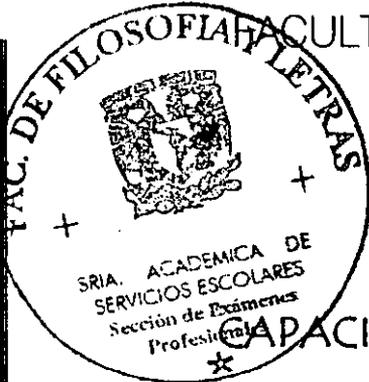




UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO



FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA
EN EL ÁMBITO RURAL



COLEGIO DE PEDAGOGÍA
TESINA QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGÍA
PRESENTA:

ANA MARÍA GRANADOS ESTÉVEZ

Asesora: Lic. Margarita Lehne



29/1/12

México, D.F.

No. 100
[Signature]

2007



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 esta 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.

DEDICATORIAS

A MI FAMILIA

Por hacer de mi sueño una realidad.

A MI TODAVÍA ESPOSO

Porque antes que ser mi esposo, eres mi mejor amigo.

Aunque no estemos juntos... ya sabes que cuando resé por los seres que amo... tú siempre estarás incluido en ellos.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS

- ... por que día tras día disfruto de lo maravillosa que es la vida.
- ... por darme la oportunidad de crecer en una familia realmente maravillosa.
- ... por permitirme ser feliz.

A MI FAMILIA

- ... por brindarme AMOR, CONFIANZA y APOYO... todo lo que un ser humano necesita para desarrollarse en plenitud.
- ... por mostrarme cual es el camino que nos conduce directo a la felicidad, a través de su ejemplo.

A USTED MARGARITA

- ... por ser una gran persona y maestra.
- ... por el tiempo y esfuerzo invertido en este trabajo.

A UN AMIGO ESPECIAL... RENÉ

- ... porque te encontré justo en el momento en el que te necesitaba.
- ... porque me enseñaste a conocer las distintas formas que el AMOR tiene para manifestarse.
- ... porque le pusiste la sal y la pimienta a mi vida.

INDÍCE

INTRODUCCIÓN	9
Capítulo 1	
1.1 EL INCA RURAL	
1.1.1 ¿Qué es el INCA RURAL?	2
1.1.2 Antecedentes históricos del INCA RURAL	4
1.2 LA EDUCACIÓN DE ADULTOS	
1.2.1 Introducción	6
1.2.2 El adulto	7
1.2.3 Concepto de educación de adultos	9
1.2.4 El aprendizaje del adulto	10
1.2.5 Modalidades de la educación de adultos	12
1.2.6 Esquemas y sectores de la educación de adultos	14
1.3 LA CAPACITACIÓN	
1.3.1 Antecedentes históricos de la capacitación	15
1.3.2 Concepto de capacitación	17
1.3.3 Proceso de capacitación	19
1.3.4 Tipos de capacitación	20
1.3.5 Modalidades de la capacitación	22
1.3.6 Visión constructivista	24
1.3.7 Marco legal de la capacitación	25
1.4 MODELOS DE LA CAPACITACIÓN RURAL	
1.4.1 Modelo tradicional	29
1.4.2 Modelo Ecológico-Humanista	30

Capítulo 2

2.1 CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA

2.1.1 Introducción 33

2.1.2 Capacitación en alternancia en Francia 34

2.2 EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA

2.2.1 Educación Técnica 38

2.2.2 Los sistemas de capacitación 41

2.3 LAS COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

2.3.1 Introducción 43

2.3.2 Diagnóstico de la capacitación en México y las propuestas de reforma que de esto se desprenden 44

2.3.3 Sistema Normalizado de Competencia Laboral 47

2.3.4 Sistema de Certificación de Competencia Laboral 48

2.4 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN RURAL INTEGRAL Y LOS SISTEMAS DE NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL 52

Capítulo 3

3.1 CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA EN EL INCA RURAL.

3.1.1 La concepción de la capacitación 57

3.1.2 Orientaciones metodológicas de la formación en alternancia que se aplica en el sector rural 58

3.2 TRES EXPERIENCIAS

3.2.1 Introducción 60

3.2.2 Metodología 61

3.2.3 Caso S.S. S. "Lucha Unida". Santa Cruz Mixtepec, Zimatlán, Oaxaca 65

3.3 APORTES DE LAS EXPERIENCIAS PILOTO

3.3.1 A la capacitación rural 73

3.3.2 Al Sistema Normalizado de Competencia Laboral 74

CONCLUSIONES 77

Anexos

ANEXO 1 82

ANEXO 2 83

BIBLIOGRAFÍA 84

INTRODUCCIÓN

Los primeros indicios de la capacitación los encontramos en las antiguas civilizaciones, las cuales transmitían sus conocimientos y habilidades en forma directa. Una persona experimentada proporcionaba información necesaria para desarrollar algún oficio, a un novato que, después de un largo periodo, podía hacerse cargo del trabajo.

Más cercanos a nosotros encontramos el sistema al que debía integrarse todo aquél que aspirara a ser considerado 'maestro'. El maestro era propietario de la herramienta y la materia prima, tenía a su cargo a los oficiales que realizaban el trabajo bajo su supervisión y a los aprendices, a quienes únicamente se les daba comida y alojamiento, y la oportunidad de aprender el oficio en cuestión. Al cabo de un lapso no definido, y una vez que el aprendizaje se hubiese realizado, se les consideraba oficiales y podían recibir una paga.

Es hasta los inicios de la revolución industrial que el fenómeno de la capacitación para el trabajo tiene un desarrollo acelerado; ha sido producto del impacto del avance tecnológico que genera la necesidad de producir mano de obra especializada y dirigentes empresariales de primera.

La celeridad del desarrollo científico y tecnológico, y este sistema de aprendices no satisfacía la necesidad cada vez mayor de personal que tuviera los conocimientos y las habilidades que el proceso de industrialización exigía. Por otra parte, este proceso desencadenado por el progreso industrial, provocó paradójicamente desempleo al sustituir a los artesanos por maquinaria, pero también se produjo la incongruencia entre los requerimientos de la mano de obra y la oferta carente de la preparación necesaria; además de otros problemas colaterales como altos índices de accidentes de trabajo y baja productividad.

El proceso de industrialización comenzó a generarse en las grandes ciudades y la población rural inició su migración hacia ellas en busca de oportunidades de empleo. Paralelamente, el desarrollo de la industria comenzó a fortalecer una infraestructura de comercio y servicio que venía a apoyar el crecimiento del sector secundario de la economía.

Fueron muchas las causas que originaron el establecimiento sistemático de la capacitación para los trabajadores, entre ellas: relaciones obrero-patronales, impacto de la automatización y mecanización de los procesos de producción, el auge de las concepciones desarrollistas que relacionaban capacitación como sinónimo de desarrollo.

Es importante señalar que el objeto de estudio de este trabajo se encuentra en la propuesta que presenta la capacitación en alternancia en lo concerniente a la metodología y el método de enseñanza /aprendizaje. El cual es retomado y puesto en práctica por el INCA RURAL.

Hemos hablado de los orígenes de la capacitación, un concepto tan antiguo como el propio hombre, vemos que resurge hoy como una necesidad imperante de nuestra sociedad tecnologicada; sin embargo su definición no se ha establecido.

Para efectos de este trabajo la capacitación es entendida como "una forma educativa cuyo propósito fundamental es provocar cambios en las habilidades intelectuales, las destrezas manuales, los conocimientos, las aptitudes y las actitudes de las personas que ya ocupan un puesto de trabajo o que piensan ingresar en él".

Como modalidad educativa la capacitación se encuentra ubicada dentro de los sistemas educativos no formales, como una forma de educación de adultos.

La educación no formal es entendida como "aquella actividad educativa ajena al Sistema educativo legalmente establecido", y la educación de adultos son "todas aquellas actividades que van dirigidas a las personas que han superado la edad correspondiente a la etapa de escolaridad obligatoria"². Estas actividades deben capacitar a los individuos para que comprendan la sociedad en que viven y para adaptarse a ella potenciando al máximo sus posibilidades profesionales, sociales y humanas; ellas han de ayudar al adulto a participar de forma activa y consciente en todos los ordenes de la vida social.

En este trabajo se revisaron distintos conceptos y formas de ver a la educación de adultos y en todos ellos existe un punto coincidente el cual Paz describe perfectamente "La educación debe permitir al adulto conocer sus derechos y deberes y a comprender la sociedad en la cual está inserto; además debe permitirle analizar el sistema económico, social y político que impera a su alrededor para contribuir a su mejoramiento y a la transformación de sus imperfecciones"³.

La capacitación rural se concibe dentro del conjunto de actividades conocidas como desarrollo de la comunidad, extensionismo agrícola, desarrollo integral comunitario y capacitación campesina.

A grandes rasgos lo que persigue este tipo de capacitación es disminuir la marginación de grandes núcleos campesinos, mejorar la calidad de vida ellos, a través del incremento de la productividad del sector agrícola, para ello se considera necesario dotar al productor de los conocimientos técnicos necesarios para sacar el máximo provecho de los implementos y las tecnologías que se les brindan.

Una de las instituciones gubernamentales encargadas de proporcionar capacitación al sector rural es el Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (INCA Rural, A.C.), cuya misión es fortalecer las capacidades de innovación y aprendizaje de las unidades económicas rurales y su flexibilidad competitiva ante el entorno, como base de la sustentabilidad económica, social y ecológica del desarrollo rural.

El quehacer del instituto descansa en la vinculación y concertación con las organizaciones de productores, las instituciones federales y con los gobiernos de los estados, abarca los aspectos técnicos, operativos y financieros de toda la actividad capacitadora.

En el INCA Rural la capacitación es entendida como "la educación para el trabajo, es decir, el proceso intencional de formación teórico-práctico de un trabajador, acerca de su proceso y problemática de trabajo"⁴; la capacitación se encuentra orientada a que los sujetos generen y obtengan aprendizajes correspondientes a la realidad, que desarrolle aptitudes para el dominio consciente de su trabajo.

Desde que se constituyó la institución, se han diseñado y desarrollado nuevas formas de propiciar la efectividad en la capacitación, el éxito que se ha logrado a través de estos años se debe en parte a los programas propuestos por la institución y en mayor medida a los productores que se han responsabilizado de su propio desarrollo.

¹ SANTILLANA: Diccionario de las ciencias de la educación. México, SANTILLANA, 1998, pág. 453

² PAZ, XESÚG B: Educación de adultos y educación permanente. Barcelona, HUMANITAS, 1984, pág. 25

³ *Ibidem*, pág. 12

⁴ DUCH GARY, IRENE Y RUBÉN REYES RAMÍREZ: Hacia la concepción teórico-metodológica de la capacitación. SARH-INCA RURAL. PNUD-FAO, México, 1987, pág. 5

El Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (INCA Rural, A.C.), atendió la invitación del Programa "Calidad Integral y modernización" (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), para participar en las actividades de la segunda visita a México del DR. Bertrand Shwartz, en agosto de 1995.

Como resultado de los trabajos realizados con el Dr. Bertrand Shwartz, se solicitó a las instituciones participantes, presentar nuevos proyectos que propusieran la aplicación de la estrategia de Formación en Alternancia para la emergencia de la Competencia Laboral, contribuyendo a la retroalimentación del trabajo en el que se encuentran comprometidos los Comités de Normalización del Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

La respuesta a esta solicitud, dio origen a las experiencias piloto que llevo a cabo el INCA Rural. En tres empresas rurales del sector social de los estados de Coahuila (SSS "Villa de Bilbao"), Oaxaca (SSS "Lucha Unida") y Yucatán (SSS "Tinkin Kunah Ixi'Im").

En las experiencias piloto para la emergencia de competencia laboral que se llevaron a cabo, se pretendía identificar y desarrollar (hacer emerger) las competencias requeridas en esos sectores productivos; a través de un proceso de investigación/acción participativa, esencialmente inductivo.

Es importante señalar que lo que se pretendía con la puesta en marcha de las experiencias piloto, no consistía en probar un modelo de formación en alternancia, ni un método funcional para la definición de competencias laborales. Por el contrario, se constituyó como un proceso de construcción metodológico para la identificación de elementos clave para la construcción de una formación en alternancia, que enfrentará los desafíos de las necesidades de capacitación de los sectores productivos rurales.

La educación en alternancia es considerada por el sistema educativo como una modalidad de organización de la enseñanza/aprendizaje que está diseñada para los niveles preprofesionales y profesionales, esta tiene el propósito de vincular la formación teórica con períodos de prácticas reales, alternando unos con otros.

La formación en alternancia es entendida como "un proceso pedagógico que postula el paso de lo concreto a lo abstracto, de lo abstracto a lo abstracto sistematizado (teoría), y de ahí nuevamente a lo concreto para reiniciar el proceso, hasta lograr competencias básicas, genéricas y específicas"⁵; además, es reconocida como un medio para producir conocimientos partiendo de los que los individuos ya saben y, por tanto, sin un procedimiento único para su aplicación.

En realidad se trata de procesos de investigación/acción con la participación activa de los interesados, donde el objeto de conocimiento se centra en el trabajo mismo, así como en las competencias necesarias para realizarlo y desarrollarlo.

Para el INCA Rural la capacitación en alternancia es ante todo, una forma de educación referida a procesos de trabajo.

La Institución retoma la experiencia que tuvo el Dr. Brentad Shwartz en Francia.

* La triple SSS, determina la figura jurídica de la microempresa. La Sociedad de Solidaridad Social, es aquella que se constituye con un patrimonio de carácter colectivo, cuyos socios son personas físicas de nacionalidad mexicana - en especial ejidatarios, comuneros, campesinos sin tierra, parvulista - que destinen una parte del producto de su trabajo a un fondo de solidaridad social y que podrán realizar actividades mercantiles.

⁵ INCA RURAL-CONOCER-CIMO. Avances metodológicos y primeras enseñanzas de las experiencias piloto. Experiencia piloto para la emergencia de competencia laboral en microempresas rurales. INCA RURAL-CONOCER-CIMO, México, s.a., pág. 36

En septiembre de 1997 ingrese al Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, en la Dirección Técnica, para realizar el Servicio Social; una vez cubiertas las 480 horas necesarias para cumplir con este requisito para la titulación, me quede a trabajar unos cuantos meses.

En todo el tiempo que tuve la oportunidad de estar en esa institución, aprendí aspectos importantes sobre los procesos de capacitación y del medio rural. De todos los proyectos y cursos que se manejaban en la institución hubo uno en particular que llamo mi atención el llamado "Experiencias piloto para la emergencia de competencia laboral en microempresas rurales", este proyecto estaba a cargo de la Dirección de Operación y Seguimiento de Programas, por lo que la Dirección Técnica no participo, y esta era el área a la que estaba adscrita; esta es la razón la que no pude participar en las experiencias piloto.

La importancia de este proyecto, radica en lo novedoso de su propuesta, presenta un nuevo método y metodología para la capacitación rural.

A pesar de no participar en este proyecto, cuento la información que da cuenta de cómo se planeó y se llevo a cabo el desarrollo de las tres experiencias; y junto con el hecho de haber trabajado en la institución me da los elementos necesarios para poder reflexionar en torno al desarrollo de este proyecto y las aportaciones que trajo a la capacitación rural.

Este trabajo no pretende ser un análisis, es en todo caso una revisión de cómo se adoptó la propuesta que hace la capacitación en alternancia en lo concerniente a los procesos de enseñanza /aprendizaje, aplicados al sector rural. Con esto, lo que se busca, es invitar a la reflexión entorno a las aportaciones que esta propuesta hace a los métodos tradicionales de la capacitación. Además, de ser un medio que permita dar a conocer como se trabaja la capacitación rural, sector de la educación de adultos que hasta nuestros días no es muy conocido, en consecuencia tan poco es trabajado por los pedagogos.

Para efectos de esta revisión, el trabajo se encuentra estructurado en tres capítulos.

En el primero de ellos, se presenta la información que permite identificar quién y a que se dedica el INCA Rural; se hace una pequeña revisión de lo que es la educación de adultos y de algunas modalidades que la comprenden; en lo que toca a la capacitación hacemos una breve revisión acerca de su concepción, tipos, modalidades, procesos y su marco legal; así mismo, se presentan los dos modelos que predominan en la capacitación rural.

En el segundo, se realiza una breve presentación del origen de la formación en alternancia, su concepto, sus principios; en lo que concierne a las competencias laborales en México, se presenta el diagnóstico de la capacitación en México y las propuestas de reforma que de esta se desprenden, y los sistemas que se encargan de la normalización y certificación de las competencias laborales; así mismo, se presenta el modelo de educación basado en normas de competencia.

En el tercero, se presenta la concepción de capacitación en alternancia que maneja el INCA Rural; la metodología utilizada en las tres experiencias; y específicamente el caso de la experiencia de la SSS "Lucha unida", Santa Cruz Mixtepec, Zimatlán Oaxaca; los aportes que dejaron estas experiencias piloto y las reflexiones que se desprenden de la formación en alternancia que desarrollo la institución.

“Es el actuar humano el que transforma la naturaleza para crear mejores condiciones de existencia y el que forma y mantiene instituciones que permitan a individuos y sociedades la convivencia en paz en la superación constante”

Programa de desarrollo educativo 1995 - 2000

Capítulo I

1.1 - EL INCA RURAL

1.1.1 ¿QUÉ ES EL INCA RURAL?

El Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C., es una institución especializada en la materia de *capacitación rural*, cuya misión es fortalecer las capacidades de innovación y aprendizaje de las unidades económicas rurales y su flexibilidad competitiva ante el entorno, como base de la sustentabilidad económica, social y ecológica del desarrollo rural.

Dado su carácter de asociación civil y empresa de participación estatal mayoritaria, no persigue fines de lucro y asocia a la mayor parte de las instituciones que contribuyen al desarrollo del sector agropecuario. Como institución, está sectorizada a la Secretaría de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Rural.

Desde su creación, en 1973, el INCA Rural ha adquirido suficiente experiencia y capacidad técnica y material para responder eficientemente a los requerimientos en materia de capacitación y formación de recursos humanos.

El quehacer del instituto descansa en la vinculación y concertación con las organizaciones de productores, las instituciones federales y con los gobiernos de los estados, abarca los aspectos técnicos, operativos y financieros de toda la actividad capacitadora.

Los objetivos que persigue son:

- ✦ Impartir capacitación a los productores rurales y sus organizaciones, en aspectos técnico-productivos, gerenciales y organizativos con objetivo de contribuir al cambio tecnológico de los procesos productivos, la emergencia de competencias laborales de los productores y al desarrollo rural sustentable.
- ✦ Proporcionar capacitación al personal de las instituciones públicas y privadas, con el fin de mejorar la calidad de los servicios que prestan al sector rural.
- ✦ Diseñar, elaborar, y distribuir toda clase de material didáctico, con el propósito de apoyar los procesos de capacitación, extensión, asistencia técnica y transferencia tecnológica en el medio rural.
- ✦ Diseñar, operar y evaluar servicios de capacitación, con el fin de apoyar programas de producción, transformación, comercialización y financiamiento de las actividades agropecuarias.

- ✦ Realizar actividades de investigación básica y educativa con objeto de desarrollar metodologías de capacitación.
- ✦ Establecer y operar centros regionales de capacitación y bibliotecas especializadas en la materia.

La misión que persigue es:

- ✦ Promover la creatividad de la Población Rural como sustento del desarrollo rural, en su diversidad cultural y agroecológica.
- ✦ Fortalecer las capacidades de innovación y aprendizaje de las unidades económicas rural y su flexibilidad competitiva ante el entorno, como base de la sustentabilidad económica, social y ecológica del desarrollo rural.
- ✦ Fungir en un esquema federalizado como entidad del Gobierno Federal, especializado en el diseño y conducción de procesos de capacitación a escala de empresa, región, estado y país.
- ✦ Desarrollar metodologías de capacitación que sirvan como sustento de su actividad.

Productos y servicios que ofrece:

- ✦ Diseño, formulación, instrumentación y gestión de programas y metodologías de capacitación.
- ✦ Selección, registro y contratación de facilitadores e instructores con experiencia técnica y profesional en los diferentes materiales de capacitación.
- ✦ Desarrollo de contenidos y elaboración de materiales didácticos impresos y audiovisuales para los diferentes programas de capacitación.
- ✦ Centros regionales con infraestructura y servicios apropiados para la capacitación.

Su marco jurídico:

El Instituto, se rige en su carácter de Asociación Civil por su Acta Constitutiva y por los Estatutos que establecen sus atribuciones, gobierno y funcionamiento. En su carácter de entidad paraestatal, se rige por: la Ley General de Entidades Paraestatales; Ley de Ingresos y Egresos de la Federación; Ley de Contabilidad y Gasto Público; el acuerdo mediante el cual se autorizan modificaciones y adecuaciones a los estatutos del Centro Nacional de Capacitación del Sistema de Crédito Rural, A. C., cambiando su denominación a Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. y ampliando sus funciones de capacitación al sector campesino del país, publicado por el titular del Ejecutivo Federal en el diario Oficial de la federación, con fecha 21 de octubre de 1981. El acuerdo de Sectorización del Instituto en la Secretaría de Agricultura y Recursos Hidráulicos (ahora SAGAR), publicado en el diario oficial de la federación de septiembre 3 de 1982 y demás disposiciones jurídicas aplicables como entidad de participación estatal mayoritaria.

1.1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DEL INCA RURAL

El Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (INCA Rural, A. C.) es creado en 1973 como el Centro Nacional de Capacitación de la Banca Oficial del Sector Agropecuario, A.C (CENAC -BOA, A. C.), surge por la necesidad de dar capacitación a los inspectores de campo, que formaban parte de la plantilla de empleados del Banco de Crédito Agrícola, del Banco de Crédito Ejidal, del Banco Nacional Agropecuario, de la Aseguradora Nacional Agrícola y Ganadería, de CONAFE, FIRA y Nacional Azucarera.

Al mismo tiempo que nace el CENAC-BOAC se fusionan el Banco de Crédito Agrícola, el Banco de Crédito Ejidal y el Banco Nacional Agropecuario y se convierten en la Banca Oficial, lo que hoy es el Banco de Crédito Rural.

Surge con una estructura conformada por una Junta Directiva, presidida por el Director de Crédito de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público (SHCP) y una serie de vocalías formadas por la Secretaría de Agricultura y el resto de las asociadas.

La principal inquietud era dar capacitación a los empleados de las asociadas en lo referente a créditos y montos refaccionarios. Para la elaboración de algunos programas e implementación de algunos cursos, se contaba con apoyo del colegio de posgraduados de la Escuela Nacional de Agricultura de Chapingo. Tras un arduo trabajo se lograron detectar las distintas necesidades de los empleados, a partir de ello se implementaron una serie de cursos dirigidos a los inspectores de campo: de evaluación, de perfeccionamiento secretarial, relaciones humanas y manejo de grupos.

Es así como se inician las actividades de capacitación del CENAC-BOA y las oficinas se encontraban ubicadas en la calle de Nuevo León, cerca de Insurgentes y viaducto.

El 21 de octubre de 1981 es modificada su denominación deja de ser el Centro Nacional de Capacitación de la Banca Oficial del Sector Agropecuario, A.C (CENAC -BOA, A. C.), se transformo en el Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (INCA Rural, A. C.), amplía sus funciones de capacitación, a los técnicos y productores del sector campesino del país.

Esta modificación tiene su antecedente en el año de 1977, cuando en Yucatán se presenta un problema para el gobierno del estado y el banco; el problema se encontraba en la lista de acreditados, los nombres de la mitad de la lista pertenecían a personas ya fallecidas. El gobierno del estado invito al CENAC-BOA a participar para encontrar la solución a esto.

El CENAC-BOA, estudio el problema y encontraron la solución vía la capacitación, para que los productores hicieran mejor uso del crédito y de los demás aspectos productivos; y no se hallaran en la necesidad de hacer este tipo de acciones, para obtener más dinero. Gracias a esto el

problema logro resolverse y se entablo una buena relación entre los técnicos y campesinos, con el CENAC-BOA.

Pero al realizarse estas acciones el CENAC-BOA se desvió de sus estatutos, los cuales sólo contemplaban la capacitación de los empleados de la Banca Oficial, por lo que hubo que modificar los estatutos y así el CENAC, adquirió el apellido de rural, que hasta la fecha conserva; el concepto de rural se integro pensando en el desarrollo rural.

El Instituto ha pasado por una serie de modificaciones y se ha adaptado a las políticas de cada nuevo gobierno; así también, su existencia se ha visto amenazada en varias ocasiones, la primera de ellas fue en 1988, las actividades que llevaba acabo el INCA las asumiría la Secretaría de Agricultura, a través de su Dirección General de Organización de Productores. Se atraviesan las elecciones y esto queda en el archivo.

A pesar de que el INCA era una institución de nivel nacional, no era conocido en la mayor parte de la República; por la firma de varios acuerdos y de la alianza con SAGAR, es que se logra el reconocimiento en todo el país.

Para 1989 se piensa en la reorganización de la institución, además de implementar una serie de programas que atendieran las principales demandas de los productores y de las asociadas. Dentro de estas demandas se encontraban las de las instituciones de fomento, pues estaban dejando de existir; para dar solución a estas demandas se construyo un proyecto de capacitación para el apoyo a la *Transferencia de Entidades Públicas y Paraestatales*.

En las demandas de los productores se encontraban la formulación de proyectos y la organización; esto se derivo de la modificación de la Ley Agraria; para dar solución a esto se creo el Programa de Técnicos para la Atención de Ejidos Marginados. A partir de estos problemas se genero la posibilidad de que los ejidos contaran con técnicas que les ayudarán a la organización y formulación de sus proyectos y el desarrollo de los mismos.

Hasta antes de llegar a estos proyectos, en el INCA la capacitación había estado ligada al desarrollo metodológico del mismo instituto; la implementación de estos proyectos dieron la pauta para desarrollar una metodología, un perfil de lo que debería ser un técnico vinculado con las organizaciones de los productores.

1992, nuevamente existe la posibilidad de que el INCA deje de existir; tras un año de negociaciones, la continuidad del INCA se veía condicionada, esto lleva a una reestructuración a fondo implicando la cancelación de plazas administrativas, reformulación de proyectos y el proyecto final de la institución.

En este momento lo que más se demandaba por parte de las organizaciones resolver el problema de la administración de los proyectos, la formación de dirigentes. Esto llevo a que se diseñaran tres proyectos: Formación de dirigentes de las empresas campesinas, cursos de acuerdo a la

demanda y el programa de formación empresarial, con un catálogo de cuarenta y tantos cursos; muchos de estos cursos ya estaban diseñados desde los inicios del INCA, sólo hubo que revisarlos y realizarles las adecuaciones necesarias para ponerlos en marcha.

En 1993 y 94, los dirigentes de la institución, se dan cuenta que el INCA ya no puede subsistir con un proyecto propio, aunque este estuviera vinculado con la Secretaría de Agricultura, tenía que buscar más apoyos y vender servicios, para lograr obtener una estabilidad. Es así, como se encuentra con un programa que se encargaba de desarrollar la Secretaría del Trabajo el programa llamado Calidad Integral y Modernización (CIMO), con esto se logró vincular directamente el desarrollo de los programas y cursos con los productores. Actualmente se sigue teniendo apoyo y trato con la Secretaría del Trabajo.

A lo largo de la vida del INCA son tres los principales problemas con lo que ha tenido que luchar: su ubicación como figura paraestatal dentro del sector agropecuario, su relación con las asociadas y los problemas de trabajo directamente con los productores.

"El INCA Rural ha sido uno de los pocos instrumentos del gobierno, de vinculación con los productores, en términos no de una venta de servicios, sino de captar las demandas y necesidades de los productores para ofrecer alternativas de apoyo y de fomento, porque sí hay muchas instituciones que ofrecen servicios, y que tienen técnicos, pero que tienen técnicos para vender servicios, no tienen técnicos adecuados a las necesidades de los productores. Y en ese sentido, ha sido una institución muy vinculada a la demanda de los productores, y es una institución que, por ese motivo, por ese simple hecho, es de reconocerse nacionalmente"⁶⁷.

Para ver la organización de la institución a nivel de Oficinas Centrales y Nacional ver anexo 1 y 2.

1.2 EDUCACIÓN DE ADULTOS

1.2.1 INTRODUCCIÓN

Hace muchos años un filósofo describió a la educación como la más grande aventura humana. Hasta nuestros días la educación sigue siendo la gran aventura humana en permanente crisis y transformación.

⁶⁷ PEAR MUANGOS, JORGE: 25 Años de historia en seis voces. El INCA Rural en la modernización del campo y la concertación. social. Conferencia del 25 aniversario del INCA Rural, México, INCA Rural, 1998.

Definir a la educación es una tarea compleja en la que ni los expertos están plenamente de acuerdo. El hombre cambia constantemente y con él se modifican sus circunstancias, sus aspiraciones; en cada época y cada pueblo a creado un propio concepto.

Para poder entender como se define a la educación es necesario partir del "análisis etimológico de la misma palabra; la palabra educación proviene fonética y morfológicamente, del latín *educare* que significa conducir, guiar, orientar, y semánticamente se entiende como la acción de hacer salir, extraer, dar a luz"⁷. Con estos elementos podemos entender en un primer momento a la educación como la acción de guiar o conducir a un sujeto.

Una de las definiciones más generales que se han hecho de educación es aquella que hace referencia a la transmisión de los conocimientos (religiosos, normas morales y sociales, culturales, modos de vida, etc.) de la generación adulta a la generación joven.

La definición inmediatamente que nos encontramos en un diccionario común de la lengua española, hace referencia a la educación como el "proceso por el cual una persona desarrolla sus capacidades, para enfrentarse positivamente a un medio social determinado e integrarse a él"⁸.

Durkheim, define a la educación como la formación de la persona no como la hizo la naturaleza, sino como la requiere la sociedad.

Kant, afirma que la educación consiste en desenvolver de un modo proporcionado y conforme a un fin todas las disposiciones naturales del hombre y conducir así toda la especie humana a su destino.

Sheller, afirma que la educación es humanización, el proceso que nos hace hombres.

Tusquets, considera a la educación como la actuación radicalmente humana que auxilia al educando para que dentro de sus posibilidades personales y de las circunstancias viva con la mayor dignidad y eficiencia.

Las definiciones propuestas son diversas, dispares y aun contrapuestas, sin embargo hay un punto coincidente en todas ellas, y Reyes sabe unificarlas cuando afirma que el desiderátum de toda educación consiste en: formar hombres en plenitud de sus poderes físicos y mentales y ajustar su vida a la de su sociedad con todos los alcances y todas las limitaciones.

1.2.2 EL ADULTO

Etimológicamente la palabra adulto proviene del latín *adultus*, que significa crecido, formado.

⁷ SANTILLANA: Diccionario de las ciencias de la educación. 11va edición, Santillana, México, 1998, pág. 475

⁸ OCEANO, Diccionario enciclopédico ilustrado. Océano, México, 1988, s.p.

La adultez se considera "la etapa o el período de la vida del hombre que comienza a los 23 - 25 años, como prolongación de la juventud, de la que se separan límites poco claros, y se extiende hasta los 45 ó 50 años, momento, en que para muchos autores, marca el comienzo del declive"⁹, el comienzo de la etapa adulta supone la maduración física y neuropsíquica del sujeto.

Dentro de la adultez se distinguen dos períodos:

25 - 30 años, se considera la adultez joven, porque es una etapa en la cual hay muchas tendencias de índole juvenil.

30 -50 años, se considera la edad adulta madura, porque es en la que el adulto pierde parte de su ímpetu juvenil y alcanza una mayor objetividad, una actitud más seria y reflexiva ante la vida.

La adultez puede determinarse también bajo otros criterios, como lo son:

La aceptación de responsabilidades: "Un individuo responsable es aquel que posee las características personales de dominio de sí mismo, seriedad, juicio y capacidad de toma de decisiones"¹⁰, ésta sería una de las principales características que distingue al adulto, pues es a través de ella que se puede observar el grado de madurez que ha alcanzado.

Predominio de la razón: Se considera como la capacidad que tiene el adulto de ver con objetividad los acontecimientos de la vida en el mundo.

Equilibrio de la personalidad: Hace referencia al grado de equilibrio alcanzado por el adulto en todas áreas que lo conforman (cuerpo, espíritu, sentimientos, sexualidad, razón y moral).

Conciencia de la legalidad: Es cuando el adulto se hace consciente de la consecuencia de sus actos y asume las consecuencias de ellos.

Relaciones afectivas: Esta referida a la capacidad que el adulto ha desarrollado para relacionarse de manera afectiva y opcional con los otros.

Desarrollo cultural: Esta caracterizado por los tipos de asentamiento (modo de vida y desenvolvimiento en la sociedad en la que vive), y actividades (que van desde su interacción con la sociedad, actividades profesionales y de trabajo en casa), ciencia, arte, política, ética, valores.

⁹ *Ibidem*, pag. 55

¹⁰ MÁRQUEZ MILÁN, MARTHA MA. M.: La formación de asesores en el INEA caso: INEA-UNAM (Tesis). UNAM, Colegio de Pedagogía, México, 1998, pag. 30.

1.2.3 CONCEPTO DE EDUCACIÓN DE ADULTOS

A lo largo de la historia del hombre la educación de adultos, ha estado presente de una o de otra forma, sin embargo no es hasta el siglo XVIII, con la Revolución Industrial que éste tipo de educación toma fuerza, porque es hasta entonces que es reconsiderada su utilidad en la vida productiva y económica de los países. Sin embargo la educación de adultos se encuentra reducida a un simple adiestramiento (el desarrollo e habilidades para el manejo de maquinaria) y no se considera importante desarrollar otros sectores que conforman al individuo socialmente (cultura, aspectos cívico sociales). Es hasta nuestro siglo que el concepto de educación de adultos es reconsiderado, y junto con esta reconsideración surgen las distintas posturas o formas de ver a este tipo de educación.

Una de las primeras definiciones que se hace de la educación de adultos es aquella que se deriva de las propias palabras, con ellas se designan todas aquellas actividades específicamente destinadas a personas adultas.

Atendiendo al significado que se deriva del propio nombre Paz entiende que la educación de adultos son todas aquellas actividades que van dirigidas a las personas que han superado la edad correspondiente a la etapa de escolaridad obligatoria. Pero específica cuál es el objetivo que deben alcanzar estas actividades, ellas deben capacitar a los individuos para que comprendan la sociedad en que viven y para adaptarse a ella potenciando al máximo sus posibilidades profesionales, sociales y humanas; ellas han de ayudar al adulto a participar de forma activa y consciente en todos los ordenes de la vida social.

Hermanus entiende a la educación de adultos como "Toda tentativa concreta y organizada, realizada ya sea para privadamente o públicamente, para proporcionar a los adultos las oportunidades de aprendizaje –formal y/o no formal– que contribuyan a su evolución personal, profesional y vocacional"¹².

Reyes ve a la educación de adultos como lo que resulta del proceso organizado y las influencias espontáneas que contribuyen al desarrollo pleno de la persona humana y a su incorporación social. Se emplea el término resultante como aquello que se espera obtener al final del proceso, pues se considera que en cualquier proceso educativo hay intencionalidad, es decir, se educa siempre para algo.

Dentro del Programa de Desarrollo Educativo 1995 – 2000, la educación de adultos "es la que esta destinada a la población de 15 años y más que no han cursado o concluido los estudios básicos"¹³.

¹¹ HERMANUS, FRANK: Educación de adultos. Su metodología y sus técnicas. Edicol, México, 1981, pág. 9.

¹² PODER EJECUTIVO: Programa de Desarrollo Educativo 1995 –2000. SEP, México, 1996, pág. 99

Sin duda alguna sea cual sea la postura que se asuma para definir a la educación de adultos, siempre hay un objetivo que se persigue dentro de todas estas y Paz lo describe acertadamente: "La educación debe permitir al adulto conocer sus derechos y deberes y comprender la sociedad en la cual está inserto; además debe permitirle analizar el sistema económico, social y político que impera a su alrededor para contribuir a su mejoramiento y a la transformación de sus imperfecciones"¹⁴.

1.2.4 EL APRENDIZAJE DEL ADULTO

El ser humano aprende con todo su organismo y para integrarse mejor al medio físico y social, atendiendo a las necesidades biológicas, psicológicas y sociales que se le presentan en el transcurso de la vida. Podemos decir que el aprendizaje es el "proceso mediante el cual un sujeto adquiere destreza, habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento y acción"¹⁵, ellas le permiten adaptarse mejor a su medio social.

Paz afirma que existen características del aprendizaje que afectan tanto la educación de adultos como la educación de los infantes, algunas de ellas son:

Apresamiento: El proceso de aprendizaje esta conformado por etapas y para poder pasar de una etapa a otra es necesario cubrir cierto grado de preparación, pues se trata de un proceso continuo en el que no se pueden abordar etapas superiores sin haber superado las intermedias.

Ejercicio: Se considera a la repetición como un medio de ejercitación del conocimiento que permite aprender de una manera más rápida.

Finalidad: Todo proceso educativo es desarrollado de tal manera que se cubran ciertos objetivos, en eso radica su intencionalidad. Esto no ha perdido vigencia, la diferencia radica en que anteriormente en la enseñanza tradicional los objetivos que se pretendían alcanzar eran desconocidos por los alumnos, ahora en la nueva enseñanza el alumno debe conocer y comprender el sentido de lo que hace y con qué fin lo hace.

Desuso: El aprendizaje de una nueva habilidad, que no es desarrollada durante mucho tiempo, el efecto que acarrea es el olvido total o parcial; y para poderla poner nuevamente en práctica es necesario un esfuerzo inmediato para volverla a desarrollar.

Intensidad: Esta referida al hecho de que es más fácil recordar una experiencia de aprendizaje llena de viveza, divertida e interesante que aquella que resulto ser aburrida y monótona.

¹³ PAZ, B. XESÚS: Educación de adultos y educación permanente. Barcelona, Humanitas, s.a., pag. 12

¹⁴ SANTILLANA. Op. cit., pag. 116.

En cuanto a las principales diferencias que existen entre el aprendizaje del adulto y el de los niños Paz encuentra las siguientes.

Motivación: Es la tendencia de un individuo hacia un fin que considera que puede satisfacer sus necesidades de cualquier índole. Algunas de las de las fuentes de motivación que impulsan al adulto a participar en actividades educativas destacan las siguientes:

- ⊗ La promoción socio-profesional.
- ⊗ La resolución de problemas concretos en los ámbitos personal, familiar o económico.
- ⊗ La competitividad.
- ⊗ El deseo de comprender mejor el mundo.
- ⊗ La sublimación de tendencias creativas.
- ⊗ Necesidades de tipo psicológico.

Concepto de sí mismo: El concepto que el adulto tiene de sí mismo influye en el proceso de aprendizaje. Este concepto tiene tres aspectos: lo que el adulto cree que es, lo que los demás creen que es y lo que realmente es. En el mundo adulto suelen producirse discordias entre los tres aspectos y es importante que el adulto tenga un acertado conocimiento de sí mismos, con una valoración lo más realista posible de sus propias posibilidades.

Temores y angustias: el adulto está sometido a una serie de presiones y ansiedades que necesariamente dificultan su aprendizaje. el adulto es muy susceptible emocionalmente; tiene miedo al ridículo y a parecer un ignorante ante sus compañeros. A menudo el adulto se siente incompetente y cree que ya no puede aprender a su edad; otras veces, la angustia proviene del temor al fracaso o al lo que puedan pensar los profesores, la familia o los amigos. Esto nos lleva a entender la importancia que tienen los métodos y procedimientos de tipo relajante, pues ellos permitirán que la enseñanza sea una tarea placentera, que consecuentemente dará a los individuos confianza en sí mismos.

Concepto de tiempo: Los intervalos de tiempo tienden a ser considerados más cortos conforme avanza la edad, como consecuencia de ello el adulto tiene a experimentar una sensación de urgencia respecto al aprendizaje, al darse cuenta del poco tiempo de que dispone. Un principio general de todo aprendizaje debe ser el de la flexibilidad, para permitir que cada uno aprenda de la mejor manera posible.

Asistencia: La asistencia de los adultos es voluntaria, esta característica presenta dos efectos, la por un lado resulta positivo para el proceso educativo porque ya existe una predisposición inicial, pero por el otros, tiene la contrapartida porque muchos adultos abandonan sus estudios a la primera dificultades o cuando creen que no responde a sus intereses.

Experiencia: Esta es la principal diferencia que existe entre el aprendizaje del niño y el del adulto, pues el adulto acude al aula con todo el conocimiento que la experiencia la ha deja, por consiguiente esto le facilita el aprendizaje. Es importante que en todo planteamiento educativo

que se haga a los adultos rescate y aproveche toda esa experiencia; y a partir del reconocimiento de estos saberes se reorganicen los contenidos que se van a enseñar.

Resistencia: En el adulto la personalidad está definida y posee un conjunto de prejuicios, normas y hábitos establecidos, y todo aprendizaje implica un cambio y ante él, el adulto presenta resistencia, esto es debido a que los procesos de cambio se le presentan como una amenaza al equilibrio personal o social que se ha ido forjando a lo largo de su vida. Lo que le queda al educador es mostrar las ventajas que se pueden obtener con el cambio que se está proponiendo.

Importancia: Para los niños la actividad más importante en su vida lo constituye el aprendizaje. A diferencia de los niños el aprendizaje para los adultos pasa a ser un mero complemento de otras ocupaciones consideradas por él como más importantes. Esto repercute en el proceso educativo pues el adulto participara de forma activa y cooperativa, sólo si encuentra un beneficio inmediato de lo que va a aprender.

1.2.5 MODALIDADES DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

Paz hace una clara distinción de las modalidades que existen en la educación de adultos.

Ω **Alfabetización:** tradicionalmente la alfabetización se ha visto reducida a enseñar a los adultos la lecto-escritura y nociones básicas de cálculo, sin considerar el contexto socio económico bajo el que se desarrollen, no se piensa en la proyección futura de los conocimientos adquiridos. La gran mayoría de los resultados que se obtenían de esta pobre educación era el regreso al analfabetismo de los adultos, pues a lo largo del proceso de alfabetización no se despertaba ningún anhelo de superación, no se relacionaba lo aprendido con los problemas de la vida cotidiana. Como respuesta a la necesidad de vincular el objeto de conocimiento con la realidad y de fomentar en el adulto el deseo de superación surgió el nuevo concepto de **alfabetización funcional**, en el cual el aprendizaje de la lectura, la escritura y el cálculo aritmético ya no son un fin en sí mismos, ahora se constituyen como el medio para la culturización y la capacitación integral del adulto.

Ω **Educación fundamental:** este tipo de educación surge después de la posguerra, es creada por la UNESCO, se implementa en los países subdesarrollados como una obra de rescate y de incorporación de las clases menos favorecidas al plano general de cultura de la nación. Lo que se perseguía en un primer momento era enseñar al adulto a vivir en un marco de mejores condiciones de salud, economía y dignidad; como primer paso que serviría como detonador para que se aspiraran a alcanzar otros peldaños de la cultura. La UNESCO define a esta educación como "el mínimo de educación general que tiene por objeto ayudar a los niños y a los adultos que no disfrutaron de las ventajas de una buena instrucción escolar, a

comprender los problemas peculiares del medio en que viven, a formarse una idea exacta de sus derechos y deberes cívicos e individuales y a participar más eficazmente en los progresos social y económico de la comunidad a que pertenecen¹⁶. Los objetivos que pretende alcanzar en los adultos son: a) que comprenda los problemas del medio en que vive, b) que se forme una idea de sus deberes y derechos y c) que participe eficazmente en el progreso de la comunidad a la que pertenece.

Q **Educación permanente:** los primeros indicios de este tipo de educación lo encontramos en el 'Rapport' de Condorcet el cual enuncia que "continuando con la instrucción durante toda la vida se impedirá que se borren de la memoria los conocimientos adquiridos en las escuelas; se ocuparán los espíritus en una actividad útil; se instruirá al pueblo sobre nuevas leyes, observaciones sobre la agricultura y los métodos económicos que no le conviene ignorar. También se le podrá mostrar el arte de instruirse por sí mismo". La educación permanente no difiere en mucho de esta aseveración, este tipo de educación surge del hecho de que por mucho que se amplíe el período de escolaridad, no será suficiente para satisfacer las necesidades educativas de tipo individual y social. Todos los conocimientos - cualquiera que sea el tipo -, los modos de vida, las formas de pensar, se van renovando día con día a un ritmo tal que nadie puede pretender aprender durante su juventud lo que va a necesitar a lo largo de la vida. La educación ha dejado de ser considerada como una etapa de la vida, separada de las etapas posteriores, para vincularse íntimamente a lo largo de la vida. "La educación permanente, debe considerarse como un proceso continuo, como un factor de unificación de las experiencias del hombre, y una ayuda para comprenderse así mismo y adaptarse a los continuos cambios del medio"¹⁷; así mismo, debe retomarse como un elemento de apoyo para la participación de los individuos en el proceso de cambio y de desarrollo económico y social de su comunidad.

Es importante resaltar que mientras la educación tradicional se centra en el desarrollo de aspectos exclusivamente verbales e intelectuales, la educación permanente considera que también es importante atender a otras capacidades, como lo son: la afectividad, el sentido estético, la solidaridad, es decir, los diversos componentes de la personalidad humana. Además considera que la escuela no es el único centro que difunde educación, pues cada vez es mayor el número de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades que se adquieren fuera de la escuela; toman en consideración estos aspectos es que se logrará una educación integral.

Los objetivos que persigue este tipo de educación son: a) la extensión de la educación a todos los individuos durante toda su vida, a fin de permitirles el desarrollo de todas sus potencialidades como seres humanos, b) no persigue un tipo de enseñanza en particular sino, en general, trata de lograr que se mejore la calidad de vida de los hombres y las mujeres, c) busca el desarrollo de la personalidad, la afirmación, de la identidad y la buena salud mental de los sujetos, d) la capacidad de adaptación a nuevas situaciones que el cambio

¹⁵ REYES, JESÚS M. I.: Educación de adultos. Oasis, México, 1983, pag. 91.

¹⁶ PAZ, Op. cit., pag. 34

constante de la sociedad y, d) la capacidad de elegir es otra característica que atiende la educación permanente. Para que estos objetivos puedan alcanzarse este tipo de educación establece algunas metas de carácter instrumental que deben realizarse a lo largo del proceso de la educación en la vida:

- ☞ **aprender a aprender**, se basa en el desarrollo de destrezas que le permiten al individuo realizar por sí mismo distintos tipos de aprendizaje.
- ☞ **interaprendisaje**, busca el fomento de las destrezas de autoaprendizaje en sociedad, es decir, que el sujeto aprenda conjuntamente con otras personas.
- ☞ **educabilidad**, se pretende que los hombres y mujeres, desarrollen la capacidad de evaluar lo aprendido y aprender a cambiar y a mejorar.
- ☞ **aprendisaje autodirigido**, se trata de formar individuos que no sólo aprendan en un ámbito escolar, sino que amplíen su panorama y que por consiguiente sean capaces de organizar sus procesos educativos, que se marquen sus propias metas y que generen compromisos con ellos mismos.

1.2.6 ESQUEMAS Y SECTORES DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS

Las actividades de educación de adultos que se llevan a cabo varían de unos países a otros, en función de los objetivos, la organización y los medios utilizados, Fullat establece cinco esquemas:

El esquema **anglosajón**, el objetivo que pretende es aumentar el nivel de conocimientos y satisfacer la curiosidad en el plano científico y cultural de un amplio público; este esquema es puesto en marcha en las universidades, en donde se cuenta con departamentos, cátedras e institutos de educación de adultos que organizan cursos de tipo muy variado.

El esquema **latino** presenta una doble orientación, por un lado se realizan actividades de un nivel cultural más elevado en bibliotecas, casas de cultura, teatros, etc., para un grupo selecto de adultos con un alto grado de cultura. Por otro lado tenemos que para el público más popular y de muy diversas ideologías se conforman una serie de grupos y movimientos, los cuales son subvencionados por el Estado y realizan cursos generales de reflexión y de formación de animadores.

El esquema **escandinavo**, se basa en las escuelas para la formación de campesinos, muy ligadas a los movimientos de cooperativas agrícolas.

Los esquemas **socialistas** se basan en estudios nocturnos y por correspondencia para los trabajadores, o bien en experiencias de alternancia del estudio y el trabajo.

El esquema de **educación popular básica de adultos**, es el que más importancia ha tomado en los últimos años especialmente en los países subdesarrollados. Surge como consecuencia de la masiva campaña de alfabetización que se llevó a cabo en 1980, en Nicaragua. El objetivo que persigue es la continuidad del proceso educativo posterior al de alfabetización.

Los sectores que atiende la educación de adultos, pueden dividirse en cinco sectores:

- ❧ **conocimientos básicos:** las actividades que se sitúan en este campo son la alfabetización, las clases de certificación de estudios básicos y el bachillerato para adultos. En este sector se incluyen la adquisición de todas aquellas técnicas de base y conocimientos que son necesarios para poder afrontar la formación e integración en otros sectores productivos del país.
- ❧ **formación profesional y técnica:** se encarga de atender las competencias profesionales y técnicas, a través de un primer oficio o la actualización de los conocimientos de una profesión ya adquirida.
- ❧ **desarrollo personal:** este sector está encaminado a lograr la madurez del adulto en lo que se refiere a los comportamientos individuales y familiares. Esto se logra a través de una diversidad de actividades, que contemplan aspectos de salud e higiene, educación de consumidor, planificación familiar, cuidado y educación de los niños, educación religiosa, etc.
- ❧ **educación cívico-social:** abarca los contenidos de las materias que comprende a las ciencias sociales, política, economía, historia, etc., esta educación pretende formar adultos responsables y maduros.
- ❧ **educación cultural:** este sector trata de involucrar al adulto con la cultura de su tiempo; entendiendo por cultura todas las actividades que estén referidas a la música, literatura, danza, teatro, artesanía, deportes, etc.

1.3 LA CAPACITACIÓN

1.3.1 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACIÓN.

En el pasado, los integrantes de las civilizaciones transmitían sus conocimientos y habilidades en forma directa. Una persona experimentada proporcionaba información necesaria para desarrollar algún oficio, a un novato que, después de un largo periodo, podía hacerse cargo del trabajo.

Más cercanos a nosotros encontramos el sistema al que debía integrarse todo aquél que aspirara a ser considerado 'maestro'. El maestro era propietario de la herramienta y la materia prima, tenía a su cargo a los oficiales que realizaban el trabajo bajo su supervisión y a los aprendices, a quienes únicamente se les daba comida y alojamiento, y la oportunidad de aprender el oficio en cuestión. Al cabo de un lapso no definido, y una vez que el aprendizaje se hubiese realizado, se les consideraba oficiales y podían recibir una paga.

Es hasta los inicios de la revolución industrial que el fenómeno de la capacitación para el trabajo tiene un desarrollo acelerado; ha sido producto del impacto del avance tecnológico que genera la necesidad de producir mano de obra especializada y dirigentes empresariales de primera.

Por lo que toca a nuestro país, en 1931, en la Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación de las empresas de tener aprendices, a fin de garantizar la demanda de personal calificado.

La celeridad del desarrollo científico y tecnológico, y este sistema de aprendices no satisfacía la necesidad cada vez mayor de personal que tuviera los conocimientos y las habilidades que el proceso de industrialización exigía. Por otra parte, este proceso desencadenado por el progreso industrial, provocó paradójicamente desempleo al sustituir a los artesanos por maquinaria, pero también se produjo la incongruencia entre los requerimientos de la mano de obra y la oferta carente de la preparación necesaria; además de otros problemas colaterales como altos índices de accidentes de trabajo y baja productividad.

En consecuencia, el Gobierno Mexicano, con el afán de abatir este problema que ha repercutido seriamente en el ámbito económico y social, en la Ley Federal del Trabajo de 1970, se incluyó disposiciones (Art. 132 fracc. XIV y XV) con la obligatoriedad para las empresas de impartir capacitación. Congruentes con estas disposiciones, en 1971 el Estado inicia un programa de reforma Administrativa dentro de la administración pública, con el propósito fundamental de adecuar los recursos disponibles a los objetivos de desarrollo integral del país. Dentro de esta Reforma destaca por su importancia la quinta etapa relativa a la administración y desarrollo del personal federal, aspecto que constituye al mismo tiempo uno de los objetivos y ámbitos de la citada reforma. A partir de entonces se han tomado una serie de medidas para apoyar la preparación de personal competente, tanto en la administración pública como en el sector privado.

Fueron muchas las causas que originaron el establecimiento sistemático de la capacitación para los trabajadores, entre ellas: relaciones obrero-patronales, impacto de la automatización y mecanización de los procesos de producción, el auge de las concepciones desarrollistas que relacionaban capacitación como sinónimo de desarrollo.

Las acciones iniciales sobre la capacitación se enmarcan dentro de lo que se ha conocido en toda América Latina como la etapa de "sustitución de importaciones", el continente se debatía en un paso de transición entre una economía basada en el crecimiento hacia afuera - sustentada sobre la base de sus exportaciones de materias primas - y una creciente industrialización. En

consecuencia, las nuevas técnicas exigían mano de obra calificada, capaz de hacer funcionar eficientemente las nuevas empresas industriales.

El proceso de industrialización comenzó a generarse en las grandes ciudades y la población rural inició su migración hacia ellas en busca de oportunidades de empleo. Paralelamente, el desarrollo de la industria comenzó a fortalecer una infraestructura de comercio y servicio que venía a apoyar el crecimiento del sector secundario de la economía.

El sector público se amplió cuantitativa y cualitativamente al tiempo que creció la banca, impulsada por la actividad financiera. Todo esto generó una demanda de recursos humanos calificados que cada país intentó resolver de acuerdo con su grado de desarrollo y requerimientos específicos.

En contraste con los países altamente industrializados, donde la capacitación se da principalmente en las empresas o en conglomerados empresariales, en América Latina, el Estado toma en sus manos la capacitación.

En México, a través del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, es que cubre lo referente a Capacitación. Éste sistema, está compuesto por el Sector Obrero, el Sector Empresarial y el Sector Público, que son los participantes involucrados en la productividad. Son órganos auxiliares del Sistema, los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por la rama industrial. Como Elementos ejecutores, las empresas realizan la capacitación a través de agentes capacitadores, vigilada y supervisada por las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

Lo que se trata de resolver con este Sistema, es el desequilibrio que hay entre la estructura de la oferta y la demanda de mano calificada y disminuir las diferencias de productividad entre ramas de actividad, estratos empresariales y regiones del país y, en consecuencia, las disparidades de Ingresos laborales entre los mismos.

1.3.2 CONCEPTO DE CAPACITACIÓN

La capacitación un concepto tan antiguo como el propio hombre, resurge en nuestros días como una necesidad imperante de nuestra sociedad tecnolozada; sin embargo su definición no es clara, pues se le relaciona como sinónimo de 'adiestramiento', siendo que ambos persiguen objetivos distintos.

La primera definición de adiestramiento a la que podemos hacer referencia es a la que se deriva del significado etimológico "adiestramiento proviene del adjetivo diestro, y éste a su vez, de la palabra latina dexter, que se traduce como derecho, en un primer momento se puede entender como el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, es decir, a incrementar las habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de

trabajo, con el fin de que lo desempeñe en forma más efectiva¹⁸; la segunda definición que encontramos en el diccionario de la academia de la Lengua Española, el cual nos señala que adiestrar es "hacer diestro, enseñar, instruir, guiar, encaminar, aleccionar, amaestrar, ejercitar"¹⁹; lo que se puede deducir es que el adiestramiento se enfoca al desarrollo de habilidades a fin de responder determinadas necesidades; estas acciones se realizan sin reflexión alguna, sin que se haga consciente al sujeto que las practica del porque y par a que las realiza.

La capacitación es entendida como:

"Capacitación (del adjetivo capaz, y éste, a su vez, del verbo latino *cāpere* = dar cabida) es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo"²⁰.

"...se le conceptualiza como una forma educativa cuyo propósito fundamental es provocar cambios en las habilidades intelectuales, las destrezas manuales, los conocimientos, las aptitudes y las actitudes de las personas que ya ocupan un puesto de trabajo o que piensan ingresar en él".

"...una forma de educación referida a procesos de trabajo, orientada a que los sujetos generen y obtengan aprendizajes correspondientes a la realidad de su trabajo, que desarrolle aptitudes para el dominio consciente de su trabajo"²¹.

"... es ante todo, la educación para el trabajo, es decir, el proceso intencional de formación teórico-práctico de un trabajador, acerca de su proceso y problemática de trabajo"²².

A través de estos conceptos de la capacitación y el adiestramiento es que podemos distinguir claramente las diferencias existentes entre ambos conceptos: lo que define al adiestramiento es su limitación a los aspectos técnicos, y a lo que caracteriza a la capacitación es la formación integral tanto en lo humano y lo técnico.

Como modalidad educativa la capacitación se encuentra ubicada dentro de los sistemas educativos no formales, como una forma de educación de adultos y se le conoce bajo diferentes denominaciones: reciclaje, reconversión, adiestramiento, entrenamiento, formación profesional, perfeccionamiento, el común denominador de todas estas acepciones es del desarrollo o cambios en: el conocimiento, habilidades intelectuales y motrices; aptitudes y actitudes de una persona que ya ocupa un puesto de trabajo o piensa ingresar en él.

La denominación o la terminología que se utilice para concebir o nombrar a la capacitación, depende en gran medida de la acuñación o moda de nuevas palabras que surgen en la localidad

¹⁷ RODRÍGUEZ ESTRADA, MAURO Y PATRICIA RAMÍREZ BUENDÍA: Administración de la capacitación. MacGRAW-HILL, México, 1993, pág. 2

¹⁸ OCEANO. Diccionario enciclopédico ilustrado. Océano, 1988, s. p.

¹⁹ RODRÍGUEZ, Op. cit. pág. 1

²⁰ SAGAR. Reflexiones sobre la capacitación en el sector rural y las competencias laborales en México. SAGAR, México, s.a., pag. 4

²¹ DUCH GARY, IRENE Y RUBÉN REYES RAMÍREZ: Hacia la concepción teórico-metodológica de la capacitación. SARH-INCA RURAL- PNUD-FAO, México, 1987, pag. 5

o que se manejan a nivel nacional, la introducción de nuevos términos empleados por educadores; cualquiera que sea la acepción que se quiera dar a la capacitación, no es lo realmente importante lo que se pretende alcanzar a través de ella es lo realmente sustantivo, porque ello permitirá al adulto integrarse a su medio social de una manera participativa y reflexiva.

1.3.3 PROCESO DE CAPACITACIÓN

Dentro del proceso de capacitación existen distintos momentos o pasos, Rodríguez y Ramírez, consideran que este proceso consta de seis etapas:

1. Determinación de necesidades.

- ✕ Identificación y determinación de necesidades manifiestas.
- ✕ Detección de necesidades encubiertas,

En capacitación la palabra necesidad hace referencia cuantificable a la distancia que hay entre un 'ser' y un 'debe ser'; es decir, la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real del trabajador, siempre y cuando obedezca a la falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes.

Las necesidades encubiertas; se dan en el caso en que los trabajadores ocupan normalmente sus puestos y presentan problemas de desempeño, derivados de la falta u obstaculación de conocimientos, habilidades o aptitudes.

Las necesidades manifiestas; son las que surgen por algún cambio en la estructura organizacional, por la movilidad del personal o como respuesta al avance tecnológico de la empresa.

2. Orientación de las actividades.

- ✕ Fijación de objetivos.
- ✕ Plan general de capacitación.

En todo proyecto se señala, de forma general, el propósito de llevar a cabo un programa de capacitación que satisfaga necesidades del área usuaria.

3. Elaboración de programas.

- ✕ Objetivos de los cursos.
- ✕ Contenidos (temarios).
- ✕ Método de enseñanza/aprendizaje.
- ✕ Material.
- ✕ Modo de evaluación.

Es la etapa en la que se establecen las condiciones, los medios y los métodos en los que se desarrollarán los cursos.

4. Organización de los eventos.

- ✕ Costos.
- ✕ Instructores.
- ✕ Duración y horarios.
- ✕ Participantes.
- ✕ Local (lugar físico donde se impartirán los cursos).

Es la etapa en la que se establecen las condiciones a las que deben sujetarse las actividades, así como su descripción, duración, recursos asignados y señalamiento de responsables.

5. Evaluación.

Es la etapa del proceso en la que se diseñan los medio idóneos para establecer hasta que punto los capacitandos alcanzan los objetivos prefijados.

6. Seguimiento.

Es la última fase del proceso, que permite evaluar el grado de permanencia de la acción capacitadora y detectar acciones futuras. Esta culmina con el informe de resultados del programa.

1.3.4 TIPOS DE CAPACITACIÓN

En el contexto de la capacitación Calderón establece tres tipos de capacitación, que se derivan de las necesidades del campo de trabajo:

<p>Capacitación para el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ~ Capacitación de pro ingreso. ~ Inducción. ~ Capacitación promocional.
<p>Capacitación en el trabajo.</p>	<p>Capacitación específica y humana.</p>
<p>Desarrollo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ~ Educación formal para adultos. ~ Integración de personalidad. ~ Actividades recreativas.

Capacitación para el trabajo

Esta va dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función, ya sea por ser de nuevo ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma organización. Su objetivo es proporcionar al personal la capacitación adecuada al puesto que vaya a ocupar.

- ✦ **Capacitación de preingreso**, este tipo de capacitación se hace generalmente con fines de selección. Se centra en otorgar al nuevo personal los conocimientos necesarios y desarrollar las habilidades y/o destrezas necesarias para el desempeño de las actividades del puesto.
- ✦ **Inducción**, constituye el conjunto de actividades que informan al trabajador sobre la organización, planes y programas, para acelerar su integración al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y a la organización en general.
- ✦ **Capacitación promocional**, constituye las acciones capacitacionales que otorgan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor nivel de autoridad y remuneración.

Capacitación en el trabajo

La capacitación en el trabajo la conforman una serie sistematizada de actividades encaminadas a desarrollar habilidades y mejorar actitudes de los trabajadores en la labor que realizan; en ella se conjugan la realización individual con la consecución de los objetivos de la instrucción. En este marco, la capacitación en el trabajo constituye una importante herramienta de la organización, para apoyar a sus diversas áreas en el mejor ejercicio de sus funciones y dotarles de personal que se encuentren identificados con los fines de las actividades que tienen encomendadas.

Desarrollo

Esta comprende la formación integral del individuo y, específicamente, las acciones que puede llevar la organización para contribuir a esta formación, es por esto, que se dificulta la tarea de determinar a qué grado una acción de capacitación se convierte en una de desarrollo.

- ✦ **Educación formal para adultos**: Son las acciones llevadas a cabo por la organización, para apoyar al personal en su desarrollo en el ámbito de la educación escolarizada.
- ✦ **Integración de la personalidad**, la forman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal hacia sí mismos y su grupo de trabajo.
- ✦ **Actividades recreativas**, son las acciones que dan a los trabajadores el esparcimiento necesario para su integración con el grupo de trabajo y con su familia, así como desarrollar su sensibilidad y su creación intelectual y artística.

1.3.5 MODALIDADES DE LA CAPACITACIÓN

En una revisión hecha por Melba Pineda de lo que ha sido la capacitación en México, le permitió categorizar a la capacitación en cinco modalidades:

- § Capacitación en el sector público.
- § Capacitación en el sector rural.
- § Capacitación cooperativa.
- § Capacitación industrial.
- § Capacitación obrera sindical.

Capacitación en el sector público

Esta modalidad es entendida como "el proceso de enseñanza-aprendizaje que propicia el desarrollo de aptitudes en lo que se refiere a conocimientos y habilidades, favorece el cambio de actitudes para transformar positivamente la conducta del personal con respecto a su trabajo"²³.

La capacitación en el sector público está concebida dentro de lo que han sido los planteamientos del desarrollo organizacional y la llamada administración por objetivos; en este sector la capacitación es entendida como un proceso permanente que asegura la promoción profesional y social de los trabajadores, y permite la adaptación a los cambios en la estructura de trabajo y a los que promueve el Estado para la simplificación administrativa.

El proceso de enseñanza-aprendizaje se fundamenta en los cursos formales, los sistemas abiertos y la formación en el propio puesto de trabajo. Existen los sistemas de evaluación personal y los incentivos, se le concede importancia a la acreditación como una forma de lograr ascenso o aumento salarial.

Es importante destacar que los individuos que están sujetos a la capacitación no tienen injerencia en lo que respecta a diseño, programación, promoción, evaluación y acreditación. Estas decisiones son tomadas por el departamento de capacitación o por la institución encargada de impartirla (cuando se compra un servicio externo). Para el sector público corresponde a la Secretaría de Programación y Presupuesto (SPP) establecer la normatividad de los programas institucionales en materia de capacitación.

Capacitación en el sector rural

Este tipo de capacitación se concibe dentro del conjunto de actividades conocidas como desarrollo de la comunidad, extensionismo agrícola, desarrollo integral comunitario y capacitación campesina.

²³ Citado por PINEDO GUERRA, MELBA: Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes. En: Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. México, Vol. XX, N° 2, pág. 117

A grandes rasgos lo que persigue este tipo de capacitación es disminuir la marginación de grandes núcleos campesinos, mejorar la calidad de vida ellos, a través de el incremento de la productividad del sector agrícola, para ello se considera necesario dotar al productor de los conocimientos técnicos necesarios para sacar el máximo provecho de los implementos y las tecnologías que se les brindan.

La corriente dominante de esta modalidad de capacitación, es la llamada tradicional y promueve al extensionismo como uno de los vehículos que facilita la transmisión y aprendizaje de los conocimientos científico-técnicos, por su parte la corriente que esta surgiendo como la contrapartida del sistema tradicional considera a que la capacitación debe hacerse con el campesino y no para él.

Capacitación cooperativa

La capacitación para las cooperativas se ha conceptualizado como "el conjunto de actividades debidamente planeadas mediante las cuales los trabajadores se preparan para cumplir cada vez mejor sus tareas y responsabilidades dentro de sus centros de trabajo"²⁴.

Los propósitos que orientan a esta modalidad de capacitación son:

- ✕ Coadyuvar a elevar los índices de la productividad de la sociedad cooperativa.
- ✕ Desarrollar en forma integral los recursos humanos de las sociedades cooperativas, sin distinción de funciones, sexo, edad o nivel de escolaridad, y a elevar los niveles de bienestar de los socios y familiares.
- ✕ Despertar y fortalecer el interés y compromisos con el movimiento cooperativista.
- ✕ Perpetuar y perfeccionar el movimiento cooperativista mediante el desarrollo de habilidades, destrezas y aptitudes que sean la base para atender las tareas de las cooperativas.

Toda su concepción educativa esta basada en la praxis, pues se rigen bajo la estipulación didáctica de "enseñar haciendo".

Capacitación en el sector industrial

Los propósitos que se buscan con esta modalidad de capacitación se relacionan con lo económico, al tratar de utilizar a la capacitación como un medio para incrementar la producción y los niveles de productividad, mediante acciones que coadyuven a superar las crisis. Además, "se pretende entregar los conocimientos científicos-técnicos necesarios para que el trabajador acceda a un determinado puesto y oficio ya delimitado (capacitación para el trabajo), así como introyectar las habilidades y destrezas correspondientes para que el trabajador cumpla las funciones de su puesto (capacitación en el trabajo)"²⁵.

²³ Citado por PINEDO GUERRA, *Ibidem*. pág. 123

²⁴ Citado por PINEDO GUERRA, *Ibidem* pág. 126

La didáctica dominante se dirige al desarrollo de habilidades y destrezas, fundamentada en la mayoría de los casos en las teorías conductistas (aprendizaje vía refuerzo, adiestramiento programado, instrucción programada, paquetes autoadministrables). En lo que respecta a la parte organizativa, el financiamiento de este tipo de capacitación se da bajo tres modalidades: Estado; iniciativa privada y Estado e iniciativa privada.

Capacitación obrera sindical

La capacitación sindical como actividad educativa ha estado presente desde hace mucho tiempo dentro del panorama mexicano. En la actualidad este tipo de acciones se maneja por medio del Instituto de Educación Obrera (IEO), algunas instituciones de Investigación y capacitación independientes, organismos sindicales, gremiales o de producción asociada (cooperativista).

Esta modalidad de capacitación ha sido definida como "el conjunto de procesos de estudios vinculados a la acción militante, animado por una preocupación de objetividad e involucrando a trabajadores comprometidos de algún modo en el movimiento sindical, o ubicando menos de acuerdo 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 de colectiva del mundo obrero"²⁶. Todos sus planteamientos se centran alrededor de una concepción de la capacitación en la que, como espacio educativo, ha de ser empleada para organizar al proletariado y con ello lograr que identifiquen las contradicciones político-económicas al interior de las unidades productivas de sus respectivos trabajos.

1.3.6 VISIÓN CONSTRUCTIVISTA

La práctica de la capacitación encuentra su sustento teórico en las corrientes cognoscivistas, estas son entendidas como "lo relativo al conocimiento y a los procesos que comprende el conocimiento"²⁷.

Pinillos afirma que los procesos cognitivos pueden concebirse como reflejos o representaciones relativamente pasivas de la realidad (conexionismo) o bien como construcciones eminentemente activas (constructivismo).

"El constructivismo, sostiene que el sujeto construye su peculiar modo de pensar, de conocer, de un modo activo, como resultado de la interacción entre sus capacidades innatas y la explotación ambiental que realiza mediante el tratamiento de la información que recibe del entorno"²⁸.

²⁵ Citado por PINEDO GUERRA, *Ibidem* pág. 129

²⁶ SANTILLANA, *Op. cit.*, s.p.

²⁸ *Ibidem*, s.p.

La capacitación retoma como modelo al constructivismo para llevar a cabo su práctica educativa (proceso de capacitación), pues el constructivismo es una de las formas de sintetizar la posición cognitiva del aprendizaje.

La capacitación retoma de la siguiente forma la teoría constructivista: El aprendizaje lo realiza una persona (con características específicas), a través de sus tareas y en un contexto que también tiene sus condiciones propias. Así la instrucción es el resultado de todo el proceso de enseñanza/aprendizaje, en el que el aprendiz parte de un nivel de destrezas o conocimientos determinado, realiza unas actividades en las que se movilizan determinadas expectativas de logro, y todo ello en interacción con los materiales de instrucción, los modos de presentación, las guías de actuación, etc. para conseguir un mayor nivel de conocimiento o destreza.

Se habla de contextualismo para expresar que el medio físico y social en el que se desenvuelve el proceso juega un papel en ocasiones determinante en el quehacer educativo.

Se llama constructivista el proceso y resultado de la práctica educativa, en el sentido de que los nuevos aprendizajes se integran y estructuran sobre los anteriores de una forma activa y potencialmente acumulativa. El proceso es interactivo entre todos los elementos y variables que intervienen en el mismo, y pretende explicar la calidad del aprendizaje.

En el hecho educativo se movilizan la atención, los intereses, las creencias, las intenciones, las capacidades y los propósitos del educando, como respuestas exigidas por la situación del aprendizaje. En este último aspecto, juegan un papel fundamental la aceptación voluntaria de las actividades y tareas, y las experiencias previas que el sujeto aporta al proceso en función de los cambios conductuales propuestos. De esta manera, la orientación del proceso es centrada en el sujeto, pero contando también con el contenido y tipo de las tareas propuestas.

La interacción funcional de las características del sujeto, las tareas de aprendizaje realizadas, las actividades y los materiales de enseñanza determinan la calidad del aprendizaje.

1.3.7 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Aun cuando en México el tema de la capacitación se abordó desde el siglo pasado – en 1870 el código civil ya hacía mención al ‘aprendizaje’ en uno de sus capítulos –, el primer intento de legislación de la capacitación se da en el año de 1931, cuando en la Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación de las empresas de tener aprendices, a fin de garantizar la demanda de personal calificado. Pero es hasta el año de 1970, que el gobierno del Estado toma las riendas, al introducir modificaciones en la Ley Federal del Trabajo, en las cuales se establece la obligatoriedad para las empresas de impartir capacitación (Art. 132 fracc. XIV y XV). Congruente con estas disposiciones, en 1971 el Estado inicia un programa de Reforma Administrativa dentro de la administración pública, con el propósito fundamental de adecuar los recursos disponibles a los objetivos de desarrollo integral del país. Dentro de esta reforma

destaca por su importancia la quinta etapa relativa a la administración y desarrollo del personal federal, aspecto que constituye al mismo tiempo uno de los objetivos y ámbitos de la citada Reforma.

En 1977 se adiciona la fracción XIII al Artículo 123 de nuestra Constitución, a fin de convertir la capacitación para el trabajo en un derecho obrero, y en 1978 se reglamenta la forma en que debe impartirse, reformando la Ley Federal del Trabajo y dando origen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

En 1982 con el cambio de gobierno se llevan a cabo modificaciones estructurales en las políticas de capacitación. En marzo de 1983 se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad de la STyPS, la cual asume las funciones que le correspondían hasta entonces a la Dirección de Capacitación y Adiestramiento de la UCECA, la cual deja de existir.

De la breve remembranza que se ha hecho de la capacitación es fácil distinguir cual es el marco legal de la misma, el cual está contenido en: La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, La Ley Federal del Trabajo y La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

Actualmente La Constitución de los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo 123, fracción XIII, en el apartado A; dispone que: "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligados a proporcionar a sus trabajadores capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación"²⁹, y establece que "es de competencia exclusiva de las autoridades Federales la aplicación de las disposiciones del trabajo; entre otras, la relativa a la obligación de los patrones a impartir capacitación y adiestramiento y que para ello contarán con el auxilio de las Estatales cuando se trate de ramas o actividades de jurisdicción local"³⁰.

Ley Federal del Trabajo es la encargada de reglamentar a la capacitación; dentro de los artículos de mayor relevancia Rodríguez destaca los siguientes:

ARTÍCULO	CONTENIDO
3	Es de interés social promover y vigilar la capacitación y adiestramiento de los trabajadores.
7	El patrón y sus trabajadores extranjeros tienen la obligación solidaria de capacitar a los trabajadores mexicanos en la especialidad que se trate.
25, fracción VIII	En el documento donde se establecen las condiciones de trabajo debe estipularse que el trabajo será capacitado o adiestrado de conformidad con los planes y programas que, con base en lo dispuesto por la Ley, se realicen en la empresa.

²⁹ RODRÍGUEZ ESTRADA, Op. cit. pág. 17

³⁰ Ibidem, pág. 18

- 132, fracción XI y XXVIII El patrón tiene entre sus obligaciones proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar de la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.
- 180 La obligación de proporcionar capacitación se extiende a los trabajadores menores de 16 años.
- 523 La aplicación de las normas de trabajo relativas al Servicio Nacional de Empleo y Capacitación y Adiestramiento.
- 526 La vigilancia y cumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia educativa compete a la Secretaría de Educación Pública, así como intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la capacitación y adiestramiento.

En lo que respecta al Art. 153 y todos sus incisos el cuadro que presenta Calderón nos permitirá revisar los aspectos más importantes del mismo:

TEMA	INCISO	CONTENIDO
PROPÓSITO DE LA CAPACITACIÓN	A	Elevar el nivel de vida y la productividad del trabajador.
	F	Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; proporcionarle información sobre nueva tecnología, prepararlo para una vacante; prevenir riesgos de trabajo, e incrementar la productividad.
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	A	Derecho del trabajador a la capacitación y el adiestramiento.
	H	Obligación de asistir puntualmente a los eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación.
	I	Derecho a formar parte de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
	T y V	Derecho a la constancia respectiva y a figurar en los registros.
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA	U	Obligación a acreditar o presentar examen de suficiencia, cuando se niegue a recibir capacitación.
	O	Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador deba capacitarse en una actividad distinta.
	E	Atender convocatoria para la constitución de las comisiones.

TEMA	INCISO	CONTENIDO
	K	Presentar a la STyPS los planes y programas e informar los avances y/o modificaciones de los mismos.
	N	Aplicar inmediatamente los planes.
	V	Enviar a la STyPS lista de constancia de personas que hayan acreditado un curso.
COMISIONES MIXTAS, PLANES, PROGRAMAS Y SANCIONES	I	Para la elaboración de planes y programas se integrara y facultaran a las comisiones.
	Q	Requisitos de los planes y programas; duración, etapas, puestos y niveles.
	S	Se sancionaran a las empresas que no presenten su programa de acuerdo al plazo fijado.

El 29 de diciembre de 1976 es decretada La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal; en ella se señala en su Artículo 40 la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, para promover el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, prestar asesoría e impartir cursos de capacitación para incrementar la productividad en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país.

1.4 MODELOS DE ENSEÑANZA DE LA CAPACITACIÓN RURAL

Con anterioridad hemos visto que la Capacitación Rural se concibe en el conjunto de actividades tales como *desarrollo de la comunidad, extensionismo agrícola, desarrollo integral comunitario y capacitación campesina.*

Dentro de la línea de capacitación rural, se pueden distinguir dos corrientes predominantes, una de ellas con tendencias claramente tradicionalistas y con prácticas ortodoxas, ésta postura es característica de los órganos estatales, encargados de proporcionar la capacitación rural; la otra, se concibe como el modelo ecológico-humanista, este modelo es apoyado por antropólogos, cristianos, partidarios de corrientes ecologistas, organizaciones populares, algunas instituciones y organismos de investigación independientes y ciertas corrientes políticas de izquierda.

Los propósitos y las acciones de cada corriente varían de acuerdo a su postura ideológica; tan es así, que cada una de ellas asume una posición distinta en factores como lo son: El concepto de capacitación rural, economía, sociedad, política, y lo educativo.

1.4.1 MODELO TRADICIONAL

La corriente Tradicional concibe a la Capacitación Rural como " el conjunto de prácticas asistenciales destinadas a proveer al campesino de los medios susceptibles de elevar su eficiencia y productividad, en busca de la promoción económica, la integración social y la transformación cultural"³¹. Las teorías en las que encuentra fundamento son 'el conductismo' y 'el funcionalismo'; el enfoque didáctico está sustentado en el aprendizaje vía el refuerzo, el adiestramiento estandarizado, la instrucción programada, los paquetes autoadministrables.

En este modelo, se asume que la capacitación debe tener cierto grado de intencionalidad y planificación; es por eso, que recursos y medios son diversificados de acuerdo con el proyecto que este implementando en ese momento. En lo que compete a la conformación de los contenidos, esta a cargo de expertos que a partir de las demandas productivas de calidad y cantidad que provienen de las instituciones que financian este tipo de proyectos o de organismos internacionales, realizan estas actividades.

La programación, la ejecución y la evaluación, están a cargo de expertos, ellos se encuentran subordinados al proyecto de desarrollo nacional y/o estatal; las acciones de estos programas se encuentran financiadas por el Estado, empresas privadas y/o organismos internacionales, en muchos casos se da la colaboración de todos.

Los partidarios de este modelo, consideran que la capacitación vía el extensionismo, es uno de los vehículos que facilita la difusión y establecimiento de conocimientos científico-técnicos; además apoya el desarrollo de habilidades y destrezas del productor en lo que corresponde al uso eficiente y racional de los recursos para incrementar su productividad.

La filosofía postula que "el aprendizaje debe tener un propósito y debe implicar una continuidad, de manera que el individuo pueda mantenerse actualizado respecto a las transformaciones económicas, políticas, técnico - científicas y socioculturales que tienen lugar en el mundo moderno"³².

En lo que corresponde a lo *económico*, busca incrementar la productividad del sector agrícola, para esto, da al productor los conocimientos técnicos necesarios para sacar el máximo provecho de los recursos y la tecnología que se les brinda. Con estas acciones se busca disminuir la

³¹ PINEDO GUERRA, Op. cit. pág. 118

³² *Ibidem*, pág. 120

marginación de los grandes núcleos de campesinos y tener un impacto positivo en el aspecto social.

Es característico de este modelo, el apegarse a la *política oficial*, y dentro de esta línea se persigue cumplir con los fines políticos del Estado. El principal objetivo que persigue la política del Estatal es: "la creación de fuentes de empleo en el medio rural, para evitar la migración hacia los grandes centros de producción"³³.

Desde el punto de vista del Modelo Tradicional, el campesino es considerado como un sector más para modernizar, que debe ser incorporado al proyecto de desarrollo nacional, abarcando lo *político, económico y cultural*.

1.4.2 MODELO ECOLÓGICO – HUMANISTA

La corriente Ecológica – humanista, concibe a la capacitación como "el instrumento fundamental para las transformaciones psicoculturales, las que a su vez son determinantes para cualquier proceso de transformación de la sociedad"³⁴; este modelo encuentra su fundamento teórico en 'la pedagogía de la investigación participativa', en la que el esfuerzo didáctico debe partir de la propia realidad de los sujetos para permitirles autorregular su proceso educativo. La metodología dominante es la dinámica de grupos con la presencia de un facilitador externo; métodos activos y grupales (juegos vivenciales, método psicosocial), Investigación acción, procesos colegiados y activos de aprendizaje.

La concepción filosófica de este modelo asume que la capacitación debe ser un proceso permanente, resultado de la praxis del hombre sobre su propia realidad, realidad que se encuentra condicionada histórica y socialmente, aunque no determinada o acabada, sino al contrario Incompleta y, por ello, objeto de la práctica de la libertad del hombre, en diálogo consigo mismo y con los demás.

Los partidarios de esta corriente consideran que la capacitación debe contribuir a aumentar la capacidad de la comunidad campesina para satisfacer sus necesidades básicas; así como, contribuir a la conformación de una conciencia crítica y creativa que se traduzca en acciones de compromiso, solidaridad y apoyo a las personas o grupos de productores.

En lo económico, este modelo busca incrementar la productividad de las organizaciones campesinas, a través de la racionalización de los procesos productivos y por la asimilación de niveles tecnológicos adecuados a las necesidades particulares y regionales.

³³ *Ibidem*, pág. 119

³⁴ Citado por MELBA PINEDO, pág. 118

En cuanto a lo social, se plantea la incorporación igualitaria del campesino a la vida social y política de su respectiva entidad, por medio de la recuperación de su propio acervo cultural, la creación de posibilidades de integración y beneficio para los sectores doblemente marginados.

Este modelo considera que la capacitación debe hacerse con el campesino y no para él, el diálogo debe ser el método predominante, antes y después de del proceso capacitador. La parte concerniente a programación, diseño, ejecución y evaluación es una responsabilidad compartida entre los capacitados y el agente externo.

La capacitación se encuentra financiada en su gran mayoría por instituciones experimentales del Estado, institutos y organismos Independientes, asociaciones humanistas Independientes, organismos estatales naciones vinculados a corrientes antropológicas y algunas organizaciones políticas.

Capítulo 2

2.1 CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA

2.1.1 INTRODUCCIÓN

En el capítulo 1 se han presentado los datos que nos permiten identificar quién es y a que se dedica el INCA RURAL, siendo esta una institución que basa su quehacer en el ámbito de la capacitación. La capacitación es considerada como una modalidad educativa que se ubica dentro de los sistemas no formales de la educación de adultos, esto nos llevo a hacer una revisión de lo que es la educación de adultos y de algunas modalidades que la comprenden. En lo concerniente a la capacitación se hizo una breve exposición a cerca de su concepción, tipos, procesos y su marco legal. Así mismo quedo establecido que se entiende por capacitación rural y los modelos que predominan en ella.

Una vez establecido el contexto que sustenta el objeto de estudio de este trabajo (la propuesta que hace la capacitación en alternancia en lo que se refiere a la metodología y al método de enseñanza – aprendizaje), es necesario hacer una revisión de la capacitación en alternancia.

La educación en alternancia es considerada por el sistema educativo como una modalidad de organización de la enseñanza/aprendizaje que esta diseñada para los niveles preprofesionales y profesionales, esta tiene el propósito de vincular la formación teórica con periodos de prácticas reales, alternando unos con otros.

Las ventajas que presenta:

- Una mejor preparación profesional.
- Disminución del coste de instalaciones en los centros de formación.
- Facilita a los alumnos el uso de tecnología.
- Permite obtener mejores oportunidades reales de empleo para los estudiantes.

En economías de libre mercado se requieren convenios entre sistema educativo y empresas. En economías planificadas y estabilizadas, debe haber una vinculación del sistema laboral y el educativo. Lo cierto sea cual sea el tipo de economía, siempre será necesario que la vinculación estudio-trabajo se ajuste y responda a las necesidades reales del marco económico-laboral.

La capacitación en alternancia aparece como consecuencia de las características de la sociedad de cambio en que vivimos, y se presenta como la oportunidad para que los individuos desarrollen el más alto nivel de sus capacidades. Tenemos por un lado que la educación general ofrece las bases necesarias para una adecuada profesionalización –que no necesariamente se alcanza en el nivel bachillerato o universitario- ya sea que lo perfeccione en el ámbito escolar o de trabajo.

El antecedente de la capacitación en alternancia es el *Apprentissage*, - tipo de formación inicial técnica de origen muy antiguo, heredado de la Edad Media, en el que el joven "aprendiz" estaba ubicado, durante períodos largos, con un maestro artesano para aprender su oficio -.

El principio básico de la capacitación en alternancia, es el mismo que se sigue en el de educación en alternancia, el cual consiste en organizar una secuencia de fases de estudio en un centro de formación y de participación paralela a la producción en una empresa con un encargado de guiar al joven en las diferentes situaciones de trabajo. Por lo tanto, alternan períodos de formación teórica y de formación práctica.

2.1.2 CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA EN FRANCIA

Los primeros intentos por realizar entrenamientos en alternancia se implementan en Francia en 1975, a fin de "incorporar a los jóvenes en el mundo del trabajo y estimularlos para la formación"³⁵.

Pero es hasta 1981 que la capacitación en alternancia toma importancia, porque es cuando el desempleo en Francia crece, los jóvenes fueron los primeros en sufrirlo; pues ellos conformaban el 8 por ciento de la población económicamente activa, y a su vez, los jóvenes de 16 a 21 años representaban el 28 por ciento de la población en busca de trabajo.

En respuesta a esta situación Bertrand Schwartz crea y coordina las Misiones locales de inserción de jóvenes a la vida profesional y social. En dos años se habían recibido varias decenas de millares de jóvenes, al término de los entrenamientos los jóvenes no encontraban empleo. Las causas de ese fracaso:

- ✘ Los entrenamientos no duraban lo suficiente como para que jóvenes inicialmente poco motivados y de bajo nivel escolar logaran adquirir una competencia.
- ✘ Las remuneraciones otorgadas durante la formación seguían siendo bajas.
- ✘ Los instructores estaban aún menos preparados para la capacitación en alternancia: como la mayoría no tenían experiencia en empresas, no dominaban los métodos necesarios para adaptar el contenido de su enseñanza al trabajo del joven, que a demás variaba de un entrenamiento a otro.

Los efectos de ese fracaso:

- ⊗ Los empresarios buscaron mejorar su productividad, para ello, se vieron en la necesidad de contratar a bachilleres y técnicos en lugar de jóvenes de bajo nivel, la razón es que los jóvenes de bajo nivel escolar progresaban lentamente y los jóvenes de nivel bachillerato, por lo menos poseen ciertos métodos intelectuales.

³⁵ SCHWARTZ, BERTRAND: *Modernizar sin excluir*. Trad. Marianne Garibay, México, SEP/DGETI/SEIT, 1996, pág. 100.

En la contratación se requería niveles de estudios cada vez más altos, en consecuencia la enseñanza pública también elevó el nivel de las formaciones y la cantidad de inscritos en el ciclo de secundaria disminuyó progresivamente.

Para luchar contra esta situación que estaba dejando desempleados a los jóvenes menos preparados, Schwartz implementó un nuevo proyecto Operación Nuevas Competencias, con el que pretendía demostrar que la modernización no es sinónimo de exclusión de jóvenes no capacitados. El proyecto perseguía dos objetivos, por un lado lograr que el certificado de secundaria técnica se concibiera de manera diferente, es decir, el contenido curricular debía ser ajustado y en las empresas debía de ser revalorizado; por el otro, diseñar nuevas acciones para capacitar a los jóvenes excluidos.

Tres principios directores de la capacitación en alternancia, los cuales guiaron la investigación:

1. La necesidad de ida y vuelta entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación.

Para que la capacitación en alternancia, se de manera eficiente, es necesario propiciar una dinámica que permita al joven hacer la síntesis de lo aprendido en el centro y lo que hecho en la empresa. Para poder alcanzar esto, los periodos deben de ser breves, a fin de que no le dé tiempo de olvidar lo aprendido y para que se instaure en la dinámica entre el saber teórico y el saber práctico.

La alternancia rompe con el principio "hay que empezar por saber antes de hacer" y, lo más importante esta no se basa en tareas, sino en situaciones reales de trabajo, la tarea, lo único que resulta ser es un ejercicio repetitivo, de una sola acción y se encuentra descontextualizada; la situación de trabajo por el contrario, reúne tanto la tarea como las condiciones de realización, es decir, la labor a realizar se encuentra contextualizada. "El joven no realiza un trabajo en sí, sino un trabajo integrado dentro de un contexto social"³⁶.

2. Una persona aprende, una competencia surge.

Con esta investigación se trataba de definir de nuevo los contenidos del certificado de secundaria técnica con base en el resultado de las acciones.

La investigación partía de la tesis que suponía que el contenido del oficio para el cual preparaban a los jóvenes no debía estar totalmente predeterminado; este debía elaborarse a medida que los sujetos se capacitaran y trabajaran y que las tareas evolucionaran. Este método difiere del tradicional, en el cual se conoce el oficio final y el orden en el se enseñarán los contenidos de la capacitación.

El nuevo método se sustenta en la Pedagogía por Objetivos, la cual se basa en una adquisición de las capacidades o de las competencias, y no de los conocimientos teóricos. En Francia, la

³⁶ *Ibidem*, pág. 109

tradición impone que los estudios hagan de la gente personas cultivadas, lo que, no forzosamente las prepara para integrarse de manera eficiente al mercado laboral. La Pedagogía por Objetivos, va en contra de ese modelo cultural e intenta hacer que la gente sea operativa, por lo tanto, desarrolla capacidades en función de diferentes contextos.

3. Una organización con asociados para una investigación participante

Otra meta que se pretendía alcanzar en la investigación era propiciar que las situaciones de trabajo y capacitación fueran progresivamente más complejas. Para poder realizar esto era necesario que cada joven, cada semana, en la elección de las tareas debería ser efectuada con la participación de todos los actores (tutores, ejecutivos de empresas, coordinar y jóvenes). Cada uno tenía su propia concepción del oficio, así como de la capacitación y de sus contenidos, la confrontación era un punto indispensable para el avance de la investigación.

Para que pudiera funcionar la asociación de las personas involucradas en la investigación, fue necesario crear varias estructuras y nombrar a personas en puestos específicos. Así fue como se crearon el grupo acción y el grupo seguimiento.

El grupo acción lo conformaban el coordinador, jóvenes y tutores, los cuales se reunían una vez al mes a comentar sus experiencias.

El grupo seguimiento, los conformaban los representantes de empresas, instituciones educativas y los administradores involucrados en el desarrollo de la experiencia, este grupo se reunía a analizar el avance de la investigación.

La investigación arrojó resultados interesantes de los cuales sobresale la importancia del trinomio -joven tutor coordinador- y las guías de análisis.

El trinomio joven tutor coordinador

El trinomio representa el centro de la operación, que no puede funcionar si no se organizan entrevistas frecuentes entre el joven, su tutor y el coordinador. Estas entrevistas pueden hacer cambiar las situaciones de trabajo y progresar la capacitación.

El tutor debe realizar una cierta cantidad de trabajos que suele dar al joven; si el coordinador no propicia una evolución, el tutor puede limitarse a confiar siempre las mismas tareas al joven. Por lo tanto, el joven llega a aburrirse y a perder su motivación. La función del coordinador sigue siendo esencia, él es quien asegura que sean integrados, en situaciones de trabajo, los contenidos que redunden en la nueva competencia buscada.

Es importante que el joven asista a las reuniones, ya que así participa en la evolución de su capacitación; esto favorece intercambios constantes y evita conflictos posibles o actitudes de rechazo por parte de los tutores. Esta dinámica hace de todos los actores partícipes de la investigación, cada quien en su lugar y de manera colectiva.

Los jóvenes llegan a ser actores en la media en que contestan la guía de análisis y cuando participan en la explotación de las respuestas, hablan de sus actividades y de las de los tutores. Es así, que contribuyen a la elaboración del oficio final y propician, al mismo tiempo, que los tutores evolucionen. Los directores de las empresas también son actores, en la medida en que son ellos los que toman las decisiones finales.

La guía de análisis

La guía de análisis consiste en una serie de preguntas sobre el oficio y la capacitación correspondiente, a las cuales cada actor participante en la investigación debe contestar de manera regular, por escrito. La guía de análisis no es un simple cuestionario, pues con esta se pretende que con preguntas abiertas se propicie en todos los participantes la reflexión sobre su actividad cotidiana y así se pueda llegar a un cuestionamiento de la situación.

Las guías fueron evolucionando, se profundizaba cada vez más conforme la investigación avanzaba. Inicialmente, sólo contenían tres preguntas: ¿qué cosas nuevas ha hecho el joven esta semana?, ¿qué le enseñó el tutor? y ¿qué le enseñó el instructor?. Las primeras reacciones de los asociados en las primeras guías fueron fuertes y numerosas. La guía de análisis los ponía en tela de juicio y a la vez creaba obstáculos diferentes para cada uno.

El verdadero problema que planteaba la guía de análisis era de otro tipo. Los tutores percibían que la evolución de las tareas de los jóvenes provocaría la evolución de las suyas; sentían temor respecto de su situación: ¿serían capaces de satisfacer a las empresas? ¿los jóvenes no les robarían su lugar?. Sin embargo, con el tiempo, aceptaron contestar y hasta modificaron las preguntas. Fue la ocasión para hablar entre ellos y con el personal de mando sobre la organización del trabajo y sus prácticas.

Finalmente, el balance de la Delegación mostró que las guías de análisis habían tenido resultados positivos: gracias a ellas, los jóvenes y los tutores se dieron cuenta de los conocimientos adquiridos, de sus fallas y de sus necesidades de capacitación.

En general la guía de análisis fue la garantía y la base de la innovación y la implicación de todos los actores, asumía la doble función de regulador de la acción y de identificador de las formas de proceder.

Una de las conclusiones a la que llegó Schwaetz al término de su investigación de la puesta en marcha de las Nuevas Competencias es que: poner al joven en una situación de trabajo favorece la aparición de necesidades de saber, que luego llevarán al joven a esos conocimientos requeridos.

El conjunto de las observaciones realizadas en la operación lo lleva a sugerir que se debe romper con la manera tradicional de proceder, que consiste en disociar la formación general y la capacitación para la inserción laboral. Si bien es cierto que las secundarias ya tienen esa orientación, la operación de Nuevas Competencias fue mucho más allá, con resultados

convincentes "se logró la inserción social y laboral de jóvenes que, para todos, parecían incapaces"³⁷.

"En teoría para que funcione la capacitación en alternancia debe existir una verdadera articulación entre los periodos de capacitación teórica y los periodos de capacitación práctica en la empresa. Sin una articulación como ésta, los entrenamientos en empresa rápidamente se vuelven un elemento extraño en un proceso de capacitación que sigue siendo escolar"³⁸.

2.2 EDUCACIÓN BASADA EN NORMAS DE COMPETENCIA

Los servicios educativos que integran el Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) junto con el sistema de educación general han seguido un modelo de enseñanza – aprendizaje que enfoca su atención en los insumos del proceso educativo, más que en los resultados del mismo. Este modelo establece la duración de los programas, número de materias y su seriación, así como los contenidos base y los criterios académicos, lo anterior deja claro que la atención se ha centrado en la enseñanza, dejando aun lado el aprendizaje.

El nuevo modelo basado en normas de competencia propone una reforma al modelo tradicional que hasta el momento ha predominado en México, las modificaciones que plantean afectan principalmente a la educación técnica y a los sistemas de capacitación.

Las reformas proponen una vinculación sector empresarial y sector productivo, afín de que las instituciones educativas preparen jóvenes que puedan integrarse rápida y eficazmente al mercado laboral.

2.2.1 EDUCACIÓN TÉCNICA

"El modelo de educación y capacitación para el trabajo que predomina en México fue diseñado para responder a las necesidades de procesos de producción que requerían que el sistema educativo formara trabajadores para puestos de trabajo específicos y predeterminados"³⁹. Este modelo respeta la idea que por años ha planteado el modelo tradicional: la educación tiene lugar una vez y esto se da antes de que el sujeto abandone la escuela.

Las exigencias de nuestra actualidad han cambiado, si bien, es cierto que el modelo tradicional cumplió su cometido mientras la organización de la producción ofertaba y requería puestos y responsabilidades invariables y perfiles laborales especializados, en el hoy ya no tiene cabida;

³⁷ *Ibidem*, pág. 133

³⁸ *Ibidem*, p. 247.

³⁹ ARGÜELLES, ANTONIO (Comp.): *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. México, LIMUSA, 1996, p. 86.

porque los procesos productivos han evolucionado. Esto hace necesario que se encuentren alternativas que logren vincular la oferta de formación y las necesidades de los trabajadores.

Para lograr esto es necesario que la escuela se convierta en un sistema abierto y flexible. Abierto tanto para recibir a las personas que tengan un alto nivel de educación, como para aquellos que, por cualquier razón, no consiguieron acceder a la educación profesional técnica o superior; flexible para reconocer y otorgar validez a formas de aprendizaje diferentes de aquellas que son producto de la escuela.

La flexibilidad en la educación técnica se logra mediante la estructuración de los programas retomando el Modelo basado en Normas de Competencia Laboral; el cual propone módulos de aprendizaje, cada uno de los cuales corresponde a una unidad de competencia definida por el Sistema de Normalización de Competencia Laboral (SNCL). La estructura basada en módulos presenta ventajas por la flexibilidad y facilidad para adecuar los contenidos a las necesidades específicas del cambio tecnológico o de cambios en los sistemas de organización y gestión de la producción. Además estudiantes y trabajadores pueden progresar gradualmente a partir de módulos de formación básica hasta llegar a dominar grados avanzados de competencia.

Además de ser abierto y flexible, debe existir la continuidad que permitirá concebir el aprendizaje como un proceso que no termina con la educación formal, sino que se extiende a lo largo de toda la vida de los individuos.

La adopción del nuevo modelo permite la integración de todos los esfuerzos destinados al aprendizaje en todas sus modalidades (escolarizadas, empírico y autodidacta). Así mismo, se unifican todas las formas de aprendizaje y como beneficio que no va ligado con el ámbito académico, le da movilidad a los trabajadores en sus actividades productivas, y contribuye al desarrollo de industrias y el crecimiento de regiones.

Morfin distingue en el siguiente cuadro las diferencias que existen en el Modelo Tradicional y el de Educación Basada en Normas de Competencia.

EDUCACIÓN TÉCNICA TRADICIONAL	EDUCACIÓN BASDA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABOARAL
* El modelo tradicional de aprendizaje responde a las necesidades de procesos productivos altamente especializados.	* Se adapta fácilmente a las diferentes formas de organización de la producción, incluso a aquellas utilizadas por el modelo tradicional
Los contenidos de los programas son eminentemente académicos. La vinculación con las necesidades del sector productivo no es sistemática ni estructurada.	* El sector productivo establece los resultados que espera obtener de la capacitación, los cuales están integrados en el Sistema normalizado de competencia Laboral (SNLC).

EDUCACIÓN TÉCNICA TRADICIONAL	EDUCACIÓN BASDA EN NORMAS DE COMPETENCIA LABOARAL
* Los programas y cursos son inflexibles y poco accesibles a la mayoría de los trabajadores empleados.	* Sus programas y cursos se estructuran en módulos basados en el SNCL, que permiten a los trabajadores progresar gradualmente y adquirir niveles de competencia cada vez más avanzados.
* Los desertores del sistema educativo tradicional no tienen otras opciones y no están preparados para satisfacer las necesidades del sector productivo.	* Elimina los problemas de deserción, ya que el proceso de aprendizaje se concibe como una acumulación de conocimientos útiles para la incorporación de los trabajadores al sector productivo.
* La capacitación para el trabajo está basada en programas académicos y no se complementa adecuadamente con la capacitación ofrecida en el trabajo.	* Las normas de competencia laboral permiten la integración de las diversas formas de aprendizaje.
* No existe estandarización en los resultados de las instituciones de capacitación. Esto imposibilita la evaluación de los programas y de sus graduados.	* Se utiliza un sistema de certificación voluntario con credibilidad social que se basa en la demostración de los conocimientos y habilidades determinados por el SNCL.
* No reconoce ni otorga validez a formas de aprendizaje diferentes a aquéllas utilizadas por el sistema educativo tradicional.	* Otorga un reconocimiento social, equivalente al académico, a los conocimientos y habilidades adquiridos empíricamente en el ejercicio de una ocupación.
* Los trabajadores no poseen información sobre la calidad de los cursos ni de su utilidad dentro del mercado de trabajo.	* Con el SNCL y su certificación, el mercado de trabajo cuenta con un Instrumento de información que permite mayor claridad en la toma de decisiones y reduce los costos de transacción actuales.
* Los diplomas y certificados obtenidos al término de un programa no contienen información útil para el empleador acerca de las habilidades de los trabajadores.	* El SNCL es objetivo, independiente y universalmente aplicable a todos los sectores y regiones del país, y provee un estándar uniforme que permite evaluar fácilmente las habilidades obtenidas por los individuos.
* Este sistema no ofrece incentivos que induzcan a una participación más activa de los empleadores en el proceso de capacitación de los trabajadores.	* La participación del sector productivo es fundamental en este esquema, ya que es éste quien establece los resultados de la capacitación a través de su contribución en el desarrollo del SNC y del sistema de certificación.

Al adoptar la modalidad de Educación Basada en Normas de Competencia, las instituciones de educación técnica encuentran una guía que les permitirá encaminar sus estrategias, recursos y esfuerzos al logro de los resultados planteados por el sector empresarial; la guía de este modelo son las normas de competencia y ellas fungen como orientación básica, esto permite a las instituciones tener un parámetro objetivo y externo para evaluar la pertinencia de sus programas de formación y de sus métodos de enseñanza.

2.2.2 LOS SISTEMAS DE CAPACITACIÓN

Otro elemento de la reforma de la formación de recursos humanos es la transformación de la oferta de la capacitación. El objetivo central es reorganizar los servicios y programas para satisfacer las nuevas necesidades de calificación de la población y la planta productiva. Transformar la oferta de la capacitación significa organizarla en módulos, orientarla por competencias, hacerla flexible y elevar su calidad. Para lograr esto es necesario realizar un cambio en la forma de concebir la capacitación y se debe considerar el nuevo modelo educativo basado en las Normas de Competencia. La transformación que se propone al adoptar una nueva concepción de la forma en que se ofrece la capacitación, implica una transformación que va desde sus contenidos, hasta los métodos de enseñanza, sistemas de evaluación y materiales didácticos.

La reforma que se implementó con la nueva modalidad de Educación Basada en Normas de Competencia, ayudó a revalorar el papel que juega la capacitación en el sector productivo. Antes de la implementación de esta modalidad educativa la capacitación era considerada como una alternativa de calidad inferior a las opciones académicas o propedéuticas, las cuales tienen como meta la realización de estudios universitarios profesionales. Hoy la capacitación es vista como un proceso integral y permanente, que abarca toda la vida productiva del individuo, que otorga facilidades y apoyos para transitar de la escuela al centro de trabajo y de éste al sistema de formación, esto permite la revaloración de la función educativa de la empresa como centro educativo.

El modelo tradicional de capacitación basado en la oferta aborda problemas de formación desde la perspectiva académica, los planes y programas que se formulan atienden las necesidades desde el punto de vista del centro capacitador. Esto da como resultado una capacitación poco efectiva, porque lo que se busca no es ajustar los planes y programas a las necesidades de individuos y empresas, sino que éstas se ajusten a los programas de capacitación que se ofrecen.

La estructura que propone este nuevo modelo está orientado hacia la conformación de módulos, con esto se pretende que:

- Al sujeto se le facilite la alternancia entre el estudio y el trabajo, para que con esto logre integrar y acumular conocimientos y competencias.

- Las instituciones encargadas de proporcionar capacitación identifiquen y definan el programa adecuado para las necesidades de cada persona. Además logren detectar y precisar las necesidades de formación de las empresas.

El nuevo modelo basado en Normas de Competencia propone la interacción entre el sistema de formación y la planta productiva; para esto se necesita de programas de formación flexibles que permitan la actualización inmediata en función de los cambios tecnológicos y sobre todo que permitan adaptaciones a las necesidades heterogéneas de la población. Para alcanzar un óptimo resultado es necesario que el individuo tenga la oportunidad de alternar trabajo y estudio en distintos momentos de su vida productiva.

Este es un punto que en el que debe ponerse mayor atención, pues esto es la verdadera base de la capacitación en alternancia. "El concepto de alternancia o lo que los franceses llamaban unidades capitalizables, consiste fundamentalmente en la capacidad de acumular conocimientos por medio de módulos, en los que el individuo vaya demostrando una mayor competencia en un campo específico de actividad laboral"⁴⁰.

La modalidad de Educación Basado en Normas de Competencia propone que la evaluación sea un instrumento de información para el individuo que se está capacitando y para el formador. Con ello el capacitando podrá ir verificando su progreso en el cumplimiento de los criterios fijados por la norma y el formador contrastará los logros obtenidos contra los fijados en los programas, así mismo, la evaluación permitirá saber quienes desarrollaron en plenitud las competencias.

Las transformaciones que se están dando en el ámbito laboral, exigen actualización y el desarrollo de nuevas competencias, que no sólo aumenten las posibilidades de inserción y permanencia en el mercado de trabajo del individuo, sino que le permitan transferir su competencia a otros campos de actividad productiva.

Los ejes de la capacitación se encuentran en las normas de competencia laboral que permiten definir los contenidos de la formación; para que logren cumplirse las metas planteadas en un programa de capacitación y un sujeto desarrolle en plenitud sus competencias, se requiere contar con mecanismos confiables y ampliamente aceptados en el mercado laboral.

Para certificar que un individuo es efectivamente competente en determinadas normas y que cumple con los parámetros establecidos por el sistema de normalización, se requiere que el sujeto realice de manera satisfactoria las tareas planteadas por la norma.

Con la implementación de esta modalidad no se trata de reducir la educación a su función habilitadora o productora de fuerza de trabajo calificada; se trata de mejorar el sistema educativo, a través de elevar la calidad y hacerla lo más apegada a las necesidades del mercado laboral. La alternancia resulta ser una propuesta interesante, porque no sólo viene a dar un

⁴⁰ *Ibidem.* p. 44

nuevo sentido a la capacitación, sino que también se propone resolver el problema de la desvinculación entre el sistema de formación y capacitación y el aparato productivo.

2.3 LAS COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

2.3.1 INTRODUCCIÓN

La creciente globalización y el desarrollo tecnológico impactan de manera importante los sistemas de formación y capacitación en lo concerniente a las formas de organización y financiamiento; contenido de los programas y métodos de enseñanza. Ibarra apunta que el reto consiste en lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva.

Dentro de todas las adaptaciones y transformaciones que exige la globalización, la de mayor importancia es la que está dirigida al sector empresarial, y consiste en presentar una organización de la producción y del trabajo más flexible, la cual debe permitir adaptar rápidamente todos los cambios que requiera el mercado. Así mismo, la capacitación que se imparte en las empresas debe convertirse en parte de las estrategias de calidad total y mejoramiento continuo, y ha de transformarse en un proceso continuo, integral y de mayor calidad, que se adapte a las tendencias tecnológicas y los cambios en las estructuras ocupacionales.

Lo anterior nos deja claro que la formación de recursos humanos se convierte en el eje central de transformación productiva del sector empresarial y viene a romper con aquella tesis que se manejaba en el pasado, la cual aseguraba que en el siglo XXI todas las personas que desempeñaran algún tipo de empleo, sólo trabajarían la mitad del tiempo del que requerían para realizar las labores de su trabajo; lo cual se lograría, gracias al desarrollo de la tecnología. La realidad de nuestros días es contraria a lo que plantea aquella vieja tesis, así lo demuestra el comportamiento del mercado de trabajo, pues en lugar de trabajar la mitad del tiempo, la mitad de la gente trabaja el doble de tiempo y la otra mitad carece de empleo.

Ante esta situación Ibarra considera que el empleo es un bien escaso que debe ser administrado adecuadamente y que tiene que ser promovido. La Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señala que parte de la solución de los problemas de empleo tienen que ver con el desarrollo de tres capacidades: innovación, adaptación y aprendizaje.

& **La capacidad de innovación**, implica imaginación y creatividad de individuos, empresas y sociedad en su conjunto, para predecir y enfrentar los retos del cambio.

& **La capacidad de adaptación**, significa que individuos, empresas y sociedad deben adecuarse rápidamente a los cambios en la tecnología y en los mercados.

& **La capacidad de aprendizaje**, significa que individuos empresas y sociedad deben asumir el aprendizaje como un proceso continuo y sistemático, para poder desarrollar sus capacidades de innovación y adaptación.

Según la OCDE, el desarrollo de estas tres capacidades permitirán, además de elevar la productividad y competitividad de las empresas y las economías, generar las condiciones para el desarrollo y ampliación del nivel de vida de la población.

Las empresas deben ver a la capacitación no sólo como una obligación legal, sino como una necesidad y como un proceso integral y permanente, cuyo propósito es elevar la productividad y mejorar su posición competitiva en los mercados globales.

La formación y capacitación se convierten en ejes primordiales de las estrategias de competitividad, crecimiento económico y desarrollo social.

En este contexto, la formación y la capacitación de recursos humanos dejarán de ser actividades finitas y de corta duración, para convertirse en procesos esenciales para toda la vida productiva de las personas.

2.3.2 DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO Y LAS PROPUESTAS DE REFORMA QUE DE ESTO SE DESPRENDEN

En México los esfuerzos tendientes a modernizar la formación y capacitación, se inician en 1993, con un diagnóstico de la situación de la formación técnica y la capacitación, consultas a los sectores productivos y el análisis de las experiencias internacionales sobre sistemas de capacitación basadas en normas de competencia laboral y su certificación.

Del diagnóstico que se realizó, los principales problemas que se encontraron según Ibarra son los siguientes:

Enfoque de la capacitación dominado por la oferta: Los programas de capacitación estaban diseñados, aplicados y evaluados desde la academia o desde las áreas de recursos humanos de las empresas; con lo cual no necesariamente se atendían los problemas o requerimientos de los procesos productivos.

Fragmentación institucional y escasa coordinación entre programas: La detección de una nueva necesidad además de realizarse tardíamente, se buscaba atenderla a través de la creación de una institución; esto implicaba la apertura de nuevos planteles, carreras, reformas de currículos y sistemas de evaluación, esto trajo como consecuencia la amortización de la oferta de la capacitación y la limitación de su efectividad. Lo anterior provocaba que el sector empresarial y educativo clasificara a la capacitación como un recurso de segunda.

La constante modificación de los perfiles ocupacionales: Se presenta incompatibilidad entre la organización de servicios de capacitación por especialidades y, en algunos casos, hasta por puesto de trabajo y las demandas de la población y sector productivo. Día con día el mercado laboral requiere de personas que desarrollen nuevas capacidades, que les permitan analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, desempeñar diferentes funciones dentro del proceso productivo (polifuncional), asumir responsabilidades, dominio de lenguajes tecnológicos y capacidad de comunicación e interlocución con otros participantes del proceso de producción. Con toda la transformación que se presenta constantemente trae como consecuencia que los programas de capacitación organizados por especialidad no permitían atender con calidad y pertinencia esas necesidades de formación.

Rígidos en los programas: La formación se desarrollaba bajo el enfoque del sistema tradicional, es decir, mediante programas extensos que carecían de flexibilidad, estos fueron creados con una sola entrada (inicio) y una sola salida (fin); a esto se sumaba que no respondían a las necesidades reales del mercado de trabajo.

Falta de reconocimiento de la experiencia laboral: Al trabajador no le eran reconocidos los conocimientos adquiridos a través de la experiencia que le dejaba su desempeño laboral. En la Ley Federal del Trabajo se señala que la empresa puede otorgar al trabajador una constancia de habilidad laboral, lo anterior no presenta una ventaja real para el trabajador pues ésta sólo es reconocida por la empresa que la emite.

La escasa información sobre el mercado laboral: En los niveles operativos a los individuos que solicitaban empleo se les pedía el certificado de secundaria, con esto se trataba de asegurar que el aspirante contará con el nivel educativo general, con esto se suponía le permitiría desempeñar una ocupación con relativa eficiencia.

Lo anterior era un claro indicador que obviaba que no existía un mecanismo que proporcionará información veraz y oportuna acerca de lo que las personas saben hacer, ni mucho menos parámetros que permitieran distinguir los diferentes tipos de información.

La falta de información confiable y oportuna en el mercado laboral se transforma en un obstáculo para la movilidad de la fuerza de trabajo.

Con base en el diagnóstico y en los resultados del análisis de las experiencias internacionales, las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con los representantes de los sectores obrero y empresarial, diseñaron el Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación. Para su ejecución, el C. Presidente de la República instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral el 2 de agosto de 1995.

La modernización de la educación tecnológica y la capacitación formaron parte de la estrategia planteada por el entonces Secretario de Educación Ernesto Zedillo; la reforma propuesta se sustentaba en cuatro elementos centrales⁴¹:

- ❧ La modernización de la educación básica, la adecuación de planes y programas de estudio, la revalorización del trabajo magisterial y la federalización,
- ❧ La reforma de la educación tecnológica, que en su primera etapa contemplaba la compactación de los currículos de este nivel educativo.
- ❧ La reforma de la educación superior y de posgrado, cuyo propósito era alcanzar el nivel de excelencia en la formación de recursos humanos a nivel profesional.
- ❧ La reforma de los servicios de capacitación, que tenía como propósito elevar su eficiencia, calidad y pertinencia con respecto a las necesidades de la población y la planta productiva.

Ibarra afirma que la necesidad de reformar y modernizar el sistema de formación y capacitación se da en primer lugar, porque economía mundial se está transformando; se está pasando de una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda. La nueva tecnología de la producción es más flexible, por lo que las empresas están abandonando paulatinamente el modelo de producción en serie, que descansa sobre una base técnica fija y que responde a la lógica de producir grandes volúmenes de bienes. Ahora las empresas están adoptando sistemas flexibles de producción que les permiten atender con oportunidad y rapidez a las distintas necesidades de la demanda. En segundo lugar, se debe considerar que un tipo de producción en serie corresponde una estructura jerárquica fragmentada y altamente especializada en puestos fijos de trabajo. La empresa requiere adoptar una organización flexible y abierta, de manera que la producción basada en la especialización y el puesto de trabajo se transforme en una estructura de redes y equipos de trabajo, capaces de incorporar el cambio y la innovación tecnológica a los procesos productivos, lo que da origen a las estructuras ocupacionales polivalentes. En tercer lugar, está la transformación en los contenidos del trabajo, una estructura jerárquica basada en puestos implica actividades repetitivas y rutinarias, debido a que el trabajador debe seguir ciertos patrones de producción y estrictos manuales de procedimientos; en cambio, en un modelo de producción flexible y dentro de una estrategia de mejora continua, el individuo debe ser capaz de incorporar y adoptar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y de la producción dentro de la empresa. Esta transformación implica revalorizar el trabajo humanos en la empresa, pues en nuevo modelo de producción ya no se basa en actividades repetitivas y monótonas, sino en el trabajo intelectual y creativo de los individuos, así como en la innovación y el aprendizaje continuo.

En el esquema tradicional, la capacitación no sólo tenía un papel secundario, sino que además su escasa importancia iba provocando un proceso paulatino de descalificación de la mano de obra. Frente a una actividad que exige aporte intelectual, creatividad e innovación, la educación y capacitación del individuo se convierte en elementos centrales de la nueva organización productiva.

⁴¹ *Ibidem* pág. 28

Ibarra indica que será necesario revalorizar la función educativa de la empresa como centro de formación de recursos humanos en nuestra economía; el sustento de esto lo encontramos en las cifras, las cuales nos indican que casi la mitad (46.3%) de la población económicamente activa que se encuentra incorporada al mercado de trabajo, tiene, en su mayoría, sólo estudios de primaria concluidos; y en el hecho de que la gran mayoría de las personas, en un país como el nuestro, lo que saben hacer lo han aprendido en la empresa.

2.3.3 SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL

“Los sistemas Normalizado y de Certificación Laboral, como parte del Proyecto de Modernización de la educación Tecnológica y la Capacitación, constituyen los ejes centrales de la reforma de la educación técnica y la capacitación de recursos humanos”⁴². El SNCL, tiene como propósito que los sectores productivos, con el apoyo del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, definan normas técnicas de competencia laboral de carácter nacional, por rama de actividad, empresa o área ocupacional de competencia.

Ibarra señala que son cuatro los componentes principales del Sistema Normalizado de Competencia Laboral, los cuales tienen:

...**como propósito**, que los sectores productivos, con el apoyo del gobierno Federal, definan y establezcan normas técnicas de competencia laboral por rama de actividad o grupo ocupacional.

...**como función**, establecer mecanismos de evaluación, verificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que los hayan adquirido, siempre y cuando cumplan con las normas técnicas de competencia laboral.

...**como objetivo**, transformar la oferta de la capacitación, en el sentido que se organice como un sistema modular, basado en normas de competencia y flexible para permitir a los individuos transitar entre los módulos de acuerdo con sus necesidades y a las empresas contratarlos en función de sus requerimientos de productividad o, en su caso, para orientar el diseño de sus módulos que le permitan atender necesidades específicas.

...**como fin**, la creación de estímulos a la demanda, cuyo propósito central es apoyar la conformación y desarrollo del mercado de la capacitación basada en normas de competencia y a su certificación.

En México las autoridades educativas y laborales, conjuntamente con los sectores productivos han convenido en adoptar un solo conjunto de normas de competencia para todo el país: el Sistema Normalizado de Competencias Laborales.

⁴² *Ibidem* pág. 27

"Una norma de competencia es una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, contra la cual es posible comparar un comportamiento observado. De esta manera, la norma constituye un patrón que permite establecer si un trabajo es competente o no, independientemente de la forma en que la competencia haya sido adquirida"⁴³.

Una norma describe las habilidades, destrezas, conocimientos y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo.

Ibarra señala que una norma de competencia está asociada con tres elementos básicos:

- Comportamientos y conocimientos relacionados con el tipo de tareas.
- Atributos generales que facilitan el desempeño eficiente del individuo.
- Atributos específicos que permiten el manejo de distintas situaciones y contingencias.

La pertinencia de las normas de competencia laboral son definidas por los sectores productivos para cada una de las distintas actividades económicas que se realizan en nuestro país.

Las normas ahí establecidas se constituyen en un lenguaje común para la vinculación entre quienes forman recursos humanos y las empresas.

2.3.4 SISTEMA DE CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

El otro elemento central de la reforma del sistema de formación es la certificación, para esto se cuenta con el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL), el cual, tiene como objetivo promover el establecimiento de mecanismos de evaluación, verificación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que los hayan adquirido, siempre y cuando cumplan las normas técnicas de competencia.

La certificación consiste en un documento que acredita la competencia laboral de un individuo, sin importar la forma en que la haya adquirido, ésta se hace con base en las normas que hayan alcanzado el carácter de norma nacional.

Ibarra señala que la certificación debe cumplir con ciertos propósitos, entre los más importantes se encuentran la movilidad de las personas en el mercado de trabajo y la proporción de información suficiente y oportuna sobre los conocimientos, habilidades y destrezas que han de ser desarrolladas por el individuo. Y para que lo anterior llegue a darse, la certificación debe cumplir con ciertas características:

- ⌘ La certificación se realiza por órganos particulares independientes y especializados, a fin de evitar conflictos entre el sector productivo (contratantes), la institución que certifica y el

⁴³ *Ibidem.* pág. 91

sector formativo (capacitadores). Con esto se persigue la credibilidad del mecanismo de certificación.

- ✘ La certificación debe tener validez universal y contar con un formato único para evitar que surjan distinciones entre los certificados, pues ocasionalmente pueden provocar confusiones en la toma de decisiones en el mercado laboral y desorientar a los sujetos productivos.
- ✘ La certificación debe ser imparcial y accesible, con esto se pretende contar con credibilidad para las instituciones encargadas de la certificación. Además, esto permite la accesibilidad al mercado de trabajo.

Para Ibarra la certificación presenta ciertas ventajas, de las cuales destacan las siguientes:

- ✘ Reconocimiento a las habilidades y competencias del individuo, adquiridas empíricamente.
- ✘ Eliminación de barreras de entrada, tanto para los mercados de trabajo como los servicios formales de capacitación, a fin de que toda persona tenga la oportunidad y facilidad necesaria para cursar módulos en distintas instituciones de formación y capacitación (CONALEP, CECATI, o algún otro centro educativo) y que se le reconozcan como parte de su competencia.
- ✘ El cúmulo de conocimientos y los avances progresivos en el cumplimiento de normas técnicas. La competencia obtenida en centros de formación, más las que se adquieren por la vía de la experiencia laboral, permiten que el individuo vaya acumulando conocimientos, habilidades y destrezas para ir cumpliendo, progresivamente, con los distintos niveles de complejidad de la norma o, en su caso, para transferir su competencia hacia otros campos de actividad laboral.
- ✘ Apoyo a la toma de decisiones en el mercado laboral. El certificado constituye un elemento valioso para la toma de decisiones de individuos, empresas y Gobierno, pues proporciona información oportuna y confiable sobre lo que los individuos conocen y saben hacer en el ámbito de trabajo.
- ✘ La reducción de los costos de transacción en el mercado de trabajo. Existen evidencias proporcionadas por empresarios que demostraron que si las personas tuvieran un certificado, que acreditará su competencia laboral, sería más rápida y eficiente la contratación. Esto indica claramente que la certificación, además de mejorar la toma de decisiones, permite reducir los costos de transacción no sólo para trabajadores y empresarios sino también para las instituciones educativas.
- ✘ Facilita la movilidad horizontal y vertical de la fuerza de trabajo.

Con el fin de integrar, establecer y operar los sistemas Normalizado y de Certificación se creó, en agosto de 1995, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), el cual forma parte de los esfuerzos que realizan las instituciones de los sectores educativo y laboral que llevan el Proyecto de modernización de la Educación Técnica y la Capacitación en México (PMETyC).

El CONOCER promueve la participación de organismos empresariales y de organizaciones de los trabajadores, este consejo está integrado por seis representantes del sector social, cinco del obrero y uno del agropecuario, seis del sector empresarial y los titulares de seis secretarías de estado.

Entre los principales objetivos que persigue CONOCER se encuentran:

- ✘ Planear, organizar y coordinar los sistemas normalizado y de certificación de competencia laboral.
- ✘ Promover y apoyar la constitución y el funcionamiento de comités de normalización por rama de actividad económica o área de competencia.
- ✘ Promover y apoyar técnica y metodológicamente la creación de organismos certificadores y centros de evaluación.
- ✘ Proporcionar a las instituciones educativas y de capacitación información relativa a las normas de competencia laboral, con el fin de que éstas sean traducidas en contenidos de formación que respondan a las necesidades de la población y del sector productivo.

CONOCER, define a la competencia laboral como la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos de trabajo y con base en los resultados esperados. Lo que significa la puesta en evidencia de los conocimientos, las capacidades y los comportamientos requeridos para el desempeño de una actividad. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber-hacer.

Así mismo, define como competente a la persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlos en una variedad de contextos y organizaciones laborales.

La competencia laboral de una persona se determina a partir del establecimiento de criterios o parámetros con los cuales se podrá confrontar y juzgar el desempeño del trabajador y esa será la *norma de competencia laboral*.

La Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL), se integra por un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva y que al ser verificados, en las situaciones de trabajo, permiten determinar si la

persona ha alcanzado el tipo, nivel y calidad de desempeño esperado por el sector productivo. En este sentido, una norma de competencia laboral describe:

- ✗ Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
- ✗ La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho.
- ✗ Las condiciones en que el individuo debe mostrar su aptitud.

La evaluación de la competencia laboral debe estar orientada por los resultados observables del desempeño del trabajo de un individuo, por medio del cual se recogen suficientes evidencias de su competencia laboral, de conformidad con el desempeño descrito por las Normas Técnicas de Competencia Laboral, establecidas y se hacen juicios para apoyar el dictamen de si la persona es competente o todavía no competente, en la función laboral en cuestión.

El Sistema de Certificación de Competencia Laboral establece los mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos, independientemente de la forma en que los hayan adquirido y con base en una norma de carácter nacional.

El método que facilita la definición de normas de competencia laboral se basa en un proceso que va de lo general a lo particular, en el que se identifican, en una rama de actividad o empresa, el propósito principal, funciones clave y subfunciones, hasta llegar a especificar las contribuciones individuales, que se expresarán finalmente en términos de competencia laboral en una norma.

Las funciones no deben ser pensadas en términos del análisis tradicional de tareas, es decir, de secuencias de actividades y niveles jerárquicos laborales.

En cada desagregación se debe obtener dos o más desgloses que sean excluyentes entre si y que mantengan una relación clara y precisa con el nivel anterior. Los desgloses no deben rebasar el objetivo de la función de la que proceden y las partes en las que se desagregó la función deben ser todas las que se necesitan para lograr el resultado.

La última función (de hecho subfunción) expresa los resultados logrables por un individuo, es identificable como los elementos de competencia.

De las partes que conforman una Norma Técnica de Competencia Laboral, sólo el elemento de competencia es derivables del análisis funcional. Por esto se reconoce que el análisis funcional es el antecedente para las Normas Técnicas de competencia Laboral.

Los elementos de competencia corresponden a la etapa final del análisis funcional; estos hacen referencia a lo que el trabajador puede ser capaz de lograr, aun si ese logro involucra el trabajo con otros o en equipo. Se considera como la especificación última, más pequeña y precisa de la competencia laboral, y la base de todo el sistema estructural de normas de competencia laboral.

En el proceso de elaboración de las Normas Técnicas de Competencia Laboral se integran varios componentes, entre ellos, los elementos de competencia se complementan con:

- ❖ Los criterios de desempeño.
- ❖ Campo de aplicación.
- ❖ Requerimientos de evidencia:
 - por producto.
 - por desempeño.
 - de conocimientos.
 - de actitudes.

La importancia y utilidad se encuentra en que sirven como referentes para elaboración de los planes de capacitación, esto se refleja en:

- ☛ La competencia para administrar la tarea.
- ☛ La competencia para trabajar en un marco de seguridad e higiene.
- ☛ La aptitud para desempeñarse en un ambiente organizacional, para relacionarse con terceras personas y para resolver situaciones contingentes.
- ☛ La aptitud para transferir la competencia de un puesto de trabajo a otro y de un contexto a otros.
- ☛ La aptitud para responder positivamente a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- ☛ Los conocimientos y las habilidades que se requieren para un desempeño eficiente de la función laboral.

2.4 SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN RURAL INTEGRAL Y LOS SISTEMAS NORMALIZACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

La modernización de la capacitación rural constituye el eje central del proyecto de creación del Sistema Nacional de Capacitación Rural Integral (SINCRI), como iniciativa inscrita en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 y en la alianza para el Campo, que está encaminada a transformar la capacitación en un factor estratégico del desarrollo rural y de los objetivos de producción, productividad y bienestar social que este encierra.

La creación del Sistema, su enfoque, su estructura, sus componentes y sus instrumentos, así como las prioridades de capacitación que busca atender, son resultado del análisis, de intercambio de ideas, de experiencias y del consenso alcanzado entre las organizaciones de productores y las instituciones federales y estatales.

Mediante el Sistema Nacional de Capacitación Rural Integral (SINCRI) se busca ampliar y mejorar la capacidad de respuesta a las necesidades de capacitación que se desprenden del rezago sectorial y también del potencial de desarrollo que este tiene. Se busca integrar la cultura

productiva y las necesidades de modernización del sector rural. Además, se pretende convertir a la capacitación en un factor que promueva una cultura empresarial y una cultura de aprovechamiento productivo de los recursos naturales para el desarrollo sustentable.

El objetivo general que persigue el SINCRI es: "Transformar la capacitación como un elemento estratégico del desarrollo rural, que articulado a las diferentes políticas de fomento y capitalización constituya un factor de la producción, productividad, competitividad, sustentabilidad, bienestar y justicia social; esto a través del factor humano"⁴⁴.

Objetivos particulares⁴⁵:

- er Mejorar substancialmente la calidad y cobertura de los servicios de capacitación, así como su impacto en los procesos productivos y de desarrollo social.
- er Integrar y fortalecer las capacidades de atención de los sectores público y privado a la demanda de capacitación de los pobladores y productores del medio rural, sus empresas y organismos económicos.
- er Apoyar y desarrollar la capacidad de los pobladores y productores del medio rural, sus empresas y organismos económicos para identificar sus necesidades de capacitación e integrar una demanda acorde a las mismas, así como fomentar su participación activa en los procesos de capacitación.
- er Articular los servicios de capacitación institucionales y no gubernamentales con la flexibilidad necesaria para adecuarse a la heterogeneidad y características de la demanda, conforme a las condiciones particulares de las distintas regiones.
- er Vincular los procesos de investigación-capacitación-producción; en tanto que el desarrollo tecnológico en la actividad productiva implica necesariamente un proceso de capacitación.
- er Inducir programas de capacitación para el acceso a tecnologías modernas que permitan mejorar tanto los aspectos del proceso productivo de la economía rural, agropecuaria y no agropecuaria, como en lo referente a la tecnología de administración y gestión de la producción, al igual que otros aspectos relativos al bienestar social y demás elementos inherentes al desarrollo rural.
- er Inducir las acciones de capacitación que requiere para su óptima realización, los diversos servicios públicos que inciden en el desarrollo rural integral.
- er Promover el desarrollo de la investigación educativa y la valoración de la capacitación como insumo estratégico del desarrollo rural integral.

⁴⁴ SAGAR: *Reflexiones sobre la capacitación en el sector rural y las competencias laborales en México*. México, SAGAR, [s.a.], pág. 29

⁴⁵ *Ibidem*. pág. 30

- ☞ Desarrollar contenidos de capacitación tendientes a soportar un enfoque de sustentabilidad para las distintas actividades productivas y el aprovechamiento de los recursos naturales en el medio rural.
- ☞ Impulsar la formación de recursos humanos especializados en el diseño, ejecución y evaluación de las acciones de capacitación dirigidas a los pobladores rurales.

El SINCRI se encamina a facilitar y aprovechar la normalización de las competencias laborales, promover la certificación de las mismas, orientar los contenidos y modalidades de capacitación con base a las normas de competencia y fomentar el desarrollo de un mercado de servicios de capacitación determinado por la demanda. Así mismo el SINCRI, como componente de la Alianza para el Campo, se destina a la ejecución de acciones de capacitación y asesoría que faciliten los conocimientos y la tecnología para mejorar los sistemas de producción en el medio rural, con un enfoque de sustentabilidad.

En consecuencia con lo anterior, se ha previsto que el Consejo Nacional del SINCRI como su organismo conductor, esté estrechamente vinculado con el CONOCER, fungiendo como una instancia de concertación que conduzca la política de capacitación para el campo y la normalización y certificación de competencias laborales en el sector agropecuario, como dos políticas interdependientes.

El SINCRI cuenta con una estructura integrada por un Consejo Nacional y sus respectivos consejos estatales de capacitación, integrados por representantes de las instituciones públicas, de las organizaciones de productores, del sector privado y el sector educativo, además cuenta con los siguientes instrumentos:

- ☞ Comités de Normalización de Competencia Laboral por cadena productiva y de servicios, que integran la Norma de Competencia de cada cadena.
- ☞ Módulos de Gestión y Atención a la Demanda de Capacitación, que son instancias locales responsables de sistematizar la demanda de capacitación de los productores y de canalizarla a los consejos estatales. Los módulos se instalan por cualquier institución pública, la cual debe contar con oficinas en el ámbito local (municipal o distrital), previa autorización del Consejo Estatal de Capacitación.
- ☞ Una Red Nacional de Prestadores de Servicios de Capacitación integrada por capacitadores integrados con base en la Norma de Competencia Laboral.
- ☞ Una Red Nacional de Centros de Capacitación que facilita el acceso a la infraestructura institucional existente, basada en estándares de calidad y servicio.

- Er Una Red de Materiales Educativos que facilita el aprovechamiento de los materiales existentes y fomenta la creación de nuevos materiales.
- Er Organismos evaluadores y certificadores de la competencia laboral autorizados por el CONOCER.

Capítulo 3

3.1 CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA EN EL INCA RURAL

En el capítulo 2 se ha hecho una breve exposición del origen de la capacitación en alternancia, su concepto, sus principios, como se incorporó la propuesta de esta nueva concepción en México, las instituciones que se encargaron de adaptarla a través de la normalización y certificación de las competencias laborales. Así mismo se hizo una revisión del modelo de educación basado en normas de competencia, el cual, encuentra su sustento en el método de enseñanza que propone este tipo de capacitación.

Lo anterior nos permitió tener una visión general de cómo se trabaja la capacitación bajo esta nueva perspectiva, en todos los sectores productivos del país. En este capítulo se presenta la forma particular en que el INCA RURAL incorporó los aspectos relevantes de la capacitación en alternancia, en lo concerniente a la metodología y método para el proceso de enseñanza/aprendizaje para el sector rural.

3.1.1 CONCEPCIÓN DE LA CAPACITACIÓN EN ALTERNANCIA EN EL INCA RURAL

En el INCA Rural la capacitación es entendida como "la educación para el trabajo, es decir, el proceso intencional de formación teórico-práctico de un trabajador, acerca de su proceso y problemática de trabajo"⁴⁶; la capacitación se encuentra orientada a que los sujetos generen y obtengan aprendizajes correspondientes a la realidad, que desarrolle aptitudes para el dominio consciente de su trabajo.

Durante los últimos 20 años, se han diseñado y desarrollado nuevas formas de propiciar la efectividad en la capacitación, el éxito que se ha logrado a través de este tiempo se debe en parte a los programas propuestos por la institución y en mayor medida a los productores que se han responsabilizado de su propio desarrollo. Desde el nacimiento del INCA Rural se han acuñado e institucionalizado diversos términos para encuadrar los esfuerzos que se han hecho en el ámbito de la capacitación, muchos de ellos se encuentran inspirados por la obra de Paulo Freire: capacitación participativa/reflexiva, planeación participativa, talleres, foros, capacitación permanente, investigación/acción participativa, entre otras.

Cabe señalar que si bien es cierto que desde que nació el INCA Rural se han adoptado diversos términos, métodos, metodologías y teorías; siempre se han retomado las características del aprendizaje del adulto: la ejercitación, la finalidad, la importancia y a resistencia.

La educación en alternancia es considerada por el sistema educativo como una modalidad de organización de la enseñanza/aprendizaje que está diseñada para los niveles preprofesionales y profesionales, esta tiene el propósito de vincular la formación teórica con períodos de prácticas reales, alternando unos con otros.

El concepto de formación en alternancia se ha propagado en los últimos 10 años como una opción de capacitación vinculada a diversos procesos productivos y realidades socio económicas.

⁴⁶ DUCH GARY, IRENE Y RUBÉN REYES RAMÍREZ: Hacia la concepción teórico-metodológica de la capacitación. SARH-INCA RURAL- PNUD-FAO, México, 1987, pág. 5

Desafortunadamente es más conocido el término que el método y cuando se aplica la formación en alternancia en un programa concreto, cada dependencia se imagina y opera a su manera.

La idea que más fácilmente se infiere al hablar de alternancia en la formación, es programar momentos y espacios alternos para la capacitación con un grupo de personas que vive un proceso de trabajo (u otra experiencia práctica); esta idea es básicamente correcta, pero limitada. Falta establecer el sentido general de la relación entre el trabajo (práctica común) y el aprendizaje (conocimiento) para poder articular los contenidos de las experiencias práctica y teórica en forma adecuada y efectiva. El establecimiento de un proceso de formación en alternancia es viable donde se ubica un objeto claro y compartido, es en este sentido que la capacitación adquiere significado.

La formación en alternancia es entendida como "un proceso pedagógico que postula el paso de lo concreto a lo abstracto, de lo abstracto a lo abstracto sistematizado (teoría), y de ahí nuevamente a lo concreto para reiniciar el proceso, hasta lograr competencias básicas, genéricas y específicas"⁴⁷; además, es reconocida como un medio para producir conocimientos partiendo de los que los individuos ya saben y, por tanto, sin un procedimiento único para su aplicación.

En realidad se trata de procesos de investigación/acción con la participación activa de los interesados, donde el objeto de conocimiento se centra en el trabajo mismo, así como en las competencias necesarias para realizarlo y desarrollarlo.

La alternancia rompe con el principio "hay que empezar por saber antes de hacer" y, lo más importante esta no se basa en tareas, sino en situaciones reales de trabajo, la tarea, lo único que resulta ser es un ejercicio repetitivo, de una sola acción y se encuentra descontextualizada; la situación de trabajo por el contrario, reúne tanto la tarea como las condiciones de realización, es decir, la labor a realizar se encuentra contextualizada.

Queda claro que con este método se rompe con la idea de una capacitación formal, estructurada con base en un programa temático diseñado previamente, ordenado de lo general a lo particular. Es importante hacer énfasis en que no se propone caer en la informalidad empirista, dejando de lado la importancia de la expresión racional del conocimiento.

Para el INCA Rural la capacitación en alternancia es ante todo, una forma de educación referida a procesos de trabajo.

3.1.2 ORIENTACIONES METODOLÓGICAS DE LA FORMACIÓN EN ALTERNANCIA QUE SE APLICA EN EL SECTOR RURAL

Dentro de las principales orientaciones metodológicas que son aplicables y que al mismo tiempo dan sustento a la práctica capacitadora en el sector rural destacan las siguientes:

⁴⁷ INCA RURAL-CONOCER-CIMO. Avances metodológicos y primeras enseñanzas de las experiencias piloto. Experiencia piloto para la emergencia de competencia laboral en microempresas rurales. INCA RURAL-CONOCER-CIMO, México, s.a., pág. 36

La relación formación/trabajo: La formación de los productores, aun en su forma tradicional tiene características de formación en alternancia, o, por lo menos de formación dual, los capacitandos se encuentran inmersos en su propio trabajo, alternando fases de trabajo y fases de capacitación. La formación en alternancia que pretende implementar la institución conserva algunos principios del sistema tradicional, los cuales consideran que "la formación y sus contenidos surgen y se conforman en el trabajo" y "la formación nutre al trabajo y lo transforma"⁴⁸.

Competencia laboral y la organización social: El trabajo del productor agropecuario es integral por su naturaleza, cumple con la totalidad del ciclo productivo, enfrenta el conjunto de problemas de producción, comercialización, crédito, etc. Por lo anterior se considera que:

- ⊗ La formación debe buscar que el productor englobe su tarea, la ubique claramente en el proceso productivo y socio económico, que sitúe su empresa en el entorno local o regional. Es en este sentido que se debe propiciar la emergencia de competencias.
- ⊗ Lo colectivo guarda un lugar preponderante, tanto en la formación como en la definición y emergencia de las competencias, precisar y manejar el concepto de competencia colectiva, susceptible de ser individualizada.
- ⊗ Es necesario el vínculo de competencias socio organizativas con las de orden productivo/laboral.
- ⊗ Dado que empresa rural es tanto lugar de producción como de vida, se debe considerar las competencias de tipo socio cultural.
- ⊗ La formación y sus contenidos, surgen y se conforman en el quehacer de la empresa en cuanto unidad socio económica.
- ⊗ La formación nutre el quehacer de la empresa y lo transforma.

El método para la formación de formadores en alternancia: La forma idónea para la preparación de formadores en alternancia para el sector rural, es a través de la alternancia misma, es decir, fases de trabajo en campo para la formación de los productores de las unidades socio económicas rurales, y fases de formación intensiva de los propios formadores, en un proceso de construcción metodológica colectiva de su propia formación y la de los productores.

La emergencia de competencias y la formación en alternancia: La aplicación de la estrategia de formación en alternancia para la emergencia de competencia laboral implica un proceso inductivo/deductivo en el que, durante la formación, se empiezan a identificar funciones claves dentro de un perfil de la empresa, realizado conjuntamente con los productores. Las competencias son objeto de formación y aparecen como necesarias frente a las necesidades del trabajo de los productores o del desarrollo de su organización. Estas no son prediseñadas, se detectan durante el doble proceso de formación en alternancia, se vuelven hipótesis a comprobar en el trabajo; en el transcurso del trabajo, se construye un perfil y el mapa funcional de la empresa dentro de una perspectiva dinámica en la que los productores definen o precisan su estrategia de desarrollo dentro del proceso de formación.

⁴⁸ Ibidem., pág. 27

Los ejes directores del proceso en alternancia:

- ≡ La capacitación debe responder a un proceso de trabajo y que corresponda a la demanda.
- ≡ Debe partir del rescate de la experiencia individual y grupal de los capacitandos.
- ≡ Ha de conducirse a través de prácticas y formas horizontales que propicien el diálogo entre capacitador y capacitandos.
- ≡ Debe observar y sistematizar una secuencia participativa/reflexiva que conjugue el hacer y el saber hacer, en un proceso de integración y profundización creciente del conocimiento.
- ≡ Los sujetos participantes estarán involucrados desde la integridad de los recursos y capacidades: intelectuales, afectivas y de voluntad.
- ≡ Los aprendizajes de significación individual y socio cultural de los capacitandos, deben de ser apoyados.

Estos ejes dan sentido a lo que es la formación en alternancia, pues, son ellos los que guían la práctica de la nueva metodología de capacitación.

Es importante recordar lo que Bertrand Schwartz postula para la adecuada aplicación de la alternancia: "En teoría para que funcione la capacitación en alternancia debe existir una verdadera articulación entre los períodos de capacitación teórica y los períodos de capacitación práctica en la empresa. Sin una articulación como ésa, los entrenamientos en empresa rápidamente se vuelven un elemento extraño en un proceso de capacitación que sigue siendo escolar"⁴⁹.

3.2 TRES EXPERIENCIAS

3. 2.1 INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Capacitación del Sector Agropecuario, A. C. (INCA Rural, A.C.), atendió la invitación del Programa "Calidad Integral y modernización" (CIMO) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), para participar en las actividades de la segunda visita a México del DR. Bertrand Shwartz, en agosto de 1995.

Desde su primera visita, en abril de 1994, efectuada a iniciativa de la Subdirección de Planeación y Coordinación Educativa de la Secretaría de Educación Pública (SEP), el Dr. Shwartz presentó una importante opción conceptual y metodológica para la definición de acciones de capacitación, así como el desarrollo de grupos de la SEP y de la STyPS, involucrados en el Proyecto de Modernización De la Educación Técnica y de la Capacitación (PMETYC).

Los objetivos planteados en la propuesta técnica de trabajo de la segunda visita, contemplaron:

⁴⁹ SCHWARTZ, BERTRAND: Modernizar sin excluir. Trad. Marianne Garibay, México, SEP/DGETI/SEIT, 1996, pág. 100

- ✱ La profundización en las características y los elementos de la Formación en Alternancia, como estrategia didáctica que integra aprendizajes básicos o teóricos.
- ✱ La capacitación técnica en el trabajo. La definición formal de certificación, a partir de la Formación en Alternancia y la identificación de las competencias, como resultado del análisis de proyectos/experiencias piloto en proceso de desarrollo.
- ✱ La formación de cuadros técnicos como canales de aplicación permanente de los aprendizajes de la asesoría y agentes multiplicadores de las experiencias.

Como resultado de las propuestas hechas, se solicitó a las instituciones participantes, presentar nuevos proyectos que propusieran la aplicación de la estrategia de Formación en Alternancia para la emergencia de la Competencia Laboral, contribuyendo a la retroalimentación del trabajo en el que se encuentran comprometidos los Comités de Normalización del Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

La respuesta a esta solicitud, dio origen a las tres experiencias piloto que llevo a cabo el INCA Rural.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), apoyo económicamente el desarrollo de las experiencias piloto con asesoría metodológica y económicamente, con base en el Convenio de Colaboración Técnica firmado entre Nacional Financiera S.N.C, en su carácter de Fiduciaria del CONOCER, el INCA Rural y las empresas participantes en las experiencias piloto. El Programa CIMO de las STyPS, dentro del Componente Estímulos a la Demanda del PMETYC apoyo igualmente las experiencias piloto.⁵⁰

3.2.2 METODOLOGÍA

Las experiencias piloto para la emergencia de competencia laboral que se llevaron a cabo tienen una doble particularidad: estas se llevaron a cabo con grupos de productores rurales, integrados en unidades económicas agropecuarias. En el aspecto metodológico, se pretendía identificar y desarrollar (hacer emerger) las competencias requeridas en esos sectores productivos; a través de un proceso de investigación/acción participativa, esencialmente inductivo.

Es importante señalar que lo que se pretendía con la puesta en marcha de las experiencias piloto, no consistía en probar un modelo de formación en alternancia, ni un método funcional para la definición de competencias laborales. Por el contrario, se constituyó como un proceso de construcción metodológico para la identificación de elementos clave para la construcción de una formación en alternancia, que enfrentará los desafíos de las necesidades de capacitación de los sectores productivos rurales.

⁵⁰INCA RURAL-CONOCER-CIMO. Avances metodológicos y primeras enseñanzas de las experiencias piloto. Experiencia piloto para la emergencia de competencia laboral en microempresas rurales. INCA RURAL-CONOCER-CIMO, México, s.a., pp. 9 y 10

Las tres experiencias se iniciaron a finales de 1996, en tres empresas rurales del sector social de los estados de Coahuila (SSS* "Villa de Bilbao"), Oaxaca (SSS "Lucha Unida") y Yucatán (SSS "Tinkin Kunah Ix'im").

Objetivo general: Evaluar la viabilidad y aplicación de la estrategia de formación en alternancia y la emergencia de competencias, en grupos de productores rurales integrados en unidades económicas agropecuarias.

Los **objetivos específicos** contemplaban:

- Reconocer las bondades y dificultades de la aplicación de la estrategia de formación en alternancia y la emergencia de competencias.
- Preparar a los facilitadores que participarían en las experiencias piloto de acuerdo a las características y elementos de la formación en alternancia, esto como estrategia didáctica que debía integrar aprendizajes básicos o teóricos y la capacitación técnica en el trabajo, en un mismo proceso de formación.
- Lograr que los productores, mejorarán la condición de sus procesos productivos, organizativos, niveles de ingresos, bienestar social y económico.
- Identificar las competencias inherentes a los procesos de trabajo seleccionados.

Para la **definición de la población objetivo**, se consideraron las siguientes características:

- Productores con régimen de tenencia de la tierra ejidal, comunal y de colonos.
- Productores minifundistas con bajo nivel de productividad, ingreso y competitividad, así como limitado acceso al mercado.
- Cierta tipificación socioeconómica, tecnológica y recursos productivos.
- Tipos de organización de la producción y productividad.

El **Marco Conceptual** retoma los siguientes puntos:

Dado que no existe una concepción única acerca de la capacitación para el trabajo en el medio rural, y que el término se utiliza con acepciones tales como incorporación de nuevas tecnologías al proceso productivo, transmisión de información y desarrollo de destrezas para aumentar la producción, se consideró importante presentar los principios sobre los que se fundamenta la capacitación del INCA Rural, identificados con los principios de la estrategia pedagógica de formación en alternancia:

- La capacitación debe promover y apoyar la transformación de la realidad en la que se encuentra inserta la población rural.
- Los grupos de productores rurales, a quienes se dirige la capacitación, deben participar en ella como actores del cambio de su propia realidad.

* La triple SSS, determina la figura jurídica de la microempresa. La Sociedad de Solidaridad Social, es aquella que se constituye con un patrimonio de carácter colectivo, cuyos socios son personas físicas de nacionalidad mexicana – en especial ejidatarios, comuneros, campesinos sin tierra, parvifundista - que destinen una parte del producto de su trabajo a un fondo de solidaridad social y que podrán realizar actividades mercantiles.

- Los contenidos de las acciones de capacitación deben incidir en el conjunto de elementos del proceso productivo/organizativo de las unidades económicas rurales.
- Las necesidades de capacitación y su respuesta deben ser identificadas por los grupos de productores a quienes se dirige.
- La capacitación debe ser un proceso permanente, integral y participativo, en el que se generen capacidades, actitudes, destrezas y habilidades con la participación activa de capacitandos e instructores.
- La capacitación de los productores debe superar la visión limitada de generación de habilidades y destrezas, en beneficio de la adquisición de conocimientos y el cambio de actitudes.

Funciones de los participantes de las experiencias

Los productores rurales participaron individual y colectivamente, como personas físicas y como miembros de la unidad económica a la que pertenecen.

Los técnicos de campo, eran conocedores de tecnologías productivas y de gestión, con habilidades en aplicaciones técnicas, correspondió a él, la orientación para la identificación de las necesidades de los productores, en lo concerniente a 'el saber' y el 'saber hacer'; así mismo, fue el encargado de la recolección de información que surgió en el desarrollo de sus funciones, mismas que fueron analizadas con el formador. El técnico de campo fue auxiliado por especialistas en aspectos del proceso productivo de la unidad económica participante en la experiencia piloto.

Los formadores se encargaron de promover la integración del saber y saber hacer de los productores con base en los contenidos de formación, incorporándolos durante las sesiones de capacitación, al proceso de adquisición de los conocimientos teóricos necesarios para la emergencia de competencias, así mismo, la sistematización y documentación de las experiencias piloto en sus diferentes etapas estuvo a cargo de ellos. Los formadores, son conocedores de metodologías de capacitación, del proceso investigación/acción participativa, de las características y elementos del proceso de formación en alternancia y de la emergencia e identificación de competencias.

Debido a que se trataba de un proceso de investigación/acción participativa, se considero necesario un seguimiento estrecho y una evaluación continua, ello llevó a **incluir al grupo técnico estatal de acompañamiento** como un participante más de la experiencia piloto. Los miembros del grupo tenían un dominio general sobre la investigación/acción participativa, así como la formación en alternancia y emergencia de competencias. Ellos fueron los encargados de orientar y garantizar la aplicación de los principios de la estrategia de formación en alternancia, así mismo, dieron seguimiento al avance de la realización de las acciones. El grupo estuvo integrado por el delegado estatal del INCA Rural, el coordinador estatal de la Unidad Promotora de Capacitación del Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO) de la STYPS, el formador y el técnico asesor o de campo.

El grupo coordinador central, fue el encargado del diseño e instrumentación preliminar de las experiencias piloto, y de diseño, programación y formación de los facilitadores de las experiencias (técnicos de campo, formadores, otros participantes de los grupos técnicos estatales), así como del seguimiento y control operativo del desarrollo de las experiencias piloto. Este grupo se conformó por el coordinador nacional del programa CIMO, los consultores centrales del mismo programa, el director y subdirector de operación del INCA Rural, y los consultores de CONOCER que tuvieron a cargo el seguimiento de las experiencias.

Mecánica operativa

Se consideraron momentos en el desarrollo de las experiencias piloto, aquellos en los que se presentaron cambios sustantivos en el contenido de las acciones de formación.

Los momentos y las actividades de los participantes se encuentran en la siguiente tabla:

MOMENTOS	PARTICIPANTES
1. Diseño e instrumentación preliminar de las experiencias.	Grupo coordinador central.
2. Preparación de los facilitadores.	Técnicos de campo, formadores de los productores, miembros de los grupos técnicos estatales, grupo coordinador central y formadores de formadores.
3. Sensibilización de los productores, para la aceptación de su participación.	Productores, formador de los productores, técnico de campo y miembros del grupo técnico estatal de acompañamiento.
4. Definición del programa de trabajo.	Productores, formador de formadores, técnico de campo y los miembros del grupo técnico estatal de acompañamiento.
5. Construcción del perfil de la unidad económica, incluyendo identificación de las competencias inherentes a la actual funcionalidad de la empresa y detección de necesidades de formación y capacitación de los productores.	Productores, técnico de campo y formador de los productores.
6. Adquisición de nuevo saber hacer por parte de los productores (capacitación para atender necesidades puntuales).	Productores, técnico de campo y formador de productores.

MOMENTOS	PARTICIPANTES
7. Identificación de los contenidos de formación de los productores.	Productores, técnico de campo y formador de productores.
8. Reuniones de formación para la adquisición de un nuevo saber integrado al saber hacer conocido y emergencia de competencias de los productores.	Productores, técnico de campo y formador de productores.
9. Evaluación y retroalimentación o ajustes al proceso realizado.	Productores, técnico de campo y formador de productores.
10. Repetición de los momentos 5, 6, 7, 8, 9, las veces que sea necesario.	Productores, técnico de campo y formador de productores.
11. Identificación de la suficiente funcionalidad de la unidad económica, en términos de mejoramiento de la rentabilidad económica y social.	Productores, técnico de campo y formador de productores.
12. Identificación de competencias emergidas, en función de l logro del perfil de una unidad económica más funcional.	Productores, técnico de campo y formador de productores.
13. Evaluación de resultados: adquisición de nuevas competencias de los productores. Perfil alcanzado por la unidad económica en el desarrollo de la experiencia piloto.	Productores, formador de productores, técnico de campo y miembros del grupo técnico estatal de acompañamiento.

Se menciono con anterioridad que se llevaron a cabo tres experiencias de formación en alternancia para la emergencia de competencias laborales; a continuación retomaremos el desarrollo de la experiencia de Lucha Unida, Oaxaca, a fin de ilustrar como se aplico la metodología de formación en alternancia. Esto nos servirá de base para reflexionar sobre las aportaciones que esto dejó.

3.2.3 SSS "LUCHA UNIDA", SANTA CRUZ MIXTEPEC, ZIMATLÁN, OAXACA

En el año de 1996 se propone a la SSS "Lucha unida" participar en la experiencia piloto para la aplicación de la estrategia de formación en alternancia y emergencia de competencias en el sector rural: para ello se realizaron una serie de entrevistas con los directivos y visitas a las instalaciones, a fin de observar las posibilidades para concretar la propuesta.

Con base en los resultados de las reuniones y de un taller de sensibilización, se presentaron los objetivos y planteamiento del proyecto.

Objetivos

- * Capacitarse para mejorar los procesos de trabajo.
- * Incorporar a los jóvenes, en mayor medida, a la vida de la organización.

Características de la población

La empresa esta conformada por 49 socios, ejidatarios e hijos de ejidatarios quienes tiene como actividad central agropecuaria la producción de leche con ganado estabulado y su venta en los mercados local y regional. Como derivación y complemento de su actividad principal, realiza algunas otras actividades productivas de carácter agrícola (granos, básicos, semillas certificadas, forrajes y hortalizas) y pecuarias (cría para repuesto y mercado, porcinos, caprinos y avícolas), de comercialización y de maquila de ropa.

En una visión global, la empresa agropecuaria se mostraba integrada, con una perspectiva del trabajo, sistemas de administración y dirección descentralizada, y capacidad de gestión. La razón de ser de la empresa es la creación de fuentes de empleo para sus socios y familias.

La estructura organizativa de la empresa está dada por una Asamblea General, un Comité Directivo y uno Técnico y Grupos de Trabajo. Todos los grupos de trabajo se estructuran con un jefe de grupo o área y los operarios requeridos, de acuerdo con las tareas que desempeñan.

Estrategias de intervención:

9. Taller de sensibilización.

Inducción al proyecto piloto, reconocimiento de las experiencias individuales y determinación de una mecánica de trabajo.

99. Taller de diagnóstico y programación.

Definición general del funcionamiento y organización de la empresa, expectativas de desarrollo y programación de acciones para los grupos de trabajo.

999. Taller de análisis de la producción, por grupo de trabajo.

Análisis de la función productiva del grupo dentro de la empresa y proceso de producción, determinación de oportunidades de mejora y programación de acciones por tareas asignadas.

9999. Acompañamiento técnico.

Identificación de procesos de trabajo particulares, el saber y saber hacer, determinación de oportunidades de mejora y necesidades de formación.

V. Sesiones de formación.

Desarrollo de competencias laborales a través de englobar el saber y el saber hacer y la aportación de conocimientos específicos.

VI. Taller general sobre avances y restados alcanzados.

Revisión de avances y resultados, corrección de fallas y reprogramación de acciones.

(Repetición de las acciones III, IV y V)

VII. Taller de evaluación final.

Evaluar el impacto de acuerdo con los objetivos trazados.

El desarrollo de la experiencia se realizó en varios momentos:

Diagnóstico

El proyecto se inició en los primeros días de enero, bajo las siguientes líneas de trabajo.

Involucramiento de trabajo dentro de la vida productiva y organizacional de la empresa, fomentando un clima de confianza para el desarrollo de sus actividades, a través de entrevistas informales con los diferentes grupos de trabajo.

Obtención de información, a través de entrevistas con directivos y socios destacados y consulta documental, para establecer el contexto socioeconómico y organizativo en que nace y se desenvuelve la empresa, a fin de elaborar un perfil preliminar y conocer los factores que han determinado la vida de la empresa.

Descripción de las funciones y procesos de trabajo a nivel de: empresa, grupo de trabajo y trabajadores, a partir del acompañamiento cotidiano a directivos, jefes de grupo y trabajadores; mismas que se han aprovechado para elaborar un primer análisis de la problemática y de los niveles de eficiencia, a demás de una reflexión sobre las posibilidades de mejorar las actividades y la identificación de las necesidades de capacitación.

Realización de talleres sobre el análisis de los procesos de producción donde, en conjunto, un grupo de trabajo reflexiona sobre su función productiva y proceso general de trabajo. A partir de los siguientes cuestionamientos: ¿qué hago?, ¿para qué lo hago?, ¿cómo lo hago?, proponiéndose los niveles de eficiencia y calidad con que debe cumplirse la función.

La mecánica para el desarrollo de las líneas de trabajo anteriores, se establecieron a través del acompañamiento en las labores cotidianas, de donde se deriva la reflexión conjunta sobre las actividades productivas realizadas, la manera de llevarlas a cabo y los resultados obtenidos.

Se llevaron a cabo entrevistas con directivos y jefes de grupo, con una frecuencia aproximada de dos o tres veces a la semana, donde se analizaban aspectos de organización para el trabajo, la coordinación entre las diferentes áreas, procedimientos de trabajo, avances del proyecto y toma de acuerdos operativos. Las funciones productivas y los procesos que ello implica eran analizados en talleres o reuniones.

De los avances que se alcanzaron hasta marzo de 1997, se elaboraron el diagnóstico integral de la empresa y el mapa funcional; estos documentos sirvieron de base para sustentar la realización de los talleres de reflexión (análisis de trabajo), y de ello se derivó el proceso de formación en alternancia.

Identificación de competencias

Para la identificación de las competencias laborales se estableció la siguiente metodología:

- Reconocimiento de flujo productivo.
- Análisis de las actividades desarrolladas en ese flujo, con el siguiente esquema:
 - Procedimientos seguidos en el desarrollo de las actividades comprendidas en ese flujo.
 - Objetivos perseguidos en el desempeño de las actividades.
 - Parámetros de eficiencia, desde la perspectiva de quien desarrolla la actividad.
 - Principales obstáculos o dificultades encontrados en su desempeño.
 - Evaluación de los ejecutores en relación con su desempeño.
 - Recopilación de las necesidades de capacitación, en función del análisis realizado.

El reconocimiento de flujo se realizó mediante entrevistas personales con los operarios y sus jefaturas, y observaciones directas en el sitio de trabajo.

En análisis de las actividades desarrolladas se llevo a cabo mediante entrevistas colectivas o sesiones de trabajo informales.

En ambos casos, la recopilación de información se realizó mediante preguntas generadoras de reflexión, no indagadoras de información.

Una vez recopilada la información, se proceso, ordeno y se sometió a un análisis por parte de los interesados, para afinar los puntos que quedaron confusos u obviados. Concluida esta tarea, los resultados se vincularon con los otros flujos que tenían relación con el analizado, lográndose una visión integral de la empresa y sus procesos particulares. Posteriormente los equipos interesados hicieron un análisis con criterios más técnicos de los flujos estudiados, con objeto de profundizar en las adquisiciones logradas gracias a la experiencia práctica, y con esto se definió con mayor precisión las características, condiciones y circunstancias de las actividades laborales identificadas.

Tan pronto como se observaron los distintos momentos de los flujos productivos, se establecieron y se adecuaron las condiciones operativas de la empresa, así como sus objetivos de desarrollo a corto y a mediano plazo. Con base en lo identificado, se procedió a establecer el programa de capacitación específica, de acuerdo a las necesidades reales de la empresa.

Resultados

Se concretó un proceso de identificación de competencias en una versión preliminar y en un formato constituido a partir de categorías consideradas para encontrar competencias y contenidos de formación correspondientes a un oficio, retomado del sistema francés de educación basada en competencias.

Consta de 5 elementos básicos:

Competencia global: Incluye las capacidades generales necesarias para realizar un trabajo, las cuales implican el dominio del saber y saber hacer.

Capacidades generales: Son capacidades para realizar una serie de tareas bien definidas en situaciones de trabajo característicos de un proceso de trabajo.

Capacidades constitutivas: Series de tareas cuya realización satisface una responsabilidad laboral.

Sabe: Los conocimientos teóricos o marcos conceptuales necesarios para el desempeño de la responsabilidad (o capacidad general) en su conjunto y que, por tanto, son aplicables, en mayor o menor medida, a todas las actividades (o capacidades constitutivas) que corresponden a la responsabilidad en tratamiento.

Saber hacer: Las habilidades y destrezas sensomotrices demandadas por las actividades a realizar.

Con este enfoque se analizaron varias competencias globales:

Área pecuaria: Vaquero (jefe de establo), Inseminador y Ordeñador.

Área agrícola: Operador de tractor, Operador del sistema de riego por aspersión, Fertilizador y Fumigador.

La lógica seguida para la determinación de las capacidades identificadas, partió del hecho de que si bien la función productiva es integral, requiere de cierto grado de especialización.

Así, por ejemplo, el Área Pecuaria atiende el manejo del ganado; de éste, destacan las capacidades generales para la 'ordeña', 'alimentación', 'sanidad' y 'reproducción'.

La primera puede ser desempeñada por trabajadores sin mayor sentido de lo que es el 'manejo de ganado', salvo la protección de ubres al conectar los chupones (pezones) de la ordeñadora

mecánica y la identificación de los síntomas evidentes de mastitis; por eso se destacó como capacidad general.

Las subfunciones 'alimentación', 'sanidad', y 'reproducción', no solo pueden, sino que deben ser atendidas integralmente, con excepción de la actividad 'inseminación' la cual, por sus características, también puede ser desempeñada, en un momento dado, por un especialista ajeno al equipo de trabajo; encargado del manejo del ganado, esta fue la razón de presentarla por separado.

Lo que no es posible dividir, en términos de responsabilidad del trabajo, son las capacidades restantes, cuyas actividades componentes pueden ser desempeñadas por una varias personas, según el tamaño del hato; por tal razón, se identificaron como propias del 'vaquero (jefe de establo)', quien las realiza u ordena y supervisa.

La capacitación para el desarrollo de competencias

Identificadas las capacidades requeridas, mediante el trabajo anterior, se organizaron sesiones de reflexión y de aportación técnica para el desarrollo de competencias.

Como ejemplo se presenta los inicios del proceso formativo en el ramo pecuario.

Objetivo

Formar y/o desarrollar en el personal adscrito a los establos "El Laurel" y "Las Animas", las competencias identificadas como necesarias para desempeñar con eficacia, eficiencia y autonomía, la función 'vaquero (jefe de establo)'.

Universo de trabajo

En la empresa existen dos establos: El Laurel y Las Animas. En el primero se concentran las vacas en producción y en el otro, las crías hasta su maduración sexual.

En Las Animas también se atiende la producción de cerdos, cabras, borregos y gallinas.

El Laurel cuenta con un jefe de establo, cuatro ordeñadores (dos por turno), quienes realizan también funciones de atención al ganado y un velador.

Las Animas tiene un encargado de establo, dos auxiliares y un velador. Entre ellos atienden tanto al ganado lechero en desarrollo, como la producción pecuaria alternativa: cerdos, chivos, borregos y gallinas.

Los participantes en el proceso formativo son los tres trabajadores del establo "Las Animas" y el jefe del establo "El Laurel". Los ordeñadores, trabajadores libres y con ritmo de rotación elevado, no mostraron mayor interés en el proceso, pese a los esfuerzos del equipo ejecutor, su jefe y el asesor técnico pecuario.

Dadas las características del grupo y el historial del área, su capacidad de decisión con autonomía es limitada y requiere ser estimulada y cimentada; por ello, la determinación sobre los temas más relevantes para su desarrollo presentaron un carácter de dependencia, no de autodeterminación; sin embargo, su experiencia y empeño permitieron superar esta situación.

Temario

De acuerdo con los elementos detectados en el Diagnóstico Integral, en la identificación de las competencias correspondientes, las características personales de los participantes, y la lógica de la didáctica de la disfunción, se consideraron los siguientes temas a desarrollar:

- Análisis de las competencias identificadas.
- Reconocimiento de aprendizajes relevantes.
- Caracterización de los principales problemas en al operación de los establos.
- Desarrollo tecnológico en Alimentación/Nutrición.
- Desarrollo tecnológico en Higiene/Seguridad.
- Desarrollo tecnológico en Clínica Veterinaria.

Esquema metodológico

De conformidad con los postulados de la formación en alternancia, las sesiones formativas se basaron en la reflexión de los participantes sobre los aprendizajes logrados durante el desempeño de su trabajo, tanto los emergidos en la actividad rutinaria como los generados por las respuestas dadas antes situaciones imprevistas.

Situación peculiar con este grupo, fue la ausencia de conocimientos técnicos sistemáticos por parte del equipo ejecutor, con relación al manejo de ganado, por tal motivo, las labores de acompañamiento sólo pudieron limitarse a la observación sobre las condiciones de desempeño de las actividades de los participantes; esto permitió comprender con mayor objetividad sus aportaciones y orientar sus reflexiones.

Para compensar ésta deficiencia, se contó con el apoyo técnico de especialistas y, en ocasiones con el asesor técnico de la empresa. Esta circunstancia lejos de ser un obstáculo, le imprimió al proceso formativo un carácter absoluto de alternancia.

Por tanto, las sesiones se trabajaron en dos formas: reflexivas y de aportación técnica.

Actividades realizadas

- Sesión de análisis, revisión y ratificación o rectificación de las competencias identificadas.

Participaron los cuatro trabajadores interesados y el asesor técnico.

Durante esta sesión, se presentaron las tres competencias identificadas para el área; se explicó la lógica para la organización de la información aportada y la función de la misma. Con estos elementos, el grupo analizó los documentos presentados y los ratificó, reconociendo que eran los elementos requeridos para cumplir con las tareas que corresponden a la función productiva de su cargo y las actividades específicas que lo comprenden.

Posteriormente, se identificaron los aprendizajes obtenidos gracias al trabajo y su proyección en la vida personal.

Finalmente, se acordó profundizar sobre las competencias identificadas para la función Vaquero (jefe de establo), solicitando la identificación más puntual de los aprendizajes individuales logrados.

• Sesión de reflexión sobre aprendizajes adquiridos en el trabajo.

Participaron los cuatro integrantes del grupo, el asesor técnico de la empresa y dos oyentes, uno de los cuales se incorporó al grupo de ordeñadores.

Esta sesión gira en torno a los aprendizajes adquiridos, en particular los logrados por el más experimentado del grupo.

Se tomó como base la técnica de aplicación de inyecciones intravenosas y de ahí se derivó el desarrollo de la reflexión sobre procedimientos; circunstancias en las que es necesario aplicarlas, enfermedades y medicamentos, síntomas clínicos de las enfermedades y, de ahí, la transferencia de los conocimientos sobre bovinos a la porcicultura, caprinocultura, ovinocultura y avicultura.

• Sesión de aportación tecnológica.

Participaron los mismos trabajadores, el especialista fue el asesor técnico de la empresa.

Se llevó a cabo el estudio de un documento con criterios técnicos sobre la nutrición de becerros y vaquillas, cuyo resultado inmediato fue la aplicación de medidas en el establo correspondiente.

• Sesión de reflexión sobre las aportaciones técnicas.

Participaron los tres trabajadores del establo "La Animas". Los participantes describieron la aplicación de las modificaciones hechas en la alimentación de becerros y los resultados obtenidos. Se reflexionó sobre alimentación y nutrición, y se derivó hacia los problemas más persistentes en el establo, los clínicos y de éstos, la diarrea de neonatos, originados, presuntamente, por cuestiones de alimentación. Como resultado, se acordó gestionar la intervención de un especialista en nutrición y alimentación de bovinos.

Los avances más relevantes fueron el desarrollo de competencias en los trabajadores de los establos y la disposición de los mismos para participar en el proceso de capacitación, a pesar de las limitaciones que se encontraron desde un principio

3.3 APORTES DE LAS EXPERIENCIAS PILOTO

3.3.1 A LA CAPACITACIÓN RURAL

En el análisis que los formadores hacen sobre su experiencia, muestra que la formación en alternancia, en el medio rural, tiene potencial para enfrentar retos o resolver problemas, los cuales no podían ser resueltos con los métodos tradicionales.

Dentro de las principales aportaciones que dejó esta experiencia de formación en alternancia, destacan los siguientes:

- ☛ Ofrece una estrategia particular para conducir la relación teoría/práctica en el proceso de capacitación.
- ☛ Es un conducto para llevar a la práctica principios educativos fundamentales que se quedan frecuentemente a nivel de enunciados teóricos en los programas y planteamientos metodológicos, sin que impacten en la realidad.
- ☛ Reubica claramente los papeles del capacitando y del capacitador en el proceso educativo, el primero como protagonista, el segundo, como responsable de conducir el proceso.
- ☛ Es una herramienta privilegiada para el técnico de campo que debe enfrentar el reto de la transferencia tecnológica.
- ☛ Permite descubrir el trabajo como fuente de conocimiento.
- ☛ Los productores desarrollan rápidamente su capacidad de expresión y de socialización.

No es un modelo que niegue otras acciones capacitadoras que se practican tradicionalmente en el agro; no pretende sustituirlas, al contrario aprovecha las modalidades existentes – curso, taller, asistencia técnica, parcela demostrativa, etc. –, y reubica sus aportes respectivos, los integra y potencializa dando forma a un proceso de capacitación permanente.

Es un medio eficaz que asegura la inducción y la participación protagónica de los productores en el proceso de capacitación. Inducción es, generalmente una etapa inicial del programa, en la que, a través de dinámicas particulares, se intenta conseguir la adhesión de los capacitandos al programa. Esta adhesión, cuando se logra, no se asegura la permanencia de los productores en las acciones de capacitación; existen frecuentes fenómenos de deserción. En las experiencias piloto se ha podido observar que la formación en alternancia, el proceso se auto sostiene con los

productores más activos que se comprometen con el programa, se muestran mucho más abiertos y las manifestaciones de resistencia al cambio, desaparecen.

Ofrece posibilidades de abordar, en poco tiempo la casi totalidad de los temas que el productor necesita para su desempeño y permite que se apropie de los conocimientos adecuados a sus necesidades en forma natural. Cuando estos conocimientos se saben reforzar e integrar en un proceso de formación en alternancia, se desarrollan en poco tiempo competencias en ámbitos tan diversos como pueden ser la planeación, la contabilidad, las técnicas productivas, la comercialización.

En los programas de capacitación y extensión agrícola, los técnicos están encargados de introducir la tecnología con los productores. Los programas privilegian la tecnología y su aplicación a través de paquetes tecnológicos y de recetas, siendo que quien debe llevar a cabo el cambio tecnológico es el productor – mientras éste no haya integrado cabalmente esta nueva tecnología no se pueden esperar cambios -. El trabajo del técnico debe privilegiar la formación del trabajador, para esto, la capacitación en alternancia aporta ideas para que el técnico pueda conducir la transferencia tecnológica hacia el actuar reflexionado, para que pueda incidir en la realidad: actuar directamente en y sobre el trabajo, dentro de las circunstancias específicas de cada organización.

3.3.2 AL SISTEMA NORMALIZADO DE COMPETENCIA LABORAL

Es importante mencionar que en la formación en alternancia de las experiencias piloto no pretendía, reemplazar al análisis funcional para la detección de competencia laboral en la elaboración de normas. Su función fue apoyar la detección, enriquecerla a partir de la sistematización de la información que provee un proceso de formación, insertado en el trabajo, y el análisis de las interrelaciones que se propician de ambos.

Los aportes se ubican en los aspectos de concepción del sistema, elaboración de las normas, capacitación y evaluación por competencia.

En lo que respecta a la concepción del sistema, destacan las siguientes aportaciones:

- La elaboración de Normas Técnicas de Competencia Laboral implica la definición de las funciones sustantivas de la empresa, sin confundirlas con puestos de trabajo, tareas y operaciones. La empresa rural es un buen ejemplo del por qué esta confusión debe ser evitada y por qué es importante trabajar en relación a funciones: el trabajador rural cubre toda una gama de actividades en funciones distintas. Es importante para la organización del trabajo y la formación ubicar claramente las importantes a cumplir y las competencias necesarias para cada una de las empresas.
- La formación en alternancia crea las condiciones para abordar las funciones del ciclo económico/productivo y organizativo de la empresa en forma idónea. Las competencias

detectadas pueden cubrir las necesidades integrales de la empresa, mostrando su complementariedad e interrelaciones dinámicas.

- Las normas Técnicas de Competencia Laboral no deben reflejar situaciones fijadas de la empresa y de la organización del trabajo. La empresa es un sistema dinámico. El sistema prevé que los Comités de Normalización elaboren y mantengan las normas actualizadas, de modo que correspondan permanentemente a los cambios que se generen en los procesos productivos.

Las competencias que la formación en alternancia permite emerger, son las de una empresa que a partir de un diagnóstico de su situación actual y de su entorno, ha elaborado un perfil de desarrollo y formulado uno o varios proyectos. Las competencias que se pretende hacer emerger son los correspondientes a la estrategia de desarrollo definida, a las necesidades de los proyectos productivos de la empresa.

- El Sistema normalizado de competencia Laboral se plantea, entre otros objetivos, contribuir a la inclusión de los trabajadores al mercado laboral, a través del fortalecimiento de la competencia laboral y la capacitación. El desarrollo de la capacidad de autonomía es una de las formas más eficaces de trabajar hacia este objetivo.

La formación en alternancia que se desarrolla en las empresas sociales postula, como objetivo principal de la formación, desarrollar la capacidad de autonomía individual y colectiva de los productores. Esta es una condición de base para que estas empresas alcancen un desarrollo sostenido en un entorno económico que le es particularmente desfavorable. Esta búsqueda tendiente a incrementar la autonomía permea el conjunto de las competencias que se detectan y desarrollan durante el proceso de formación y que integrarán las normas.

- La experiencia desarrollada en tres empresas muestra componentes de competencias básicas y genéricas, que integran la casi totalidad de los elementos de competencias detectados, cuyo desarrollo es fundamental para poder considerar que la competencia ha emergido en los trabajadores, es decir, que están conscientes de su saber y puedan aplicarlo a situaciones cambiantes.
- La formación en alternancia proporciona, durante su desarrollo, una importante cantidad de información sobre los componentes normativos: criterios de desempeño, campos de aplicación, evidencias de desempeño y de conocimientos, a partir de la misma realidad de la empresa y de su proceso organizativo/productivo. La sistematización de esta información permitirá tener una visión de la realidad de estas empresas, reconociendo su diversidad. Se podría, a partir de esta información, encontrar rasgos y funciones comunes en un proceso inductivo que no reduzca, a priori, la diversidad. El trabajo de agregación que implica la normalización, puede así identificar y resaltar los elementos comunes esenciales, a partir de una observación y análisis de realidad.

En lo que respecta a la capacitación y evaluación de competencias, destaca lo siguiente:

- ③ La formación en alternancia puede ser un gran apoyo a la capacitación por competencias, particularmente en el momento de la masificación.
- ③ La capacitación por competencias se apoyará en el listado de los elementos de competencia, integrando la o las unidades objeto(s) de la formación, y sus componentes normativos, con la idea de preparar al capacitando para el desarrollo de competencias y la certificación.
- ③ Las experiencias de formación en alternancia comprueban que el aprendizaje es mucho más eficaz si los contenidos de formación se vierten en función de una lógica académica deductiva. Esto es particularmente cierto en el medio rural, pero también en los demás sectores.
- ③ Se está probando en las experiencias piloto, un instrumento de seguimiento de las acciones de la formación en alternancia, construido a partir de los avances en el análisis funcional, aplicando a las empresas y al trabajo de los formadores, que permita seguir el desarrollo y la emergencia de las competencias en el proceso de formación.
- ③ Las experiencias de formación en alternancia arrojan una gran cantidad de información para diseñar evidencias de desempeño, como elementos de evaluación.

Estos son algunos de los aportes que surgieron en las experiencias piloto de formación en alternancia de empresas sociales del sector rural.

CONCLUSIONES

La concepción de capacitación que la institución ha manejado hasta nuestros días se encuentra definida como "la educación para el trabajo, es decir, el proceso intencional de formación teórico-práctico de un trabajador, acerca de su proceso y problemática de trabajo"; la capacitación se encuentra orientada a que los sujetos generen y obtengan aprendizajes correspondientes a la realidad, que desarrolle aptitudes para el dominio consciente de su trabajo. El concepto de educación en alternancia que maneja del Dr. Benbrant Shwartz, está basado en el principio que se sigue en el de educación en alternancia, el cual consiste en organizar una secuencia de fases de estudio en un centro de formación y de participación paralela a la producción en una empresa con un encargado de guiar al joven en las diferentes situaciones de trabajo. Por lo tanto, alternan períodos de formación teórica y de formación práctica; como podemos ver ambas concepciones no están peleadas, por el contrario una complementa a la otra, pues ellas se encuentran enfocadas a los procesos de trabajo y a los aprendizajes que de la práctica cotidiana surgen.

Haciendo una revisión general de los distintos métodos y metodologías que se han diseñado y desarrollado para propiciar la efectividad de la capacitación que proporciona desde su creación el Instituto Nacional de Capacitación del Sector agropecuario, observamos que la formación de los productores aun en el método más tradicional que haya aplicado la institución, vemos características de capacitación en alternancia. Esto es porque los capacitandos se encuentran inmersos en su mismo trabajo, alternando fases de trabajo y fases de capacitación.

Como ya se ha mencionado con anterioridad la formación en alternancia que pretende implementar el INCA Rural conserva algunos principios del sistema tradicional, los cuales consideran que la formación y sus contenidos surgen y se conforman en el trabajo; y a su vez, la formación nutre al trabajo y por consecuencia lo transforma.

Es en este sentido que observamos la complementación que existe entre el concepto de capacitación que la institución había manejado y el que pretende implementar. Por un lado tenemos que las necesidades de capacitación se venían cubriendo en función de la demanda que hacia el productor agropecuario; es a partir de esto que se realizaban las planeaciones, la elaboración de proyectos y cursos; la destinación de recursos. Ahora, lo que se pretende alcanzar con la formación en alternancia es una flexibilidad de todo el proceso de capacitación, que es al fin lo que propone este nuevo modelo.

Otro rubro importante en donde existe concordancia entre estas concepciones la encontramos en el reconocimiento de los saberes que el productor a adquirido y desarrollado a través de la experiencia; esto se retoma como punto de partida para el proceso de enseñanza - aprendizaje que se desarrolla en la capacitación.

¹ DUCH GARY, IRENE Y RUBÉN REYES RAMÍREZ: Hacia la concepción teórico-metodológica de la capacitación. SARH-INCA RURAL- PNUD-FAO, México, 1987, pág. 5

Es importante dejar en claro que el nuevo método de formación en alternancia, no resulta ser tan innovador, pues en la capacitación rural existen indicios de los principios que establece la metodología que sustenta este método.

Sin embargo aunque este tipo de formación no venga a revolucionar la capacitación del sector rural, es preciso reconocer las aportaciones que hace para lograr mejorar aspectos del proceso de capacitación.

Dentro de las principales aportaciones que podemos destacar, es el hecho de que rompe con la idea de una formación formal, estructurada con base en un programa temático diseñado previamente, ordenado de lo general a lo particular; dista mucho de aquel principio de "hay que empezar por saber antes de hacer", pues esta afirma que el conocimiento se va dando conforme se desarrollan actividades reales en un centro de trabajo.

Las orientaciones metodológicas sufrieron modificaciones positivas:

La relación que se da entre la formación y el trabajo, dejó de ser una actividad que se encontraba aislada del lugar de trabajo de los productores; esta se lleva a cabo en centros educativos, en donde se preparaban las condiciones necesarias para que se diera el proceso de enseñanza – aprendizaje; por el contrario con la formación en alternancia, lo que se busca es aprender en el mismo lugar donde los sujetos desarrollan sus actividades productivas. Esto le da una mayor significación a la capacitación, pues ahora se resuelven situaciones reales de trabajo.

En lo que corresponde a la formación de formadores; los instructores (formadores) son expertos en cuestiones de tecnología agropecuaria, forestal, etc.; pero carecen de la formación docente, por lo que tienen que ser capacitados en cuestiones de didáctica y métodos de enseñanza, la modificación que se presenta radica en el hecho de que ya no son capacitados a través del método tradicional, sino a través de la formación en alternancia; que es el mismo método que ellos emplearan en los cursos que les corresponderá impartir.

La formación en alternancia para la emergencia de competencias laborales, presenta variaciones en cuanto a la planeación de los proyectos productivos, con anterioridad, de todas las demandas hechas por el productor, un experto era el que determina cuáles serían y como se cubrirían las necesidades. Ahora con esta metodología, se implica un proceso inductivo/deductivo en el que, durante la formación, se empiezan a identificar funciones claves dentro de un perfil de la empresa, realizado conjuntamente con los productores. Las competencias son objeto de formación y aparecen como necesarias frente a las necesidades del trabajo de los productores o del desarrollo de su organización. Estas no son prediseñadas, se detectan durante el doble proceso de formación en alternancia, se vuelven hipótesis a comprobar en el trabajo; en el transcurso del trabajo, se construye un perfil y el mapa funcional de la empresa dentro de una perspectiva dinámica en la que los productores definen o precisan su estrategia de desarrollo dentro del proceso de formación.

Esto lo vemos claramente reflejado en la planeación y desarrollo de las experiencias que se llevaron a cabo en tres empresas rurales del sector social de los estados de Coahuila (SSS "Villa de Bilbao"), Oaxaca (SSS "Lucha Unida") y Yucatán (SSS "Tinkin Kunah Ixi'im").

Las experiencias se dan en dos momentos; en el primero, se realiza un diagnóstico de la situación de las sociedades (microempresas rurales), de éste se desprenden las características de la población, condiciones bajo la que trabajara, los contenidos de formación, los instrumentos de recogida de información y las técnicas de intervención; el desarrollo de las experiencias se apega a la formación en alternancia, es decir, bajo condiciones reales de trabajo se alternan periodos de formación teórica y de formación práctica; al concluir este momento, se obtienen como resultado la identificación de las competencias que aparecen como necesarias frente al trabajo, mismas que habrán de desarrollarse en el segundo momento de la capacitación.

En el segundo momento, a través de la aplicación de la metodología de identificación de competencias, logran establecerse cuales serán las que habrán de desarrollarse, sin embargo, éstas pueden ir modificándose conforme se desarrolle el proceso de capacitación para el desarrollo de las competencias; como producto final de las experiencias se obtienen: un perfil y mapa funcional de la empresa, en la cual los productores definen o precisan su estrategia de desarrollo dentro del proceso de formación; lo cual redundará en un mejor desempeño de los trabajadores y en el incremento de la producción.

Podemos enunciar concretamente los aportes de la formación en alternancia, como método y metodología a la capacitación del sector rural:

- ✓ Ubica al proceso de enseñanza/aprendizaje en situaciones reales de trabajo.
- ✓ Revaloriza el papel de la empresa (al trabajo) como lugar formador de recursos humanos.
- ✓ Rescata la experiencia de los productores (capacitandos) en el proceso de capacitación.
- ✓ Hace flexible el proceso de capacitación.
- ✓ Permite que el productor se apropie de los conocimientos en forma natural.
- ✓ Permite la adecuación de los programas de capacitación, conforme se va dando el desarrollo del mismo.
- ✓ En poco tiempo se desarrollan competencias.
- ✓ La preparación del instructor, permite que este se desempeñe eficientemente, debido que él recibió la misma formación.
- ✓ Ayuda a una rápida integración de los productores.
- ✓ No pretende sustituir las prácticas que se realizan en el centro de trabajo, lo que persigue es que se éstas se mejoren.
- ✓ Reconoce la importancia del productor.

**ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA**

- ✓ Establece una verdadera interacción entre la teoría y la práctica.

Hay que recordar que el desarrollo de las experiencias piloto que llevó a cabo el INCA Rural para la emergencia de competencias laboral en microempresas rurales, a través de la formación en alternancia, se desarrolló con una doble finalidad: establecer los beneficios que podía traer a la capacitación rural y aportar a los Sistemas Nacionales de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, elementos para poder establecer como se desarrolla el proceso de formación en el sector rural.

Las contribuciones que las experiencias dejaron a estos sistemas quedaron establecidos en el apartado anterior. Sin embargo, hay que establecer los beneficios que pueden traer al productor certificarse en el dominio de cierta competencia:

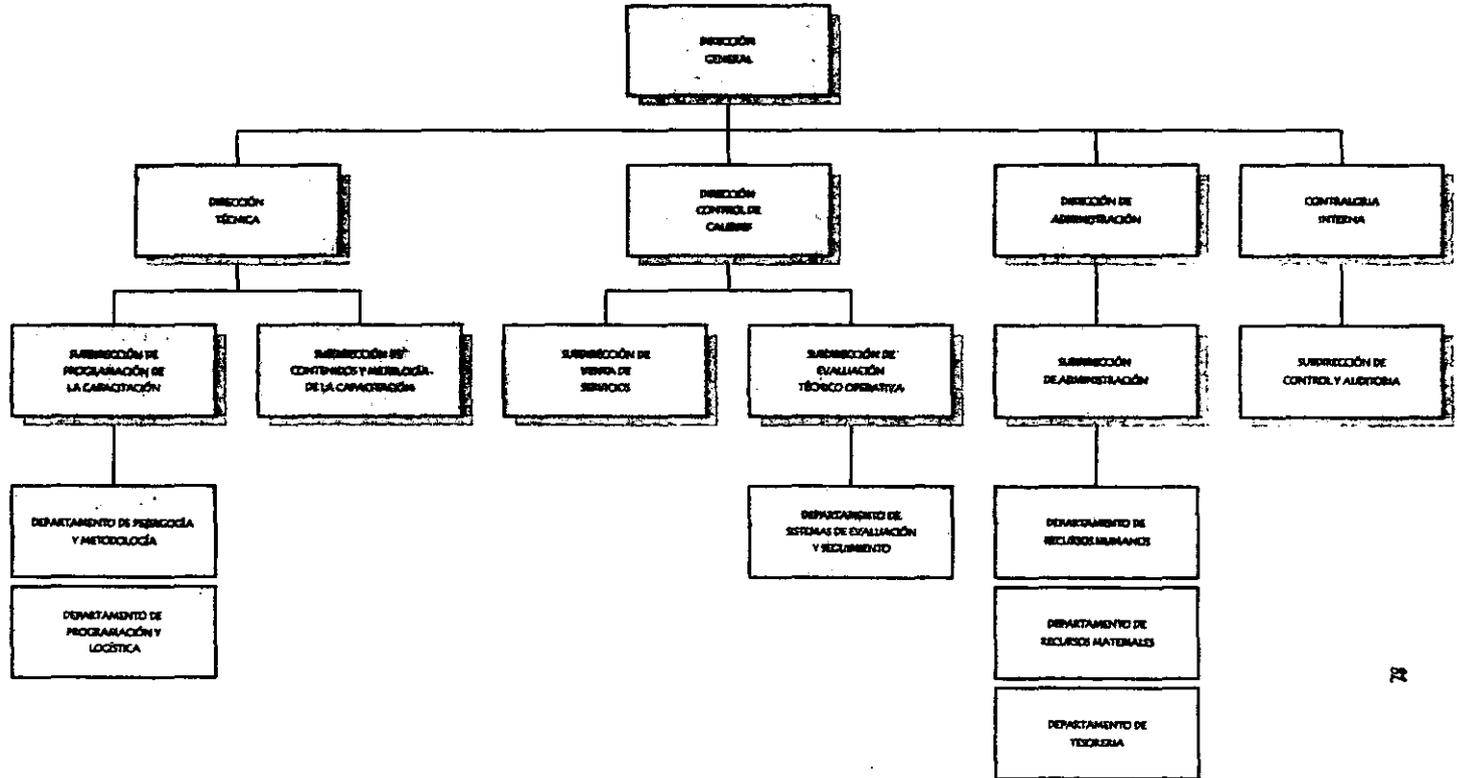
La facilitación del uso de la tecnología; pues los conocimientos y desarrollo de habilidades, parten de la experiencia cotidiana y de la orientación que ofrece la capacitación.

Una mejor preparación en el trabajo; porque no se limita al desarrollo de una sola competencia, sino al conjunto de competencias que permitan el desempeño eficiente en el trabajo.

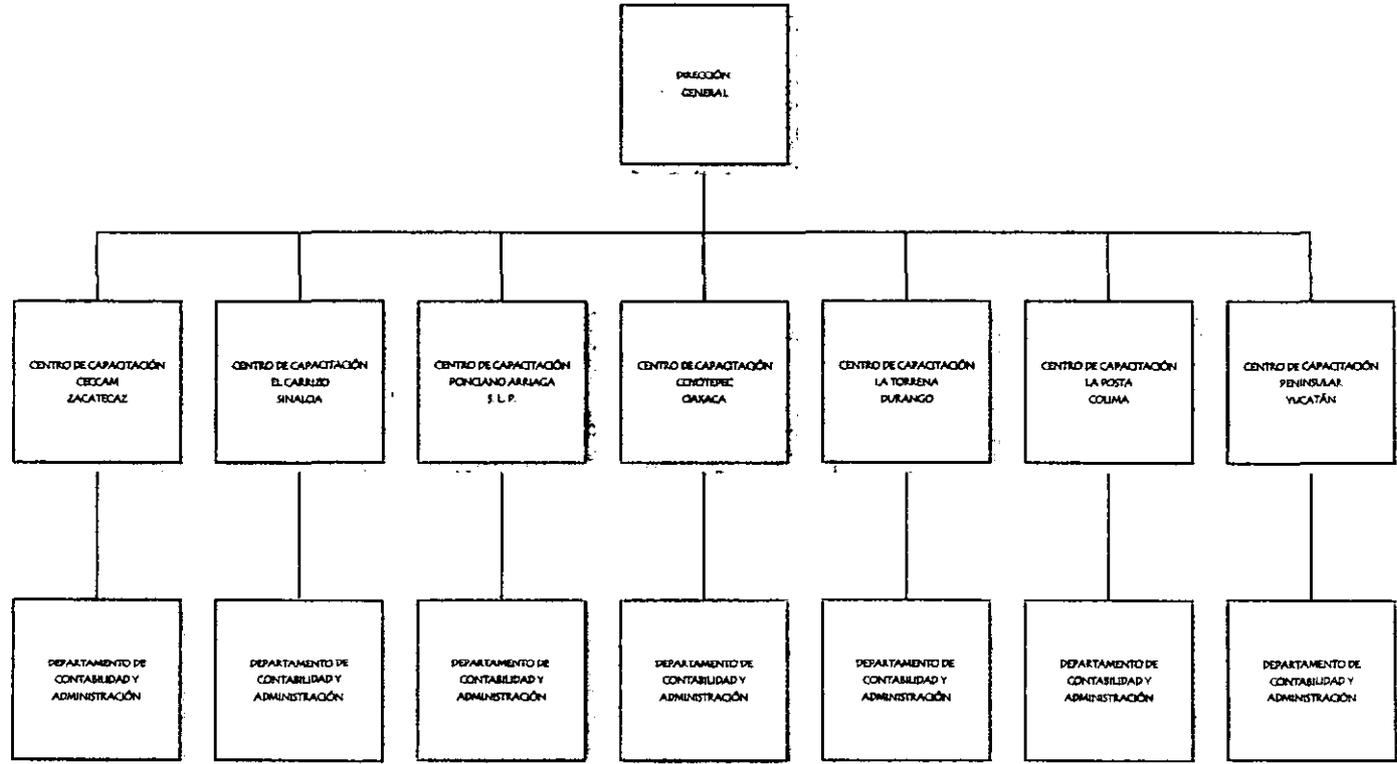
La obtención de mejores oportunidades de empleo, los productores que estén certificados, tendrán mayor oportunidad de encontrar otro empleo en el mismo ramo, porque la certificación avala que domina ciertas habilidades y conocimientos

Anejos

OFICINAS CENTRALES



INCA KURAL
A NIVEL REGIONAL



BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ, MANUEL et al.: *Manual para elaborar programas de adiestramiento*. 4ª. ed., México, ARMO, 1976, 127 pp.

ARGÜELLES, ANTONIO (Comp.): *Competencia Laboral y educación Basa en normas de competencia*. México, Limusa, 1996, 319 pp.

BRAVO GARCÍA, CECILIA, ANN – MARI NORMANN y PACA VILLANUEVA: *Capacitación grupal. Reflexionando con las Organizaciones Femeninas*. Buenos Aires, Editorial Hvmánitas, 1986, 71 pp.

CALDERÓN CÓRDOVA, HUGO: *Manual para la administración del proceso de capacitación de personal*. México, Limusa, [s.a.], [s.p.].

CASTREJON DIEZ, JAIME. *El sistema educativo mexicano*. En *Perfiles educativos*, Nueva época, N° 2, julio-septiembre de 1983, pp. 48 –56.

DUCH GARY, IRENE Y RÚBEN REYES RAMÍRES: *Hacia una concepción teórico-metodológica de la capacitación*. SARH-INCA RURAL-PNUD-FAO, México, 1977, 43 pp.

GÚZMAN, TEÓDULO Y LAURO PRADO: *Desarrollo del curriculum de capacitación para el desarrollo rural*. SEP-DGETA-FFN, México, 1982, [s.p.]

HERMANUS, FRANK: *Educación de adultos. Su metodología y sus técnicas*. México, Edicol, 1981, 100 pp.

HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, PEDRO. *Psicología de la Educación*. México, Trillas, 1996, 511 pp.

HILGARD, ERNEST: *Teorías del aprendizaje*. México, Trillas, 1975, 718 pp.

INCA RURAL-CONOCER-CIMO: *Avances metodológicos y primeras enseñanzas de las experiencias piloto para la emergencia de competencia laboral en microempresas rurales*. México, INCA RURAL-CONOCER, CIMO, 1997, 134 pp.

INCA RURAL: *Sistema Nacional de Capacitación Rural Integral y Misión del INCA RURAL*. México, INCA RURAL, [s.a.], 66 pp.

INCA RURAL: *Transferencia tecnológica agropecuaria, forestal y desarrollo de la productividad. Manual del instructor*. México, INCA RURAL, 1998, 182 pp.

INCA RURAL: *Principios y técnicas para la capacitación. Enseñanza, aprendizaje y evaluación*. México, INCA RURAL, [s.a.], 38 pp.

INCA RURAL: *Principios y técnicas para la capacitación. Técnicas grupales*. México, INCA RURAL, [s.a.], 32 pp.

INCA RURAL: *Acuerdo de unidad para superar la emergencia económica*. México, INCA RURAL, [s.a.], 16 pp.

INCA RURAL: *¿Qué es el INCA?*. México, INCA RURAL, [s.a.], 20 pp.

MÁRQUEZ MILÁN, MARTHA MA. M.: *La formación de asesores en el INEA caso: INEA-UNAM* (tesis), UNAM, Colegio de Pedagogía, México, 1998, 85 pp.

MENDOZA, ALEJANDRO: *Manual para la detección de necesidades*. México, Trillas, [s.a.], [s.p.].

PAZ, XESÚS B.: *Educación de adultos y educación permanente*. España, Humanitas, [s.a.], 167 pp.

PINEDO GUERRA, MELBA: *Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes*. En revista *Latinoamericana de estudios Educativos*. México, Vol. XX, N° 2, pp. 111-131.

PEAR MIJANGOS, JORGE: *25 años de historia en seis voces. El INCA RURAL en la modernización del campo y la concertación social*. Conferencia del 25 aniversario del INCA RURAL. México, INCA RURAL, 1998.

PODER EJECUTIVO FEDERAL: *Programa de Desarrollo Educativo 1995 – 2000*. México, SEP, 1996, pp.

OCEANO: *Diccionario enciclopédico ilustrado*. México, Océano, 1988. [s.p.]

PRADO BRAVO, LAURO: *Capacitación, ciencia y técnicas. Hacia una clarificación de los modelos en curso*. México, CEE, 1983, [s.p.]

REYES, JESÚS M.: *Educación de adultos*. México, Oasis, 1983, 213 pp.

RODRÍGUEZ ESTRADA, MAURO y PATRICIA RAMÍREZ BUENDÍA: *Administración de la capacitación*. México, MacGraw-Hill, 1993, 125 pp.

SAGAR: *Reflexiones sobre la capacitación en el sector rural y las competencias laborales en México*. México, SAGAR, [s.a.] 38 pp.

SAGAR: *El capacitador permanente. Versión preliminar*. México, SAGAR-INCA RURAL, s.a., 97 pp.

SANTILLANA: *Diccionario de las ciencias de la educación*. 11ª. Ed., Santillana, México, 1998, 1431 pp.

SEHAS-HVMANITAS: *Capacitación y organización popular. Lineamientos metodológicos*. 3ª. ed., argentina, SEHAS-HVMANITAS, 1992, 54 pp.

SCHWARTZ, BERTRAND: *Modernizar sin excluir*. México, SEP-DGETI-SEIT, 1996, 250 pp.

TORRES MANRIQUE, CARLOS: *Algunos elementos para la capacitación*. En *Perfiles educativos*, México, [s.a.], pp. 9-14.

VIELLE, JEAN PIERRE: *Sistemas no formales de capacitación para el establecimiento de empresas rurales*. En *Pedagogía para el adiestramiento*. Vol. V, N° 20, México, ARMO, junio-septiembre de 1975 pp. 19.