sus actividades.

- La UCPEET se da a la tarea de ofrecer al trabajador sindicalizado instrucción laboral, económica y política para el conocimiento de los problemas laborales, por medio de sus programas de formación sindical con dos modalidades: cursos básicos y cursos medios o especialización en materia de Derecho laboral.



**PARTE II**  
**SISTEMA DE EVALUACION**

## PARTE II

### EL SISTEMA DE EVALUACION

Una vez expuesto los aspectos más importantes que permiten tener una idea más clara sobre el contexto institucional en el cual se desarrollan las actividades de formación, se presenta un sistema de evaluación que responda a los diversos intentos fallidos de consolidar una acción sistemática que permita valorar dichas actividades.

En este sentido, se considera que sólo será posible alcanzar los objetivos señalados al aplicar un sistema que cuente con: suficiente claridad en las metas de evaluación; conocimiento de las tareas que desarrolla y condiciones en que se encuentra el proceso de formación; un punto de referencia que permita comparar el deber ser de la formación y las acciones desarrolladas, para poder valorarlo, y; un planteamiento metodológico que facilite el manejo de información oportuna, útil y confiable.

Con tal motivo se presenta en esta segunda parte la estructura teórico metodológica que fundamenta y da cuerpo al sistema de evaluación aplicado a partir del mes de enero de 1988 en la UCPEET. En términos generales, lo que se expondrá aquí es, a saber;

II.1 La descripción y análisis de las experiencias de evaluación que la institución ha venido desarrollando paralelamente a las actividades de formación. Esto es con el fin de aprovechar logros y desaciertos en la elaboración de un sistema de evaluación que supere los intentos anteriores y alcance las metas programadas para el mismo.

II.2 En seguida de las experiencias, se exponen algunas características de la evaluación que se menajarán en la presente, de acuerdo al enfoque que utilizamos, por ejemplo; su finalidad, y relación con el proceso de formación del cual se desprenden algunos conceptos en los que particularizamos dado que son actores esenciales en el proceso de formación.

II.3 Por tal motivo es de vital importancia determinar lo que entendemos por educación, metodología, instructor y participante;

En la sección de educación, se exponen las características más generales de nuestro concepto de aprendizaje y de formación explicamos porqué se adopta este último en lugar de el de educación, y finalmente la idea de formación integral.

Cuando se tratan los aspectos de metodología, se intenta definirlo como un medio al servicio del proceso de formación y de aquí la necesidad de guardar estrecha relación con éste, su congruencia con los procesos de formación para adultos y la necesidad de adecuarlos a cada proceso en particular.

Al referirnos a los instructores, nos interesa señalar líneas generales de su deber ser en el proceso de formación, dado que son ellos quienes mantienen un contacto inmediato con los participantes.

Tratamos también, algunos aspectos generales sobre los participantes a quienes se dirigen las acciones de formación. En éste se caracteriza al educando como un adulto con necesidades y características particulares pero con una historia que lo determina.

El objetivo de señalar ciertas particularidades a los conceptos que se acaban de mencionar, consiste en mantener una coherencia lógica entre la finalidad de las actividades de formación y las partes que intervienen en él. De esta forma se podrá después valorar dichas acciones, para lo cual la evaluación tendrá un punto de referencia para poder contrastar la realidad de las acciones de formación.

**II.4** Para terminar esta parte del trabajo se describe la estructura metodológica del sistema de evaluación, misma que se inicia con la idea que tenemos de sistemas, el objetivo de la evaluación y las diferentes etapas del proceso, el diseño y elaboración de instrumentos para terminar con las formas de análisis y codificación de la información.



## II.1 PRIMERAS EXPERIENCIAS DE EVALUACION

En respuesta a las necesidades de elaborar un nuevo sistema de evaluación que cubra las demandas requeridas por la institución, se consideró que sólo un sistema que recoja las experiencias anteriores y fundamente sus acciones con una metodología que propicie la sistematización y análisis de la información, permitirá alcanzar las metas propuestas.

Con tal motivo, se realizó un análisis de las actividades evaluativas efectuadas hasta ese momento, en las cuales se detectaron diferentes deficiencias de los procesos.

Por lo tanto, lo que se tratará ahora son, la descripción y análisis de los procesos de evaluación que en la institución se han realizado, con el fin de aprovechar estas experiencias en posteriores esfuerzos:

En un principio, las subdirecciones de Asistencia Técnica Sindical y de Formación Cooperativa y Especializada se hacían cargo de la evaluación de las actividades de formación que cada una desarrollaba. En este sentido, mientras que el área de Formación Sindical no se interesó por estructurar un plan de evaluación y se enfocó a determinar el avance programático de sus acciones de formación

Por medio de un control estadístico en el que se registraban los datos generales del curso (demandante, lugar en que se imparte, instructores responsables, etc.). En el área de Formación Cooperativa, se diseñó una estrategia de evaluación, con el objeto de conocer la situación en que se imparten los cursos. Estuvo constituido por cuatro tipos de cuestionarios, dirigidos a diferentes personas que participan en el proceso de formación, la información se obtuvo en las diferentes etapas de evaluación con las siguientes características:

1. **Evaluación diagnóstica.** Tenía el propósito de precisar, entre los programas que ofrece la Subdirección, aquél que más se adecuara a las necesidades del grupo demandante. Para ello se diseñó un cuestionario fundamentado, por un lado en los objetivos y contenidos básicos señalados para cada programa, y por otro, considerando el lenguaje más apropiado para el nivel académico de la población a la que iba dirigido; así mismo se elaboraron las guías de calificación y registros, a fin de unificar los criterios de calificación.

De esta forma, se enviaba a las sociedades cooperativas en el momento que solicitaban un curso, pero los resultados que se obtuvieron fueron poco confiables e inoportunos, debido a que aún y con los planteamien

tos bajo los cuales fue diseñado, el cuestionario no era claro, provocando que los participantes pidieran a terceras personas que lo llenaran y además existía tardanza en su envío.

2. **Evaluación formativa.** Pretendía obtener información sobre las actividades de aprendizaje implementadas por el instructor, a través de otro tipo de cuestionarios que serían contestados por los participantes, sin embargo se desconoce cuáles fueron y si se obtuvieron resultados de su aplicación.
3. **Evaluación sumaria.** Su objetivo era medir el grado de aprovechamiento de los participantes al curso. El problema de estos instrumentos fue la falta de metodología para codificar y analizar la información, de tal manera que nunca se reportó ningún resultado.
4. **Evaluación de recursos.** Tenía la finalidad de medir la organización del curso y la conducción del instructor frente al grupo, los resultados tan personalizados no sólo dejaron de ser aprovechables, sino que, provocaron en los instructores resistencia a ser evaluados.
5. **Seguimiento.** Su propósito estaba enfocado a detectar a partir de la evaluación diagnóstica y de los

objetivos formulados para la instrucción, cuáles fueron los resultados en la cooperativa y cómo favorecen el trabajo que en éste se realiza, atendiendo a los cambios en conocimientos, habilidades y actitudes, así como de los factores que pudieran influir en la manifestación de tales cambios. Con tal fin, se enviaría un cuestionario a las cooperativas atendidas y se efectuarían visitas periódicas a las mismas. De este plan de seguimiento, sólo se llevó a cabo el envío de oficios requiriendo información general sobre el curso y no hubo ninguna respuesta.

Posteriormente, las actividades de evaluación que eran responsabilidad de cada Subdirección, pasaron a ser cargo del Departamento de Apoyos Didácticos, donde se realizó un nuevo intento. Principalmente se organizó un comité integrado tanto por técnicos encargados de estructurar la evaluación, como por instructores de cada subdirección, que definirían desde su práctica educativa, cuáles serían los objetivos de evaluación. Esta vez se utilizarían los mismos instrumentos para tan diferentes poblaciones con el interés de: conocer la efectividad de la promoción y organización del curso; determinar si el material didáctico es utilizado adecuadamente; especificar cómo es el desempeño del instructor en el grupo, detectar cómo es el desempeño del instructor en el grupo,

y, detectar si el curso responde a las necesidades de los demandantes.

Con tal fin, se determinaron tres instrumentos de evaluación con las siguientes particularidades:

1. Evaluación del curso - Cuestionario que se aplicó a los participantes al finalizar cada curso, reflejaba la conducción del instructor.
2. Opinión del coordinador - Se diseñó este cuestionario con el fin de conocer, a juicio del coordinador, la manera en que se realizó el evento.
3. Reporte del curso - Este instrumento era contestado por el instructor, daba a conocer los aspectos generales del curso.

Los instructores se encargaban de aplicar estos instrumentos, y, posteriormente, deberían entregarlos al personal responsable de la evaluación, junto con el programa del curso y las evaluaciones de aprovechamiento (en el caso de que las hubieran aplicado). Las dos últimas las elaboraba el propio instructor.

Los cinco elementos mencionados conformaban el material de evaluación, con éstos se concentró y analizó la

- Suscitar la solidaridad del grupo.
- Estimular el interés por el estudio y la investigación.

Finalmente, con estos lineamientos se formuló un plan de acción en el que se reelaboraron los tres instrumentos seleccionados en la evaluación anterior (evaluación de curso, reporte del curso y opinión del coordinador, ), incluyendo en esta ocasión la ficha de registro <sup>(1)</sup>. De estas actividades no se presentaron resultados, porque nunca se definió una estrategia para codificar y analizar la información.

La secuencia que se acaba de presentar, permite comprender que hasta el momento no se ha logrado satisfacer con plenitud la necesidad de conformar un sistema de evaluación. Las razones son múltiples y es importante precisarlas con el fin de identificar los desaciertos y las causas que los originan. En este sentido, se presenta a manera de conclusiones el análisis pertinente.

---

(1) Es una hoja en la cual los participantes anotan sus datos personales y los de su cooperativa o sindicato.

información y finalmente se elaboraba un reporte por curso, del que se esperaba fuera fundamento para determinar nuevas estrategias de acción. La verdad es que este intento no superó por mucho los anteriores, porque se centraba en una evaluación cuantitativa que estimaba la actuación del instructor, lo que dió como resultado que se fijara cierta resistencia de los instructores a participar en la evaluación y poco después se suspendieron estas actividades.

En el segundo intento se procuró conocer el resultado del proceso educativo no sólo con cifras estadísticas, en esta ocasión se contaba con elementos de análisis que surgieron a partir de las necesidades no cubiertas de la institución, provocadas por la inquietud de conocer el impacto que los cursos causan en los participantes. Con tal fin, las actividades de evaluación debían determinar si las acciones de formación permitían:

- Aportar nuevos conocimientos a los capacitados.
- Facilitar a los participantes los medios para profundizar en sus conocimientos.
- Aplicar los conocimientos adquiridos.
- Relacionar los conocimientos con la realidad laboral de los trabajadores.
- Promover un análisis crítico de su situación laboral.
- Impulsar el trabajo en equipo.

### II.1.1 CONCLUSIONES

En el análisis de las experiencias de evaluación se refleja la carencia de fundamentación y de sistematización, a tal grado que esta situación les impide justificar sus acciones (2). La primera razón de que las actividades no sean eficaces es que no afrontan los verdaderos problemas y, consecuentemente no son solución a nada, o bien ignoraban rasgos decisivos del que se educa y su contexto, desviando la evaluación de su principal objetivo; conocer la trascendencia de las actividades de formación.

Todos los esfuerzos por realizar las acciones evaluativas se olvidan de que formular un plan de evaluación es tan importante como vigilar que se cumplan todas sus etapas y se realice la sistematización y análisis de la información

---

(2) Los teóricos de la educación coinciden en considerar que una práctica educativa bien planteada debe iniciar con formulaciones conceptuales, planeación y previsión de los diferentes aspectos operativos, de tal forma que los momentos de ejecución se apoyen y sean dirigidos por esas etapas anteriores. (Barquera, H. Reflexiones sobre la estructura y dinámica de proyectos de educación de adultos. Pág. 63).

La realidad es que no siempre sucede así, numerosos trabajos son contruidos, partiendo de núcleos esencialmente experimentales y basados en la práctica, sin que por ello se cause un detrimento especial. Pero tanto en uno como en otros casos, necesitan un sistema y una disciplina que los sustente.



de acuerdo con la metodología propuesta. De otra manera un plan, por sí mismo, no asegura ningún resultado y la necesidad de aplicarlo nunca será satisfecha antes de concretar en acciones sistemáticas.

Por ejemplo, en el último intento por evaluar el proceso de formación se incorporaron elementos de análisis que, por lo menos en sus planteamientos, tendían a responder a los objetivos de la evaluación. No obstante, los problemas con esta última propuesta siguen siendo prácticamente los mismos que con las anteriores. Tales problemas los podemos generalizar de la siguiente manera;

- Existe gran imprecisión en la definición de los objetivos de la evaluación, por lo cual; se pierden de vista las necesidades e intereses reales de los participantes; se dedican a valorar la adquisición de conocimientos de los participantes y la conducción del instructor ante el grupo, olvidándose de conocer la utilidad que tales conocimientos y actividades pueden tener para el desenvolvimiento laboral y personal de los trabajadores, incluso; no se tenía claro qué hacer con la información y su inadecuado manejo les provocó graves conflictos con los instructores.

- La ausencia de una planeación adecuada que oriente las actividades evaluativas, se hace evidente cuando encontramos que: ninguno de los proyectos cuenta con un trabajo teórico que sustente sus planteamientos; los intentos por constituir un proceso evaluativo se quedaban inconclusos (casi siempre se frenaban en el proceso de codificación y análisis de la información), además; las estrategias no consideraban los recursos humanos y materiales disponibles.
  
- La carencia de una estructura metodológica tiene serias implicaciones en el proceso, por ejemplo: la evaluación no ha logrado plantearse como sistema; los instrumentos empleados son poco claros, inadecuados y demasiado extensos, y; se han empleado los mismos instrumentos para evaluar poblaciones tan diferentes como son los socios cooperativistas y los miembros sindicales.

Por lo tanto, cualquiera que sea la estrategia seleccionada para lograr los objetivos y las tareas que se pretenden alcanzar con la evaluación, necesariamente debe contemplar la elaboración de un plan sistemico que se preocupe por desarrollar en su estructura metodológica acciones que permitan analizar y valorar sus actividades frente a los objetivos previamente señalados.

Con tal motivo puntualizamos los siguientes aspectos que convendrá tomar en cuenta al diseñar el sistema de evaluación;

- Si no se cuenta con una mínima claridad en metas, estrategias e instrumentos que se concreten en un sistema, difícilmente se puede esperar algún resultado sólido que responda a la demanda que lo originó.
- La evaluación tiene como finalidad describir de manera precisa: el medio ambiente en el que el proceso educativo tiene lugar; los recursos que se aplicaron a lo largo del mismo; los procesos desarrollados, y: los resultados que finalmente se lograron obtener del proyecto.
- Sólo es posible realizar una valoración si se tiene como marco referencial, una axiología que permita corroborar que algo es como debe ser, de aquí que cuando realizamos una evaluación educativa, resulte vital saber cómo debe ser lo que se evalúa y para ello debemos definir los conceptos que vamos a utilizar, principalmente el de educación, mismo que de alguna manera determina nuestras valoraciones.
- Las normas que se desarrollan para cada sistema de evaluación funcionan y actúan en un tiempo y son vá

lidas para un contexto determinado, pero fuera de es  
te tiempo y espacio no puede ser aplicada en cualquie  
ra otra circunstancia.

- La metodología de evaluación ha de cubrir los requi-  
sitos mínimos indispensables para que pueda ser un  
medio por el cual se proporcionen valoraciones oportu-  
nas, útiles y criterios determinados para la eva-  
luación y adaptarse al proceso de formación.

## II.2 CARACTERISTICAS DE LA EVALUACION

En el apartado anterior se dieron como conclusiones algunas características que deben ser consideradas en la sistematización de las actividades de evaluación, las cuales son importantes como para desarrollarlas de manera más amplia, con el fin de expresar claramente cuáles son los objetivos, estrategias, condiciones y resultados del sistema de evaluación.

Por tal motivo, en este capítulo nos proponemos abarcar, los puntos que hacen referencia a los objetivos y estrategias que se deben tomar en cuenta al momento de planear el sistema de evaluación.

El propósito de la evaluación es obtener información acerca del proceso que se está valorando (en este caso la formación), y deberá permitir conocer los beneficios que las acciones educativas facilitaron a los participantes, así como determinar si se logra provocar un efecto multiplicador en los grupos de trabajadores. No obstante la tarea de un sistema de evaluación no concluye aquí, el fin último de estas acciones se cristaliza en la elaboración de propuestas concretas que den solución a las deficiencias o carencias del proceso en cuestión.

Con lo anterior, se puede entender que si la evaluación intenta dar respuesta a necesidades específicas de un proyecto también particular, aquélla debe estar bien integrada al proceso que se pretende valorar, de aquí que el planteamiento evaluativo siempre estará sujeto al proceso de formación y dependerá de sus características y necesidades. Por tal motivo, aún y cuando los sistemas de evaluación deban cumplir con ciertos requisitos teórico-metodológicos, cada uno de ellos tiene un enfoque particular.

Entonces, la evaluación será considerada para fines de este trabajo, como ~~una~~ estrategia por medio de la cual se puede obtener información precisa y ~~confiable~~ respecto al proceso de formación y de los resultados que ésta provocó en la conducta de los participantes.

En este sentido, la evaluación no tiene un fin en sí misma, sólo puede ser entendida como parte de un sistema, y en este caso, la finalidad de la evaluación se da cuando la descripción del proceso de formación, puede orientar y fundamentar las propuestas que den solución a la problemá ~~tica~~ y deficiencias detectadas.

Quando se habló de valorar el proceso de formación ~~se di~~jo que debemos obtener información precisa y confiable, para ello es necesario determinar qué es lo que interesa conocer. Por lo tanto, el objeto de evaluación para este

proceso de formación va a ser la calidad didáctica y pertenencia de: los programas utilizados en los cursos, el material de apoyo disponible, las técnicas de difusión y enseñanza, así como las tareas del instructor.

Ahora bien, la estrategia que se utilizó con el fin de valorar las actividades mencionadas, se basa en la sistematización y análisis de la información que se obtiene por medio de instrumentos (cuestionarios) que se aplican a quienes participan directamente en el proceso de formación, tanto en la planeación (directores) como en la ejecución, (participantes, instructores y coordinadores). La información que se recaba por estos medios, es necesario que se codifique y analice comparándola frente a los propósitos y metas señaladas precisamente para las actividades de formación, finalmente, de este análisis se emite la valoración.

En este momento es indispensable aclarar qué es lo que se está entendiendo por sistema y en particular por sistema de evaluación;

El sistema en una de sus definiciones menos complejas se puede considerar como un todo cuyas partes pueden resultar una de otra, de tal forma en un sistema evaluativo, las proposiciones están situadas según sus demostraciones más simples y de manera que una nace de la otra, de tal

suerte cada parte de éste se encuentra estrechamente relacionada con la otra.

Cabe hacer notar que en los intentos de evaluación mencionados en el primer capítulo de esta segunda parte, el problema de las actividades, es que el sistema se encontraba anárquico, razón por la cual se desarrolló un sistema que se diferencia con los anteriores porque cambió la racionalidad de los sistemas decadentes.

Esta diferencia se plantea fundamentalmente en los lineamientos metodológicos que se siguieron, lo cual se consiguió con base en el planteamiento del objeto de ~~estudio~~ de la siguiente manera;

Primero se trató de conocer y comprender la secuencia lógica que rige la interacción entre los componentes del proceso de formación, las interdependencias que norman su funcionamiento y la medida en que se cumplen los propósitos de ésta.

Segundo, se reconoció la importancia del desenvolvimiento de la experiencia en el tiempo en que se desarrolló, es decir, en su secuencia cronológica.

Finalmente, se tenían conocimientos o información suficiente y adecuada para poder evitar juicios analíticos so



bre la experiencia que se está valorando, se percibieron aciertos, errores, facilitadores, coherencia, pertinencia, etc.

Sólo en el momento en que se obtuvieron estos elementos se superaron las experiencias anteriores permitiéndolo adquirir un conocimiento ordenado y dinámico sobre nuestro objeto de estudio. Se siguió este método por considerarlo el camino más conveniente tanto a las características particulares de la experiencia en los procesos de formación como al objetivo específico por el cual se decidió sistematizar las actividades de evaluación.

Los pasos que se siguieron para esta metodología fueron considerados también, de manera tal que no rompieran con los elementos esenciales del proceso de formación, en esta forma se trató de subordinar el sistema de evaluación al proceso de formación.

Corresponde ahora, de acuerdo a los lineamientos metodológicos, presentar los fundamentos del proceso de formación con los cuales se compara la realidad de las actividades frente a las metas y propósitos señalados para las mismas. Análisis que se presenta en el siguiente capítulo.

### II.3 PARTES ESENCIALES EN EL PROCESO DE FORMACION

Como se ha mencionado anteriormente, el objeto de nuestra evaluación es el proceso de formación, para lo cual es necesario contar con la descripción de los lineamientos generales que orientan dicha actividad.

La finalidad de esta descripción radica en la posibilidad de tener un punto de referencia con el cual confrontar las acciones realizadas y poder entonces, emitir un juicio valorativo al respecto.

Las partes que se consideran esenciales en el proceso de formación tienen que ver, por un lado, con los conceptos y estrategias educativas, y por el otro, con los actores directos del proceso. En este caso se refiere en concreto, a: el concepto de formación, la estrategia metodológica, las actividades que debe desarrollar el instructor y, finalmente, a las características del participante.

Por tal motivo, el presente capítulo se propone esclarecer los lineamientos generales a los que deben responder las acciones de formación.

### II.3.1 EDUCACION

El concepto de educación no es único y las diferencias que se dan en los enfoques que orientan este proceso son muy variados y están en función de la intención educativa en cada caso. En este contexto se va a entender la educación en un sentido más amplio que el concepto tradicional de aprendizaje, el cual hace referencia al proceso intelectual por medio del cual se adquiere el conocimiento de una cosa, fundamentalmente por la memorización.

Se considera entonces que "el aprender humano implica asimilación y adiestramiento" <sup>(3)</sup>. Es decir, que se puede entender por medio de la percepción de las relaciones entre las cosas otorgándoles un significado; razonar y explicar por medio de la formulación de juicios e inferencias; evaluar situaciones, objetos o personas, y; regular conscientemente una conducta de acuerdo con criterios comprendidos.

Con esta idea, el aprendizaje supera la simple adquisición de conocimientos que suele ser totalmente pasiva y, se apropia de los objetos de aprendizaje para usarlos en forma consciente. Esta apropiación debe darse sin más limitaciones que las posibles o deseos del que aprende pa-

---

(3) Barquera, H. op. cit. p. 113

ra que así él mismo se acerque al objeto de aprendizaje, y se convierta en sujeto y que aprenda como tal.

La educación es definitivamente un proceso de aprender, empero no sólo consiste en eso, sino también en la manera como el aprendizaje es visto y apropiado. De tal forma el aprendizaje se caracteriza por ser atributo de un sujeto y por tener como finalidad el apoyarlo como tal y estar a su disposición.

Entendida así, la educación pone en movimiento procesos que dan una forma particular a la manera de ser y de actuar del sujeto que fortalecen decisiones y compromisos. Este proceso es el que resulta de mayor interés y para diferenciarlo de otras ideas educativas en adelante lo referiremos como formación puesto que educarse en un sentido completo debe incluir la posibilidad de formarse, este formarse se da en diferentes niveles de profundidad y en las diversas áreas del desarrollo humano, que convencionalmente podemos agrupar en tres grupos generales: el de la vida intelectual; el comportamiento moral, y; el de la vida sensitiva y actividades físicas. Obviamente no se puede pedir que en cualquiera de los momentos de un proceso educativo se contemplen todos los campos, o el que se traten siempre con la máxima profundidad. Además de ser imposible, finalmente ello resultaría perjudicial y limitante para el mismo proceso educativo. No

obstante, es importante contemplar este panorama general que nos ayudará a conseguir que la formación sea integral. (4)

Llegar a una formación que cumpla con los requisitos que la hacen ser tal, constituye un asunto de calidad y de enfoque, de la manera como se maneja un proceso, más que de una agregación cualitativa de más y más elementos. La clave está en saber formular el tema, los propósitos específicos y, sobre todo la forma operativa que se utiliza de acuerdo con los caracteres de una verdadera educación. En este sentido, no se deberán dar conocimientos acabados, sino que su presentación sea suficientemente abierta para facilitar al educando la selección y apropiación de los mismos, también habrá que cuidar que los contenidos respondan a sus intereses y necesidades para que no se cierre la posibilidad de moverse como sujetos dentro de los diferentes campos de desarrollo.

- 
- (4) Recordemos que uno de los objetivos de la formación para los miembros sindicales y socios cooperativistas es coadyuvar a su desarrollo integral personal y organizacional, que se hace evidente en las dinámicas que envuelven la creación y el desarrollo particularmente en una cooperativa, que simplemente no puede funcionar ni como empresa económica, si no hay un verdadero proceso de formación en el ámbito moral y un desenvolvimiento que vaya más allá de in formar y dar preceptos cooperativistas.

### II.3 PARTES ESENCIALES EN EL PROCESO DE FORMACION

Como se ha mencionado anteriormente, el objeto de nuestra evaluación es el proceso de formación, para lo cual es necesario contar con la descripción de los lineamientos generales que orientan dicha actividad.

La finalidad de esta descripción radica en la posibilidad de tener un punto de referencia con el cual confrontar las acciones realizadas y poder entonces, emitir un juicio valorativo al respecto.

Las partes que se consideran esenciales en el proceso de formación tienen que ver, por un lado, con los conceptos y estrategias educativas, y por el otro, con los actores directos del proceso. En este caso se refiere en concreto, a: el concepto de formación, la estrategia metodológica, las actividades que debe desarrollar el instructor y, finalmente, a las características del participante.

Por tal motivo, el presente capítulo se propone esclarecer los lineamientos generales a los que deben responder las acciones de formación.

### II.3.2 METODOLOGIA

Es importante dejar claro los lineamientos generales que orienten los pasos a seguir en la metodología de acuerdo a las características y necesidades que se desprenden del proceso de formación. Para tal efecto, es preciso señalar primero el concepto que se está manejando de metodología;

Para fines del presente trabajo, la metodología se concibe como la traducción operativa de una y otra ideas de hacer educación, se refiere directamente a la forma de entender los procesos de aprendizaje, y viene a ser esencial en una práctica educativa, su importancia radica, por un lado, en el hecho de que es el primer nivel en el que se hacen concretas todas las elaboraciones teóricas anteriores y en consecuencia refleja (cuando es coherente con la teoría) lo que el discurso realmente quiere decir. Por otra parte, condiciona de manera inmediata las etapas siguientes. Ambas características dan al método un valor especial en la teoría pedagógica ya que éste es el primer medio que permitirá o no conquistar sus objetivos.

No obstante, se encuentra con frecuencia que la metodología es incongruente con la teoría pedagógica que la sustenta, aún en el caso de que esta teoría esté bien funda

da. La coherencia que se busca en la metodología se basa en la armonía entre los elementos, es decir; que se articulen entre ellos y que no presenten contradicciones al interior de cada uno, que respondan a la teoría pedagógica que los fundamenta y que los propósitos de ambos (teoría y método) sean compatibles. (5)

Para elegir una estrategia metodológica se tomará en cuenta la situación de que se trate, así como las capacidades y recursos con que se cuente.

Cabe hacer notar que una metodología del proceso de formación dirigida a los adultos, no debe confundir los términos; adaptado o accesible con primitivo o infantil. Si bien, los contenidos deben responder siempre al medio al cual se dirigen y presentarlos de la manera más agradable posible, por lo que se refiere al vocabulario, imaginación, complejidad, etc., incluso, pueden buscar formas sencillas y comprensibles, pero no han de caer en métodos que más bien respondan a intereses pueriles. Si la

---

(5) Es suficiente revisar los resultados de las experiencias de evaluación que presentamos anteriormente, para darnos cuenta de que en diferentes momentos, los métodos educativos no responden a las condiciones de los adultos, así como en ocasiones, tampoco a sus objetivos de formación.



metodología seleccionada, reconoce al adulto como tal, el proceso educativo debe estar correlacionado con intereses importantes para éste, incluso sería ideal si se desarrollara dentro de un proceso conjunto que materializce esos intereses. (6)

De acuerdo con los planteamientos teóricos que se han presentado hasta el momento, no sólo por lo que respecta a la metodología sino también los de educación, se encuentra que el proceso educativo más congruente es el que va dando pautas para hacer crecer y apropiarse del conocimiento como una entidad productiva, o como un organismo que apoye y beneficie al grupo. En este sentido un esquema general de educación basada en la acción sería lo más cercano al carácter formativo del adulto, mismo que puede auxiliarse de elementos propios de otros enfoques, como por ejemplo cursos en aulas, audiovisuales, talleres, publicaciones, exposiciones, etc., pero adecuados y puestos al servicio del esquema general que se determine con anterioridad.

Es importante anotar que ningún medio de educación, como pueden ser cursos en aulas, círculos de estudio, educa-

---

(6) Las características propias del adulto y la manera en que éstas inciden en su formación se profundizarán más en el momento de hablar sobre el participante.

ción personalizada o cualquier otro, son en principio contradictorios con el carácter adulto <sup>(7)</sup>, siempre y cuando su conformación interna aprecie esa condición y se desarrollen apropiadamente con base en la experiencia del adulto y se adecúen de acuerdo a los intereses, preocupaciones y necesidades del mismo.

Es esencial en un proceso educativo que el adulto tenga la continua oportunidad de participar, aunque en algunos casos sea difícil asegurarla ya que está sujeta a varios factores culturales y vivenciales y depende de elementos de confianza que en muchas ocasiones no es fácil tener acceso a ellos. Este participar o interactuar es un factor clave en muchos aspectos del proceso educativo como: la velocidad y profundidad con que se aprende, el destino de lo que cada uno se apropia al educarse, la capacidad de llevarlo a la práctica, el interés y el desarrollo de nuevos intereses, etc. Muchas veces, el éxito o fracaso de nuestra intención educativa está influenciada fuertemente por la intensidad de la participación, por lo cual, desarrolla una opción alternativa para la ac-

---

(7) En particular las situaciones de aula necesitan estar muy bien preparadas a través de la adecuación de todos los atractivos necesarios que puedan compensar el peso que sobre el participante impone inevitablemente la situación.

ción educativa en grupo, como unidad fundamental en la que el proceso de educarse que ofrece mayores posibilidades de participación resulta determinante.

Por último hace falta mencionar un rasgo característico con el cual es muy usual que se tropiece en este proceso educativo, y que se ha manejado desde un principio como elemento obstaculizador en la misma práctica educativa de la UCPEET, y que cabría la posibilidad de analizarlo como una condición que puede alimentar y dinamizar el proceso en lugar de agotarlo pronto. Se trata de la capacidad de cambiar diferentes aspectos de un proceso, respecto a lo inicialmente previsto, en respuesta finalmente, a intereses o necesidades que surgen en un momento dado, en muchas ocasiones los temas o intereses de los participantes van aflorando en el transcurso de la dinámica educativa y con frecuencia las áreas que en un principio se tenían contempladas, pasan a ser complemento o estimuladores para nuevos y más interesantes asuntos.

Esta situación no es remota en este contexto, mas bien es usual y sin duda tiene que ver con aspectos de organi

zación institucional, (8) pero también responde en mucho por tratarse de grupos de adultos dado que éstos se enfrentan a situaciones cambiantes y sus propias necesidades se transforman rápidamente y ciertas propuestas iniciales aparecen fácilmente como inadecuadas, de tal manera que si se procura continuar con el planteamiento original, la formación va perdiendo sentido frente a las nuevas urgencias. Como la educación está esencialmente ligada a intereses concretos de los participantes, debe estar preparada para este tipo de cambios que se dan con frecuencia en la práctica.

No obstante, esta condición es difícil de manejar, el modicar propósitos, formas o instrumentos previamente elaborados lleva consigo un riesgo y un costo, aunque en ocasiones sea también la mejor opción.

---

(8) Como sucede con las Delegaciones Federales del Trabajo en los estados, que en ocasiones programan los cursos sin que éstos tengan que ver directamente con las múltiples necesidades de los miembros de las organizaciones sindicales, y se tiene que improvisar en curso que se adecúe al grupo, pero cuando el instructor no está capacitado para ello, se imparte el programa preelaborado, aún y cuando no exista interés por el mismo.

### II.3.3 INSTRUCTORES

Se ha elegido este término para diferenciar a las personas que hacen viable o no un planteamiento didáctico, es decir, a quienes mantienen un contacto inmediato con los educandos.

Instructor es el sujeto que de manera inmediata promueve o facilita la instrucción, cuya raíz latina instructivo tiene como significado: formación o disposición, mismo que bajo un enfoque didáctico hace referencia a la forma ción intelectual, pero no sólo a los contenidos sino tam bién a los modos de enseñanza. De aquí la pertinencia de manejar este concepto en el desarrollo teórico de estos planteamientos educativos y hacerlos corresponder con la metodología propuesta. En este sentido, las acti vidades que debe realizar un instructor se ven determi na das por la idea educativa que exponemos, de tal forma que le resultan familiares acciones tales como apoyar, coordinar y animar.

Las actividades de apoyo principalmente consisten en faci litar a los adultos todos los elementos necesarios para la práctica educativa que pueden consistir en: propiciar sesiones, actividades o dinámicas; preparar material didáctico; dar información o hacerla accesible; promover la reflexión problematizando situaciones o cuestionando

puntos de vista. La elección de acciones que apoyen el proceso de formación va a depender en cada caso de los objetivos, de las características de los contenidos que se manejen y de las peculiaridades del grupo que participa.

El instructor es quien debe responsabilizarse por la coordinación del evento, es decir, cuidar que tanto lo curricular como lo administrativo funcione bien.

La tarea del instructor implica también despertar el interés de los que se forman y dar vida a sus actividades de instrucción, esto tiene que ver más con sus actitudes que con las actividades. Empero, esas son un refuerzo para que, del proceso de educarse resulte una experiencia estimulante. Para tal efecto habrá de desarrollar ciertas habilidades que le permitan tomar iniciativas en el momento oportuno, tales como: la eliminación de obstáculos en el proceso; ejercicio de cierto liderazgo; ofrecimiento de alternativas a las metas y objetivos de los participantes; etc.

La animación que provoque el instructor puede contribuir grandemente en el desarrollo del proyecto educativo, lo que se puede explicar a partir de la estrecha relación que esta tarea mantiene con la educación y más aún con la motivación para involucrar al participante en ella

con interés y constancia.

Para que el instructor pueda desempeñar estas actividades deberá contar con ciertas cualidades que debe seguir desarrollando en la misma práctica, entre las que destacan por su importancia se pueden mencionar las siguientes: tener una conciencia clara de la función que desempeña dentro del proceso educativo; estar atento y sensibilizado para detectar situaciones y buscarles respuestas positivas; además, ha de contar con las capacidades personales que demanda la práctica educativa bajo la concepción que de esta se adopta.

Si bien es cierto que son los instructores un factor de vital importancia para que el proceso educativo tenga un buen desarrollo, no podemos negar que el elemento decisivo son los propios adultos que se forman.

### II.3.4 PARTICIPANTES

Como finalmente el objetivo de la formación es el participante, es conveniente que ahora se dedique un espacio para caracterizarlo brevemente, determinando sus aspectos más generales y las características que pueden ser un factor decisivo en el proceso educativo, sean estas facilitadoras o problematizadoras del mismo.

La primera característica de la población que se atiende es que son adultos <sup>(9)</sup>, situación que conduce a considerar los rasgos propios o característicos de éstos como factor decisivo para el desarrollo del proceso de formación.

Un acercamiento inicial a la definición del adulto lo podemos realizar diferenciándolo del joven o del niño; por ejemplo: el uso de las facultades con las que aprende el adulto, además del acervo de recursos que el adulto tiene son muy distintos y más vastos, y los aprendizajes que necesita dominar cambian de un caso a otro y pueden diferir de los que se tengan planeados para él.

---

(9) De acuerdo con el reporte anual de evaluación; en 1988 se atendieron en los cursos básicos un promedio de 1075 cooperativistas con una edad promedio de 36 años. Por lo que respecta a sindicatos se atendió a 1180 con un promedio de 35. (Informe Estadístico de Evaluación 1988. STPS/UCPEET).



El pasar por algo estas características en el sistema de evaluación y más aún en el proceso de formación tiene serias implicaciones ya que puede llegar a desvirtuar las actividades y con tal motivo se pierden de vista las necesidades reales de los educandos (10).

La condición propia de adulto implica cierta relación, definición o identificación con determinados rasgos culturales, por la experiencia social y por el medio ambiente natural en el que se desenvuelve.

Es decir que nuestra población demandante va a diferenciarse de acuerdo al lugar en que se desarrolle y va a ser diferente el caso de los miembros sindicales que el de los socios cooperativistas. Incluso las características de dos cooperativas de la misma región que tengan un giro de actividad distinto o no, podrán tener intereses bien diferenciados una de otra.

No obstante, también es cierto que las características más generales de los miembros de organizaciones coopera-

---

(10) Un ejemplo de ello lo encontramos en las experiencias de evaluación mencionadas, ya que no tomaban en cuenta las necesidades e intereses de los participantes, en cambio se enfocaban a valorar la cantidad de conocimientos que adquirían, olvidando la aplicación o utilidad que pudieran tener para los adultos.

tivas coinciden entre ellos y a la vez las diferencian de los miembros de otro tipo de organizaciones.

La intención de describir estas características que parecen obvias, es reconocer la necesidad de atender la manera particular cada una de las experiencias educativas para explicarlas en su contexto y así poder emitir un juicio valorativo congruente.

Cuando estas condiciones del educando adulto son consideradas en una estrategia o plan educativo conllevan a una serie de compromisos teóricos, metodológicos y de la práctica misma. Entre los aspectos que deben considerarse para conseguir cierta coherencia entre los planteamientos teóricos y la metodología anotamos los siguientes:

- Elaborar diagnósticos que permitan una percepción adecuada acerca de los participantes, quiénes son y qué sucede con ellos <sup>(11)</sup>. Empero, realizar estudios profundos que pocas veces logran una caracteri

---

(11) Este diagnóstico apoyará no sólo a la evaluación al comparar las necesidades e intereses de los participantes con los logros alcanzados durante el curso, también es un pilar en el cual se sostiene el proceso de formación.

zación efectiva y que acostumbran retardar las actividades, resultaría inoperante. Sin embargo es posible auxiliarse de algunas similitudes entre determinados grupos y lugares para facilitar el diagnóstico.

- Facilitar un proceso de educación basado en unidades productivas a fin de que el adulto pueda apropiarse de los contenidos educativos. Será necesario entonces, una metodología pedagógica bien elaborada y una organización para el trabajo en la cual el adulto pueda apropiarse de sus productos. Consideremos que en organizaciones alternativas para el trabajo como sindicatos y cooperativas se pueden desarrollar estos procesos de formación.<sup>(12)</sup>

---

(12) Más que los sindicatos, las cooperativas cuentan con los elementos apropiados para desarrollar esta actividad educativa. Es importante mencionar esta diferencia que se plantea desde la parte I del trabajo en los subtemas de "formación a los miembros sindicales" así como en "educación a los cooperativistas" en los cuales anota como la finalidad común de estas organizaciones la satisfacción de sus necesidades por medio de la comprensión de sus problemas laborales, sociales y económicos, no obstante las leyes que rigen sus relaciones laborales, los métodos de trabajo, el grado de participación en la dirección de su centro de trabajo, son totalmente diferentes, básicamente porque el sindicato somete su experiencia productiva al dominio del capital y las cooperativas no están en esta situación.

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

- Rescatar de la experiencia del adulto los caracteres que le faciliten la adquisición de nuevas perspectivas. Un adulto aporta a su formación una variedad de recursos aprovechables de la vida, el trabajo y en la interacción social que asimila y se apropia y que son cimiento de procesos educativos posteriores. También cuenta con intereses y motivaciones que en cada uno han crecido y madurado y si bien es cierto que pueden llegar a ser obstáculos, también pueden ser materia que facilite la comprensión y adquisición de nuevas habilidades.
  
- Facilitar al adulto las condiciones necesarias para superar los obstáculos que enfrenta al integrarse a un proceso educativo. Sujetarse a un proceso de educación de alguna manera sistemático, representa para el adulto un esfuerzo especial en muchos sentidos: separar tiempo aparte del que se dedica a sus responsabilidades; concentrar su atención; seguir cierta constancia; manejar procesos no usuales y en ocasiones conflictivos; construir nuevas relaciones y afrontar compromisos nuevos que pudieran poner en juego su relativa estabilidad, al menos en el sistema de procedimientos que él tenía ya establecido. Estas condiciones a las que se enfrenta el adulto no son poco comunes y será indispensable tomarlas en cuenta para la planeación y elaboración de programas educa-

tivos y de la evaluación misma.

- Evitar categorizar a un adulto con base a su nivel escolar. La capacidad para aprender, asimilar y apropiarse de los conocimientos educativos a cierto nivel de profundidad o dificultad de análisis no puede ser medida sólo con referencia a su escolaridad máxima, ni siquiera en el caso del adulto analfabeta<sup>(13)</sup>. Es decir que, para poder manejar los distintos elementos que pueden formar parte de un proceso educativo, puede ser suficiente su experiencia, la madurez intelectual a la que de cualquier forma ha llegado y lo que ha aprendido por diferentes medios. De tal manera que el superar las varias etapas que un escolar tiene que pasar para llegar a dominar esos mismos elementos, no es un requisito indispensable.

El problema de la heterogeneidad o la baja escolaridad en

---

(13) Esta consideración reviste particular importancia en nuestro contexto de formación, no solamente porque entre un 30 y 40% de la población atendida cuenta con la primaria como grado máximo de estudios (incluso incompleta), sino que a la baja escolaridad se le atribuyen muchos de los problemas del proceso educativo como elemento obstaculizador. (Informe Estadístico de Evaluación 1988. STPS/UCPEET).

el proceso educativo se podrá atender sólo cuando se modifiquen los criterios para reconocer o identificar que alguien está "básicamente educado" y, si se acepta que para cada caso los elementos que lo determinen así, pueden ser diversos. Con esto, no se quiere sobrestimar al adulto y negar términos como "ignorancia", "desconocimiento", "incapacidad" y algunos más que cobran mucho sentido en nuestro contexto. La finalidad es llamar la atención sobre el hecho de que las capacidades que el adulto posee al educarse superan en muchos terrenos sus antecedentes escolares y no es conveniente medirlos en esos términos, es decir; "el adulto no se queda niño por no haber tenido escuela, y no sólo en cuanto a su personalidad sino también en lo que se refiere a lo que sabe"<sup>(14)</sup>.

Si esta discusión se lleva al terreno de las organizaciones sindicales y cooperativas podemos encontrar atractivas sorpresas, como lo es el hecho de que los propios instructores no aceptan la idea del potencial de los participantes que no han asistido a la escuela pero que adquieren experiencia y conocimientos en la práctica, pero de momento lo que se puede cuestionar con base en la experiencia es que si efectivamente los cursos se organizan de acuerdo a problemáticas concretas que se presentan en

---

(14) Barquera, H. op. cit. Pág. 95

la práctica, y para ello consideren que los participantes cuentan no sólo con la experiencia individual, sino que el compartir problemáticas grupales al interior de sus organizaciones, permite reconocer que los aduntos no se presentan sin ningún antecedente.

Esta idea que considera al adulto más allá de su formación académica, reconoce que resulta más ágil y provechoso en términos pedagógicos contar con un problema concreto del cual la mayoría tiene conocimiento y más que eso el interés y la necesidad de superarlo aún y cuando el grupo presente una escolaridad muy baja o heterogénea.

## II.4 ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE EVALUACION

El objeto que la evaluación se propone analizar, es el conjunto de las acciones de formación realizadas por la SPID<sup>(15)</sup>/UCPEET, para tal efecto, se plantearon en el proceso de formación; los propósitos y sus funciones, la articulación que existe entre los componentes que le permiten desarrollarse y, su desenvolvimiento en el tiempo.

Esto con el fin de contar con los conocimientos suficientes sobre las experiencias evaluativas, las actividades de formación y, los fundamentos de ambos; para poder estructurar un nuevo sistema de evaluación que responda a las características educativas y a las necesidades de evaluación.

La función del sistema de evaluación consiste en establecer y operar los procedimientos que permiten medir y analizar el nivel de eficacia, eficiencia, congruencia e impacto con el que opera el proceso de formación.

Por tal motivo, la evaluación se puede entender como un proceso que permite comparar acciones y resultados con puntos de referencia previamente definidos y que a través

---

(15) Subcoordinación de Programas Institucionales y Documentación.



de cierta metodología para la medición y análisis, permite obtener elementos de juicio que apoyan la toma de decisiones y retroalimentan a los actores de las propuestas, acciones y resultados.

Cuando se habla de eficacia se entiende la relación entre objetivos y resultados como lo que se pretende lograr y lo que realmente se obtiene.

La eficiencia explica un indicador complementario al anterior, es la relación entre los resultados alcanzados y los recursos utilizados en la consecución de dichos resultados.

La congruencia representa la interdependencia y adecuación de las acciones con respecto a lo programado, así como de cada uno de los componentes que conforman la acción, sus objetivos, actividades programadas y recursos utilizados.

Por último, la evaluación toma en cuenta un aspecto más en sus valoraciones que se refiere al impacto que causa la formación en los participantes que la reciben. De acuerdo a la finalidad que conllevan las acciones de formación de contribuir al progreso de las organizaciones de los trabajadores, a través de asistencia técnica y la impartición de conocimientos que les permita ser más produc

tivos, conocer y ejercer sus derechos. La Subdirección se ha dado a la tarea de apoyar, principalmente a los socios cooperativistas y organizaciones sindicales, a través de los cursos que se imparten al interior del país.

Por tal motivo, surge ahora el interés de conocer el impacto que tienen las acciones de formación; es decir, como los resultados de la formación inciden en el medio ambiente al cual están dirigidas. Esto en términos de su transformación o trascendencia.

De tal manera, eficiencia, eficacia, congruencia e impacto son los principales criterios que se utilizan para valorar el proceso de formación. Empero el fin de la evaluación no queda aquí, el cumplimiento óptimo de la - función del sistema se da cuando proporcione en forma - oportuna los indicadores necesarios para mejorar el grado de eficacia, eficiencia, congruencia e impacto con el que opera el proceso de formación.

Para alcanzar su cumplimiento óptimo, el sistema de evaluación, a través de su estructura transforma la información en propuestas mediante los siguientes procesos: determinación del parámetro de comparación: diseño de instrumentos para la captura de la información y de la metodología para la codificación y análisis de la información; interpretación y; elaboración de propuestas.

De tal manera, este capítulo presenta la metodología del sistema, misma que se plantea a partir de los objetivos de la formación y de los aspectos que interesa conocer de ésta. Los puntos que se desarrollan tienen que ver con: las etapas en que se organizó el proceso de formación para valorarlo; las estrategias y lineamientos generales con las cuales se diseñaron y elaboraron los instrumentos evaluativos y; los procedimientos para la recopilación, codificación y análisis de la información.

#### II.4.1 ETAPAS DEL PROCESO DE EVALUACION

Con el fin de organizar el proceso de formación para poder dar cuenta de él, se retomó su propia estructura, la cual se ordena en tres etapas básicas; planeación, ejecución y evaluación, esta última está sujeta a las dos anteriores, por lo tanto su metodología depende de ellas. Es decir, que los criterios evaluativos se determinan con base en los procesos de planeación e ejecución de tal suerte que la evaluación debe responder a esas etapas.

Sin embargo, las etapas sugeridas no resultan suficientes para identificar con precisión los momentos en que se pueden valorar las diferentes actividades de formación, así que se determinaron algunas fases en cada etapa de acuerdo a las características propias de la práctica y los objetivos de la evaluación, a saber;

Para la etapa de planeación se distinguen dos fases; la primera de información diagnóstica y en la segunda programática. Por lo que respecta a la etapa de ejecución, se identificaron como objetos de análisis los contenidos, conocimientos y metodología.

El objetivo de organizar en esta forma el proceso, responde a la necesidad de valorar la calidad didáctica y pertinencia de; los programas utilizados en los cursos,

el material de apoyo disponible, las técnicas de difusión y enseñanza, así como las tareas del instructor.

Las etapas y sus fases determinan un primer acercamiento a nuestro objeto de estudio, empero la razón que los fundamenta y les da sentido son los objetivos señalados para las mismas, los cuales se conocerán a continuación.

#### II.4.1.1 ETAPA DE PLANEACION

Cuenta con una fase diagnóstica y otra programática, en la primera se hace una detección de las necesidades que manifiestan las organizaciones sindicales y cooperativas demandantes, se determina el perfil de la población captada y se mide la eficiencia de los recursos utilizados para la difusión de los cursos. En su fase programática, se verifica la correspondencia entre los recursos empleados y las acciones programadas con las metas y las demandas detectadas. Con la información obtenida en esta etapa, se pretende priorizar y hacer una planeación más eficiente en función de un programa viable que responda a peticiones concretas y necesidades del sector laboral.

Los objetivos en esta etapa son:

##### FASE DIAGNOSTICA:

- a) Detectar anualmente las demandas y necesidades de las Delegaciones Federales del Trabajo, así como las que se presentan directamente de las organizaciones obreras y cooperativas.
- b) Determinar si los recursos empleados en la difusión de los cursos a nivel medio resultan eficaces.

- c) Detectar si el proceso de selección de aspirantes a los cursos medios permite la integración de grupos con necesidades afines.
- d) Conocer el perfil de la población captada en el año.

**FASE PROGRAMATICA:**

- e) Corroborar si lo programado da respuestas a las demandas detectadas.
- f) Comprobar si los recursos humanos y materiales de la Dirección satisfacen las demandas planeadas.
- g) Determinar el perfil de la población capacitada en el año.

En estas dos fases se analizan los objetivos antes señala dos en función de la eficacia de la planeación, la eficacia de las actividades de difusión y selección, así como de la congruencia entre las demandas detectadas y los programas desarrollados.

Debe quedar claro que tanto las dos etapas como sus fases, no son excluyentes entre sí, antes bien, se complementan.

#### II.4.1.2 ETAPA DE EJECUCION

Intenta medir los efectos logrados durante el desarrollo de un curso, se valoran los contenidos del mismo y de las publicaciones, la utilidad y aplicación de los conocimientos para la vida cotidiana y laboral de los participantes, así como la eficacia de la metodología dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Con la información que se obtenga de esta fase se pretende optimizar los elementos que en la misma participan y adecuarlos cada vez más a las características y necesidades de los participantes captados a través de los grupos de formación.

Los objetivos de esta etapa son:

##### FASE DE CONTENIDOS:

- h) Definir qué tanto la selección de los contenidos transmitidos a través de los cursos y publicaciones son complementarios y permiten un conocimiento integral sobre la materia.
- i) Localizar los temas que deben ser profundizados o contemplados en los cursos.



**FASE DE CONOCIMIENTOS:**

- j) Determinar si los conocimientos adquiridos tienen aplicación real en la vida cotidiana de los capacitados.
- k) Detectar los conocimientos obsoletos o innecesarios.

**FASE DE METODOLOGIA:**

- l) Detectar si las actividades didácticas utilizadas en los cursos y material difundido orientan las necesidades reales de los demandantes, permitiéndoles un desarrollo individual y organizacional.
- m) Determinar si los cursos y publicaciones promueven en el participante la toma de conciencia, creatividad, capacidad crítica, investigación y autoevaluación.
- n) Detectar las dificultades que se presentan en el proceso educativo.

Las fases de conocimientos, contenidos y metodología desarollan sus elementos de análisis en función de: la eficiencia de los cursos y publicaciones, principalmente en cuanto a la selección de sus contenidos. La eficacia de

los conocimientos adquiridos por los participantes y, la pertinencia de las actividades didácticas implementadas.

#### II.4.2 ELABORACION DE INSTRUMENTOS

La definición de los instrumentos tiene un especial cuidado porque en éstos radica la posibilidad de que sean o no pertinentes para el logro de los objetivos de la evaluación. Es decir, aún y cuando se tengan bien definidos los objetivos de la evaluación y la información que se quiere obtener, si no se cuenta con instrumentos adecuados los resultados pueden ser poco confiables o inoportunos.

En este sentido, se procedió a la elaboración de los reactivos adecuados para satisfacer las necesidades de información de los objetivos señalados para cada etapa <sup>(16)</sup>. Con esta relación de reactivos y objetivos es factible identificar el tipo de instrumento que deberá manejarse.

Para determinar los instrumentos que se van a implementar es necesario analizar la mejor opción para recabar la información, y definir las fuentes de información, responsables de su aplicación, momento en que debe ser aplicado y la persona encargada de canalizarlo al departamento de evaluación.

---

(16) Ver Anexo No. 1: Relación de Reactivos.

Con tal fin, se elaboró el siguiente cuadro que permite identificar para cada fase de las etapas de planeación y ejecución, los instrumentos evaluativos que les corresponden. La información que recabará cada uno de ellos tiene una cantidad considerable de reactivos que responden a la etapa señalada, no obstante, éstas no son excluyentes una de la otra, es decir que los instrumentos son básicos para una fase determinada pero pueden ser utilizados para reforzar otras.

**CUADRO No. 1 INSTRUMENTOS DE EVALUACION**

ETAPA	FASE	INSTRUMENTO
Planeación	Diagnóstico	- Programación de cursos básicos - Perfil de aspirantes a cursos - medios.
	Programación	- Programación de cursos básicos - Hojas de registro
Ejecución	Contenidos Conocimientos Metodología	- Evaluación del curso. - Reporte del curso - Opinión del coordinador

Una vez definidos los instrumentos con la información que se precisa recabar, es importante determinar para cada uno de estos: a quien se dirige, el momento en que se aplica y el responsable de su aplicación. (Ver Cuadro No. 2 Aplicación de Instrumentos).

Finalmente, quien se encarga de hacer llegar los instrumentos a los contestantes es el instructor, puesto que es éste el que mantiene contacto inmediato con las fuentes de información. De tal suerte que para cada curso, en el departamento de Apoyos Didácticos se arma un paquete de evaluación <sup>(17)</sup> con todos los instrumentos necesarios y se canaliza el instructor a través del área correspondiente (formación cooperativa o sindical), y éste se encarga de regresar el paquete completo y contestado al Departamento de Apoyos Didácticos por la misma vía para el tratamiento de la información.

Cabe hacer notar, que para la elaboración de los instrumentos se tomaron en cuenta las características de la población a la que están dirigidos, así como las condiciones en que se desarrollan las actividades de formación con el objeto de que sean adecuados para recabar la información necesaria y resulten claros y ágiles para los contestantes.

---

(17) Ver Anexo No. II: Instrumentos de Evaluación.

**CUADRO No. 2**  
**A P L I C A C I O N D E I N S T R U M E N T O S**

INSTRUMENTO	A QUIEN SE DIRIGE	MOMENTO EN QUE SE APLICA	RESPONSABLE
Programación de Cursos Básicos (Formato)	Institución, Dependencia u Organización solicitante.	En cada petición	Subdirección de Formación Cooperativa o - Subdirección de Formación Sindical.
Perfil de Aspirantes a los Cursos Medios (Formato)	Evaluador del proceso de selección	En el proceso de selección de cada Curso Medio.	Subdirección de Formación Cooperativa o - Sindical.
Evaluación del Curso. (Cuestionario)	Participante.	Al finalizar cada Curso Básico o Módulo de Curso Medio.	Instructor.
Reporte del Curso. (Cuestionario)	Instructor.	Al finalizar cada Curso Básico o Módulo de Curso Medio.	Subdirección de Formación Cooperativa o - Sindical.
Hojas de registro (Formato)	Participante.	Al iniciar cada curso - Básico o Modular.	Instructor.
Opinión del Coordinador. (Cuestionario)	Coordinador de la Delegación Federal del Trabajo en el Estado.	Al Finalizar cada Curso Básico o módulo de Curso Medio.	Instructor.

### II.4.3 CODIFICACION Y ANALISIS DE LA INFORMACION

La aplicación de los instrumentos diseñados para la evaluación, debe conducir a la recopilación de los datos de mayor relevancia, estos datos deben ser organizados de tal forma que se facilite su análisis de acuerdo a los li neamientos previamente señalados, ésta es la principal función de la codificación.

Esa información, debidamente ordenada y codificada, permi tirá construir sistemáticamente la descripción de la expe riencia de formación. Con base en ésta se podrá visuali- zar el conjunto de factores que la componen, así como las interacciones e interdependencias que regulan su funciona- miento.

Con dicha descripción, se puede analizar la información codificada en el cual se realizan comparaciones entre los datos obtenidos con los propósitos de la formación. Las categorías de análisis en las cuales se fundamenta esta tarea son: eficiencia, eficacia, congruencia e impacto. También se pueden identificar en este análisis los facili- tadores y obstaculizadores en el proceso. Todo este aná- lisis, permitirá establecer juicios valorativos sobre el objeto de estudio que nos ocupa.

Por lo que respecta al presente sistema de evaluación, la codificación y análisis se realiza para cada curso básico o módulo de curso medio, además de elaborar un reporte anual de las actividades desarrolladas en ese tiempo y los resultados obtenidos.

El proceso de codificación se inicia cuando cada departamento (Formación Cooperativa y Educación Sindical) canaliza a los evaluadores el expediente del curso. Se organiza la información en formatos de codificación <sup>(18)</sup> desde los cuales se empieza a diferenciar, por un lado; la información que es más bien cuantitativa con datos generales del curso y de los participantes del cual se obtiene el perfil del grupo correspondiente a la etapa de planeación. Por el otro, la información tiene una orientación más cualitativa que corresponde a los contenidos, conocimientos y metodología desarrollados durante los cursos en la etapa de ejecución. En este segundo grupo la información se codifica vaciando en una hoja todas las respuestas de las evaluaciones de un mismo curso, como encabezado se anota el reactivo de que fueron origen y se procede a su análisis.

---

(18) Estos se pueden consultar en el Anexo No. III: Formatos de codificación.



Como producto del análisis de la información de ambos grupos se elabora un "Reporte de Evaluación" <sup>(19)</sup> en el cual se anotan los datos estadísticos, observaciones generales de los aspectos de organización del curso y aplicación de los instrumentos de evaluación, así como la información obtenida de las categorías de análisis seleccionadas para las etapas de planeación y ejecución, de las cuales se desprenden las observaciones correspondientes.

De acuerdo a la metodología que se lleva a cabo, la codificación y análisis de la información se recupera en cada Reporte de curso, y en su conjunto permitirán analizar la información de las actividades que se realizaron durante un año. Con base en éstos, se elabora un informe de evaluación que da a conocer la descripción del camino que tomaron las acciones de formación y, a partir de éstas, fundamenta y propone alternativas que permitan mejorar las actividades de formación con el fin de satisfacer las demandas de la población y cumplir con las metas que institucionalmente se han planteado.

Con tal motivo, se presentan a continuación los resultados obtenidos de la evaluación durante el año de 1988, primeramente se encuentra la información de las socieda-

---

(19) A manera de ejemplo se incluye un reporte de evaluación que se puede consultar en el Anexo No. IV. Reporte de Evaluación

des cooperativas en su etapa de planeación y ejecución, posteriormente se exponen los datos de las organizaciones sindicales con las mismas etapas.

Finalmente se exponen las observaciones y conclusiones generales.

**PARTE III**

**RESULTADOS DEL SISTEMA  
DE EVALUACION**

### PARTE III

#### RESULTADOS DEL SISTEMA DE EVALUACION

En la presente se dan a conocer la información y las observaciones que fueron producto de la aplicación del sistema de evaluación realizado en el primer año de su ejecución a los cursos que imparte la Dirección de Programas Institucionales en materia de formación cooperativa y sindical.

En el primer capítulo se anotan los datos recopilados en el ámbito de las sociedades cooperativas, y el segundo corresponde al de las organizaciones sindicales, sin embargo, ambas se presentan con el mismo orden de acuerdo a la estructura del sistema de evaluación, el cual consiste en: una etapa de planeación en la que se valoran las fases programática y diagnóstica, además de la etapa de ejecución para la cual se desarrollan tres fases: contenidos, conocimientos y metodología. En cada etapa se dan a conocer los datos que se recopilaron y codificaron en cada fase así como las observaciones y conclusiones pertinentes para cada una.

Cabe hacer la aclaración de que en esta tercera parte sólo se presenta la descripción del proceso de formación en la cual se señalan las características y conflictos detectados en el proceso de formación. Empero, las

alternativas de solución a la problemática expuesta se desarrollarán en la parte IV.

### III.1 EN EL AMBITO DE LAS SOCIEDADES COOPERATIVAS

El sistema de evaluación se aplicó a los cursos que imparte la Dirección de Programas Institucionales en materia de formación cooperativa y sindical. El presente capítulo da a conocer los datos obtenidos de la evaluación aplicada en las actividades de formación dirigidas a los socios cooperativistas.

Cabe hacer mención, que las actividades valorativas se llevaron a cabo gracias al apoyo y participación del Departamento de Formación Cooperativa, lo que permitió realizar una evaluación más completa y confiable. Incluso sus observaciones en las pruebas piloto facilitó la reestructuración de los instrumentos con el fin de que se adecuaran a las características de quienes tendrían que contestarlos y no resultaran confusos y extensos.

De tal forma, se presenta a continuación la información recabada para las etapas de planeación y ejecución, así como sus observaciones y conclusiones.

### III.1.1 DATOS OBTENIDOS DE LA ETAPA DE PLANEACION

El objetivo de analizar esta etapa se fundamenta en la necesidad de realizar una planeación más eficiente que permita responder a las demandas del sector laboral. Con tal fin, se valoran en la fase diagnóstica la detección de necesidades de los trabajadores y la eficacia de los recursos empleados en la difusión. Además, se determina el perfil de la población captada. Para la fase programática se verifica la congruencia entre los recursos empleados y las acciones programadas con las metas y demandas detectadas.

La información pertinente se obtuvo a través de los instrumentos diseñados para la misma<sup>(1)</sup>, la cual se presenta a continuación como descripción de las actividades de planeación con el proceso de formación. Posteriormente, se da a conocer el análisis de dichas actividades.

#### FASE DIAGNOSTICA

- Las necesidades de formación en cada curso eran múltiples y no se logró satisfacerlas en su totalidad, principalmente por la diversidad de éstas y el corto tiempo programado para el curso.

---

(1) Ver Instrumentos de evaluación, Anexo No. II.

- En la difusión tanto de los cursos medios como en los básicos se hace poco uso de los recursos disponibles.
  
- El proceso de selección de aspirantes a los cursos medios no fue aplicado en este periodo, la razón que fundamenta esta decisión es que todos los socios cooperativistas tienen el mismo derecho a formarse y no se puede negar la participación al curso de ninguno de los que lo soliciten.
  
- Durante este periodo <sup>(2)</sup> se lograron captar 1075 socios cooperativistas. No obstante sólo se cuenta con el registro de 988, de los cuales se obtuvo el siguiente perfil: <sup>(3)</sup>
  - . Se atendieron 757 (76.6%) varones y 231 mujeres (23.4%).
  - . La edad oscila entre 16 y 77 años con un promedio de 36 años. La mayoría se encuentra en los intervalos de 21 a 35 años.

---

(2) Enero-diciembre de 1988.

(2) Consultar Anexo No. IV: Datos Estadísticos del ámbito cooperativo.



- . El 68% son casados y un 32.1% solteros.
- . De acuerdo a la escolaridad máxima de los participantes, se registraron 369 de primaria, 213 de profesional, 167 de secundaria y 114 con bachillerato.
- . De acuerdo al puesto que desempeña 324 laboran en el área social (43%) y 430 en la económica -- (57%) lo cual representa un índice elevado de participación en actividades directivas. (4)

#### FASE PROGRAMATICA\*

- De acuerdo a la programación inicial se tenían planeados 26 cursos, empero, durante el año se presentó una mayor demanda, por lo cual se impartieron 40 cursos básicos y dos de nivel medio, como consecuencia, las metas se superaron en un 60%. No obstante, se presentaron demandas para impartir cursos de formación cooperativa que no pudieron ser satisfechas.

---

(4) El criterio que se siguió para diferenciar las actividades sociales de las económicas se pueden observar en el esquema No. 1 de los Anexos No. V: Datos Estadísticos.

(\*) En este periodo aún no se detectó el perfil de la población captada.

- Los recursos materiales disponibles en la Dirección no han sido aprovechados en su totalidad, como son el material didáctico y documentos de apoyo elaborados por la UCPEET. Por su parte, el equipo de instructores es totalmente insuficiente para atender la demanda real del país en lo que respecta a formación cooperativa.

### III.1.1.1 OBSERVACIONES DE LA ETAPA DE PLANEACION

De acuerdo a los datos que se obtuvieron de la codificación, es posible derivar una serie de observaciones que permitan esclarecer la descripción del proceso de formación, así como identificar los facilitadores y obstaculizadores del proceso, a saber:

#### FASE DIAGNOSTICA:

En relación a la información que se obtuvo sobre las demandas y necesidades que reportan las DFT, así como las propias sociedades cooperativas se anota lo siguiente:

- Los socios cooperativistas cuentan con muy pocos medios para informarse y conocer su organización.
- Realmente no se lleva a cabo la detección de necesidades previa al curso, por lo cual es urgente implementar los mecanismos necesarios para efectuarla.

Estas condiciones provocan que los propios cooperativistas desconozcan sus necesidades más inmediatas para conformarse como sociedad y, en consecuencia, es más difícil detectar sus condiciones al momento de planear el curso.

- Las Delegaciones Federales se encargan de la difusión de los cursos y cuentan con el apoyo de la Dirección, no obstante en la mayoría de los estados este proceso está prácticamente olvidado.
- De acuerdo al criterio normativo que fija el número de participantes, se detectó cierta tendencia a tener baja participación en los cursos, encontrando algunos grupos que no lograban el mínimo de 20 elementos.
- Existen cursos que prácticamente no tienen demanda - como son: Promoción Cooperativa, Legislación Cooperativa y Métodos y Técnicas de Educación Cooperativa - (5). Dado que tienen una gran importancia para la formación de estas organizaciones, sería pertinente que se realizará una buena promoción de los mismos.
- Para las actividades de difusión, se cuenta con recursos que no han sido aprovechados, convendrá que la Dirección de Programas Institucionales desarrolle algunos lineamientos normativos para este punto en acuerdo con la Dirección General de Delegaciones Federales del Trabajo (DGDFT).
- El proceso de selección no se ha implementado, y es necesario en los cursos medios, para poder integrar

---

(5) Ver cuadro No. 1: Cursos impartidos durante el año.  
En Anexos No. IV: Datos Estadísticos.

grupos con necesidades afines, entre los requisitos, es indispensable tomar en cuenta que los participantes sean socios cooperativistas, presenten disponibilidad de tiempo para cumplir con el programa previamente acordado; que cuenten con primaria como nivel mínimo de escolaridad, o en su defecto que sepan: leer, escribir, realizar operaciones matemáticas elementales y obtener porcentajes.

- De acuerdo al perfil podemos anotar que: la población en su mayoría es masculina, adulta-joven y su escolaridad en un 40% son de primaria, el 23.25% profesionistas y el 18.23% tienen secundaria. Estos aspectos son de vital importancia para comprobar si las estrategias de formación son adecuadas a la población a la que están dirigidas.

#### FASE PROGRAMATICA:

- La planeación del proceso de formación que se elabora al iniciar cada año, queda pendiente por definir en un 50% de sus actividades, por lo mismo se superan las metas en porcentajes tan elevados. No obstante, la política para realizar la programación, es atender con un curso a cada estado, sin embargo las demandas no son las mismas para todos los estados,

por lo que habría que dar prioridad a los estados que tengan mayor representatividad de las cooperativas. (7)

- Además de que los recursos humanos y materiales no son utilizados en su totalidad, aún y con un mejor aprovechamiento de estos, resultarían insuficientes para atender la demanda nacional, por tal motivo, habrá que implementar estrategias diferentes con el fin de lograr atender un número mayor de sociedades.

---

(7) Para tener una idea más clara de la demanda por Estado se puede consultar el cuadro No. 5, que aparecen en la publicación de la STPS, titulado: Información Básica sobre las sociedades cooperativas en México. 1989. p. 33

### III.1.1.2 CONCLUSIONES DE LA ETAPA DE PLANEACION

Después de conocer la descripción del proceso de formación en su etapa de planeación, no podemos concluir de ninguna manera que la planeación resulta eficaz. La razón más importante es porque los resultados que se obtuvieron con ésta no alcanzan los objetivos señalados. Por ejemplo: de las 9,643 sociedades cooperativas con registro vigente, 1047 se ubican en el Distrito Federal, 650 corresponden al Estado de Sonora, 545 están en Sinaloa, 510 se encuentran en Veracruz, 469 en Tamaulipas, y 438 en Nuevo León, siendo éstos los estados más representativos de la República (40% de su totalidad). Mientras que Aguascalientes (80), Colima (108), Querétaro (103), Tlaxcala (74), y Morelos (112) representan poco más del 5% de su totalidad. (6) No obstante, la política para impartir los cursos ha sido atender con un curso a cada estado, lo que provoca que en estados como Nuevo León no se haya impartido ningún curso, sin embargo en estados con menor demanda como son Hidalgo, Tabasco, Yucatán y Chiapas se dieron dos cursos, solo en el Distrito Federal se impartieron hasta tres cursos (dos medios y un básico). Con lo anterior podemos interpretar que las actividades realizadas en estas organizaciones están lejos de ser significativas, y es necesario cambiar la política de planeación.

---

(6) STPS/UCPEET. Información Básica sobre las Sociedades Cooperativas en México. pág. 33

La eficiencia de las actividades de difusión y selección es muy limitada, el motivo no es que los recursos sean mal empleados, sino porque no son implementados. La difusión de los cursos medios la realiza en forma conjunta la UCPEET con las DFT en los estados, incluso en algunos casos apoya el Gobierno del Estado. Por su parte, la selección de participantes de estos cursos medios la lleva a cabo la UCPEET a través de la aplicación de exámenes de conocimientos básicos y una entrevista.

Para entender la incongruencia que existe entre los programas implementados y la demanda, primero se deberán conocer los siguientes datos<sup>(7)</sup>: en las cooperativas vigentes se registran 441,344 socios y en el proceso de formación, la Dirección atendió a 1,075 cooperativistas (aún y cuando sólo se tiene el registro de 988), lo cual equivale al 0.24% de la demanda potencial.

Esto significa que no existe congruencia entre los programas que se desarrollan y las dimensiones de la demanda. Por tal motivo resulta inaplazable el diseño de nuevas alternativas que permitan tener un mayor alcance en las sociedades cooperativas.

---

(7) Ibid.



### III.1.2 DATOS OBTENIDOS DE LA ETAPA DE EJECUCION

Con el fin de optimizar las partes que conforman el proceso de formación y adecuarlos a las necesidades y características de los socios cooperativistas se valora la etapa de ejecución. En ésta se utilizan categorías de análisis que permiten evaluar: los contenidos transmitidos a través de los cursos y de las publicaciones, la utilidad y aplicación de los conocimientos en la vida laboral de los participantes, así como la pertinencia de la metodología dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### FASE DE CONTENIDOS:

Intenta valorar si los contenidos de los cursos y publicaciones son complementarios, así como localizar los temas que deben ser profundizados y contemplados en los cursos, al respecto se obtuvo la siguiente información.

- Los ocho programas que conforman el plan de instrucción cooperativa fueron impartidos cuando menos una vez.
- Los cursos que presentaron mayor demanda fueron: Documentación y Administración Cooperativa.

- En un 90% el material impreso fue insuficiente para resultar de apoyo a la instrucción . (8) . El problema principal es que su distribución ya no puede ser gratuita dado el recorte presupuestal.
- En la mayoría de los cursos se manifiesta un gran interés por profundizar los temas, sobre todo en aspectos de administración, contabilidad y documentación. (\*)
- Se presentaron algunos temas que fueron de difícil comprensión para los participantes. (\*)
- En los grupos surgieron temas de interés para los participantes que no pudieron ser contemplados en el curso por diversas razones. (\*)

#### FASE DE CONOCIMIENTOS:

Tiene el objetivo de determinar la aplicación de los conocimientos en la vida laboral de los capacitados y de detectar de éstos los que resulten obsoletos o innecesarios. Con tal fin se recopilaron los siguientes datos:

- 
- (8) No obstante, para cada curso, se pudieron detectar - los temas en que estos materiales impresos fueron de utilidad y los que resultaron de difícil comprensión. Se pueden consultar estas listas en el Anexo No. V: Datos Estadísticos del ámbito cooperativo.
  - (\*) Para conocer estos temas se pueden ver las listas en el Anexo No. V.

- De los socios cooperativistas que participaron en los cursos, la mayoría opinó: que los conocimientos adquiridos les permiten resolver problemas que afectan a su cooperativa; manifiestan su preocupación por obtener conocimientos que les permitan ubicarse dentro de la misma; se reconocen como socios no sólo en un enfoque individual, sino como miembros de una organización.
  
- La mayoría de los asistentes, mencionaron que todos los temas eran útiles a su cooperativa, pues los conocimientos resultaron novedosos, aplicables, interesantes y les orientan para tomar conciencia de su papel dentro de la cooperativa. Por tanto, no se reportaron conocimientos obsoletos o innecesarios.

#### FASE DE METODOLOGIA:

Con la intención de corroborar si las acciones de formación responden a las características de la teoría que la sustenta, así como a las necesidades de los que reciben dicha formación es de interés: detectar si las actividades didácticas utilizadas en los cursos y el material difundido orientan las necesidades reales de los demandantes; determinar si los cursos y publicaciones - promueven en los participantes la creatividad, capacidad,

crítica, toma de conciencia, investigación y evaluación, y; reconocer las dificultades que se presentan en el proceso educativo. Para tal efecto se recabaron los siguientes datos:

- Las dinámicas que se implementaron para reforzar y facilitar el aprendizaje no fueron muy variadas. Se detectó que normalmente los instructores sólo tienden a utilizar la exposición y formación de equipos. No obstante, los participantes opinaron que ésta fue una actividad de apoyo para comprender mejor los temas.
- Los socios manifestaron una gran inquietud por mejorar la organización de su cooperativa y que los cursos les proporcionan mayores elementos para defender sus intereses y asumir mejor sus responsabilidades.
- Se logró despertar en los participantes el interés por adquirir mayores conocimientos que les ayuden a progresar en su cooperativa. Además, encontramos que no sólo existen intereses organizacionales, sino también de superación personal fuera del ámbito laboral.
- El desarrollo de la capacidad crítica permitió a los socios no sólo el análisis e interpretación de la

problemática social, sino presentar nuevas alternativas a partir de los conocimientos adquiridos.

- Entre los obstáculos que impiden el desarrollo adecuado de las actividades y que influyen negativamente en el aprendizaje del grupo, se presentaron con mayor frecuencia:
  - . Heterogeneidad: la falta de homogeneidad en los grupos es uno de los principales obstáculos a los que se enfrenta el instructor, pues los participantes tienen un nivel educativo muy diverso. Este aspecto se encuentra vinculado directamente con los problemas que se presentan en la comprensión de los temas.
  - . Inconstancia: Existe impuntualidad por parte de los participantes principalmente al inicio de los cursos porque éstos se llevan a cabo durante sus jornadas de trabajo, lo cual provoca que interfieran sus labores o bien no sean puntuales al asistir al curso.
  - . Tiempo: Es un factor que impide la profundización de los temas sobre todo cuando existen diversos intereses por parte de los participantes, y más aún porque el tiempo resulta en la mayoría de los cursos insuficiente para cubrir el temario.
  - . Condiciones: las condiciones externas también ocasionan problemas, pues los participantes necesi-

tan medios adecuados para su aprendizaje. Al respecto, encontramos que varios de los cursos fueron impartidos en zonas calurosas, en aulas muy reducidas para el número de participantes o con mobiliario inadecuado.

- . Insuficiencia de recursos materiales: El material de apoyo al curso, era en la mayoría de los cursos, insuficiente para su distribución. En este sentido se solicitó ayuda a las Delegaciones o directamente a las organizaciones atendidas para la reproducción del material, empero ésto no siempre es factible.
- . Los obstáculos que se presentan, en muchas de las ocasiones no son aislados, sino que se encuentran interrelacionados con otros.

### III.1.2.1 OBSERVACIONES DE LA ETAPA DE EJECUCION

De la información proporcionada por el sistema de - evaluación en esta etapa, resalta principalmente la falta de información básica de los socios sobre las organizaciones cooperativas, por ejemplo sus derechos y obligaciones, así como el funcionamiento de la sociedad. Las grandes - deficiencias de los socios en el conocimiento y concientización de su papel se observa como consecuencia de la insuficiencia de los medios y dependencias que se encargagan de promover y consolidar organizaciones de este tipo. Para tal efecto se cuenta con la Dirección General de Fomento Cooperativo y Organización Social para el Trabajo (DIFOCOST) que se encarga de registrar y vigilar permanentemente el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley, Reglamentos y Bases Constitutivas. Además, de la Confederación Nacional Cooperativa de la República Mexicana (CONACCOOP) que apoya a las Federaciones Cooperativas por rama de actividad.

En este sentido, las actividades de formación que - realiza la UCPEET se ven obstaculizadas y en algunos casos se tiene que dar un curso básico sobre principios cooperativos en lugar de el que se tenía programado.

A continuación se presentan algunas observaciones al respecto de las fases de contenidos, conocimientos y me-

Metodología detectadas en la etapa de ejecución en el ámbito de las sociedades cooperativas:

En cuanto a los contenidos, se detectó que: la mayoría de los cursos impartidos responden a las necesidades de los participantes, pero no son suficientes para auxiliarlos en todas sus deficiencias ya que éstas son múltiples y el tiempo en que se mantiene contacto con las organizaciones es muy corto; con frecuencia, los contenidos de un curso se determinan en el desarrollo del mismo, de acuerdo a los intereses que manifiestan los participantes, lo cual provoca que se cambie el programa señalado (cuando el instructor está capacitado para ello) o bien que se imparta el plan inicial aún y cuando los participantes no tengan interés por éste y; sería enriquecedor que en los cursos se pueda facilitar a los participantes bibliografía adicional, así como la información del lugar y los procedimientos con los que pueden contar para conseguirlos.

Por lo que se refiere a la fase de conocimientos se puede señalar lo siguiente: en la medida en que los socios logren apropiarse de los conocimientos proporcionados en un curso y reflexionarlos críticamente frente a su vida laboral e incluso personal, se refleja la toma de conciencia adquirida, en la necesidad de buscar mayores conocimientos y elevar sus niveles de motivación; en los socios se hace manifiesta la necesidad de transmitir los



conocimientos que adquirieron a sus demás compañeros de la cooperativa, lo cual se puede interpretar como efecto multiplicador, y; para facilitar el material de apoyo a los participantes, es necesario enviar suficientes ejemplares, aún y cuando tengan que comprarlos, ya que la oportunidad de los socios para que vuelvan a tener contacto con la información es muy remota.

En la fase de metodología se observó que las actividades desarrolladas propiciaron: que los socios logran una mayor confianza en sí mismos, ésto les permitió expresar sus ideas ante los demás compañeros y consecuentemente establecer una mayor comunicación; promover la capacidad crítica que permite a los socios analizar o reflexionar la situación de su cooperativa para superar sus deficiencias; se desarrolla en los capacitandos un sentimiento de unión y ayuda hacia sus compañeros, asumiendo más conscientemente los intereses de la cooperativa, y; en la medida en que los participantes tienen oportunidad de intervenir en la dinámica del grupo y presentan dudas específicas sobre los temas tratados o vinculados con su problemática real, se promueve un mayor interés por participar en el proceso educativo.

### III.1.2.2 CONCLUSIONES DE LA ETAPA DE EJECUCION

La evaluación que se llevo a cabo en esta etapa, se realizó en función de la eficiencia de los cursos y publicaciones, la eficacia de los conocimientos adquiridos por los participantes y la pertinencia de las actividades didácticas, en este sentido se puede concluir lo siguiente:

Por lo que respecta a la eficiencia de las publicaciones que se emplean como apoyo en los cursos, no resultan complementarias en la integración de conocimientos, lo cual se debe principalmente a que su distribución es muy limitada, complicando la posibilidad de que el grupo pueda trabajar con ellos. Sin embargo, también los instructores podrían hacer un mayor esfuerzo por utilizarlas como material de apoyo.

Con base en la opinión de los participantes, se puede determinar la eficacia de los conocimientos adquiridos por los socios, ya que en su mayoría consideran que los conocimientos que vieron durante los cursos, pueden ser aplicados en su vida laboral en beneficio de su sociedad cooperativa, así como en su desarrollo personal.

En cuanto a la pertinencia de las actividades didácticas utilizadas, se encuentra que éstos no varían de la

tradicional exposición por parte del instructor; no obstante, los conocimientos transmitidos por este medio res ponden a necesidades concretas de los participantes. La formación que reciben los socios cooperativistas les permite desarrollar su motivación, despertar su creatividad, y; concientizarse sobre su papel dentro de la organización cooperativa.

Por otra parte, desde la etapa de planeación se refleja que los recursos humanos y materiales utilizados son insuficientes para atender a la totalidad de la población a la que se dirigen, por lo cual se hace necesario pensar en utilizar los medios masivos de comunicación con el fin de tener un alcance mayor en la transmisión de la información pertinente. Los programas que pueden iniciarse por estos medios son los de Documentación y Administración Cooperativa ya que son los más solicitados.

### III.2 EN EL AMBITO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Los resultados evaluativos alcanzados en este ámbito no son tan amplios y confiables como los que se acaban de exponer para las sociedades cooperativas, la razón es que no existe el mismo apoyo por parte del personal de este Departamento para poder aplicar los instrumentos necesarios. En general los instrumentos de evaluación se llenaban sin cuidado y no contestaban lo que se pedía y en diferentes ocasiones se abstendían de responder, razón por la cual en algunos aspectos la información es pobre y poco confiable, como por ejemplo en la fase de conocimientos de la etapa de ejecución.

Respecto al llenado de los instrumentos, también se puede anotar que en las "hojas de registro" se reflejó la falta de atención no sólo por parte de los trabajadores, sino de los propios instructores para dar las instrucciones de su llenado, lo cual provocó que el perfil de la población captada durante este periodo sea muy general y algunos datos poco confiables y desorganizados como son los casos de la escolaridad y puesto que desempeñan, respectivamente.

No obstante, se presentan los datos que pudieron ser recabados y codificados en los cuales también se encuentra información que permite un acercamiento al proceso de

128.

formación y de la que se desprenden algunas observaciones y conclusiones interesantes.

### III.2.1 DATOS OBTENIDOS DE LA ETAPA DE PLANEACION

De la misma forma que se analizó en el ámbito de las sociedades cooperativas, el objetivo de valorar esta etapa se enfoca a elaborar de manera más eficaz la planeación de las actividades de formación para los próximos periodos. De tal suerte, se determinan juicios valorativos para la fase diagnóstica en cuanto a la detección de necesidades de los trabajadores y la eficacia de los recursos empleados en la difusión, así como la definición del perfil de la población captada. Por lo que respecta a la fase programática, intenta corroborar la congruencia entre los recursos empleados y las acciones programadas con las metas y demandas detectadas.

#### FASE DIAGNOSTICA

- Las necesidades que se detectaron previamente a la formación fueron diversas, no obstante en su mayoría correspondían al tipo de curso atendido.
  
- La difusión de los cursos se realiza en la mayoría de los casos por medio de invitaciones que se efectúan vía telefónica, por medio de oficios o de forma verbal. La difusión de los cursos está a cargo de la DFT en cada Estado.

- El proceso de selección de los aspirantes a los cursos medios está a cargo de las DFT y no fue aplicado en este periodo, esto con el fin de ofrecer a todos los miembros sindicales la misma oportunidad de formarse.
  
- Se logró captar a 1,180 sindicalistas adheridos a diferentes centrales, de los cuales se obtuvo el siguiente perfil: <sup>(9)</sup>
  - . De la población atendida el 71% son varones y el 31% mujeres.
  - . La edad promedio es de 35 años con un rango de 13 a 69 años (Este dato es poco confiable puesto que sólo representa el 19.5% de la población registrada).
  - . La escolaridad es muy heterogénea, aunque predominan los que tienen estudios de primaria y secundaria.
  - . El puesto que ocupan es muy variable, se reportaron aproximadamente 53 diferentes cargos sindicales.

---

(9) Consultar Anexos No. VI: Datos Estadísticos del ámbito sindical.

## FASE PROGRAMATICA

- De acuerdo a la programación inicial se tenían planeados 21 cursos, empero durante el año se atendió a una mayor demanda, por lo cual se impartieron 40 cursos básicos y 3 modulares, lo cual indica que las demandas atendidas rebasaron en un 33% las metas programadas. Sin embargo, se presentaron demandas para realizar cursos de formación sindical que no pudieron ser satisfechas.
  
- El material didáctico y los documentos de apoyo disponibles en la Dirección de Programas Institucionales no son aprovechados en su totalidad por el Departamento de Formación Sindical. Sin embargo aún y cuando el material fuera aprovechado, el grupo de instructores es potencialmente insuficiente para satisfacer la demanda real del país, por lo que respecta a las actividades de formación sindical.



### III.2.1.1 OBSERVACIONES DE LA ETAPA DE PLANEACION

Conforme a los datos recabados y codificados por esta etapa, es factible determinar algunas observaciones - que permitan la descripción más clara del proceso de formación en cuanto a su planeación, de tal forma se anota lo siguiente:

#### FASE DIAGNOSTICA

Uno de los objetivos para ésta, consiste en detectar las demandas y necesidades de los trabajadores por medio de las DFT en los estados, así como directamente de las organizaciones obreras, al respecto se observa:

- No es factible determinar si las demandas que fueron atendidas eran prioritarias, pues no se tuvo acceso a las solicitudes ni a los criterios de selección de las mismas. Por tal motivo, las demandas que se reportan fueron recabadas únicamente por los cuestionarios de evaluación que se aplicaron a los trabajadores.
  
- De las necesidades que se detectaron en los cuestionarios pueden ser utilizadas como guía para realizar una revisión de los contenidos de los cursos con el fin de actualizar los programas que ofrece la institución.

- A diferencia del ámbito cooperativo, en estas organizaciones de trabajadores no fue posible detectar las demandas y necesidades por central obrera, lo cual se debe a que las "hojas de registro" que recaban este dato no se presentaban completas a los evaluadores

Un segundo objetivo para esta fase se propone determinar si los recursos empleados en la difusión de los cursos a nivel medio resultan eficaces, de lo cual solo se puede reportar que éstos recursos no son utilizados dado que el proceso de difusión en la mayoría de los casos no se realiza. Por tal motivo no es factible detectar si el proceso de selección permite la integración de grupos con necesidades afines.

Por último, en la fase diagnóstica se requiere conocer el perfil de la población captada en el año, mismo que se dio a conocer con los datos obtenidos en esta fase, pero cabe hacer notar que el perfil que se obtuvo es incompleto respecto al que se requería y los datos que se recabaron son poco confiables, debido a que en un índice muy elevado las hojas de registro quedaban sin respuesta.

## FASE PROGRAMATICA

El primer objetivo de esta fase consiste en corroborar si lo programado da respuesta a las demandas detectadas ante el cual se observó que:

- Las actividades programadas se cumplen, incluso se rebasan las metas, pero ni una ni la otra son suficientes para satisfacer la demanda.
- Los recursos materiales que se utilizaron no son suficientes para satisfacer en su totalidad los objetivos planteados.
- El personal docente no se da abasto para satisfacer la demanda de la población.

La segunda finalidad que se complementa con la anterior, se propone comprobar si los recursos humanos y materiales disponibles en la Dirección satisfacen las demandas planeadas. De lo cual se tienen dos respuestas; en primer lugar se puede decir que con los recursos que cuenta la Dirección, no sólo se cumple la programación inicial, sino que se rebasa por mucho esta meta; empero el problema es que con todo y ésto, la demanda potencial de los obreros es prácticamente imposible de atender con los recursos que se están utilizando, por tal motivo es inaplazable desarrollar programas de mayor alcance.

El último objetivo señalado para la fase programática consiste en determinar el perfil de la población capacitada en el año, el cual se obtiene seleccionando de los participantes aquéllos que cuentan con un mínimo del 80% de asistencia al curso. En el caso del Departamento de Formación Sindical,\* no se lleva a cabo este registro, por tal motivo no es factible presentar este perfil.

### III.2.1.2 CONCLUSIONES DE LA ETAPA DE PLANEACION

La evaluación en esta etapa se fundamenta en la necesidad de conocer: la eficiencia de la planeación, la eficacia de las actividades de difusión y selección, así como de la congruencia entre las demandas detectadas y los programas desarrollados. En este sentido podemos concluir los siguientes:

Por lo que se refiere a la eficiencia de la planeación debemos admitir que, al igual que sucede en el ámbito cooperativo, los resultados que se obtienen no alcanzan los objetivos de la formación, la diferencia es que la demanda potencial de los obreros es aún mayor que la representatividad cooperativa y los servicios para ambas tienen el mismo alcance.

También para el área sindical se sigue la política de planeación de atender con un curso a cada estado del país.

Sin embargo, de las 6,352 organizaciones sindicales registradas en la República, el 57.65% de los miembros de dichas organizaciones se encuentran en el Distrito Federal, 5.69% se ubican en el Estado de México, 3.74% están en Veracruz, 3,559, en Jalisco, 3.12% corresponden a Nuevo León, y 3,07% a Puebla. Lo cual abarca en 6 estados el

76.82% de la totalidad de los miembros sindicales con padrón vigente. Mientras que Quintana Roo (0.21%), Colima (0.29%), Baja California Sur (0.29%), Campeche (0.33%), Aguascalientes (0.36%), y Chiapas (0.40%), representan en cinco estados el 1.89% de su totalidad. Lo anterior justifica la necesidad de llevar a cabo en la Dirección una planeación estratégica que permita superar las deficiencias actuales.

En cuanto a las actividades de difusión y selección se encontró que éstas en la mayoría de los casos no son implementadas o se llevan a cabo con poca anticipación. Dichas acciones son corresponsabilidad de la UCPEET y las DFT en los estados, de tal forma, existe la posibilidad de determinar lineamientos generales con el fin de superar las deficiencias de las acciones de difusión y selección.

Finalmente se puede concluir que se presenta una incongruencia entre las demandas detectadas y los programas desarrollados, puesto que las organizaciones sindicales registradas indican, de acuerdo a su padrón de socios, - que existen 2,978,044 miembros y en el proceso de formación. La Dirección atendió a 1,180 sindicalistas lo que equivale al 0.03% de la demanda potencial. Esto se debe, principalmente, a que las estrategias y recursos utilizados no responden a la dimensión de la demanda, lo cual podrá ser superado si, y sólo si, se implementan - - -

138.

nuevas estrategias que permitan tener un mayor alcance a corto y mediano plazo.

### III.2.2 DATOS OBTENIDOS DE LA ETAPA DE EJECUCION

En ésta se pretende determinar los efectos logrados en los participantes durante el desarrollo de los cursos, por tal motivo, se valoran los contenidos de las publicaciones y actividades de formación, la utilidad y aplicación a corto y mediano plazo de los conocimientos en la vida cotidiana y laboral de los participantes, así como la eficacia de la metodología utilizada en el proceso de formación.

#### FASE DE CONTENIDOS

Una de sus finalidades consiste en definir si la selección de los contenidos transmitidos a través de los cursos y publicaciones son complementarios y permiten un conocimiento integral sobre la materia, para tal efecto se recabaron los siguientes datos.

- No aparecen resultados sobre la evaluación del material impreso que se utiliza para complementar la información que proporciona el instructor.
- De los 13 programas a nivel básico que ofrece la institución, sólo 9 fueron solicitados y de éstos los que mayor demanda presentaron: Introducción al Sin-



dicalismo y Negociación Colectiva.

- Historia del Movimiento Obrero, Práctica Procesal - del Trabajo, Derecho al Reparto de Utilidades y Administración Sindical son cursos que no se impartieron en este periodo.

Es de interés también para esta fase localizar los temas que deben ser profundizados o contemplados en los cursos, al respecto se encontró:

- A partir de las respuestas de los participantes y de los instructores, se elaboraron listas de temas que desearían que se profundizaran más. (\*)
- Se detectaron, para cada curso, los temas que de acuerdo a la opinión de los participantes y los instructores; deben ser profundizados o contemplados en los grupos. (\*)
- Asimismo, se determinaron los temas que al participante le resultaron de difícil comprensión. (\*)

---

(\*) Estos datos se pueden consultar en las listas del Anexo No. VI: Datos Estadísticos del ámbito sindical.

## FASE DE CONOCIMIENTOS:

Tiene la doble finalidad de: determinar si los conocimientos adquiridos tienen aplicación en la vida laboral de los capacitandos, y detectar los conocimientos obsoletos o innecesarios, de tal forma se obtuvo la siguiente información:

- De acuerdo a lo expresado por los participantes, la reflexión que hicieron en el curso les permitió buscar posibles soluciones a sus problemas actuales y a los que se presenten después.
- Los conocimientos sobre las normas jurídicas que regulan las relaciones laborales, permitió a los participantes aprender a resolver sus problemas de trabajo por vía legal.
- Los conocimientos adquiridos por los participantes, les dió seguridad para tomar decisiones que beneficien a los mismos miembros de su organización.
- Los conocimientos obsoletos o innecesarios no fue factible identificarlos daño que los cuestionarios no estaban completos y la información era poco confiable.

## FASE DE METODOLOGIA

Tiene como primer objetivo, detectar si las actividades didácticas utilizadas en los cursos y material difundido orientan las necesidades reales de los trabajadores facilitando su desarrollo individual y como organización, en este sentido se detectó:

- Las actividades didácticas desarrolladas en los cursos facilitaron al participante el proceso de formación, dado que en general eran adecuadas al curso que se impartía.
- En algunos casos los participantes sugieren que antes de iniciar éstos, se les proporcione una temática de los contenidos que se van a tratar, y consideraran conveniente que se les avise con anticipación que se va a impartir el curso, para que de esta forma puedan coordinarse entre ellos.
- Se refleja en los participantes una actitud combativa (10) ya que constantemente destacan la necesidad defender sus derechos ante los patrones, así como de

---

(10) Los trabajadores manifiestan su combatividad cuando luchan por la defensa de sus derechos, específicamente cuando las disposiciones tomadas por sus superiores (autoridades, patrones) van en contra de sus intereses.

conseguir negociaciones justas con los mismos, admiten que el curso les dió las bases para reclamar prestaciones e indemnizaciones cuando no se las quisieran dar, asimismo otros participantes consideran que ahora ya saben cómo actuar y a quién recurrir cuando hay un despido injustificado o cuando se carece del seguro social. Así también reconocen que el curso (Negociación Colectiva) les dió los fundamentos para emplazar a una huelga en caso de que sus derechos no sean cumplidos.

- El sentido de solidaridad no es muy fomentado en las organizaciones sindicales porque en éstas prevalecen los intereses individuales. Generalmente las personas sindicalizadas que asisten a los cursos piensan que por medio de éstos van a tener beneficios propios, como puede ser la obtención de un mejor puesto de trabajo.
- De una minoría se puede esperar un efecto multiplicador ya que éstos expresan cierta inquietud por ayudar a los compañeros a resolver sus problemas laborales explicándoles lo que aprendieron en el curso.

Un segundo objetivo para esta fase pretende determinar si los cursos y publicaciones promueven en el participante la toma de conciencia, creatividad, capacidad crítica, investigación y autoevaluación, al respecto se observó:

- Los cursos propician en algunos participantes el desarrollo de su creatividad al reflexionar sobre la forma en que pueden resolver sus conflictos laborales aplicando los conocimientos que adquirieron en el curso.
  
- Aparentemente los cursos propiciaron en los participantes la concientización <sup>(11)</sup> ya que les permitieron reflexionar y analizar la problemática sindical, así como su situación laboral en cuanto a sus derechos y obligaciones.
  
- Las sesiones les ayudaron a tener mayor seguridad para expresar sus ideas perdiendo el miedo a hablar ante sus compañeros, en algunos cursos de Introducción al Sindicalismo, ciertos participantes admitieron sentirse más seguros para desempeñar la función que tienen a su cargo.

Por último, se pretende detectar las dificultades que se presentan en el proceso educativo, en el cual se observó que las condiciones en que se desarrollan los

---

(11) Entendemos por concientización el proceso por el cual, los participantes se integran en una acción transformadora a partir de la reflexión crítica sobre la realidad.

cursos comúnmente no son óptimas, como climas muy calurosos que ocasionan tedio en los participantes, locales poco apropiados para el número de asistentes al curso, la improvisación de los mismos, mala iluminación, etc.

### III.2.2.1 OBSERVACIONES DE LA ETAPA DE EJECUCION

De la información recabada en esta etapa, se pueden desprender algunas observaciones al respecto de las fases de contenidos, conocimientos y metodología.

Por lo que se refiere a los contenidos se encontró - que: es necesario tomar en cuenta las inquietudes que se detectaron en los cuestionarios aplicados a los participantes, dado que son indicativos de que debe hacerse una revisión de los contenidos a fin de actualizar los programas que ofrece la Dirección; el material de apoyo (material impreso) resulta insuficiente casi en todos los - cursos, el problema es que su distribución ha sido gratuita, no obstante sería recomendable facilitar el contacto a los trabajadores con la información aún y cuando éstos tuvieran que pagar para adquirirla; este material de apoyo no pudo ser evaluado ya que las escasas respuestas nos dan información poco confiable, y; los recursos humanos y materiales no son utilizados de manera óptima, sin embargo éstos tampoco son suficientes para atender a la mayoría de las demandas reales ni potenciales.

En cuanto a la metodología se puede señalar lo siguiente: no se puede determinar con seguridad si los cursos de formación sindical motivaron a los participantes a investigar por su cuenta algunos aspectos o temas que

les hayan parecido interesantes o de difícil comprensión, ya que sus respuestas no aportan elementos que permitan afirmar si el curso fomentó la investigación; en general se desarrollaron diferentes actividades didácticas que permitieron que los cursos fueran más dinámicos y facilitarían al participante su formación; los resultados de las evaluaciones reflejan que en los sindicatos es más común la búsqueda de intereses individuales que la solidaridad, no obstante, los cursos les permitieron reflexionar sobre su problemática sindical, y; los participantes fueron motivados por el instructor a participar en las sesiones, lo que dió a estos cursos un carácter más dinámico. Sin embargo, en algunos cursos de Introducción al Sindicalismo consideran necesario que se fomente más la participación del grupo, para que de esta manera expresen sus ideas y comenten sus experiencias para lograr una mayor retroalimentación.



### III.2.2.2 CONCLUSIONES DE LA ETAPA DE EJECUCION

Conforme a los planteamientos evaluativos para esta etapa se deberán realizar las valoraciones en función de la eficiencia de los cursos y publicaciones que se utilizan como material de apoyo; la eficacia de los conoci-mientos adquiridos por los participantes, así como: la congruencia de la metodología implementada en el desarrollo de los cursos. En tal sentido las conclusiones se enfocan a responder a estos planteamientos;

La eficiencia de las publicaciones que apoyan la formación, al igual que en el ámbito cooperativo, resultan poco complementarias para la integración de los conoci-mientos transmitidos a través de los cursos, en este caso también se provoca a partir de una escasa distribución del material, por lo cual es difícil que el grupo los maneje en las sesiones y posteriormente su evaluación no se puede realizar.

Por lo que respecta a la eficacia de los conocimien-tos adquiridos por los trabajadores en el desarrollo de los cursos, se puede fundamentar con base en la opinión de los participantes que los conocimientos les gufan en la forma en que deben proseguir cuando sus derechos no sean respetados incluso hasta hacer estallar una huelga. En este sentido, se puede hablar de la aplicación en el

desarrollo laboral de los conocimientos aprendidos durante los cursos, empero no se puede decir que la mayoría de los miembros sindicales se preocupen por su organización, más bien buscan la superación personal.

Por último, se encontró que las actividades didácticas utilizadas giran siempre en torno a la exposición tradicional del instructor y cuando se llegan a implementar otro tipo de actividades resultan muy atractivas y eficaces para los participantes; por tal motivo es importante incrementar las dinámicas de grupo que permitan a los socios participar, integrarse, aprender y practicar lo - aprendido.

### III.3 OBSERVACIONES GENERALES

Tomando en cuenta que el sistema de evaluación tenía como principal objetivo "conocer el impacto y la dirección que toman las acciones de formación sindical y cooperativa" se llevó a cabo la elaboración y aplicación de una serie de instrumentos que se conformaron sobre la base de 14 objetivos que darían respuesta a las necesidades de información de la institución. No obstante, encontramos que éstos no fueron cubiertos en su totalidad por las siguientes razones:

- No hubo una aplicación óptima de los instrumentos diseñados, fundamentalmente, por la falta de colaboración del personal en las áreas correspondientes.
- El envío del paquete de evaluación fue poco ágil, lo cual ocasionaba que las actividades de evaluación se saturaran y por consecuencia que la devolución de los resultados fuera en múltiples ocasiones inoportuna.
- No se logró un mecanismo de comunicación eficaz que permitiera reciclar la información de manera permanente para que, tanto los instructores, evaluadores y responsables de la planeación y programación de los cursos participaran enriqueciendo las acciones educativas. Por tanto, el sistema se desarrolló como un proceso aislado.

- Faltó interés por parte de los instructores por conocer los resultados del curso, manteniendo actitudes de resistencia ante el sistema de evaluación que se planteó.

Estas condiciones condujeron a analizar de manera más crítica los objetivos inicialmente planteados, porque a pesar de los resultados obtenidos, éstos no permiten considerar totalmente la trascendencia del proceso educativo. A continuación se exponen algunas consideraciones al respecto.

- Para que los contenidos de los cursos permitan un conocimiento integral sobre la materia, es necesario establecer un plan de formación que se imparta en forma secuencial y permanente a un mismo grupo. Cabe señalar, que en el caso de los cursos medios, se tienen mejores resultados, pero no se logró alcanzar este fin.
- Es difícil determinar de manera inmediata si los conocimientos que adquirieron los capacitados tienen una aplicación en su vida laboral y personal, ya que los resultados que se reportan se refieren a las intenciones de los participantes con respecto a su quehacer laboral pero no a un cambio real de actitud de los mismos.

- Para orientar las necesidades e intereses reales se debe partir de la experiencia vital que consciente o inconscientemente los participantes utilizan para - adquirir nuevos conocimientos a fin de permitir el desarrollo de una actitud crítica y compromiso de cambio en su realidad. Sin embargo, se puede observar en los resultados que esta actitud crítica se inicia con el análisis y reflexión de su situación laboral en el proceso de aprendizaje.
  
- Por otro lado, la capacidad crítica y otros aspectos como la toma de conciencia, son procesos que no pueden ser alcanzados en un curso de 20 horas, y más aún, si consideramos que el carácter metodológico de los cursos no fue muy enriquecedor, ésto no garantiza que se logre desarrollar una serie de potenciales o capacidades en el individuo.
  
- Es importante que el instructor concientice su papel a fin de que reconozca los alcances de sus actividades educativas no sólo en el plano pedagógico, sino que éste logre insertarse también en la realidad social, económica y política a la que pertenece la población con que trabaja. A su vez, es necesario que el instructor propicie en el participante un rol como sujeto comprometido con su proceso educativo.

- La evaluación permitió sistematizar las experiencias educativas de 70 cursos; en los cuales se logró despertar en los participantes la motivación e interés por adquirir nuevos conocimientos que los apoyen a tener una participación más consciente al interior de sus organizaciones. De esta manera, con los cursos se promovió en los capacitados, intereses inherentes a sus necesidades personales, sociales y laborales, lo que nos obliga a considerar estas necesidades como demandas de información reflejadas en los siguientes niveles de conocimiento:

- a) Aquellos que no se encuentran incluidos en los programas.
- b) De difícil comprensión.
- c) Los que requieren mayor profundización.
- d) La necesidad de un mayor apoyo documental.

De todo lo anterior, surge la necesidad de actualizar constantemente las actividades de las acciones de formación a fin de contar cada vez más, con mejores estrategias para el logro de los objetivos institucionales.

Las alternativas que se ofrecen al respecto y que son resultado del sistema de evaluación fundamentalmente siguen cuatro líneas:

1. Elaborar un programa de concientización y actualización de instructores en materia pedagógica y en conocimientos del ámbito cooperativo y sindical.
2. Actualizar los diferentes programas que constituyen el plan de formación tanto cooperativo como sindical.
3. Crear diferentes estrategias para facilitar los beneficios que la institución puede ofrecer a las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales.
4. Continuar con la fase de seguimiento del sistema de evaluación a fin de conocer los alcances de los cursos a largo plazo.

## PARTE IV

### ALTERNATIVAS DE SOLUCION



#### PARTE IV

#### ALTERNATIVAS DE SOLUCION

Con base en los planteamientos que se presentaron en este trabajo, la evaluación no tiene un fin en sí misma, es decir; que evaluar por evaluar no tiene ningún sentido, su eficacia se logra a partir de la utilidad de los resultados, que deben ser fundamento para tomar decisiones acerca del proceso de formación y proponer alternativas de solución viables. Por tal motivo, el objetivo que se pretende al desarrollar las alternativas es utilizar los resultados para optimizar las acciones de formación, atendiendo principalmente los problemas que obstaculizan el logro de las metas planteadas para estas actividades de formación.

De acuerdo a la problemática detectada por el sistema de evaluación, deben desarrollarse diferentes programas que logren superar el proceso de formación con el fin de adecuarlos a las características y necesidades de las demandas potenciales que se presentan en el ámbito de sociedades cooperativas y organizaciones sindicales con la intención de alcanzar los objetivos de las acciones de formación.

En este sentido, desde que se expusieron los resultados de evaluación se determinó la problemática esencial y se mencionaron, de manera muy general, algunas estrategias que podrían superarla, las cuales siguen cuatro líneas de acción fundamentales:

- IV.1      Concientizar y actualizar a los instructores en materia pedagógica y en conocimientos del ámbito cooperativo y sindical, respectivamente.
  
- IV.2      Elaborar los programas necesarios con el fin de constituir un plan de formación para las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales.
  
- IV.3      Crear diferentes estrategias para facilitar y difundir los beneficios que la institución puede ofrecer a las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales.
  
- IV.4      Implementar la fase de seguimiento en el sistema de evaluación a fin de conocer los alcances de la formación a mediano y largo plazo.

Con base en estas líneas de acción, se deberán desarrollar los programas con el fin de optimizar las tareas de formación y tener un alcance mayor para poder atender un número significativo de demandas potenciales.

#### IV.1 PROGRAMA PERMANENTE DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION DE INSTRUCTORES

Uno de los sujetos que hacen o no posible que un plan de formación funcione es el instructor, ya que en él está la corresponsabilidad y la dirección consciente del proceso educativo. Por tal motivo es fundamental establecer un programa permanente de formación y actualización que - tienda no sólo a reforzar e incrementar los conocimientos necesarios en la materia que tratan los cursos, sino que también brinde una formación pedagógica a fin de que sistematicen y conduzcan de manera óptima su práctica docente.

No podemos dejar de señalar que la mayoría de los - instructores van adquiriendo en el proceso mismo del trabajo su experiencia profesional, con la gran dificultad de no contar con una preparación previa al desarrollo de sus funciones. Debido a ello, generalmente no están capacitados en el ámbito pedagógico y dependen, más bien de su creatividad y de sus aptitudes como educadores natos que enfrentan y resuelven de la manera más adecuada los problemas del proceso educativo.

En los resultados de la evaluación se ven reflejados algunos aspectos de la práctica educativa que pueden esclarecer las dificultades que se an presentado y orien-

tan a su vez los problemas principales que habrán de superarse al respecto de la formación de instructores. A saber;

- El manejo de contenidos y procedimientos se realiza sin considerar las necesidades y características particulares de los grupos que se atienden.
- El uso de los recursos didácticos es escaso, sobre todo en los cursos de formación cooperativa, esto puede deberse a que generalmente los desconocen o no saben implementarlos.
- Los contenidos que se manejan en los cursos están muy influenciadas por la formación académica de los instructores, en detrimento de una visión más general e interdisciplinaria.
- Se desarrollaron actitudes de competencia poco favorables, como resultado de críticas destructivas, lo cual dificulta las actividades de formación y actualización emprendidas al interior de la institución.
- Existe poca comunicación y colaboración entre los instructores.

Las alternativas que se proponen para estructurar - un programa que permita mejorar las condiciones del proceso de formación a este respecto, se realizarían a través de 3 subprogramas: órgano informativo, actividades permanentes de actualización y asesoría pedagógicas. Los cuales se presentan a continuación.

## SUBPROGRAMA I

## ORGANO INFORMATIVO:

Este subprograma tendría como objetivo principal promover una práctica más consciente de las actividades de formación. Su estrategia será la edición de un boletín mensual que difunda información al interior de la institución y a las Delegaciones Federales del Trabajo.

Para tal efecto se requiere contar con fuentes de información diversas y confiables de instituciones educativas, organizaciones sociales, especialistas en las áreas de mayor interés, obras publicadas, noticieros, etc., a fin de recabar la información necesaria.

Los contenidos abarcarían, por un lado, tópicos pedagógicos como: el papel del instructor, planeación educativa, métodos didácticos, evaluación de la instrucción, participación del grupo, etc. Por otro: información relevante que refleje la situación política, económica y social de sindicatos y cooperativas. Finalmente una tercera sección que seleccione las noticias más relevantes de interés para estas organizaciones, retomándolas de los diarios más importantes.

Los temas generales que trataría la publicación en la sección pedagógica, deberán ser:

- A. **Educación:** Brindar un panorama general del campo educativo de acuerdo a las diferentes teorías pedagógicas; identificar las diferencias y semejanzas de las distintas modalidades de la educación; reconocer las ventajas y limitaciones de la educación formal e informal; ubicar la educación de adultos en el área de formación sindical y cooperativa.
- B. **Papel del instructor:** Diferenciar las actividades del instructor frente al profesor; conocer el papel del instructor en el campo de la educación de adultos, de acuerdo a las diferentes corrientes educativas; reconocer la importancia de una formación interdisciplinaria; conscientizar la necesidad de actualizarse.
- C. **Planeación:** Facilitar el conocimiento de las problemáticas en torno a la planeación institucional; identificar la función del instructor como medio de retroalimentación en la determinación de estrategias y planeación de programas; diferenciar los distintos niveles de planeación.
- D. **Metodología:** Sensibilizar al instructor sobre los métodos y estrategias pedagógicas que se adecúen a sus necesidades de formación; definir los recursos didácticos más eficaces en la educación de adultos; promover el manejo de contenidos y procedimientos

educativos de acuerdo a las necesidades y características particulares de los diferentes grupos.

- E. **Evaluación:** Reconocer los diferentes conceptos que en torno a la evaluación se han desarrollado; analizar la evaluación como fuente de información en la formación de objetivos y determinación de estrategias.

Estos temas podrían ser tratados en diferentes niveles de profundidad, extensión y participación, a saber;

**Artículos:** Resumen o extracto de los elementos más importantes sobre algunas publicaciones.

**Ensayos:** Discurso de expertos que tengan relación con cuestiones de instrucción.

**Relatos:** Algunas experiencias de los instructores.

**Reseñas:** Breves comentarios sobre bibliografía recomendable.

**Notas informativas:** Eventos de importancia, notas periodísticas sobre sucesos relevantes en el área sindical y cooperativa.



## SUBPROGRAMA 2

## ACTIVIDADES PERMANENTES DE ACTUALIZACION:

Las condiciones que se han generado en el ambiente de trabajo no han permitido sensibilizar a los instructores para participar en un proceso conjunto de formación y actualización que les ayude a fortalecer su práctica. Por lo cual, se necesita plantear esta capacitación a través de la participación de organizaciones externas que permitan fomentar la participación interinstitucional para superar los conflictos al interior de la institución.

Las estrategias que permitieron alcanzar este objetivo y superar los conflictos, se basan en la participación de los instructores en congresos, seminarios, cursos y conferencias. Para estas actividades se pueden aprovechar, entre otros, los vínculos que se establezcan con las instituciones que apoyen en la elaboración del órgano informativo.

Con base en las deficiencias detectadas por el sistema de evaluación derivamos los objetivos que nos permitirán fundamentar una propuesta de temario para iniciar estas actividades, los cuales tratarán los siguientes aspectos:

A. **Educación:** Con el fin de ubicar al instructor en el campo educativo en el que desarrolla su labor se pretende sensibilizarlo en las diferencias que existen entre la educación formal, así como las ventajas y limitaciones que éstas presentan en el campo de la formación sindical y cooperativa, desde el punto de vista de la andragogía, objetivos:

- . Analizar el contexto de la formación de adultos en el campo de la educación formal e informal.
- . Ubicar la educación de adultos en el área la formación sindical y cooperativa.

B. **Papel del instructor:** Tratar de propiciar un cambio en los instructores respecto a su labor educativa dentro de las organizaciones sociales a fin de que concienticen la necesidad de precisar y modificar su papel como educadores de adultos, objetivos:

- . Ubicar el papel del instructor en el campo de la educación de adultos delimitando su función con base en el área donde se desarrolla.
- . Concientizar a los instructores en la necesidad de actualizarse desde un punto de vista interdisciplinario que le permita enriquecer los contenidos que difunde.

C. **Planeación:** Con el objeto de rescatar la información sobre las experiencias del instructor, se pretende concientizar a éste, en su participación como elemento importante para la consecución de objetivos y retroalimentación en la toma de decisiones en relación a la planeación institucional acorde a las necesidades sociales demandadas, objetivos:

- . Analizar los diversos problemas que existen en torno a la planeación institucional de las actividades de formación en su ámbito laboral.
- . Promover la participación del instructor como medio de retroalimentación en la determinación de estrategias y planeación de programas.

D. **Metodología:** Considerando que la educación de adultos es un medio para superar los problemas sociales, laborales y económicos que interesan directamente a los trabajadores y a sus organizaciones se intenta sensibilizar al instructor respecto a los métodos y estrategias pedagógicas que se adecúen a sus necesidades como formadores en las organizaciones sociales, objetivos:

- . Concientizar a los instructores sobre el efecto que los elementos psicopedagógicos propician en los participantes.

- . Conocer los diferentes recursos didácticos y su utilidad en la educación de adultos.
- . Propiciar un cambio de actitud respecto al uso de cartas descriptivas.
- . Promover el manejo de contenidos y procedimientos educativos de acuerdo a las necesidades y características particulares de los diferentes grupos.
- . Analizar la importancia de los fundamentos de la pedagogía activa en el logro y fortalecimiento de los objetivos de formación.

E. **Evaluación:** Tomando en cuenta que los instructores presentan una marcada resistencia a los instrumentos de evaluación, consideramos importante analizar un concepto diferente sobre la misma a efecto de propiciar un cambio positivo con fundamentos ideológicos y por consecuencia actitudinales, objetivos:

- . Analizar el concepto de evaluación como fuente de información en la consecución de objetivos y determinación de estrategias.
- . Determinar la evaluación como un medio para verificar si las experiencias y conocimientos adquiridos en los cursos y material difundido mejoran las condiciones sociales y laborales de los participantes.

Una vez determinados los objetivos de estas actividades de formación, podemos presentar una propuesta de temario que sirva como guía para realizar estas actividades. (Ver cuadro No. I). Respecto a las estructuras, se sugieren; mesas redondas, exposiciones por parte de especialistas, y de los participantes (instructores) por medio de seminarios, congresos, cursos y conferencias interinstitucionales.

## TEMARIO

## I. EDUCACION

1. Educación formal e informal en el campo de la Andragogía.
2. La Educación de Adultos en el contexto de la formación sindical y de la educación cooperativa.

## II. EL PAPEL DEL INSTRUCTOR

1. El instructor como educador de adultos en la formación sindical y educación cooperativa.
2. La importancia de una formación interdisciplinaria.
3. Temas de interés y medios factibles de actualización en el instructor.

## III. PLANEACION

1. La planeación educativa en el ámbito laboral.
2. La función del instructor en la determinación de estrategias y planeación de los programas.

## IV. METODOLOGIA

1. Elementos psicopedagógicos en la educación de adultos.
2. Ventajas y desventajas en la implementación de cartas descriptivas.
3. Lineamientos básicos para la elaboración de cartas descriptivas.
4. Procedimientos educativos más eficaces en el ámbito de la formación sindical y cooperativa.

.../

/....

5. Campo de acción de la Pedagogía en la formación sindical y educación cooperativa.

#### V. EVALUACION

1. La evaluación como elemento de retroalimentación en el proceso educativo.
2. Alcances y limitaciones de un sistema de evaluación y seguimiento en la formación sindical y educación cooperativa.

## SUBPROGRAMA 3

## ASESORIAS PEDAGOGICAS:

El objetivo de realizar asesorías consistirá en proporcionar orientación personalizada a quienes participan en el proceso educativo. Este subprograma sería responsabilidad del personal que colabora en el departamento de Evaluación y Diseño Pedagógico. Las actividades que desarrollarían fundamentalmente se basa en atender las demandas de los instructores en todo lo que se refiera a la planeación de sus cursos como pueden ser: adecuación de los programas para la población a la que se dirige, selección y elaboración de material didáctico y material editado por la UCPEET, estrategias metodológicas que puedan reforzar el curso, ya sea como material de lectura o bibliografía complementaria, etc.

~~Para este subprograma no es recomendable determinar líneas temáticas a seguir, ya que pretende responder demandas concretas que el resto de los programas no logren satisfacer en su totalidad.~~



#### IV.2 CONSOLIDACION DEL PLAN DE FORMACION

Conforme a los resultados obtenidos de la evaluación se puede observar que las condiciones que se han desarrollado en la Dirección de Programación Institucional no han permitido conformar un plan de instrucción. Por tal motivo, la organización de las tareas de formación impiden alcanzar los objetivos propuestos.

En este sentido, la planeación deberá tomar en cuenta, con el fin de dar al proceso de formación la calidad y alcances que necesita para el logro de sus metas, dos objetivos principales, a saber;

1. Procurar a todos los miembros de las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales, la formación indispensable para mejorar la calidad de su vida y les permita participar en el desarrollo de su organización.
2. Elevar la calidad de la formación, desarrollando mejores programas de estudio, contenidos, métodos adecuados y material didáctico.

La planeación de la formación que se ofrece a socios cooperativistas y miembros sindicales es un supuesto fundamental, sin el cual sería francamente difícil incorpo-

rar en las nuevas alternativas, y en consecuencia en el logro de los objetivos propuestos.

Dicha planeación deberá, desde su organización, iniciar las transformaciones necesarias para la superación en el orden cualitativo y cuantitativo coherentes con las perspectivas, metas, condiciones y medios de transformación; se trata de procurar que el proceso de formación este realmente en condiciones de atender adecuadamente un porcentaje significativo de la demanda potencial a la que prestan estos servicios.

En tal sentido, el plan de formación deberá obedecer a una estructura no rígida ni formal que contemple las necesidades y demandas de los ámbitos que atiende. Es decir, deberá procurar que las tareas educativas no queden desfasadas en relación a los problemas vitales y urgentes de las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales. En esta relación se deben tomar en cuenta la capacidad cuantitativa y cualitativa del sistema de formación.

Desde el punto de vista cuantitativo, se han de tomar en cuenta la suficiencia física, los recursos humanos y materiales. Cuando se trata del aspecto cualitativo de la formación, se debe poner énfasis en la adecuación de las necesidades más inaplazables del desarrollo social, económico, educativo y cultural.

Por otra parte, el plan de formación debe considerar que la educación cooperativa y sindical es un derecho y una obligación de todos sus miembros. Por tal motivo el plan a desarrollar deberá atender las necesidades nacionales de la demanda de estos dos ámbitos. Sin embargo, surge la necesidad de invertir en el proceso de formación, al grado de afirmar que las posibilidades de financiamiento constituyen un factor determinante, pero no único, en el logro de las metas señaladas para estas actividades. Sabemos de antemano que los recursos que se destinan a la educación son siempre limitados, por lo cual se debe procurar obtener mayores logros y asegurar el buen uso de los fondos destinados a estos programas.

Finalmente podemos concluir que para un plan de formación, existen diversos ángulos y posiciones desde los cuales se pueden enfocar dichas acciones, por ejemplo: como un asunto esencialmente pedagógico, como parte del desarrollo de la personalidad humana. Como un instrumento para conformar y perfeccionar las organizaciones alternativas para el trabajo, facilitando a los miembros de la comunidad la posibilidad y los medios para participar y aportar beneficios a su organización.

Como un medio indispensable para acelerar y asegurar la democratización política, económica y social de los individuos, es decir, considerar la educación y forma-

ción en función de la igualdad de oportunidades que deben darse a los miembros de la organización. Por último, la educación deberá planear en función del desarrollo económico y de las necesidades que esta área en términos del personal que conforma cada organización.

### IV.3 PROGRAMA DE EXPANSION

Una vez expuestos los programas que pueden dar solución a la problemática de actualización de la planta docente y de la elaboración y reestructuración del plan y los programas de formación, respectivamente, es momento de dedicar atención a uno de los conflictos fundamentales en el proceso de formación cooperativa y sindical; la centralización y microacciones desarrolladas que no son congruentes con los objetivos, necesidades y demandas potenciales.

Este programa surge, al igual que las alternativas anteriores, a partir de la lectura de la realidad del proceso de formación, desde el cual se pueden detectar los siguientes conflictos:

- Con los recursos que se están utilizando para la formación no es posible dar respuesta a las demandas de las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales.
- Hace falta implementar un buen plan de difusión de los servicios que presta la UCPEET, así como de los cursos que se tienen ya planeados.
- El material de apoyo ya no es distribuido gratuitamente a los participantes por tener un costo insostenible por la Dirección, en consecuencia deja de ser un apoyo más para la instrucción.

- En la mayoría de los cursos los participantes se quedan con dudas y necesidades de seguir conociendo las características de su sociedad u organización, sin embargo, no se les proporciona la información pertinente para que puedan ellos continuar una formación autodidacta.
- El tiempo en que se programan los cursos es muy reducido respecto del tiempo necesario para realizar un esfuerzo conjunto con los trabajadores para orientarlos y apoyarlos en sus centros de trabajo.
- Faltan medios de difusión para que las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales tengan conocimiento de las instituciones que pueden auxiliarles y los servicios que prestan las mismas.

Por lo anterior se ha pensado en un programa de expansión que pueda coadyuvar en las acciones de formación. Dicho plan consiste en tres subprogramas complementarios;

El primero se refiere a la formación de instructores al interior de las organizaciones con el fin de que éstos se hagan cargo de las actividades educativas de su centro de trabajo, ya sea cooperativa o sindicato y que se organicen con otros grupos de trabajadores que tengan el mismo giro de actividad y se ubiquen en zonas cercanas.

Una segunda línea de acción se encarga de desarrollar todas las tareas necesarias para implementar cursos a dis-

tancia, con el fin de tener un mayor alcance, sobre todo en los estados que tienen mayor representatividad cooperativa y/o obrera. Para éste, se debe contar con medios masivos de comunicación, elaboración de material adecuado para estos medios, lineamientos para la formación, evaluación y acreditación de los cursos, así como estímulo para continuar en el proceso de formación a distancia y mantener contacto con los usuarios.

En tercer lugar, se presentan las actividades de di fusión para las publicaciones y servicios que presta la UCPEET. En éste es necesario aprovechar los medios que se crean para otros programas, como por ejemplo utilizar el contacto que los instructores tienen con los participantes, coordinadores y DFT en los estados que van a impartir un curso, los medios masivos de comunicación empleados para los cursos a distancia y el órgano informativo del programa de actualización de instructores, entre otros.

Con estas acciones se conforma el programa de expansión que tendrá como finalidad ser un apoyo sustancial en el alcance de las actividades de formación con el objetivo bien concreto y esencial de tener un alcance mayor en los ámbitos que se dirigen los esfuerzos de fo rmación, para que sus actividades puedan ser justificables y significativas.

En seguida se presentan los lineamientos generales que deberán seguir los subprogramas con el fin de asegurar que cumplan con las necesidades detectadas y sean congruentes con los planteamientos determinados para las actividades de formación.



**SUBPROGRAMA I****FORMACION DE INSTRUCTORES AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES:**

Una de las formas factibles para propiciar la descentralización de las actividades de formación que permitan ampliar el programa y atender a mayor número de demandas se concreta en la formación de instructores al interior de las sociedades cooperativas y organizaciones sindicales, así como algunos elementos de las DFT que puedan desempeñar estas labores. Con estas acciones se intenta fomentar el efecto multiplicador de las actividades educativas.

La estrategia que se propone se basa en la utilización de los recursos humanos y materiales de la Dirección de Programación Institucional, con el fin de desarrollar una serie de acciones educativas, flexibles y coordinadas bajo la planeación de métodos y técnicas pedagógicas bien estructuradas.

La formación consistirá en dos fuentes esenciales; una que dé razón de los conocimientos básicos sobre las sociedades cooperativas u organizaciones sindicales, según sea el caso, atendiendo a los principios doctrinarios, obligaciones y derechos de los socios, caracterís-

ticas de su organización, etc. En un segundo eje se atenderán las cuestiones pedagógicas y didácticas de la instrucción tratando de orientar a los participantes para que puedan ellos mismos transmitir los mensajes de los compañeros, haciendo uso de material didáctico, técnicas pedagógicas y del apoyo que pueda prestar la DFT, la Dirección de Programas Institucionales, así como la propia organización a la que pertenezcan.

Para estos cursos es necesario que se realice una buena selección de los participantes, ya que de esto depende, en primera instancia el éxito o fracaso de la formación. Para tal efecto, los aspirantes a capacitarse en esta actividad docente deberán cubrir algunos requisitos mínimos e indispensables como son:

- Ser asalariado o socio de una cooperativa, en el caso de los sindicatos ser miembro de alguno de éstos.
- Saber leer, escribir, realizar operaciones matemáticas indispensables y contar con estudios, por lo menos a nivel técnico de la materia que pretende enseñar.
- Comprometerse a terminar su formación y seguirse actualizando y perfeccionando a lo largo del desarrollo de sus actividades como instructor.

Para este subprograma, es necesario que la UCPEET, por medio de la Dirección, se comprometiera a ayudar a -

los instructores que forme al interior de las organizaciones facilitando el acceso a una constante fuente de información sobre los eventos que en materia de educación y formación sindical o cooperativa que lleven a cabo, así como en cuanto a los documentos que se publiquen y les sean de utilidad.

Por otra parte, resulta de vital importancia que se preste asesoría pedagógica a los instructores tanto en aspectos didácticos y de planeación, como de evaluación.

Las políticas para atender estos cursos tendrán que depender de la demanda que existe por estado, en este sentido, resulta mucho más provechoso para términos de una demanda potencial, cubrir los cursos en el Distrito Federal ya que es la entidad con mayor representatividad del país tanto para las cooperativas como en el caso de los sindicatos y el costo de los cursos es considerablemente más reducido en el Distrito Federal que en cualquiera de sus provincias. De esta forma, los estados con mayor demanda potencial deben de tener la posibilidad de capacitar a un número también mayor de instructores.

En estos cursos se debe contar con una asistencia regular de 20 a 30 participantes de un promedio de 12 cooperativas diferentes, es decir, por lo menos dos so-

cios de cada cooperativa asistente. Para cada curso que se imparta, ya sea en el D.F., o en cualquiera de los - estados se planeará un grupo simultáneo con las mismas fechas y horas/clase, pero con diferentes turnos, con el fin de aprovechar al máximo los recursos humanos y materiales disponibles. Con esta medida, se podrá atender al doble de socios y organizaciones en el mismo tiempo y con los mismos recursos empleados.

## SUBPROGRAMA 2

## CURSOS A DISTANCIA:

Otra forma en que las actividades de formación sindical y cooperativa pueden tener una cobertura mayor, se refiere a la implementación de nuevas estrategias educativas dirigidas a los trabajadores como son los cursos a - distancia.

La estrategia que se plantea es proporcionar a los trabajadores un conjunto de materiales de apoyo que puedan adquirir con facilidad, estudiar e inscribirse en esta modalidad de la formación que se puede apoyar con asesorías, cuando así lo requiera el participante. Un elemento fundamental en esta modalidad deberán ser los medios de comunicación masivos como la radio y televisión de las regiones de mayor demanda.

Las áreas de conocimiento para estos cursos pueden ser los mismos que se imparten actualmente, pero han de tomarse en cuenta algunas condiciones propias de los medios que se utilizan para así adecuarlos a éstos, sin duda que los primeros programas que se elaboren deberán responder a las demandas que se detectaron en el sistema de evaluación y, como en otros programas que se sugieren, las acciones se llevarán a cabo en los estados en que se manifiesta mayor demanda potencial.

Los requisitos y procedimientos de inscripción y acreditación deberán ser sencillos y ágiles para que no se conviertan en obstaculizadores del proceso.

Respecto de los requisitos y trámites de inscripción, los participantes deberán;

- Pertener a una sociedad cooperativa o ser miembro de algún sindicato.
- Saber leer, escribir y realizar operaciones matemáticas elementales.
- Terminar los cursos en un plazo no mayor de 24 meses a partir de la fecha en que se realice su inscripción.
- Presentar o enviar a la UCPEET la hoja de registro correspondiente completando los datos requeridos, con el fin de poder mantener contacto con los participantes y poder hacer un seguimiento de los mismos.

En esta estrategia se deberá hacer uso no sólo de los medios mencionados, sino también, de las DFT en los estados, y de los Fomentos Cooperativos.

Al término de cada uno de los cursos básicos deben manejarse estímulos para los participantes con el fin de que continúen en el proceso, por ejemplo la realización

de exámenes con un índice de dificultad muy elemental -  
que permita motivarlos y además continuar en contacto -  
con ellos, incluso se podría proporcionar el material  
del curso siguiente a quienes lo terminen satisfactoria  
mente y en un tiempo determinado.

#### IV.4 ACTIVIDADES DE SEGUIMIENTO

Esta propuesta pretende complementar el sistema de evaluación<sup>(1)</sup> con otra etapa a mediano plazo que permita detectar los efectos logrados en la experiencia educativa. La estrategia a desarrollar en el seguimiento consistirá en seleccionar una muestra representativa de participantes atendidos en los cursos con el fin, por un lado, de valorar el grado en que los conocimientos resultaron de utilidad en las actividades laborales; y por el otro, detectar si se provoca un efecto multiplicador al interior de las organizaciones.

Los objetivos que deberán ser incorporados al sistema de evaluación en su etapa de seguimiento son los que siguen:

- . Comprobar si las experiencias y conocimientos adquiridos en los cursos y los materiales que se difundan mejoran las condiciones sociales y personales de trabajo.
- . Verificar si las experiencias de aprendizaje inducen al participante a mantener una constante formación a través de los cursos y material difundido por la institución.

---

(1) Por tal motivo no está contemplada como un programa, sino como una etapa del sistema de evaluación.



- . Determinar si los cursos y materiales difundido logran un efecto multiplicador al interior de sus organizaciones.

Estos objetivos deberán ser la pauta para elegir los instrumentos adecuados y desprender los reactivos necesarios para recabar la información pertinente que permita dar respuesta a los objetivos señalados.

En la medida en que se realice el seguimiento se podrá contar con información más adecuada para valorar el impacto que causan las acciones de formación en los ámbitos que atiende la Dirección.

## ANEXOS

## **ANEXOS I**

### **RELACION DE REACTIVOS**



OBJETIVOS PARA LA FASE DIAGNOSTICA	P R E G U N T A S																	
<p>B) Determinar si los recursos empleados en la difusión de los cursos a nivel medio resultan eficaces.</p> <p>C) Detectar si el proceso de selección de aspirantes a los cursos medios permite la integración de grupos con necesidades afines.</p>	<p>9.- Especifique los medios por los cuales se realizó la promoción de este curso.</p> <p>10.- Número de solicitudes registradas.</p> <p>1.- ¿Qué necesidades detectó con mayor frecuencia en la etapa de entrevista? Clasifíquelas de acuerdo a las siguientes áreas:</p> <p>Sociales: _____</p> <p>_____</p> <p>Económicas: _____</p> <p>_____</p> <p>Formación: _____</p> <p>_____</p>																	
<p>D) Conocer el perfil de la población captada en el año.</p>	<p>2.- Ubicación del curso: _____</p> <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 60%; text-align: center;">Entidad Federativa</td> <td style="width: 40%; text-align: center;">Ciudad</td> </tr> </table> <p>3.- De las características generales que presentó el grupo seleccionado califique lo de homogéneo o heterogéneo, marcando una X en el paréntesis correspondiente.</p> <table border="0" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td>Homogéneo</td> <td>Heterogéneo</td> </tr> <tr> <td>Edad</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> <tr> <td>Escolaridad</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> <tr> <td>Actividad que desempeña</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> <tr> <td>Puesto que desempeña</td> <td>( )</td> <td>( )</td> </tr> </table> <p>NOTA: Los datos solicitados en las hojas de registro son una fuente de información para complementar el indicador D.</p>	Entidad Federativa	Ciudad		Homogéneo	Heterogéneo	Edad	( )	( )	Escolaridad	( )	( )	Actividad que desempeña	( )	( )	Puesto que desempeña	( )	( )
Entidad Federativa	Ciudad																	
	Homogéneo	Heterogéneo																
Edad	( )	( )																
Escolaridad	( )	( )																
Actividad que desempeña	( )	( )																
Puesto que desempeña	( )	( )																

Etapa: Planeación  
 Instrumento: Programación de Cursos Básicos (PC) y Reporte del Curso (RC)

OBJETIVOS PARA LA FASE PROGRAMÁTICA	P R E G U N T A S
E) Corroborar si lo programado da respuestas a las demandas detectadas	1.- Instructor comisionado ( ) PC 2.- Instalaciones: _____ PC 3.- Material de apoyo ( ) PC - Número de ejemplares: _____
F) Comprobar si los recursos humanos y materiales de la dirección satisfacen las metas planeadas.	4.- Fecha programada: _____ PC 5.- ¿Hubo temas que solicitó el grupo y que no estaban incluidos en el programa? ¿Cuáles? RC
G) Determinar el perfil de la población capacitada en el año.	6.- Modificaciones al programa previsto Causas: _____ RC  NOTA: Para el indicador G la fuente de información son las hojas de registro y la lista de asistencia de los participantes que concluyeron el curso

ETAPA: Ejecución  
Instrumentos: Evaluación del curso y Reporte del curso

OBJETIVOS PARA EVALUAR LOS CONTENIDOS	P R E G U N T A S
<p>H) Definir qué tanto la selección de los contenidos transmitidos a través de los cursos y publicaciones son complementarios y permiten un conocimiento integral sobre la materia.</p>	<p>H-1.- ¿En qué sintió que le faltó material de apoyo para complementar la información que le proporcionó el instructor? E.C.</p> <p>H-2.- ¿En qué temas juzgó que faltó material de apoyo o bibliografía adicional? R.C.</p> <p>H-8.- ¿Qué material impreso le resultó de mayor utilidad para la comprensión de los temas? E.C.</p>
<p>I) Localizar los temas que deben ser profundizados o contemplados en los cursos.</p>	<p>I-2.- ¿Qué contenidos expuestos en las sesiones recuerda que le fueron de difícil comprensión? E.C.</p> <p>I-4.- De acuerdo a su opinión mencione los temas que deberían ser profundizados: E.C.</p> <p>I-5.- ¿Hubo temas que le interesaban y que no fueron tratados en las sesiones? ¿Cuáles? E.C.</p> <p>I-1.- ¿Qué necesidades de formación manifestó el grupo en las sesiones? R.C.</p> <p>I-3.- ¿Hubo temas que solicitó el grupo y que no estaban incluidos en el programa? R.C.</p> <p>I-8.- Modificaciones al programa previsto. Causas: R.C.</p>

ETAPA: Ejecución  
Instrumentos: Evaluación del curso y Reporte del curso

OBJETIVOS PARA EVALUAR LOS CONOCIMIENTOS	P R E G U N T A S
<p>J) Determinar si los conocimientos adquiridos tienen aplicación real en la vida laboral de los capacitados.</p>	<p>J-9.- Mencione dos ejemplos de la forma en que puede aplicar los conocimientos que adquirió. E.C.</p> <p>J-10.- ¿Estima que los temas fueron adecuados a sus necesidades laborales? sí ( ) no ( ) ¿por qué? E.C.</p>
<p>K) Detectar los conocimientos obsoletos o innecesarios.</p>	<p>K-3.- Señale los puntos o temas que consideró de poca utilidad para su vida laboral, y personal: E.C.</p>



ETAPA: Ejecución  
Instrumentos: Evaluación del curso y Reporte del curso

OBJETIVOS PARA EVALUAR LA METODOLOGIA	P R E G U N T A S
L) Detectar si las actividades didácticas utilizadas en los cursos y material difundido orientan las necesidades reales de los demandantes, permitiéndoles un desarrollo individual y organizacional.	L-6.- ¿Qué actividades o ejercicios le ayudaron a comprender más los temas? E.C.
	L-7.- ¿Qué problemas o necesidades resolvió con las actividades o ejercicios efectuados en las sesiones? E.C.
	L-5.- Nombre las necesidades laborales que sintió - que el grupo resolvió a lo largo de las actividades desarrolladas. R.C.
	L-6.- Señale las actividades o ejercicios que le parecieron de mayor utilidad a los participantes para la comprensión de los temas: R.C.
	L-12.- Del material impreso que le entregó el instructor, anote el título de aquellos que le parecieron: E.C.
	De difícil comprensión: _____ Les falta información: _____ Adecuado a sus necesidades: _____ Otra opinión: _____ _____

ETAPA: EJECUCION

Instrumentos: EVALUACION DEL CURSO Y REPORTE DEL CURSO

OBJETIVOS PARA EVALUAR LA METODOLOGIA	PREGUNTAS
	<p>L-4.- De los materiales impresos que entregó al grupo, anote el título de aquéllos que le resultaron a los participantes: <span style="float: right;">R.C.</span></p> <p>- De difícil comprensión: _____ _____</p> <p>- Les faltó información: _____ _____</p> <p>- Adecuados al curso: _____ _____</p> <p>- Otra opinión: _____ _____</p> <p>L-13.- ¿Qué sugerencias puede dar para mejorar el curso? <span style="float: right;">E.C.</span></p> <p>L-S/N Observaciones o sugerencias: <span style="float: right;">R.C.</span></p>

OBJETIVOS PARA EVALUAR LA METODOLOGIA	P R E G U N T A S
<p>M) Determinar si los cursos y publicaciones promueven en el participante la toma de conciencia, creatividad, capacidad crítica, investigación y autoevaluación.</p>	<p>M-11.- De acuerdo a su experiencia responda sí o no E.C. a cada una de las opciones que a continuación se presentan:</p> <p>Las sesiones me permitieron:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionar sobre los problemas de la organización social a la que pertenezco <span style="float: right;">sí ( ) no ( )</span></li> <li>- Encontrar nuevos procedimientos para solucionar los conflictos laborales. <span style="float: right;">sí ( ) no ( )</span></li> <li>- Enriquecer mi opinión sobre algún concepto, tema o problema específico. <span style="float: right;">sí ( ) no ( )</span></li> <li>- Investigar material o información complementaria sobre algún tema. <span style="float: right;">sí ( ) no ( )</span></li> <li>- Encontrar formas de aplicar los conocimientos a mis necesidades laborales. <span style="float: right;">sí ( ) no ( )</span></li> <li>- Otro: _____</li> </ul>
<p>N) Detectar las dificultades que se presentan en el proceso educativo.</p>	<p>N-7.- ¿Qué dificultades se dieron en el proceso educativo? <span style="float: right;">R.C.</span></p> <p>N-9.- ¿Recibió el apoyo requerido por parte del coordinador del curso? <span style="float: right;">R.C.</span></p> <p>ESPECIFIQUE:</p>

**ANEXOS II**  
**INSTRUMENTOS DE EVALUACION**

UNIDAD COORDINADORA DE POLITICAS, ESTUDIOS Y ESTADISTICAS DEL TRABAJO  
 SUBCOORDINACION DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES Y DOCUMENTACION  
 DIRECCION DE PROGRAMACION INSTITUCIONAL

EVALUACION DEL CURSO

El presente cuestionario tiene la finalidad de mejorar próximos cursos, por lo que les pedimos su valiosa colaboración.

Forme equipos de 2 a 4 personas y procure contestar las preguntas con la opinión de todo el equipo.

En caso de que no entienda alguna pregunta solicite la ayuda del instructor.

CURSO: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_ FECHA: \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES: Lea cada pregunta con cuidado y conteste brevemente cada una de ellas de acuerdo a su experiencia en el curso.

1. ¿En qué tema sintió que le faltó material de apoyo para complementar la información que le proporcionó el instructor?
2. ¿Qué contenidos expuestos en las sesiones recuerda que le fueron de difícil comprensión?
3. Señale los puntos o temas que consideró de poca utilidad para su vida laboral, y personal:
4. De acuerdo a su opinión, mencione los temas que deberían ser profundizados:
5. ¿Hubo temas que le interesaban y que no fueron tratados en las sesiones? ¿Cuáles?
6. ¿Qué actividad o ejercicios le ayudaron a comprender más los temas?
7. ¿Qué problemas o necesidades resolvió con las actividades o ejercicios efectuados en las sesiones?

9. ¿Qué material impreso le resultó de mayor utilidad para la comprensión de los temas?
9. Mencione 2 ejemplos de la forma en que puede aplicar los conocimientos que adquirió.
10. ¿Estima que los temas fueron adecuados a sus necesidades laborales?  
 si ( ) no ( )  
 ¿Por qué?
11. De acuerdo a su experiencia, responda sí o no a cada una de las opciones que a continuación se presentan:  
 Las sesiones me permitieron:
- Reflexionar sobre los problemas de la organización social a la que pertenezco. si ( ) no ( )
  - Encontrar nuevos procedimientos para solucionar los conflictos laborales. si ( ) no ( )
  - Enriquecer mi opinión sobre algún concepto, tema o problema específico. si ( ) no ( )
  - Investigar material o información complementaria sobre algún tema. si ( ) no ( )
  - Encontrar formas de aplicar los conocimientos a mis necesidades laborales. si ( ) no ( )
  - Otro: \_\_\_\_\_
- 
12. Del material impreso que le entregó el instructor, anote el título de aquellos que le parecieron:
- De difícil comprensión: \_\_\_\_\_
- Les falta información: \_\_\_\_\_
- Adecuado a sus necesidades: \_\_\_\_\_
- Otra opinión: \_\_\_\_\_
13. ¿Qué sugerencia puede dar para mejorar el curso?

UNIDAD COORDINADORA DE POLITICAS, ESTUDIOS Y ESTADISTICAS DEL TRABAJO  
 SUBCOORDINACION DE PROGRAMAS INSTITUCIONALES Y DOCUMENTACION  
 DIRECCION DE PROGRAMACION INSTITUCIONAL

REPORTE DEL CURSO

El presente cuestionario constituye una importante fuente de información de utilidad en la planeación y restructuración de los cursos, por lo que le pedimos describa sus observaciones en forma clara y precisa.

Características Generales del Curso:

Subdirección de Formación: Sindical ( ) Cooperativa ( )

Curso: \_\_\_\_\_

Fecha: del \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_

Lugar: \_\_\_\_\_

Nombre del Instructor: \_\_\_\_\_

Institución atendida: \_\_\_\_\_

No. de participantes \_\_\_\_\_ No. de sesiones \_\_\_\_\_ No. total de horas \_\_\_\_\_

Organizaciones atendidas: \_\_\_\_\_

Número de trabajadores atendidos indirectamente: \_\_\_\_\_

Especifique los medios por los cuales se realizó la promoción de este curso:

1. ¿Qué necesidades de formación manifestó el grupo en las sesiones?
2. ¿En qué temas juzgó que faltó material de apoyo o bibliografía adicional?

3. ¿Hubo temas que solicitó el grupo y que no estaban incluidos en el programa? ¿Cuáles?
  
4. De los materiales impresos que entregó al grupo, anote el título de aquellos que le resultaron a los participantes:
  - De difícil comprensión: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - Les faltó información: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - Adecuados al curso: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  - Otra opinión: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
5. Nombre las necesidades laborales que sintió que el grupo resolvió a lo largo de las actividades desarrolladas:
  
6. Señale las actividades o ejercicios que le parecieron de mayor utilidad a los participantes para la comprensión de los temas:
  
7. ¿Qué dificultades se dieron en el proceso educativo? (escolaridad, condiciones del local, tiempo, etc.).
  
8. Modificaciones al programa previsto:

Causas:



9. ¿Recibió el apoyo requerido por parte del Coordinador del curso. Especifique.

Observaciones o sugerencias:

Nota.- Con el fin de complementar la información de este reporte le agradeceríamos que incluya en el paquete de evaluación el siguiente material:

- Temario del curso impartido.
- Materiales distribuidos a los participantes (títulos),
- Lista de asistencia.
- Hojas de registro.
- Evaluaciones de aprovechamiento (en caso de haberlas aplicado) y
- Evaluaciones del curso.

## OPINION DEL COORDINADOR

El siguiente cuestionario forma parte de un sistema de evaluación que tiene como propósito mejorar nuestros próximos cursos. Agradecemos su valiosa colaboración.

Curso \_\_\_\_\_

Lugar \_\_\_\_\_ Fecha \_\_\_\_\_

Nombre del coordinador de la actividad \_\_\_\_\_

Nombre del instructor \_\_\_\_\_

Institución encargada de la coordinación del curso \_\_\_\_\_

- 1.- Describa cómo se realizó la promoción; en caso de existir algún documento (invitación, oficio, recorte de periódico, etc), favor de anexar un ejemplar:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

- 2.- Mencione las necesidades a las que respondió el curso:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

- 3.- Señale las modificaciones que se hicieron al programa previsto y sus causas:

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

- 4.- Describa cómo fue la presentación de los temas por el instructor: -- (orden, precisión, cordialidad)

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

- 5.- Diga cómo fueron las respuestas del instructor a las dudas planteadas por los asistentes:

---

---

- 6.- Adecuación y manejo de los ejercicios y técnicas didácticas: (menciónelos)

---

---

- 7.- Adecuación y manejo del material didáctico (mencione el material que se utilizó)

---

---

- 8.- Describe cómo fue la atención del instructor a las necesidades del grupo:

---

---

- 9.- Explique los problemas surgidos a lo largo del curso y soluciones a los mismos:

---

---

- 10.- Observaciones y/o sugerencias:

---

---

---

**ANEXOS III**  
**FORMATOS DE CODIFICACION**

ACUSE DE MATERIAL EVALUATIVO

Curso: \_\_\_\_\_

Ubicación: \_\_\_\_\_  
Entidad Federativa Ciudad

Fecha: \_\_\_\_\_

Instrumentos:	Núm.
( ) Hojas de Registro	_____
( ) Lista de Asistencia	_____
( ) Evaluación del curso	_____
( ) Reporte del curso	_____
Otros: _____	_____

Aplicación: fecha: \_\_\_\_\_

Forma: \_\_\_\_\_

Entregó: \_\_\_\_\_

Recibió: \_\_\_\_\_

Fecha de recibido: \_\_\_\_\_

**ANEXOS IV**

**REPORTE DE EVALUACION**

## REPORTE DE EVALUACION

## CURSO BASICO DE ECONOMIA LABORAL

FECHA: 3 al 7 de abril de 1989.

LUGAR: Cd. Obregón, Sonora.

INSTRUCTOR: Felipe Mario Orozco C.

PROMOTOR: Juan Antonio Reyes H. y Felipe Mario Orozco Cuatle.

PROMOCION: Se realizó por medio de invitaciones directas y avisos en el reloj checador.

ORGANIZACIONES ATENDIDAS: Sindicato Nacional de la Industria Azucarera, CROC.

NECESIDADES DE FORMACION: Manejo y comprensión de estadísticas y particularmente las referidas al salario real.

POBLACION CAPTADA: 10 en el turno matutino.  
14 en el turno vespertino.

## PERFIL DE LA POBLACION CAPTADA EN EL TURNO MATUTINO:

- La edad se encuentra en un rango de 28 a 43 años, con un promedio de 34 años.
- Todos los participantes son del sexo masculino.
- En relación al estado civil no se reportó ningún dato.
- El nivel académico del grupo es muy bajo, ya que 6 cuentan con estudios de primaria y 4 con secundaria.
- Del puesto que desempeñan, 2 son secretarios generales, 1 secretario del trabajo y conflictos,

5 delegados sindicales y dos miembros de la base.  
Del resto (1) se desconoce el dato.

PERFIL DE LA POBLACION CAPTADA EN EL TURNO VESPERTINO.

- La edad oscila entre los 26 y 55 años, siendo una edad promedio del grupo de 36 años.
- La totalidad del grupo era del sexo masculino.
- Del estado civil no se reportan datos.
- En cuanto a la escolaridad, 7 tienen primaria y 7 secundaria.
- Del puesto que desempeñan; 2 son secretarios generales, 1 secretario de seguridad y previsión social, 1 secretario de estadística y tesorería, 5 delegados y un miembro de la base.
- Del resto (cuatro) se desconoce el dato.



## CONTENIDOS

- De acuerdo a la opinión del grupo, no hizo falta material de apoyo para complementar la información del instructor. No obstante, por la baja escolaridad de los participantes se reporta que faltó material sobre matemáticas.
- En general, el material proporcionado le resultó al grupo de utilidad para comprender mejor los temas.
- De los contenidos expuestos en las sesiones, los que resultaron de difícil comprensión fueron: manejo de estadísticas, graficación y cálculo del salario real. Sólo en dos evaluaciones se hace referencia a que la calidad de la exposición del instructor facilitó la comprensión de los temas.
- La inflación, salarios, productividad, mercado de trabajo, desempleo, cálculo del salario real y reparto de utilidades fueron los temas que consideraron los participantes que se debieron profundizar más.
- No hubo temas de interés que no fueran tratados durante el curso, ya que opinaron que más bien faltó tiempo para profundizar los temas.

- Una de las modificaciones que se dieron en el programa del curso fue la eliminación del tema II "Los Agregados del Sistema Económico". La justificación que da el instructor es que el tema rebasaba el interés y el nivel de comprensión de los participantes, y este tiempo podría ser utilizado en ejercicios del tema IV "El Manejo de la herramienta estadística", ya que estaba más relacionado con los intereses de los asistentes.

## OBSERVACIONES

- Al parecer el material que se distribuyó en este curso fue adecuado, sin embargo, se requiere de mayor información del instructor para conocer realmente qué tan adecuado resultó dicho material, sobre todo considerando el bajo nivel de escolaridad observado en el grupo y dado que en una de las evaluaciones se reporta la falta de material sobre aspectos elementales de matemáticas.
  
- En cuanto al tema: Cálculo del salario real se observa que fue uno de los contenidos que provocaron probablemente mayor interés y/o dificultad, ya que éste resultó tanto de difícil comprensión como uno de los temas que debió ser profundizado.
  
- De la información analizada hasta el momento se detecta que el factor académico es un aspecto importante en este curso, pues ocasionó la modificación del programa y además se observa que dado la complejidad que tiene un curso sobre economía, quedaron grandes lagunas de conocimientos, a pesar de que según lo reportado en las opiniones de los participantes, el instructor llevó a cabo una adecuada conducción del grupo, lo que facilitó la comprensión de los conocimientos.

## CONOCIMIENTOS

- La mayoría de los participantes opinaron que la aplicación de los conocimientos adquiridos podrían auxiliarlos sobre todo en la revisión de contratos y en el mejoramiento de las cláusulas. No obstante hubo quien respondió: "participar en pláticas y entender mejor el CCT" y "calcular los salarios de los compañeros".
- El 80% del grupo consideró todos los temas de utilidad, a excepción del 20% que mencionó como temas obsoletos: "formulas de cálculo de indicadores" y "los agregados del sistema económico".
- La totalidad de los participantes estimaron que los temas fueron adecuados a sus necesidades laborales. Algunas de las justificaciones que dieron fue: "enseñaron cosas que ignoramos", "nos ayudan a entender mejor la problemática de la producción en México" y "me da el conocimiento para calcular los promedios y salarios reales para una revisión contractual".

## OBSERVACIONES

- De los temas de poca utilidad se reporta el de "Los Agregados del sistema económico", pero surge la pregunta al instructor, ¿se abarcó o no dicho tema?, ya que fue uno de los puntos del temario que eliminó, porque éste rebasaba el nivel de comprensión e interés de los participantes. Asimismo, es importante considerar si de acuerdo al puesto que desempeñan, los temas realmente les resultarían de utilidad, pues se detectó en el perfil del grupo que la mayoría son secretarios generales, de previsión social o delegados sindicales, y sólo un secretario de estadísticas y tesorería, y otro del trabajo y conflictos.

## METODOLOGIA

- Los ejercicios desarrollados que se reportan por los participantes son: Cálculos de crecimiento y tasas, gráficas, y promedios simples y ponderados.
- Las necesidades o problemas que resolvió el grupo a través de las actividades del curso fue el resolver "dudas respecto a los contratos colectivos (su objetivo)" y el "calcular el salario real e inflación". El instructor opina que el grupo logró comprender la evolución del salario real y el hecho de percibir uno de los salarios más altos de la región.
- En general el material les pareció adecuado, ya que lograron comprenderlo por medio de la ayuda del instructor.
- La mayoría del grupo respondió que el curso les permitió ser más creativos, críticos, investigar, y tomar conciencia sobre los problemas de su organización. No obstante, no se observa ninguna reflexión en las respuestas.
- De las dificultades que reporta el instructor que tuvo en el proceso educativo son: el nivel de escolaridad del grupo, local con poca luz y asistencia irregular.

- Las sugerencias que dan los asistentes al curso son: que se den más cursos, ampliar horarios y que se proporcionen los libros que recomienda el instructor.

### OBSERVACIONES

- Cabe señalar que de la pregunta núm. 7, sobre la uti lidad de las actividades implementadas en el curso, un 72% del grupo se abstuvo de contestar. En la pre gunta núm. 12 sobre el material también se detectó un 55% de abstención en las respuestas.
- El instructor reportó que tuvo problemas en el foto- copiado del material porque la persona encargada se ausentó. Asimismo, se recibió buen apoyo por parte de los coordinadores, sólo que en el turno matutino no se contó con la presencia del coordinador y en el vespertino sí, a pesar de ello, se brindaron todos los elementos mínimos indispensables para el curso.

## OBSERVACIONES GENERALES

- Para que el paquete de evaluación estuviera completo, faltó que se reportaran los títulos del material distribuido y en caso de haber aplicado evaluaciones de aprovechamiento incluírlos.
- El perfil que presentó el grupo tiende a ser homogéneo en cuanto a su nivel de escolaridad, ya que sólo contaban con primaria o secundaria.
- En relación a la edad, se desconoce el dato de un participante del turno matutino, por lo que los datos obtenidos en este aspecto son sobre la base de diez personas.



**ANEXOS V**

**DATOS ESTADISTICOS DEL  
AMBITO COOPERATIVO**

CUADRO No. 1  
CURSOS IMPARTIDOS DURANTE EL AÑO

Mes Contenidos	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEP	OCT	NOV	TOTAL
Promoción Cooperativa			1*									1
Formación Coop. I					1		2					3
Formación Coop. II					3	1	1	1				6
Documentación Coop.				1	2	1	2	2	2			10
Administración Coop.			1	1	2	2	3	1	1	1	1	13
Legislación Coop.								1				1
Métodos y Técnicas de Educ. Cooperativa							1					1
Contabilidad Coop.					1	3	1					5
Total	0	0	2	2	9	7	10	5	3	1	1	40

\* Nota: De este curso no se tiene información.

11 de los cursos programados por D.F.T. se modificaron, pues se detectó en los grupos otras necesidades de formación, éstas estaban orientadas hacia la adquisición de una formación práctica en aspectos de Documentación y Administración, como se puede ver en la tabla siguiente:

**TABLA No. 1**  
**MODIFICACIONES AL PROGRAMA PREVISTO**

TIPO DE CURSO	PROGRAMADO	IMPARTIDO
Documentación Cooperativa	9	10
Formación Coop. II	8	3
Contabilidad Cooperativa	6	5
Administración Cooperativa	11	13
Formación Cooperativa	3	6

CUADRO No. 2  
ASISTENCIA DE LOS PARTICIPANTES POR CURSO

CURSO	No. DE PARTICIPANTES	%
Formación Cooperativa I	87	8
Formación Cooperativa II	173	16
Documentación Cooperativa	319	19.7
Administración Cooperativa	329	30.7
Legislación Cooperativa	27	2.5
Contabilidad Cooperativa	119	11
Métodos y Técnicas de Educación Cooperativa	<u>21</u>	<u>2</u>
Total	1075	100%

CUADRO No. 3  
NECESIDADES DE FORMACION

TIPO DE CURSO	ESTADOS	NECESIDADES ATENDIDAS
Formación Cooperativa I	Tlaxcala e Hidalgo	Conocimientos básicos sobre las cooperativas.
Formación Cooperativa II	Zacatecas, Chihuahua, Veracruz, Coahuila, D.F. y Michoacán	Conocimientos sobre la organización interna de una cooperativa, así como de la constitución, autorización y registro de la misma. En el caso específico del D.F., fue el verificar los criterios de contenidos en relación a las cooperativas (Colegio de Bachilleres)
Documentación Cooperativa	Tabasco, S.L.P., Tamaulipas, Campeche, Morelos, Chiapas, Veracruz, Jalisco y Sinaloa.	Conocer los trámites para la constitución, autorización y registro de las cooperativas. Aprender el llenado de documentos y actas de la asamblea. Aspectos básicos sobre la organización interna.
Administración Cooperativa	Querétaro, Aguascalientes, Edo. de México, - B.C.N., Sonora, Guerrero, Tabasco, Quintana Roo, Tlaxcala, Yucatán, Colima, y B.C.S.	Capacitación sobre la organización interna de una cooperativa y lo relacionado a los aspectos locales. Asimismo, se presentó el interés por temas de Documentación y Contabilidad.
Legislación Cooperativa	Oaxaca	Proporcionar algunos conocimientos básicos acerca de la Legislación Cooperativa por rama de actividad.
Cooperativa Cooperativa	Jalisco, Yucatán, Colima, Puebla y Durango.	Conocimientos básicos respecto al control de las cooperativas, (como aspectos fiscales), así como de su organización interna.
Métodos y Técnicas de Educación Cooperativa.	Hidalgo	Adquirir una formación como instructores en el área cooperativa.

CUADRO No. 4 EDAD

Interválos de edad	frecuencia
menor de 18 años	12
18 - 20	58
21 - 25	114
26 - 30	135
31 - 35	122
36 - 40	94
41 - 45	75
46 - 50	76
51 - 55	50
56 - 60	32
61 - 65	19
66 - 70	8
71 - 75	6
76 - 80	2

CUADRO No. 5 ESCOLARIDAD

sin estudios	6
primaria incompleta	38
primaria	369
secundaria	167
técnicas	9
bachillerato	114
profesional	213
Total	916

Los datos representan el 93% de la población.

**CUADRO No. 6**  
**PROMEDIO DE ESCOLARIDAD**

ESCOLARIDAD	AÑOS DE ESTUDIO	PARTICIPANTES	TOTAL
PRIMARIA IN-COMPLETA	3	38	114
PRIMARIA	6	369	2 214
SECUNDARIA	9	167	1 503
TECNICOS	12	9	108
BACHILLERATO	12	114	1 368
PROFESIONAL	17	213	3 621
SIN ESTUDIOS	0	6	0
	TOTAL	916	8 928
		PROMEDIO	9.75



1. Temas\* de interés no incluidos en el programa en los diferentes tipos de cursos.

- 1.1 Contabilidad Cooperativa

- Las cuentas de balance
- Maniobras en mercancías y maquinaria.
- Ley de Sociedades Cooperativas
- Organización y lineamientos para formación de cooperativas.
- Balances manejados con número

- 1.2 Administración Cooperativa.

- Levantamiento de actas.
- Análisis de la Ley General
- Crédito y garantías
- Beneficios y obligaciones de un socio en caso de incapacidad.
- Métodos administrativos.
- Problemática actual de las empresas cooperativas.
- Importancia de las cooperativas en México.
- Contabilidad básica, fiscal y financiera.

---

(\*) No se refiere a los temas de los cursos, sino a las respuestas textuales de los participantes. Esta nota es válida para todas las listas de este anexo.

- Procedimientos para elaborar una renuncia.
- Procedimientos para elaborar una convocatoria.
- Constitución, autorización y registro de una cooperativa.
- Documentación cooperativa.
- Créditos en las cajas de ahorro.
- Organización y funcionamiento de una cooperativa.
- Principios que rigen una cooperativa.
- Aspectos contables de una cooperativa.
- Problemas legales en la concesión de terrenos marítimos y terrestres.
- Elaboración e interpretación del estado financiero.

### 1.3 Formación Cooperativa II

- Liquidación de las cooperativas.
- Relaciones Humanas
- Sobre los socios que son pensionados del IMSS y no hacen su retiro voluntario.
- Formas de promoción de una cooperativa.
- Funciones y limitaciones como promotor.
- Proceso para la organización, constitución, autorización y registro de una sociedad cooperativa.
- Documentación administrativa.
- Contabilidad administrativa.
- Práctica de una asamblea general.
- Levantamiento de actas y convocatoria.

- Historia del cooperativismo.
- Administración de empresas.
- Intervención de otras secretarías para la solución de conflictos.
- La comisión de organización y propaganda.
- Pago de impuestos.
- Administración general en las sociedades cooperativas.
- Situación nacional de las cooperativas.
- Falta de capacidad jurídica ante las instituciones de crédito.

#### 1.4 Documentación Cooperativa

- Solución de permisos
- Solución de cooperativistas de consumo de vivienda.
- Principios cooperativos.
- Responsabilidad de las sociedades cooperativas.
- Rendimiento de cooperativas.
- Función de los directivos
- Historia de las cooperativas
- Educación cooperativa.
- Registro de varias cooperativas ejidales en uno mismo.
- Beneficios de una sociedad cooperativa.
- Función de la comisión de previsión.
- Secretaría de Pesca y representantes federales

- Formación y organización desde el punto de vista administrativo.
- Control técnico.

### 1.5 Legislación Cooperativa

- Desarrollo de instructivos.

### 1.6 Formación Cooperativa I

- Capacitación para el trabajo
- Asalariados
- Obligaciones de cada comisión
- Comisiones y consejos
- Ley Federal de Cooperativa.
- Libros Sociales y Contables
- Administración de la cooperativa
- Mercadotecnia.

2. Temas de difícil comprensión en los diferentes tipos de cursos.

2.1 Formación Cooperativa II

- Principios cooperativos
- Ley General de Sociedades Cooperativas y su Reglamento.
- Trámites para constituir una cooperativa.
- Area contable.
- Cooperativas de producción, de consumo y de participación estatal.
- Conocimientos legales para acudir a los diferentes organismos que controlan la cooperativa.
- Procedimientos para la admisión de socios.
- Estructura Interna de una cooperativa.
- Organización jurídica de la cooperativa.
- Aspectos contables
- Funcionamiento del control técnico
- Consejo y Administración
- Gastos de fabricación
- Reparto de utilidades
- Reparto de rendimientos
- Manejo de las aportaciones
- Sucesión de Derechos del certificado de aportación en caso del fallecimiento del socio.
- Cambios del Consejo de administración
- Trámites a realizar ante las instituciones fomentadoras como la Secretaría del Trabajo, SECOFI, etc.

## 2.2 Formación Cooperativa I

- Administración y bases constitutivas.
- Derechos y obligaciones de los socios.
- El capital de cooperativas
- Educación cooperativa.

## 2.3 Contabilidad Cooperativa

- Catálogo de cuentas.
- La contabilidad y pérdida doble.
- Balances e inventarios.
- El activo y el pasivo
- Reservas legales
- El patrimonio social
- La personalidad jurídica
- Tipo de impuestos a declarar en cooperativas de consumo y producción.
- Porcentaje de la reserva
- Libros sociales y contables
- Impuestos a pagar a Hacienda.
- El IVA y lo referente a las cuotas del IMSS.
- Cuentas de catálogo.

## 2.4 Legislación Cooperativa

- Reparto de utilidades
- Funcionamiento de administración
- El capital de fondos sociales
- Cartas descriptivas.

## 2.5 Documentación Cooperativa

- Relaciones Exteriores
- Derechos y obligaciones
- Solicitud de acta y bases constitutivas
- Cómo está formada una cooperativa
- El artículo 36.
- La inconformidad que hay en cooperativas por una mala administración.
- Cooperativas de vivienda.
- Rendimiento de las sociedades cooperativas.
- Funcionamiento de la comisión técnica.
- Trámites para la excensión de impuestos.
- Registro Federal de contribuyentes
- Pago de impuestos.
- Regímenes de responsabilidad.

## 2.6 Administración Cooperativa.

- Fondos de Retiros de acuerdo al capital de los certificados de aportación y capital contable.
- Fondos de Prevención social.
- Sociedad Cooperativa de Productores.
- Semejanzas y diferencias de una cooperativa de consumo y de producción.
- Asalariados.
- Distribución de rendimientos.
- Diferenciación de cooperativa y asociaciones mer cantiles.
- Formación de sindicatos de asalariados.
- Elaboración de convocatorias.

- Integración cooperativa 230.
- Origen del cooperativismo
- Funcionamiento de las comisiones
- Aspectos contables de una cooperativa
- Cuestiones técnicas manejadas al interior de una cooperativa.
- Documentación y trámite para el funcionamiento de las cooperativas ante las autoridades.
- Planeación y Comunicación.
- Ley de Sociedades Cooperativas
- Empresas fomentadoras de las sociedades cooperativas.
- Facultades del Consejo de Vigilancia y Asambleas generales.
- Teoría y Doctrina Cooperativa.
- Control de contabilidad.
- Tipos de capitales de la sociedad cooperativa.



3. Temas que deberían ser profundizados en los diferentes tipos de cursos.

3.1 Formación Cooperativa II

- Distribución de rendimientos.
- Formas de registro de cooperativa frente a Instituciones gubernamentales.
- Libros sociales y contables.
- Tipos y Modalidades de las sociedades cooperativas.
- Elaboración de Actas.
- Levantamiento de actas y asentamiento en los libros.
- Derechos y obligaciones de las comisiones.
- Labores de un socio.
- Educación cooperativa
- Principios y estructura interna de una cooperativa.
- Funciones y gestiones que se deben realizar ante la STPS.
- Trámites cooperativos.
- Prevención social.
- Administración y consejo
- Fomento Cooperativo.
- Motivación de cooperativistas
- Administración de empresas
- Contabilidad e inventario
- Admisión de socios
- Distribución de excedentes.

- Revaluación de activos.
- Formación de Uniones o Confederaciones.
- Comprensión y adaptación de los capitales sociales.
- Capital social.
- Principios fundamentales del cooperativismo.
- Control de trabajadores.
- Forma y estrategias para evitar lleguen a ser socios sino conviene a la sociedad cooperativa.

### 3.2 Contabilidad Cooperativa

- Administración, organización y reglamento de una sociedad cooperativa.
- Capital en la cooperativa.
- Fondos sociales
- Patrimonio social
- Estado de resultados.
- Sindicalización
- Manejo de libros contables
- Educación cooperativa
- Temas fiscales
- Registro de cuentas manejadas al interior de la cooperativa.
- Balance de pérdidas y ganancias
- Impuestos a Hacienda
- Patrimonio social
- Tema del ISR
- Contabilidad o Partida doble.

- Asientos al libro Diario y mayor.
- Impuestos a las cooperativas.

### 3.3 Legislación Cooperativa

- Reparto de Utilidades
- Funcionamiento de administración
- Capital de fondos sociales.

### 3.4 Administración Cooperativa

- Movimientos de capital de acuerdo a la función de retiro.
- Producción de maquiladoras.
- Libros sociales y contables
- Documentación cooperativa.
- Obligaciones de cada consejo.
- Exclusión y liquidación de un socio.
- Administración contable
- Formación de una cooperativa
- Sociedad de intervención federal y estatal.
- Sociedad cooperativa de consumidores
- Distribución del rendimiento.
- Tipo o monto de las aportaciones de los socios.
- Aspectos contables y legales.
- Obligaciones y derechos de cada socio de nuevo ingreso.
- Elaboración e interpretación del estado financiero
- Organización y funcionamiento de una cooperativa.
- Cooperativas de producción y consumo.

- Bases constitutivas
- La organización de una cooperativa
- Previsión, planeación y comunicación
- Sanciones disciplinarias.
- Fondos sociales
- Consejo de Administración
- Asambleas generales y su procedimiento
- Teoría y doctrina de una cooperativa
- Diferencia entre empresa y cooperativa
- Inscripción al IMSS
- Tipos de Asamblea
- Ley y Reglamento de las Sociedades Cooperativas.

### 3.5 Métodos y Técnicas de Educación Cooperativa

- Cartas descriptivas
- Técnicas de instructores.

### 3.6 Documentación Cooperativa

- Libros sociales y contables
- Funcionamiento explícito de las cooperativas.
- Bases constitutivas
- Certificados de aportación
- Consejo de vigilancia
- Comisión de control técnico
- Revisión de cooperativas
- Libro fiscal
- Redacción de actas de asamblea
- Sociedad de cooperativas de consumo

- Necesidades de promoción
- Libros contables
- Asambleas generales
- Procedimiento de la SIPS para dictamen de actas.
- Actas de asamblea
- Agilización de calificación de actas levantadas
- La inspección periódica de las cooperativas
- Reparto de utilidades
- Información de cooperativas de vivienda.
- Inconformidad administrativa
- Principios cooperativos

### 3.7 Formación Cooperativa I

- Capital en las cooperativas
- Educación cooperativa
- Integración cooperativa
- La cooperativa y los socios
- El interés limitado al capital
- Formación de una cooperativa
- Obtención de recursos naturales
- Adhesión a las organizaciones cooperativas
- Administración y bases constitutivas
- Consejo Administrativo
- Organización y Administración de una cooperativa.

4. Material impreso de mayor utilidad para la comprensión de los temas y adecuados a las necesidades en los diferentes tipos de cursos.

#### 4.1 Administración Cooperativa

- Funciones de los órganos de la cooperativa
- Autorización y registro de una cooperativa
- Funcionamiento y administración de la cooperativa.
- Elementos de la dinámica administrativa
- Estructura de una cooperativa.
- Sobre las funciones de las comisiones y consejos.

#### 4.2 Contabilidad Cooperativa

- Manual de Contabilidad Cooperativa
- Documentos para la educación cooperativa

#### 4.3 Documentación Cooperativa

- La ley y el manual de documentación
- Formación para la cooperativa
- Ley y reglamento
- Manual de educación cooperativa
- Formación cooperativa

#### 4.4 Legislación Cooperativa

- Distribución de rendimiento.

#### 4.5 Formación Cooperativa II

- El reglamento social
- El funcionamiento de las comisiones
- El procedimiento para celebrar asambleas
- La ley general
- Recaudación de información
- Recaudación de impuestos
- El manual de formación cooperativa
- Realización de asambleas.

5. Material impreso de difícil comprensión en los diferentes tipos de cursos.

5.1 Administración Cooperativa

- Tipos de capitales de la sociedad cooperativa
- Libros sociales y contables
- Teoría y doctrinas cooperativas
- Facultades de consejo de vigilancia
- La ley de sociedades cooperativas y su reglamento
- Empresas fomentadoras de las sociedades cooperativas.
- Planeación y comunicación
- Documentación y trámites para el funcionamiento de las cooperativas ante las autoridades.
- Elementos de administración
- Etapas de previsión y planeación
- Impuesto sobre el IVA
- Sociedad cooperativa de productores
- Asalariados y distribución de rendimientos.

5.2 Contabilidad Cooperativa

- Libro de inventarios y balance
- Cuentas de catálogo
- Cómo determinar el estado de resultados.
- Tipo de impuestos a declarar en cada una de las cooperativas de consumo, de producción, de servicios y de pesca.
- Lo de Hacienda



- Cuotas del IMSS
- Reservas legales
- La teoría de la partida doble
- Patrimonio social
- Sobre balance.

### 5.3 Documentación Cooperativa

- Nombre de los órganos
- Registro Federal de Contribuyentes
- Pago de impuestos y los regímenes de responsabilidad.
- Funcionamiento de la comisión técnica.
- La interpretación de actitudes
- Elaboración de actas
- Exclusión de socios
- Cómo debe de actuar la STPS
- Lo referido al artículo 36
- Cuestionario de viabilidad
- Bases constitutivas.

### 5.4 Métodos y técnicas de educación cooperativa

- Las cartas descriptivas

#### Formación Cooperativa I

- Educación cooperativa
- El capital en las cooperativas
- Principios cooperativos
- Exclusión de socios y los derechos de los mismos.

- Los socios y las cooperativas.

## Formación Cooperativa II

- Principios cooperativos
- Tipos de cooperativas
- Trámites para construir una cooperativa en el área contable.
- Cooperativas de producción y de consumo.
- Cooperativas de participación estatal.
- Estructura interna.
- Información legal de diferentes organismos
- En los procedimientos de admisión de socios.
- El funcionamiento de control técnico.
- Gastos de fabricación.
- Cambio de consejo de administración.
- Proporción de reparto de los rendimientos, la asociación de derechos, certificado de aportación en caso de fallecimiento del socio.

**GRADO PROMEDIO DE ESCOLARIDAD PARA LA POBLACION DE  
15 AÑOS Y MAS, A FINES DE 1987**

POSICION CON RESPECTO A OTROS ESTADOS	ESTADO	GRADOS
1	Distrito Federal	8.47
2	Nuevo León	7.58
3	Baja California	7.32
4	Coahuila	6.83
5	Baja California Sur	6.76
6	Sonora	6.73
7	Tamaulipas	6.59
8	México	6.59
9	Morelos	6.47
10	Chihuahua	6.39
11	Jalisco	6.29
12	Sinaloa	6.12
13	Colima	6.06
14	Tlaxcala	5.99
15	Aguascalientes	5.97
16	Durango	5.84
17	Yucatán	5.74
18	Campeche	5.74
19	Nayarit	5.55
20	Quintana Roo	5.41
21	Puebla	5.27
22	Veracruz	5.25
23	San Luis Potosí	5.24
24	Tabasco	5.19
25	Hidalgo	5.08
26	Michoacán	5.05
27	Querétaro	5.00
28	Guanajuato	4.89
29	Guerrero	4.75
30	Zacatecas	4.67
31	Oaxaca	4.20
32	Chiapas	3.73
<b>T O T A L</b>	<b>REPUBLICA MEXICANA</b>	<b>6.17</b>

**ANEXOS VI**

**DATOS ESTADISTICOS DEL AMBITO SINDICAL**

**CUADRO No. 1**  
**CURSOS IMPARTIDOS EN 1988**

CONTENIDOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	TOTAL
Introd. al Sind.	1*	0	0	1/1*	2	1	1	1	1/1*	1	0	11
Part. de la Mujer en Act. Sind.		0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	2
Derecho Laboral	0	0	2*	1	0	1	0	1	0	0	0	5
Derecho Lab. Banc	0	0	0	2	1	0	1*	0	0	0	0	4
Negociación Colec.	0	0	0	0	1	3	1	2	0	0	0	7
El Edo. y sus Trab.	0	0	1*	0	0	0	1	1	1	0	0	4
Métodos y Téc. de Educación Obrera	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	2
Comunicación y Orat. para Dirig. Sind.	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	3
Economía Laboral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Otros (Seminario Nal. de Capac. Sind.)	0	0	0	0	0	1*	0	0	0	0	0	1
Total	1	0	4	6	5	7	4	5	4	4	0	40

\* Nota: De estos cursos no tiene información sobre la evaluación.

NECESIDADES DE FORMACION		
CURSO	ESTADOS	NECESIDADES PREVIAS
Introducción al Sindicalismo*	Veracruz, Guanajuato, Tabasco, S.L.P., Durango, Hidalgo y Tlaxcala.	Obtener conocimientos sobre el desarrollo del movimiento obrero en México. Actualización constante para contar con mejores elementos dentro de los sindicatos.
Participación de la Mujer en Actividades Sindicales	Nayarit y B.C.N.	Conocer la participación sindical y el derecho de la mujer trabajadora.
Derecho Laboral para Trabajadores bancarios	Nuevo León, Jalisco, Yucatán y Distrito Federal.	Ampliar los conocimientos de derecho laboral para trabajadores bancarios y más específicamente en los temas de condiciones generales de trabajo, seguridad e higiene y reparto de utilidades.
Derecho Laboral	Michoacán, Colima y Chihuahua	Actualización en cuanto a trámites de registro sindical y derecho procesal del trabajo.
Negociación Colectiva	Querétaro, Guerrero, Coahuila, Tamaulipas, Zacatecas, Michoacán y Chiapas.	Capacitación en el manejo de la revisión del contrato, emplazamiento, trámites ante autoridades y organizaciones internas. Conocer los derechos y obligaciones como trabajadores al servicio del estado.
El Estado y sus trabajadores	Yucatán, DF y Puebla	Conocer los derechos de los trabajadores al servicio del Estado.
Métodos y técnicas de la educación obrera	Puebla, y B.C.S.	Capacitar al personal en funciones de instrucción para fomentar las actividades sindicales y proporcionar una mejor integración grupal.
Comunicación y oratoria para dirigentes sindicales*.	Aguascalientes, Chiapas y Estado de México	Habilitación en el diálogo obrero-patronal. Capacitación en materia económica.
Economía Laboral	Campeche	Comunicación para intercambiar experiencias.

\* Nota: En estos cursos se presentaron necesidades de educación básica y cultura general, temas que no corresponden a los programas que ofrece la institución.

CUADRO No. 3 ASISTENCIA A LOS CURSOS

CURSO	No. PARTICIPANTES	%
Introducción al Sindicalismo	281	24
Participación de la mujer en actividades sindicales	88	7.5
Derecho Laboral	137	11.5
Derecho Laboral Bancario	66	5.5
Negociación Colectiva	384	29.5
El Edo. y sus trabajadores	90	7.75
Métodos y Téc. de Educación Obrera	66	5.5
Comunicación y oratoria para dirigentes Sind.	74	6.25
Economía Laboral	30	2.5
TOTAL	1180	100%

CUADRO No. 4 ESCOLARIDAD

Primaria incompleta	13	2%
Primaria	317	32%
Secundaria	241	24%
Técnicos	49	5%
Bachillerato	188	19%
Profesional	183	17%
Total	991	100%

CUADRO No. 5 CARGO LABORAL

Secretario general	140
Secretario del trabajo y conflictos	88
Secretario del interior	13
Secretario de finanzas	22
Secretario de educación	30
Delegados	88
Otro cargo sindical	165
Miembros de la base	143



## CUADRO No. 6

## PROMEDIO DE ESCOLARIDAD

ESCOLARIDAD	AÑOS DE ESTUDIO	PARTICIPANTES	TOTAL
PRIMARIA INCOMPLETA	3	13	39
PRIMARIA	6	317	1 902
SECUNDARIA	9	241	2 169
TECNICOS	12	49	588
BACHILLERATO	12	188	2 256
PROFESIONAL	17	183	3 111
TOTAL		991	10 065
		PROMEDIO	10.16 Años

1. Temas\* de interés no incluidos en el programa de los diferentes tipos de cursos.

- 1.1 Cursos de Negociación Colectiva

- Derecho Laboral
- Relaciones individuales de trabajo
- Cálculos del impuesto sobre la renta
- El reparto de utilidades
- Administración sindical
- La prima de antigüedad
- Ley del IMSS
- Procedimientos y Comisiones de higiene y seguridad.
- Capacitación y adiestramiento
- Aspectos relacionados a las vacaciones, incapacidades, cultura y deporte.
- Temas de propaganda y oratoria.

- 1.2 Cursos de Introducción al Sindicalismo

- Comparación de la Ley Federal del Trabajo con el contrato colectivo.
- Experiencias vividas por los iniciadores del Sindicalismo en México.
- La lucha por el poder sindical

---

(\*) No se refiere a los temas de los cursos, sino a las respuestas textuales de los participantes, esta nota es válida para todas las listas de este anexo.

- Negociación colectiva
- Procedimiento de Huelga
- La deuda externa del país
- El estado y sus trabajadores

1.3 Cursos de Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios.

- Prestaciones al personal
- Relaciones humanas y resistencia al cambio.

1.4 Cursos Básicos de Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales

- Organismo Sindical
- Ley Federal del Trabajo
- Leyes para sindicatos no asalariados

1.5 Cursos de Derecho Laboral

- Condiciones de riesgos y enfermedades
- Diferencias entre la Ley Federal del Trabajo y el Contrato Ley
- Enfrentamiento entre la Ley Federal del Trabajo y la Ley de Radio y Televisión.

1.6 Cursos: El Estado y sus Trabajadores

- Conflictos laborales
- Escalafón y sistema de retiro voluntario
- Políticas del Estado

250.

1.7 Curso Básico de Métodos y Técnicas de Educación Obrera.

- Impuestos
- Capacitación Sindical

1.8 Curso: Gestión Sindical

- La situación actual del movimiento obrero, su estructura, tendencias y su relación con organizaciones de otros países.
- Ley Agraria
- La historia de México.

1.9 Curso Modular sobre Sindicalismo Obrero

- Economía Laboral
- Comunicación
- Actuación Sindical Contemporánea.

2. Temas de difícil comprensión en los diferentes tipos de curso.

2.1 Negociación Colectiva

- Como elaborar un pliego petitorio
- El balance y costos de porcentaje de las cláusulas .
- La crisis
- Las industrias paraestatales
- La huelga
- Derecho laboral
- Economía (Referente al GATT, Desarrollo Estabilizador y al crecimiento del producto interno bruto).
- Administración
- Contrato colectivo de trabajo (concertación, rescisión y evaluación).

2.2 Introducción al Sindicalismo

- Los trabajadores y el desarrollo económico de México.
- Contenidos de tipo histórico
- Naturaleza y evaluación de la organización del trabajo.
- El liberalismo económico
- Aspectos sociales del derecho del trabajo
- Derecho público, social y privado
- El origen del sindicalismo en México.

- 2.3 Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios
  - Legislación Burocrática
  - Conceptos sobre política y estructura de las leyes.
  - Artículo 123 (Apartado A y B)
  
- 2.4 Curso Básico de Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales
  - Elaborar y complementar el discurso
  - Oratoria
  - Comunicación
  
- 2.5 Curso de Derecho Laboral
  - La formación sindical
  - Los derechos de preferencia, antigüedad y ascenso
  - Artículo 395
  
- 2.6 Curso El Estado y sus Trabajadores
  - Formación y registro de sindicatos.
  
- 2.7 Curso Métodos y Técnicas de Educación Obrera
  - Elaboración de objetivos de aprendizaje
  - Educación para adultos
  - Instrucción cultural
  
- 2.8 Gestión Sindical
  - Reparto de utilidades
  - Formación obrera

- La división del trabajo en el ámbito laboral
- Participación de la clase obrera en el contexto histórico nacional
- Inicio de los movimientos obreros
- Contenidos sobre materias jurídicas (términos legales)
- Constitución Política.

#### 2.9 Módulo sobre Sindicalismo Obrero

- Historia del sindicalismo en México
- Principios básicos del derecho procesal del trabajador.
- Conceptos básicos de Administración
- Negociación colectiva

3. Temas que deberían ser profundizados en los diferentes tipos de curso.

3.1 Negociación Colectiva

- Reparto de utilidades
- La revisión del contrato
- La huelga
- El pliego petitorio
- El procedimiento jurídico de la contratación colectiva
- Las tiendas sindicales
- Derecho Laboral
- Condiciones generales de trabajo
- El salario
- Economía
- Negociación colectiva
- Administración

3.2 Iniciación Sindical

- Gestión sindical
- Función sindical
- Ley Federal del Trabajo (art. 123)
- Antecedentes históricos en relación a la iniciación de agrupaciones sindicales.
- Antecedentes de luchas sindicales contemporáneas.
- Formación sindical
- Proceso Laboral
- Contrato Colectivo (PEMEX y STPRM)



- Aspectos sociales del derecho del trabajo
- La deuda externa
- Los orígenes del sindicalismo
- Los trabajadores y el desarrollo económico de México.
- Naturaleza y evolución de la organización del trabajo
- Modelos de desarrollo

### 3.3 Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios

- Condiciones Generales de Trabajo
- Legislación del trabajo bancario en el nivel reglamentario federal
- Legislación del trabajo en México
- Ley Federal del Trabajo al Servicio del Estado
- Código Federal de Procedimientos Civiles.

### 3.4 Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales

- historia del movimiento obrero sindical
- El papel del proletariado en la sociedad
- Comunicación

### 3.5 Derecho Laboral

- Escalafón
- Deducciones por INFONAVIT
- Impuestos sobre trabajo
- Salario Mínimo

256.

- Diferencia entre contrato ley y colectivo
- Planteamiento para mejorar las condiciones del contrato.

### 3.6 El Estado y sus Trabajadores

- Formación y registro sindical
- Ley Reglamentaria (apartado B)
- Sindicatos al servicio del Estado
- Impartición de justicia

### 3.7 Métodos y Técnicas de Educación Obrera

- Elaboración de objetivos de aprendizaje
- Educación Laboral

### 3.8 Gestión Sindical

- Contratos Colectivos
- Legislación e Historia Obrera
- Tabuladores sobre salarios
- Oratoria
- Seguridad Social
- Gestión Sindical
- Educación Obrera

### 3.9 Módulo sobre Sindicalismo Obrero

- Derecho procesal
- Derecho colectivo del trabajo

4. Material Impreso de Mayor Utilidad para la comprensión de los temas y adecuado a sus necesidades.
  
- 4.1 Curso de Negociación Colectiva
  - Documentos de Formación Sindical
  - Documentos Negociación Colectiva
  - La Constitución (Art. 123)
  - La Ley Federal del Trabajo
  
- 4.2 Cursos de Introducción al Sindicalismo
  - Manual de Introducción al Sindicalismo
  - El nuevo Derecho Mexicano del Trabajo (Mario de la Cueva)
  
- 4.3 Cursos de Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios.
  - Folletos con los artículos y leyes reglamentarias de los trabajadores.
  
- 4.4 Cursos Básicos de Comunicación y Oratoria para Dirigentes Sindicales (sin información)
  
- 4.5 Cursos de Participación de la Mujer en Actividades Sindicales.
  - Antología: Participación de la mujer en actividades sindicales.

258.

4.6 Cursos: El Estado y sus Trabajadores

- Esquema de la Constitución Política
- El cuadro sinóptico
- La Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

5. Material impreso de difícil comprensión en los diferentes tipos de cursos.
- 5.1 Cursos de Introducción al Sindicalismo
- Administración y Gestión Sindical
  - Derecho privado
- 5.2 Cursos de Derecho Laboral para Trabajadores Bancarios.
- La clasificación del Derecho
  - Legislación del Trabajo en México
- 5.3 Cursos de Derecho Laboral
- Derecho de antigüedad
  - Preferencia y ascenso
- 5.4 Cursos: El Estado y sus Trabajadores
- Sistema Social
  - Esquema de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- 5.5 Curso: Gestión Sindical
- Economía
  - Reparto de Utilidades

260.

5.6 Curso Modular sobre Sindicalismo Obrero

- Derecho Colectivo Laboral
- Derecho Procesal del Trabajo
- La cuantificación del contrato.

## **FUENTES CONSULTADAS**

## FUENTES CONSULTADAS

## LIBROS

ARCEO y García, **Curso Básico de Formación Sindical**, México. INET-Fundación Friedrich Ebert. 1980.

BARQUERA, H. **Reflexiones sobre la estructura y dinámica de proyectos de educación de adultos**. ERAJPANI/1, Michoacán, México. DEA-CREFAL, 1988.

BECERRIL, CARMEN, **La necesidad de vinculación de la formación profesional con la capacitación en el sector público laboral**. Tesis, Lic. en Psicología, UNAM. México. 1984.

BUENFIL, Burgos, **Aportes a un marco teórico para la caracterización de la escuela en México**. Tesina, Lic. en Pedagogía. UNAM, México. 1978.

CANO y Cano. **Primer curso de actualización cooperativa y de otras formas de organización social para el trabajo**. México, UCPEET-STPS. 1984.

CANO Jáuregui, **Visión del cooperativismo en México**, México. STPS. 1986.



CORREA Héctor, **Programas de educación ocupacional en países latinoamericanos, reseña de evaluaciones**, Montevideo, CINTERFOR-OIT. 1984.

ESPONDA, Blanca. **Fundamentos del cooperativismo. Curso a distancia. Unidad I. Las cooperativas.** México, - FONAPAS-INET-CONACCOOP. 1981.

GLAZMAN e Ibarrola, **Diseño de planes de estudio.** México, CISE-UNAM, 1980.

GUADARRAMA Y Luyando. **Curso básico de cooperativismo. Documento del participante.** México, INET/FONAPAS/CONACCOOP. 1981.

JARAMILLO, Machinandiarena, **Gestión cooperativa en la producción.** En cuadernos INET No. 17. México, INET - STPS. 1982.

OIT. **La educación obrera y sus técnicas, Manual de Educación Obrera.** Ginebra, Suiza, Oficina Internacional del Trabajo. 1975.

RALPH Tyler, **Principios básicos del currículo.** 5a. ed. BBAA, Argentina, Troquel, S.A. 1986.

SIMON, Fanny, **Métodos y técnicas de la enseñanza en educación sindical, para uso del educador.** 2a. Ed. - México, Organización Nacional Interamericana de Trabajadores. 1967.

UCPEET/STPS. **Información básica sobre las sociedades cooperativas en México.** México, STPS, abril 1989.

VALENCIA, Aguirre. **Evaluación de la capacitación. Revisión bibliográfica.** En colección cuadernos INET. No. 16, México, INET-STPS. 1982.

VARGAS, Eloisa. **Métodos y técnicas de educación cooperativa.** México, INET-PNUD-OIT, 1980.

VARGAS, Eloisa. **Métodos y técnicas de educación obrera.** en serie de Guías Técnicas de Formación Sindical - No. 1, México, INET-STPS. 1981.

WEISS, Carol, **Investigación evaluativa, métodos para determinar la eficiencia de los programas de evaluación.** México, Trillas, S.A. 1978.

**DOCUMENTOS OFICIALES STPS**

**STPS. Informe de Labores 1987-1988. México, STPS. 1988.**

**STPS-INET. Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.  
Memoria Sexenal. 1976-1982. México, STPS. 1982.**

**STPS-OIT. Convenios de la OIT ratificados por México.  
3a. ed. México, STPS 1982.**

**STPS-UCPEET. Informe estadístico de evaluación 1988.  
México, mimeo, 1989.**

## LEYES, DECRETOS Y REGLAMENTOS

México, Constitución Política de los Estados Unidos Mexi  
canos, 1988.

México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo. Dia-  
rio Oficial de la Federación. 25 de julio de 1974.

México, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, Dia-  
rio Oficial de la Federación. 29 de noviembre de  
1982.

México, Ley General de Sociedades Cooperativas 1938.

México, Ley Federal del Trabajo, STPS. 1988.

México, Reglamento Interior de la Secretaría del Trabajo  
y Previsión Social. Diario Oficial de la Federación.  
4 de marzo de 1983.

## CONFERENCIAS, SEMINARIOS Y CONGRESOS

AYALA, José. **Evaluación y autoevaluación; algunas reflexiones.** Ponencia presentada en el Encuentro sobre evaluación en proyectos de educación de adultos y de acción social. Michoacán, México, CREFAL, mimeo, no viembre 1985.

BENAVIDES, Luis. **La evaluación.** Ponencia presentada en el Encuentro sobre evaluación en proyectos de educación de adultos y de acción social. Michoacán, México, CREFAL, mimeo, 1985.

CANEDO y Castro. **Sistematización de la evaluación del modelo de educación diversificada para adultos,** Ponencia presentada en Encuentro sobre Evaluación en Proyectos de Educación de adultos y de acción social. Michoacán, México, CREFAL, mimeo, noviembre 1985.

CRUZ Gómez. **La educación cooperativa como factor para la promoción y consolidación de las empresas de este sector.** México, UCPEET, mimeo, 1985.

GARDUÑO , Juan. **La clase obrera en México.** Ponencia presentada al Seminario de la Educación Social para el Trabajo, México, UCPEET, 1984.

VAREA, Angeles. **Enfoques teórico-metodológicos de la evaluación en educación de adultos.** Michoacán, México. mimeo, presentado en CREFAL 1988.

ZUÑIGA, Leonel. **Seminario latinoamericano de evaluación de programas de alfabetización y educación de adultos.** Documento base, Bogotá, Colombia, CREFAL, mimeo 1986.

BURU Lizarza. La formación de promotores de base de programas de alfabetización. En serie Retablo de Papel No. 16, UNESCO-CREFAL, Octubre 1985, Michoacán, México.

OEA-CREFAL. Revista Interamericana de Educación de Adultos. Vol. II, No. 2, CREFAL 1988. Michoacán, México.

OEA-CREFAL. Revista Interamericana de Educación de Adultos. Vol. II, No. 1, CREFAL 1988, Michoacán, México.

ORTIZ, Tetlacuilo, ¿Cómo evaluar programas y cursos de capacitación o de adiestramiento?. En Revista Pedagogía para el adiestramiento. Vol. IX, No. 36, ARMO. julio-septiembre 1979. México.

ROJAS, Enrique. La creación de unidades de formación sindical. En revista pedagogía para el adiestramiento. Vol. X, No. 38, ARMO, 1980. México.

SANCHINELLI, René. De la educación tradicional a la educación participativa. En Revista del Centro Nacional de Productividad. Año IV, No. 10, México.

TORRES, Carlos. Hacia una sociología política de la evaluación de adultos. En revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Vo. 15, no. 3, CEE, 1985. Méx

UNESCO-CREFAL-OREALC, Enfoques y experiencias sobre evaluación en educación de adultos. Tr. Teresa Lima y Campos Gomien. En Serie Retablo de Papel. no. 17. CREFAL, 1988, Michoacán, México.



DICCIONARIOS

Diccionario de Filosofía. 2a. ed. Nicolás Abbagnano. Tr.  
Alfredo N. Galletti. México, FCE. 1974.

Diccionario de las ciencias de la educación. Sergio Sán-  
chez Cerezo. México, Nuevas Técnicas Educativas,  
S.A. 1983.

Diccionario de Pedagogía. Francisco Larrollo. México,  
Porrúa, S.A. 1982.

Diccionario Ideológico de la Lengua Española. 2a. ed. Ju-  
lio Cásares. Barcelona, España. Gustavo Gili, S.A.  
1987.

## CONTENIDO

PARTE I	Pág.
CONTEXTO INSTITUCIONAL	1
I.1 Antecedentes Institucionales	3
I.2 Acciones de Formación Desarrolladas por la UCPEET	8
I.2.1 La formación a miembros de organizaciones cooperativas y sindicales	11
I.2.1.1 Apoyo a la formación de los socios cooperativistas	13
I.2.1.1.1 Conclusiones	25
I.2.1.2 Apoyo a la formación de miembros sindicales	28
I.2.2.1 Conclusiones	37
PARTE II	
EL SISTEMA DE EVALUACION	41
II.1 Primeras Experiencias de Evaluación	45
II.1.1 Conclusiones	52
II.2 Características de la Evaluación	57
II.3 Partes Esenciales en el Proceso de Formación	62
II.3.1 Educación	63
II.3.2 Metodología	67
II.3.3 Instructores	73
II.3.4 Participantes	76
II.4 Estructura del Sistema de Evaluación	84
II.4.1 Etapas del proceso	88
II.4.1.1 Etapa de planeación	90
II.4.1.2 Etapa de ejecución	92
II.4.2 Elaboración de Instrumentos	95
II.4.3 Codificación y Análisis de la Información	99

	Pág.
PARTE III	
RESULTADOS DEL SISTEMA DE EVALUACION	103
III.1 En el Ambito de las Sociedades Cooperativas	105
III.1.1 Datos obtenidos de la etapa de planeación	106
III.1.1.1 Observaciones de la etapa de planeación	110
III.1.1.2 Conclusiones de la etapa de planeación	114
III.1.2 Datos obtenidos de la etapa de ejecución	116
III.1.2.1 Observaciones de la etapa de ejecución	122
III.1.2.2 Conclusiones de la etapa de ejecución	125
III.2 En el Ambito de las Organizaciones Sindicales	127
III.2.1 Datos obtenidos de la etapa de planeación	129
III.2.1.1 Observaciones de la etapa de planeación	132
III.2.1.2 Conclusiones de la etapa de planeación	136
III.2.2 Datos obtenidos de la etapa de ejecución	139
III.2.2.1 Observaciones de la etapa de ejecución	146
III.2.2.2 Conclusiones de la etapa de ejecución	148
III.3 Observaciones Generales	150
PARTE IV	
ALTERNATIVAS DE SOLUCION	155
IV.1 Programa Permanente de Capacitación y Actualización de Instructores	157
IV.2 Consolidación del Plan de Formación	171
IV.3 Programa de Expansión	175
IV.4 Actividades de Seguimiento	186

	Pág.
<b>ANEXOS:</b>	
I Relación de Reactivos	188
II Instrumentos de Evaluación	196
III Formatos de Codificación	204
IV Reporte de Evaluación	207
V Datos Estadísticos del Ambito Cooperativo	216
VI Datos Estadísticos del Ambito Sindical	243
<b>FUENTES CONSULTADAS</b>	<b>261</b>