



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

---

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES "ACATLAN"

EVALUACION DE UN PROGRAMA DE CAPACITACION  
DE ANALISTAS ALMACENISTAS

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A:

MARIA ELENA AVIÑA ULLOA

H-0057510

1 9 8 7



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.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES Plantel ACATLAN

CAPACITACION DE ANALISTAS ALMACENISTAS: EVALUACION  
DE UNA EXPERIENCIA CONCRETA DE CAPACITACION.  
( EN EL ESTADO DE JALISCO ).

---

TESIS QUE PARA LA OBTENCION DEL TITULO DE LICENCIADO EN  
PEDAGOGIA Presenta:

MARIA ELENA AVIÑA ULLOA

NAUCALPAN Edo. de México, 1987.

I N D I C E

T-74

	Pág.
INTRODUCCION . . . . .	I
CAPITULO I. MARCO REFERENCIAL . . . . .	1
1.1. Educación Formal . . . . .	1
1.2. Educación No Formal . . . . .	12
1.3. Alternativas de los proyectos de Educación No Formal . . . . .	21
1.4. Educación de Adultos . . . . .	24
1.4.1. Las necesidades del adulto para ac- udir a la educación . . . . .	29
1.4.2. El aspecto social . . . . .	30
1.4.3. Los programas de educación de adultos . . . . .	32
1.4.4. Aspecto legal . . . . .	36
1.4.5. Alternativas de la educación de adultos . . . . .	37
CAPITULO II. LA CAPACITACION . . . . .	39
2.1. Antecedentes de la capacitación en México . . . . .	39
2.2. Antecedentes económicos de la capaci- tación en México . . . . .	40
2.3. Aspectos políticos que conciernen a la capacitación . . . . .	46

M-0057510

	Pág.
2.4. Conceptualización . . . . .	49
2.5. Desarrollo institucional . . . . .	53
2.6. Aspectos difíciles de la capacitación . . . . .	59
2.7. Alternativas . . . . .	61
CAPITULO III. CONASUPO Y EL ALMACENAMIENTO	
DE GRANO . . . . .	62
3.1. Antecedentes de Conasupo . . . . .	62
3.2. Filiales . . . . .	64
3.3. Bodegas rurales Conasupo . . . . .	68
3.4. Centros Conasupo de Capacitación . . . . .	72
3.5. Estructura de los Centros . . . . .	76
3.6. Selección de Becarios . . . . .	79
3.7. Programa de capacitación de analistas almacenistas . . . . .	80
3.8. ¿Qué es un analista almacenista? . . . . .	82
3.9. Funciones del analista almacenista . . . . .	84
CAPITULO IV. EL CURSO . . . . .	
4.1. Experiencia concreta . . . . .	86
4.1.1. 1a. Etapa . . . . .	90
4.1.2. 2a. Etapa . . . . .	91
4.1.3. 3a. Etapa . . . . .	93

	Pág.
4.2. Visitas a las Bodegas Rurales del Estado de Jalisco . . . . .	97
CUESTIONARIOS APLICADOS . . . . .	103
ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO . . . . .	113
GRAFICAS . . . . .	118
CUESTIONARIO DEL DIFERENCIAL SEMANTICO . . . . .	121
ANALISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO DEL DIFERENCIAL SEMANTICO . . . . .	125
CUADROS DE LOS CURSOS IMPARTIDOS POR CECONCA . . . . .	130
<hr/>	
CAPITULO V. PROPUESTA . . . . .	134
CONCLUSIONES . . . . .	140
BIBLIOGRAFIA . . . . .	145

DEDICO ESTE TRABAJO DE INVESTIGACION CON MUCHO  
CARIÑO a:

mi hijo o hija que está por nacer en poco tiempo, y su cercana presencia me estimula felizmente para superarme.

mi esposo, Carlos Angel Hoyos Medina, investigador y profesor universitario, quien me ha orientado con su experiencia en esta investigación y me ha brindado todo su afecto.

mi mamá, a quien con este trabajo doy alegría y respuesta a algunas de sus ilusiones, de ver sus esfuerzos hechos realidad.

a la maestra Lucía Herrero; le doy las gracias por su desinteresado y profesional empeño en contribuir a nuestro aprendizaje y ~~por su acertada asesoría para la elaboración de esta tesis.~~

al Dr. Ernesto Villasana Rivero, por su vasta experiencia en el espacio de capacitación rural en los Centros Conasupo de Capacitación. Su comprensión y apoyo hicieron posible esta experiencia.

al Maestro Miguel A. Rosado (investigador de la UAM), quien me brindó su apoyo en el procesamiento y análisis de datos.

Y

a todas las personas, familiares y amigos que manifestaron interés y estímulo para que este trabajo se llevara a cabo, así como al personal de la ENEP Acatlán por el decidido apoyo institucional para su consecución final.

La realización de esta investigación queda comprendida entre el año de 1984-1986.

Aquí resalto fenómenos que se viven hoy en día en relación a la capacitación y al almacenamiento de grano, algunos de los cuales nos afectan, de una u otra forma, a todos los consumidores.

Considero que es un trabajo orientado a una temática interesante, del cual se pueden derivar muchas otras investigaciones, según el análisis y los intereses del lector.

Para dar paso al contenido de la tesis, expreso que su realización constituye una experiencia importante en mi formación..., y deseo -- que eventualmente al menos pueda ser de alguna utilidad para otros.

## INTRODUCCION

La capacitación en México fue una respuesta a la falta de preparación de los recursos humanos en edad de participar en el sector productivo.

A pesar de que en 1970 el Código Penal incluía un capítulo destinado al aprendizaje, y que la nueva ley de 1970 establecía - en la fracción XV del artículo 132 - la obligación patronal de capacitar a los trabajadores-, no es sino hasta abril de 1978 cuando se pasa de la retórica a las acciones.(1)

Este proceso obedeció, entre otras causas, a la falta de planeación educativa, pues como era de esperarse, se debió escolarizar a la par de las necesidades del país.

No obstante, con el desarrollo económico en las décadas de los años treinta, cuarenta y cincuenta, México se inclinó más - hacia el aspecto industrial.

La falta de recursos humanos capacitados se hace evidente a partir de este momento.

---

Para una mayor información puede consultarse:

- (1) Cañal Ma. J. Revista testimonios. La capacitación en México hoy.  
Vol. II Núm. 2, abril-junio 1984.

El Estado, con el fin de dar una alternativa rápida, crea e impulsa la capacitación en diferentes niveles, con el propósito de otorgarle al capacitando algunos conocimientos técnicos y científicos acordes con las necesidades productivas.(2)

(2) Gómez C. V. Tendencias de la Educación Técnica y la Formación Profesional extraescolar en México, pág. 200.

"La revolución de 1910, el intenso proceso de decantación político ideológico y la Constitución de 1917 configuran el nuevo México en el que el Estado se convierte en el rector de la economía y busca dinamizar y diversificar la estructura productiva e institucionalizar las nuevas conquistas revolucionarias en su conjunto. Como parte de este esfuerzo, la educación técnica experimenta una progresiva adaptación a las necesidades económicas y sociales. En 1932 se crea el Instituto Técnico Industrial destinado a diseñar técnicas ligadas con las industrias en distintos grados de preparación, y se establecen escuelas en diferentes poblaciones del país pretendiendo ligar la enseñanza técnica con las peculiaridades regionales, intento que sobresale de los anteriores con el acento fuertemente centralista. La enseñanza técnica es escemificada en torno a una Dirección de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial. En 1932 se reorganiza dicha entidad y las escuelas se dividen en industrias, las de formación de obreros calificados y las de enseñanza superior. En ese mismo año bajo la gestión de Narciso Bassols, se crea la Escuela Preparatoria Técnica con el objeto de brindar una sólida formación técnica vinculada a las necesidades del aparato productivo. A partir de ella se inicia la distinción entre una educación humanística y una científica; la primera propedéutica y que conduce a los estudios universitarios, y otra propedéutica terminal, formativa de recursos para el trabajo productivo.

Durante el período gubernamental del Gral. Lázaro Cárdenas y como derivación de importantes cambios económicos en las relaciones capital-trabajo y en las relaciones de dependencia con el capitalismo mundial, la educación técnica aceleró su crecimiento. En 1937 se creó el Instituto Politécnico Nacional con el fin de formar cuadros técnicos y profesionales, impulsar la investigación y el desarrollo tecnológico y ampliar el marco de oportunidades educativas. La creación del politécnico fue una respuesta económica, en tanto que las necesidades de la economía mexicana como resultado de la política estatal y racionalista fueron crecientes, pero también tuvo alcances políticos y sociales de estimable significación: se procuraba así el acceso de obreros y campesinos y se suplía la resistencia de la Universidad al intervenir directamente en la tarea de cubrir los requerimientos de ese momento histórico."

No obstante, si la capacitación llegó tarde a las urbes, en --- las zonas rurales quedó como en último plano y casi en el olvido.

Aquello propició, junto con un alto índice de analfabetismo(3), por consiguiente, la falta de recursos capacitados, aptos para mantener un proceso de producción coherente con las necesidades que el país requería dado su crecimiento.

Este desajuste educativo motivó a muchas familias rurales a emigrar a las urbes con grandes desventajas sociales y económicas, pues al no contar con cierta escolaridad, no podían aspirar a un buen trabajo. (Cabe señalar que la escolaridad tampoco era garantía de empleo).

Paralelamente a este fenómeno de emigración o de abandono a las tierras cultivables, el Estado tuvo que buscar en el mercado exterior los satisfactores básicos para la población en general.

Ante estas circunstancias han sido creadas diversas instituciones de carácter público; como serían la SARH, CONASUPO y sus filiales, cuyo fin ha sido estimular algunos rubros como el de alimentación.

A este respecto puede consultarse:

- (3) Padua, Jorge. El analfabetismo en América Latina. México, El Colegio de México, 1978.

Estas al igual que otras más, han contribuido colateralmente tratando de cubrir la distribución de alimentos; haciendo llegar al campo de diversas formas, según sus áreas de especialidad. Unas apoyando al campesino con préstamos de capital directamente o bien fertilizantes, maquinaria, o productos relacionados a la siembra, y otras más alfabetizando y capacitando.

En este trabajo me abocaré al desarrollo y avances de la capacitación en este rubro, pero particularmente en lo concerniente al manejo del grano almacenado en el Estado de Jalisco por CONASUPO. (4)

CECONCA como filial de CONASUPO se aboca a brindar diferentes cursos de capacitación en apoyo al campesino y a su comunidad.

Algunos de estos cursos se enfocan a la: Orientación Familiar, Fruticultura, Secretario Auxiliar en Comercialización, Operadores de Telares, Apicultura, Cría y Manejo de Ganado Lechero, Operador de Desgranadora, etc... además del curso de Analista Almacenista.

---

(4) Al menos en lo que se refiere a los aspectos de pérdida atribuibles a la capacitación, para diferenciarla de otros aspectos.

Los cursos son apoyados o promovidos por las comunidades o por las distintas instituciones públicas, con las que CECONCA mantiene convenios.

Uno de los principales cursos es el de Analistas Almacenistas, del cual hablaré en el desarrollo de este trabajo. (Ver Capítulo III).

Otra filial de CONASUPO es BORUCONSA, la cual cuenta con una infraestructura capaz de almacenar grandes cantidades de grano; sin embargo, esta no es suficiente, ya que si no se tiene recursos humanos capacitados para el manejo de estas bodegas rurales, el grano que se pueda captar en un período de recepción, corre el riesgo de perderse.

Por tales necesidades entre otras, CECONCA abrió sus puertas en 1972, con el fin de capacitar a los trabajadores y usuarios del Sistema Conasupo. Para ésto fue necesario abrir veinticuatro centros de capacitación, distribuidos equitativamente en el interior de la República.

Al mismo tiempo, estos Centros de Capacitación facilitaban la posibilidad de que asistieran campesinos previamente seleccionados por la comunidad, para que posteriormente ellos se hicieran cargo de la bodega rural.

El propósito de esta investigación es evaluar el curso de analistas almacenistas y mi planteamiento de tesis es:

El curso de capacitación que imparte CECONCA a los futuros analistas almacenistas es coherente a las necesidades de una bodega rural.

La disfuncionalidad detectada en un sistema en operación podrá acaso ser o no superada mediante un programa de actualización o capacitación, pero no podrá ser adjudicada al mismo. Ya existía como problema antes de la decisión de realizar un curso de capacitación, y éste se organiza para resolverla.

La disfuncionalidad localizada en el manejo del grano en las bodegas rurales de CONASUPO obedece a la relación y funcionamiento inadecuado de otros sectores del sistema.

## DESGLOSE DE CAPITULOS

En el Primer Capítulo se sistematizan aproximaciones conceptuales de la Educación Formal, no Formal y de Adultos, para ubicar la experiencia objeto de estudio del presente trabajo.

En el Segundo Capítulo se encuadran dentro de un marco histórico institucional los alcances y limitaciones que ha tenido la Capacitación en México, a groso modo.

En el Tercer Capítulo, se describe la experiencia del proceso de Capacitación de los Analistas Almacenistas en el Estado de Jalisco, deslindando el tipo de trabajo que realizan las Instituciones de CECONCA, BORUCONSA, en el Proceso de Capacitación de Analistas.

Asimismo, se presenta el proceso de selección que realiza la comunidad para elegir a su analista almacenista, y el tipo de contenidos que éste debe aprender, tanto teóricos como prácticos en el Centro de Capacitación.

En el Capítulo Cuarto se indica, con base en la experiencia concreta, la forma en que apliqué los pretests y los postests, así como el Cuestionario del diferencial semántico, la aplicación de cuestionarios a los Analistas Almacenistas en su

ambiente laboral y los resultados que obtuve de los mismos.

También muestro aspectos significativos registrados por observaciones realizadas paralelamente a lo largo del curso.

Capítulo Quinto, una propuesta de Capacitación para Analistas Almacenistas.

## CAPITULO I

### EDUCACION FORMAL

La búsqueda del hombre ha sido constante en su vivir, y como se sabe desde culturas más remotas, ha sido importante para él integrarse a la sociedad, con el fin de desarrollarse en diversos aspectos como son los sociales, culturales, intelectuales, --- afectivos, físicos, etc.

Así lo han manifestado diversas civilizaciones en el transcurso de la historia, en donde la educación ha variado según los tiempos y según los países. Por ejemplo:

"En las ciudades griegas y latinas la educación preparaba al individuo para subordinarse ciegamente a la colectividad, para llegar a ser la casa de la sociedad."(5)

Respecto de la época feudal:

"El artesano... estaba unido al conocimiento técnico y científico de su tiempo en la práctica diaria de su oficio. Generalmente el aprendizaje incluía entrenamiento en matemáticas, álgebra, geometría y ---

---

(5) Durkheim, E. Educación y sociología. Bogotá, Ed. Linotipo, 1956. p.59.

trigonometría, lo mismo en las propiedades y prove---  
niencias de los materiales usados en el oficio, en -  
ciencias físicas y en dibujo... pero algo más impor-  
tante que el entrenamiento formal o informal era el -  
hecho de que el oficio proveía una ligazón diaria en-  
tre ciencia y trabajo, dado que el maestro de oficios  
se veía constantemente urgido en usar conocimiento --  
científico rudimentario."(6)

En el trayecto de este proceso, el aprendiz no sólo adquiría -  
conocimientos relacionados con su trabajo, sino también apren-  
día aspectos culturales, entre otros. En este desarrollo edu-  
cativo, el artesano aprendiz no figuró de manera predominante  
después de la revolución industrial.

El proceso de transformación del sistema de producción artesa-  
nal en la forma de producción manufacturera -S. XVIII- impli-  
có una ruptura fundamental en las formas de adquisición y de -  
transmisión del conocimiento.

Ahora bien, es importante señalar que:

"Rastreado el proceso de desarrollo de la pedagogía  
moderna, encontramos que si bien fue estimulada bajo  
un marco de impulso a la llamada tecnología social-  
mente útil, y la ciencia filantrópica (Bacon) conte-  
nía en su discurso la referencia a principios filosó-  
ficos y a un beneficio social."(7)

(6) Ver Gómez V. "Educatión y estructura económica: marco teórico..  
1981. p. 48.

(7) Aviña, M. Elena y Hoyos C. Marco teórico conceptual y metodológico pa-  
ra la investigación en ciencias sociales y de la educación. p. 56.

Posteriormente a la denominada crisis general del S. XVII , la guerra de los treinta años en la Europa Central (1618-48) y la guerra civil en Inglaterra (1642-49), con la fusión de los refugiados alemanes y los puritanos ingleses cromwellianos, se generaron expectativas de conocimiento en una tensión dialéctica entre la visión humanista de la técnica, referenciada a los estudios de estilo místico y la ética económica generada en el seno del protestantismo, que promovió, a su vez, un desarrollo con enfoque social para el uso de la tecnología.

Lo anterior generó un debate que estimulaba el impulso a las ciencias prácticas con el fin de promover un desarrollo industrial, despegado de las antiguas formas feudales y apoyado por una nueva ideología burguesa.

Esta última encontró en la industrialización una forma de producir mercancías de manera acelerada. El conocimiento socialmente útil derivó a su vez en una configuración explícita de nuevas pautas educativas, cuya cobertura atendería de manera preferencial el aprendizaje sobre temas prácticos y técnico-instrumentales.

Por lo tanto, en esta época se desencadenaron algunos de los cambios fundamentales en el desarrollo económico que derivarían a un plano capitalista e industrial en el S. XVIII.

La modalidad de producción industrial pronto permitió ver modificaciones culturales, sociales, políticas, etc., en las formas de consumo y de vida.

La industria, en la medida en que pasó a ser uno de los centros de atención de la economía, destinó a la educación la tarea de habilitar la mano de obra en las diferentes especialidades.

Así, adquirió la cualidad de referente:

"La expresión más clara de esta representación en el pensamiento social, específicamente sobre la educación, es la protagonizada por Emilio Durkheim (1858-1917), fundador de la sociología de la educación. Para Durkheim la educación es considerada como una parte funcional del sistema social y debe ser concebida, además, en tres dimensiones; como acción, en tanto que obra como agente transmisor de un código simbólico que existe independientemente del individuo y que se impone sobre él, como proceso, porque ejerce una acción transformadora y continua; y como institución, pues funciona como instancia que sistematiza y difunde una serie de disposiciones y métodos establecidos que reflejan en el sistema educativo, en forma reducida, todo el sistema social."(8)

A partir de este momento se institucionalizó la escuela como requisito previo para desempeñar cualquier trabajo, ya fuere práctico o técnico; así cobra un papel importante en la sociedad.

---

(8) Pacheco, T. Interpretación social de la problemática educativa en México, Revista Perfiles Educativos No. 14. CISE/UNAM, 1981. p. 6.

Por tal motivo presenta funciones bien definidas: formar recursos humanos para la actividad económica, asegurar la transmisión del patrimonio cultural, desarrollar las capacidades individuales adecuadas para la integración social, unificar criterios en torno a un concepto de Estado-Nación, y también, dicho sea de paso, reproducir esquemas estereotipados.

Esta concepción de la acción de las instituciones educativas se encuentra además en los textos legales que determinan sus finalidades y los análisis de los planificadores.

Tal representación sustenta los usos de la escuela, de los instrumentos utilizados por ésta para cumplir sus funciones, de las vinculaciones que establecen las instituciones educativas con el medio social y del modo como estas vinculaciones se mantienen con la práctica pedagógica; en suma, viene a reforzar y complementar las funciones de la escuela en su relación con la sociedad.

Como corolario, el sistema escolar plantea para todos aquellos que están en contacto con él, un tratamiento semejante e igualdad de oportunidades. Esto se propone en un programa único para todos los alumnos; con la supuesta objetividad de los métodos y los contenidos en la adquisición de conocimientos; etc. La correspondencia entre el nivel educativo alcanzado y la aspiración social hacia un status económico es la -----

posibilidad hipotética para todos los individuos de progresar mediante el aparato educativo, independientemente de su origen de clase o grupo social.

Como se puede apreciar, ésto propone el discurso, pero tiene serios límites; el mercado de trabajo no siempre satisface dichas aspiraciones.

La igualdad educativa supone la universalidad de la cultura - en un doble sentido: universalidad de los contenidos del conocimiento y en la apropiación de ellos. Aparece, sin duda, como positivo que todas las personas puedan apropiarse de ella, que existan referencias claras de qué es exactamente lo que hay que conocer, que la adquisición de la cultura sea dosificada y especificada de acuerdo con las capacidades, gustos e intereses de los usuarios del sistema escolar. Sin embargo, la preocupación por el desarrollo crea una gran tarea nacional de competitividad: desempeñar ahí un papel importante relativiza la equidad de la educación, dado que va vinculada con la complejidad creciente de la técnica que le impone la especialización progresiva de la enseñanza y la planificación de los recursos humanos que contribuyen a racionalizar la gestión educativa. Lo último lleva a reconsiderar críticamente la supuesta igualdad tan difundida. El que la capacitación sea necesaria relativiza el esquema.

Por otra parte, un sistema de educación diversificada autoriza casi cualquier opción tecnológica, dado que la utilización de la más sofisticada maquinaria será posible con personas calificadas que las utilicen. La educación recibe así un carácter pragmático cuyas ventajas aparecen evidentes para los individuos, dado que supone o intenta asegurar a los egresados de la escuela un lugar concreto donde aplicar o desarrollar la calificación recibida.

Así se plantean dos consideraciones que buscan justificar el papel nuclear de la escuela. La primera se remite a la división ineludible del trabajo: exige diferentes niveles de calificación que van desde el peón al técnico, del trabajador que emplea solamente su fuerza física, hasta el dirigente cuyo trabajo consiste en manipular la información para las decisiones.(9)

La escuela, seleccionando y formando a los trabajadores, responde a la demanda laboral. Otra consideración complementa a la primera y se refiere a la complejidad de los grados del saber y la maduración biológico-intelectual de los alumnos;

---

(9) A este respecto puede consultarse:

"Aportes para una teoría de la Educación" en: Vasconi, T. La educación burguesa. págs. 301-338.

estableciéndose así una correspondencia entre las dificultades del aprendizaje, los grados de la "carrera escolar" y el período destinado a adquirir conocimientos para posteriormente desempeñarse en la sociedad.

Respecto de la educación formal como sistema escolarizado y el surgimiento de necesidades con base en las relaciones entre trabajo, tecnología y educación en la sociedad industrial, Dewey expresó:

"la tecnología... era el nuevo logos, el principio en torno al cual todas las otras relaciones debían ser ordenadas en adelante. La tarea de la crítica educativa debía cumplirse proyectando desarrollos tecnológicos y luego readaptando las escuelas para satisfacer esas nuevas exigencias."(10)

Así mismo, hay que notar que no es solamente la competencia técnica la que tiene un valor de mercado, sino que ésta debe ser acompañada de la legitimación escolar, es decir, de los títulos o diplomas otorgados por la escuela a quienes completan un ciclo de estudios.

---

(10) Citado por: Feinberg, W. y Rosemont, H. Trabajo, tecnología y educación. p. 9-10.

A veces se llega al extremo de valorizar únicamente el título sin considerar la competencia. Esto asegura para la escuela un verdadero monopolio en la difusión de conocimientos. Los únicos conocimientos apreciados son los dispensados por la escuela, dado que son los "únicos útiles" para alcanzar una posición en la sociedad; porque ellos permiten acceder a diplomas rentables, es decir, con valor de mercado. Así se introduce sutilmente una confusión entre escolaridad y competencia, que, sin duda, tiene consecuencias para una producción eficiente.

En resumen, cabe añadir que la educación formal ha pretendido abrigar a estudiantes de diferentes clases sociales en sus aulas, con el fin de difundir una cultura y una ideología homogénea. En aparente contradicción a esta homogeneidad, la escuela ha abierto especialidades, las cuales están ligadas a la producción y al desarrollo económico en la perspectiva del capitalismo industrial.

Por otra parte, también ha limitado la entrada a algunos sectores como es el rural y las clases marginales en general.(11) No obstante de estas contradicciones, en cada uno de los proyectos educativos existe un común denominador, y es el de tener un horario determinado, por ejemplo, incluyendo sus -----

---

(11) Para un más amplio desarrollo se sugiere la lectura de: Torres, C. Ensayos sobre la educación de Adultos en América Latina.

períodos vacacionales, exámenes de reconocimiento con el fin de verificar si el educando ha aprendido los objetivos de la currícula, así como otorgarle un documento que lo presente como sujeto 'apto' en su especialidad, y con una ideología determinada.(12)

Para finalizar, podemos expresar que la educación formal intenta cumplir con los requerimientos formativos básicos del proyecto de la sociedad industrial. A este respecto es significativa la expresión Durkheimiana de que

"la educación es la acción ejercida por las generaciones adultas sobre las que todavía no están maduras para la vida social. Tiene por objeto suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos intelectuales y morales que exigen de él la sociedad política en su conjunto y el medio especial al que está particularmente destinado."(13)

Ahora bien, la anterior es una expresión incompleta, pues alude a una maduración respecto de un proyecto, el de la sociedad industrial, asumiendo y sugiriendo que es el único, tácitamente, sin considerar que eso más que reflexión educativa es ideología. En este sentido, el de Durkheim, el enfoque de la educación formal es reforzado con los lineamientos de capacitación pragmática de la educación No Formal.

---

(12) Ver: Vasconi, T. y la Barca G. La educación burguesa.

(13) Durkheim, E. Educación y sociología. pág. 70.

Este proceso creaba en la sociedad ciertas expectativas de progreso e impulsaba a estudiar a otros tantos.

No obstante, una vez que las industrias y el mercado de trabajo en general cubrían sus puestos, los requisitos aumentaron para el que vendía su fuerza de trabajo.

Esto daba como resultado un creciente número de desempleo y -- subempleo, la escuela formal dejó de funcionar como trampolín social y económico.

Por lo anterior la educación no formal cobró cierto auge. Se le ha ubicado dentro de diferentes perspectivas de acuerdo con los objetivos a que se quiere que llegue el educando en corto tiempo.

Por ejemplo: para los productores, el interés en otorgar una educación rápida al trabajador, es con el fin de que éste --- aprenda los mecanismos de producción que le correspondan de - acuerdo con la especialización laboral que desempeñe. El provecho de un curso de educación no formal para el dueño de los medios de producción está en función del rendimiento de los recursos humanos y materiales, otorgándole al propietario mayor utilidad del producto y menores pérdidas, lo cual se traduce, en términos económicos, en mayores ganancias.

## EDUCACION NO FORMAL

### Marco de referencia

El hombre ha buscado sus satisfactores dentro de un marco social y han sido coherentes a la forma de extraer de la naturaleza los recursos necesarios para saciar sus necesidades. Por tal efecto, él ha hecho uso de la observación, de su razonamiento, de la experiencia y de los instrumentos de trabajo para transformar la materia bruta.

En cada momento de la historia, él se ha preocupado por encontrar las formas más fáciles de obtener esta materia bruta y aproximarla a sus necesidades.

Cabe señalar que este proceso no lo ha realizado en forma parcial e individual, sino que se ha valido del conocimiento socialmente acumulado, y a la par ha buscado agruparse y organizarse en las diferentes etapas de la historia.

Bajo este marco se fundamenta la educación. Como ya mencioné, ésta es el proceso por medio del cual el hombre adopta y aprende una serie de contenidos, acorde con las necesidades y su momento histórico.

Ahora bien, para efectos de esta investigación, me referiré al modo de producción capitalista(14) en donde se inserta con mayor tendencia la enseñanza escolarizada de tipo funcional en México.

Una vez instalado el modo de producción capitalista era importante preparar sujetos con determinados conocimientos técnicos que estaban ligados a las necesidades de producción.

La escuela funcionaba, otorgándole al educando las pautas de conocimiento y de conducta suficientes como para que este sea absorbido por el mercado de trabajo.

---

(14) ...Este nuevo modo de generación y distribución social del conocimiento correspondía a los cambios radicales que se habían efectuado en -- las relaciones sociales de producción: desposesión de la mayoría de la población de los medios de producción, surgimiento del trabajo asalariado como forma dominante del trabajo y ofrecimiento de las diferentes capacidades y atributos de la fuerza laboral en el mercado de trabajo. Además, la continua fragmentación y especialización de las tareas productivas y la profunda diferenciación y jerarquización ocupacional, que caracterizaron la división del trabajo en este período de consolidación de la gran empresa industrial mecanizada, implicaban la pérdida de la valorización en el mercado de trabajo de calificación general, amplia o intelectual de la fuerza laboral y su reemplazo por la mayor importancia otorgada tanto a la calificación práctica, instrumental, específicamente ocupacional, como a los atributos personales..( sexo, edad, o raza, presentación personal...etc.) considerados como deseables para los empleadores. Ver: Gómez y Munguía. Marco teórico y estado del arte de la investigación en México. p. 49.

De esta forma el profesionista pasa a tener un costo en el -- mercado por su especialidad y el grado de estudios.

El proceso funcionaba en forma natural (15), pues eran integra- dos a las empresas el mismo número de alumnos que entraban a la escuela.

Por requerimientos de la productividad, era necesario promover conocimientos técnicos, habilidades y destrezas de tipo espe- cífico acordes con necesidades particulares diferenciadas. De ésto se configura la capacitación técnica para el trabajo y, -- de manera general, la llamada Educación No Formal.

La Educación No Formal está dirigida a las poblaciones margi- nadas y oprimidas entre otras, en una serie de actividades -- realizadas fuera de la escuela, para incrementar su habilidad laboral.

Los programas de Educación No Formal no sólo deben sumar a las habilidades del individuo ciertos conocimientos y aptitudes, sino también servir a las reglas y estructuras del amplio sis- tema social capacitando nuevos comportamientos con el fin de -

---

(15) Ibid. p. 50

que sean usados y establecidos; de ahí que los programas de Educación No Formal tengan entre sus objetivos principales el de acelerar el conocimiento, así como transferir y aplicar lo que se ha aprendido.

La Educación No Formal se ha dado dentro de los esquemas del subdesarrollo, del lado de la dependencia; por ejemplo podemos consultar autores como Thomas Labelle: cita a diversos investigadores (16) cuando se refiere a las posibles alternativas factibles de alcanzar dentro de las funciones de la Educación No Formal.

Ellos proponen una sociedad igualitaria, centrada en la persona, en la cual se ve a la educación como una forma de superar a la dominación y la vulnerabilidad.

Demis Foulet (1971) y Paulo Freire (1971) adoptan una posición similar y sostienen que el objetivo de cambio social debe ser la liberación o el control sobre los procesos de transformación basado en la reflexión y la acción de los individuos en búsqueda de la humanización de la actividad social.

---

(16) Ver: La Belle, Th. "Metas y estrategias de la educación no formal en América Latina."

A través de estos marcos de referencia hay quienes se han preocupado por integrarse a la educación extraescolar, como son los analfabetos, técnicos y aún profesionistas, en pos de cursos en las diferentes instituciones; con el fin de ampliar su currícula y así competir en el mercado de trabajo con mayores posibilidades.

Es así como diferentes instituciones estatales y particulares (17), se han abocado a impartir cursos en diferentes especialidades para brindarles a los adultos diversos conocimientos y aún más, han procurado hacer extensiva su labor con investigación.

No obstante, algunos investigadores opinan que la educación No Formal dista mucho de ser la única posibilidad resolutoria para el caso específico de nuestro país, lo cual no significa en absoluto cerrar tal puerta; por el contrario, es un elemento a considerar y desarrollar como interacción educativa; así, aunado a otros más puede coadyuvar al desarrollo de nuestro país en los más diversos ámbitos.

---

(17) Materiales recolectados para esta investigación: del INEA, CECONCA, ARMO, CENAPRO, INSS, etc.

La educación No Formal no se encuentra delimitada conceptualmente en sentido unívoco, y adopta definiciones considerando la inserción contextual en donde ésta se ubique, o bien, apoyándose en las diferentes experiencias teórico-prácticas que le dieron realidad; sin embargo, existen características comunes, no obstante. En el transcurso de esta investigación, me he encontrado con diversos autores e instituciones; ellos han aportado aspectos teóricos y prácticos centrando su atención en la educación no formal; sus nombres podían parecer innumerables, pero ya en la revisión de sus aportaciones, en cuanto a esta materia, se han podido conjuntar una serie de elementos valiosos para la investigación de la educación No Formal en México. (18)

Como ya señalé antes, esta educación parte de un contexto de necesidades generadas a partir de la división del trabajo al igual que la educación formal; aunque ambas son manejadas con el mismo fin, en cuanto a la búsqueda constante de un aprendizaje para el educando, según el proyecto vigente.

La Educación Formal se encarga de enseñar al educando desde pequeño hasta ser adolescente o adulto; por tanto, la educación formal, es un proceso de socialización.

---

(18) Ver por ejemplo, algunos trabajos interesantes a este respecto:  
Torres, C. A. Ensayos sobre la educación de adultos, etc.

La Educación No Formal prepara al adulto para habilitarlo en un lapso de tiempo muy corto como sería el caso de la capacitación y del adiestramiento, con el fin de integrarlo en forma inmediata al campo de trabajo.

Para tal efecto, la Educación No Formal está dirigida a las poblaciones adultas, con una serie de actividades realizadas fuera de la escuela y pretende incrementar el desarrollo económico y educativo a nivel nacional.

De aquí, las metodologías surgidas en las diversas instituciones y centros de trabajo, pretenden partir de la investigación, de la reflexión del y para el desarrollo productivo, acercándose con la práctica a las formas del conocimiento en sus relaciones con el trabajo.

La Educación No Formal es:

"Una actividad organizada cuyo intento es comunicar y difundir ideas específicas relativas a conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, prácticas especiales o concretas, las cuales responden a necesidades predeterminadas y también preplanificadas. Una movilidad educativa cuyo intento es englobar las necesidades particulares de un entorno social, una localidad, una cultura."(19)

---

(19) Herrero, Lucía. Encuentro universitario de Educación continua "Hacia una aproximación conceptual en el ámbito universitario." p. 4.

La Educación No Formal, se conceptúa en función de su operatividad con relación a los cambios que logra en cada individuo que se inserta a ella, sin la obligación intrínseca de otorgar un documento.

Es promovida por distintos patrocinadores como sería la industria en general, los servicios públicos y privados, el sector agrario, pecuario, petrolero, etc., y según los propósitos, difiere su organización y metodología.

La Educación No Formal acepta el cambio del comportamiento por medio de una nueva información, actitudes o habilidades.

Puede estar vinculada o no con el sistema formal, desde el punto de vista de sus contenidos o de sus instalaciones.

Es adaptable en tiempo y espacio sin límites ni restricciones a lo largo de la vida del ser humano, adecuándose en formas menos rígidas a los intereses del participante o usuario.

Opera ágil con la colaboración de diversos tipos de profesionales, coadyuvando para el logro del aprendizaje de trabajadores calificados, supervisores, monitores, inspectores, investigadores, trabajadores sociales, supervisores agrícolas, agentes de extensión agrícola o universitaria, profesionistas

calificados con experiencia en su área de conocimiento, ayudantes del desarrollo comunitario, médicos, enfermeras, estudiantes, etc.

Así mismo, la Educación No Formal ha sido definida como:

"Cualquier actividad educativa organizada y sistemática, llevada a cabo fuera del marco de trabajo del sistema formal, que tenga por objeto proveer tipos selectos de aprendizaje para subgrupos particulares de población, tanto para jóvenes como -- para adultos."(20)

Los programas educativos no formales, rara vez han sido concebidos para reemplazar a la escuela formal. Por el contrario, han sido diseñados como un complemento o suplemento de éste o también, como una medida programática para llegar hacia esa población particular para la cual la escuela ha sido inapropiada o ineficaz. En este sentido, resulta sumamente importante conocer el perfil del educando en dicha población particular.

## ALTERNATIVAS DE LOS PROYECTOS DE EDUCACION NO FORMAL.

Los programas de cambio de nivel macro y micro deben implicar organizaciones sociales autodirigidas como cooperativas de -- trabajo, o industrias administradas por obreros que capaciten a los miembros de la comunidad para establecer sistemas auto-suficientes de producción y consumo.

Existen a este respecto algunas tentativas de cambio:

La Belle sugiere la formación de cooperativas en todos los -- ámbitos de la producción; intensificar la educación de adultos tanto en las zonas urbanas marginadas como las rurales. (21)

Otro punto importante es que exista una constante investiga-- ción y evaluación tanto en el área productiva como en la cog-- noscitiva, esto es con el fin de coordinar ambas en el desa-- rrollo de la práctica.

También en estos programas se debe intentar rescatar a los --- adultos analfabetas e incorporarlos de forma progresiva no ---

---

(21) Ver: La Belle, th. "Metas y estrategias de la educación no formal en América Latina", en Torres, C. Ensayos sobre la educación de adultos en América Latina.

sólo al proceso de producción, sino también al conocimiento y reflexión de su propia cultura.

Así mismo, debe intentarse encontrar las posibles aperturas a la investigación en los programas de alfabetización, de educación básica y capacitación.

Muchos programas de educación no formal fracasan por diferentes motivos, y estos pueden ser entre otros como ya mencioné anteriormente, la falta de coordinación entre la temática y el interés de los educandos y porque en muchas de las ocasiones, los contenidos se encuentran muy alejados de la realidad de los aprendices; también se debe a la falta de apoyos financieros para promover dicha educación o bien a la poca experiencia de los docentes, etc.

Pascoe (1966), por ejemplo, analizó 36 programas de desarrollo en la ciudad de México, Panamá, Centroamérica y el Caribe. Concluyó que esos intentos frecuentemente no estaban relacionados con otras actividades como la reforma agraria, la planeación económica regional y la creación de mercados para sus productos, y había en ellos ausencia completa de investigación. (22)

---

(22) Ibid. pág. 120

"Una alternativa es partir del criterio de desarrollo de la comunidad que se ha concebido como universalmente efectivo. Debería ser considerado como un método de acción para asegurar la participación popular y su coordinación con los intentos del sector público", (23) por ejemplo:

El proyecto de Puebla. En México comenzó en 1967; este programa comprende un intento sistemático de proporcionar los medios y recursos necesarios a los campesinos con el fin de desarrollar su agricultura.

"Los proyectos que tuvieron éxito dependieron de:

1. La preparación de un paquete tecnológico adecuado.
2. La entrega puntual de contribuciones agrícolas..
3. La existencia de servicios adecuados en donde el campesino se responsabilizara.
4. La presencia de mercados favorables para los productos.
5. Integración del pequeño agricultor."(24)

---

(23) Ibid. pág. 123.

(24) Ibid. pág. 125.

## LA EDUCACION DE ADULTOS

En páginas anteriores, mencioné que la educación está considerada como un proceso inherente a la diversidad de culturas, se caracteriza como una transmisión de conocimientos, técnicas de trabajo, costumbres, manera de ser de la gente, valores, etc.

No obstante, los esfuerzos que se han llevado a cabo para extender la educación a todos los niveles, no han sido suficientes. Un aporte que Phillips Coombs hace con respecto de esta problemática resulta interesante, pues nos permite conocer algunas de las causas por las cuales existe una crisis educativa a nivel mundial. (25)

Esta crisis involucra aspectos económicos, políticos, sociales y culturales, variando en la profundidad e interacción de los mismos, pero al fin y al cabo presentes estas problemáticas en los diversos países.

Ahora bien, es preciso aclarar que esta crisis deja grietas no sólo en la Educación Formal, sino también en la educación No formal. Estas existen en la medida en que no se cumple una --

---

(25) Ver: Coombs, P. La crisis mundial de la educación.

meta en un nivel macro y a largo tiempo como lo propone la Educación Formal, con mayor prioridad existirán deficiencias en la Educación No Formal, ya que ésta cuenta con menor apoyo. Estará fluctuando su acción en forma directa con la política y la economía a nivel nacional. El carácter eminentemente práctico en materia político-pedagógica de su actividad, y un cierto atraso en la teoría de la educación de adultos, causan que la investigación en este campo sea muy escasa y poco sistematizada.

Esto coincide con el bajo nivel de asignación presupuestal - tanto para el desarrollo de proyectos, como para la investigación en educación de adultos en la región. (26)

En el marco histórico.

Con la Revolución y la Constitución de 1917 se abre un nuevo concepto de educación y de la vida social, pues se plantea un nuevo universo jurídico, ideológico e institucional para la educación nacional.

---

(26) Ver: Torres, C.A. Educación de adultos. México,

En el trayecto de asumir la responsabilidad del Estado para alfabetizar a los adultos, resaltan hechos como el nacimiento propiamente dicho de las escuelas rurales en el período del Presidente Alvaro Obregón (1921-1927). En este período fue extensa y profunda la obra educativa de Vasconcelos, ya que en 1921 se crea el departamento de Cultura Indígena, del cual dependen las escuelas rurales y las escuelas primarias foráneas; se establecen las modalidades de maestros ambulantes, misioneros y alumnos monitores. Es así como en esta época se inicia una campaña alfabetizante nunca antes vista en México, con maestros reclutados.

En 1932 se fusionan con las Escuelas Agrícolas y las Misiones Culturales, dando lugar a las Escuelas Regionales Campesinas, las que, a su vez, en 1940, son nuevamente diferenciadas restituyendo las normales y las misiones culturales. El Dr. Jaime Torres Bodet, Secretario de Educación en 1940, elabora nuevos planes de enseñanza, encaminados a renovar la educación bajo la forma de la escuela activa.

En agosto de 1944 se lanza la campaña nacional contra el analfabetismo, la cual pretende enseñar a un millón de mexicanos a leer y a escribir, no obstante, ésta se da por terminada en 1946.

El 3 de marzo de 1947 se prosigue la campaña alfabetizadora, y un año después adquiere carácter permanente.

A partir de 1948, en que se introduce el concepto de Educación Fundamental, se multiplican los centros para adultos. (27)

(27) Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina (CRE-FAL), en 1951, de Acción Educativa, Salas Populares de Lectura, de Enseñanza Ocupacional, de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agropecuario, (1953-1964), impulso a misiones culturales y capacitación en higiene, salud, recreación, carpintería, agricultura y otros, en la década de los sesentas, se fundan los Centros de Educación para Adultos en 1968, y, en la década de los setentas, se inició la acreditación y certificación de estudios y la elaboración de materiales especiales para la educación de adultos. Ver: Castillo, A. op.cit. pp.234-235. Asimismo, Torres señala los datos de:

En 1975 se promulga la Ley Nacional de Educación de Adultos la cual da lugar en 1976 a la estructuración de inicios de funcionamiento del Sistema Nacional de Educación de Adultos (SNEA), a cargo de la entonces Subdirección del Sistema Abierto. A partir de este momento, se suceden un sinnúmero de transformaciones institucionales en agencias educativas del sector público, responsables de programas de educación no formal. En 1977 se crea la Coordinación de los -- Servicios Educativos para las Zonas Deprimidas y Grupos Marginados, de la cual dependía, entre otras, la Dirección General de Alfabetización y Educación de Adultos (DGAEA), funcionando, paralelamente, la Coordinación Nacional de Sistemas Abiertos, ambas dependencias de la Secretaría de Educación Pública (SEP). En 1978 se crea, dependiendo directamente de la Presidencia de la República, la Coordinación General del Plan para Zonas Deprimidas y Grupos Marginados (COPLAMAR), la cual desaparecerá posteriormente al cambio del sexenio. En febrero de 1978, desaparece en el ámbito de la SEP la Coordinación Nacional de Sistemas Abiertos y se crea la Dirección General de Educación a Grupos Marginados (DGEGM). En septiembre de dicho año se fusionan la mayoría de los servicios comprendidos en la DGAEA y la DGEGM, dando origen a la Dirección General de Educación para Adultos (DGEA), dependiendo inicialmente de la Subsecretaría de Planeación, y a partir de 1980 de la Subsecretaría de Cultura y Recreación. En abril de 1981 se crea el Programa Nacional de Alfabetización (PRONALF) y posteriormente, en septiembre de 1981 el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), el cual, a la postre, incorporará como Dirección General de Alfabetización al PRONALF, así como la mayoría de los servicios dependientes de la -- DGEA.

Citado por: Torres, C. La educación de adultos en México. p. 4

Una vez conocidas algunas de las instancias político-institucionales por las que ha atravesado la educación de adultos en nuestro país, vemos algunos esfuerzos estancados en la trivialidad, e incluso en el olvido. Aún cuando existe una ley de educación de adultos (28), ésta requiere del apoyo y de la -- coordinación entre las instituciones e investigadores dedicados a la enseñanza y a la práctica. Esta cooperación daría -- como resultado una eficaz planeación integrando todas las modalidades pedagógicas sin dejar de tomar en cuenta las diversas sociedades, sectores regionales y locales.

Dentro de la Educación No Formal se distinguen diversos niveles de educación para adultos: alfabetización, educación básica, capacitación laboral y extensión agrícola, incluso también programas de educación continua.

Aunque la educación no formal y la educación de adultos está contemplada por diversos autores con exageradas similitudes, la segunda está orientada casi en su totalidad a personas mayores de quince años, en donde se agrupan diferentes sectores

---

(28) Se abroga la ley que establece la Campaña Nacional contra el analfabetismo expedida el 20 de agosto de 1944, el 11 de febrero de 1946, 2 de enero de 1947, para entrar en vigor, la del 29 de diciembre de 1975..., Consultar Ornelas, R. M. Legislación educativa. p. 484.

de la población como los campesinos, parcelarios, trabajadores asalariados; etc., que venden su fuerza de trabajo. A éstos se les agregan los sectores denominados marginales urbanos. En general está referida a los analfabetas o semi-analfabetas. Estos proyectos intentan proveer al adulto de información en general, con el fin de ampliar sus capacidades sociales, intelectuales, económicas, etc.

Las necesidades del adulto para acudir a la educación.

El adulto, dadas sus necesidades sociales, culturales, intelectuales, económicas, etc., busca mayores oportunidades, no se conforma con lo que posee hoy sin pensar en el mañana, dados sus compromisos.

No sólo busca su satisfacción económica cuando ingresa a la educación, siempre está viendo la posibilidad de adquirir más conocimientos para ganar mejor posición social, política, cultural, etc., y elevar su nivel de vida.

Por tal motivo, es común encontrar adultos desplazándose de un lugar a otro en busca de mayores satisfacciones, y éstas, en

algunos casos, pueden ser económicas como causa primordial, pero, en la medida en que superan las necesidades primarias, buscan y encuentran otras alternativas en la educación.

Son diversos los factores, intereses y motivaciones por los cuales los adultos se incorporan a un proceso sistematizado de enseñanza. Así puede ser el nivel y el puesto de trabajo, la necesidad de cambiar de ambiente laboral, status, o también puede ser producto de una necesidad de cambio en su estilo de vida. Maslow señala cinco necesidades básicas. (\*)

Por tal motivo el objetivo de la educación de adultos es el de plantear un proceso de formación, por medio del cual el individuo sea capaz de asumir su lugar como ciudadano, como padre, o como trabajador, en fin, como ser humano digno de desempeñar un papel eficaz en su comunidad en pro del bien común y de sí mismo.

**El aspecto social.**

El hombre, como ser humano es esencialmente social. Es un sujeto que siente necesidad de la vida en común, de la vinculación a todos los hombres.

(\*) Fisiológicas, de seguridad, de aceptación, estima y autorealización.

La educación es considerada como un proceso social; profundiza y extiende sus raíces en la propia naturaleza del hombre desarrollada en la acción de la sociedad.

Para que esta educación sea coherente a la realidad del adulto, se necesita dialogar y conocer toda esa serie de inquietudes inherentes a su condición humana, como ser pensante, -- capaz de establecer códigos de comunicación acordes a su desarrollo histórico. En su convivencia siente la necesidad -- imperiosa de comunicar a los demás sus estados de conciencia, como exigencia de exteriorizar sentimientos, angustias, miedos, aspectos de su vida afectiva, conocimientos, etc. La -- significación social subjetiva del lenguaje es punto esencial para verificar que la educación debe promover la convivencia social del hombre, facilitando esta gran cualidad de comunicar sus deseos, aspiraciones y necesidades. No obstante, este -- tipo de intereses y vivencias lo diferencian del alumno-niño.

El adulto tiene una responsabilidad social, pues en varias -- ocasiones es padre o madre de familia, además de la función -- que ejerce en su comunidad; tiene un trabajo, parte de códigos de comunicación más estructurados vinculados con su existencia y relaciones de vida. Lo que aprende lo aplica hoy como una posibilidad de modificar sus condiciones de vida en todas las

Cuando se tienen vistas estas perspectivas existen vínculos de comunicación entre un coordinador de educación de adultos y el adulto alumno más abiertos, lo cual a su vez propicia una ruptura de barreras, imprescindible para promover con mayor facilidad el conocimiento.

La práctica y la teoría podrán ser conjuntadas no sólo con -- existir una buena comunicación; es preciso clarificar que el coordinador debe conocer la totalidad del programa, así como estimular la participación del grupo en el momento preciso, - con el fin de que el interés del educando aumente y no se --- pierda.

Al respecto, Gutiérrez dice:

"Hoy nadie informa a nadie, cada uno se informa a sí mismo. La psicología social demuestra cada vez con mayor fuerza que el proceso de aprender, persuadir, enseñar, no depende de la habilidad del -- agente sino de la actividad del paciente, quien se informa no es pues, paciente, sino agente. Por ese motivo el "profesor" informador es profesor animador y el alumno investigador". (29)

Por otro lado, parafraseando a Freire: el educador ya no sólo es el que educa, sino aquél que en tanto educa es educado a través del diálogo con el educando, quien al ser educado también se educa.

"Nadie educa a nadie, así como tampoco nadie se educa a sí mismo, los hombres se educan en comunión y el mundo es mediador." (30)

De acuerdo con estas aportaciones, podemos afirmar que el verdadero aprendizaje es el resultado de una relación interpersonal.

Los programas de educación no formal deben sumar las habilidades del individuo, ciertos conocimientos y aptitudes, también deben servir a las reglas y estructuras del amplio sistema social, capacitando nuevos comportamientos con el fin de que sean usados y establecidos, de ahí que los programas de educación no formal entre sus objetivos principales tengan el de acelerar el conocimiento del educando, así como crear oportunidades para transferir y aplicar lo aprendido.

---

(30) Freire, Paulo. Pedagogía del oprimido. p. 101

De esta manera la capacitación en el marco de la educación no formal, participa para el desarrollo, y estará ligada para el trabajo y a la producción sin excluir los objetivos formales y específicos de la educación, derivando experiencias educativas concretas.

Ahora bien, en el caso de la capacitación, lo educativo se --enriquece con el trabajo y viceversa; estimula un proceso de relación interpersonal con base en referencias de participación en el proceso productivo.

El trabajo contribuye al desarrollo individual y social. Permite lograr actitudes y sensibilidades tanto físicas como morales, estéticas e intelectuales. Estimula la conciencia social, la creatividad, la adquisición de conocimiento y el saber hacer.

"El trabajo productivo así considerado no significa desarrollar sólo actividades sociales y económicas, sino el desarrollo conjunto de actividades educativas, en dirección de un aprendizaje científico de un equilibrio entre teoría y práctica, y entre actividades manuales e intelectuales." (31)

(31) UNESCO-CEPAL. Proyecto de informe final de la conferencia regional de Ministros de Educación y Ministros encargados de la planificación económica de los Estados Miembros de América Latina y del Caribe. México, D.F., dic. 1979, Parte III, pág. 4.

### Aspecto legal.

Desde el punto de vista legal la madurez está caracterizada en el adulto por criterios de edad que lo afirman responsable de sus actos en el plano social. (Art. 646 del Código Civil).

Considerando el aspecto de madurez legal propiamente dicho, el adulto alcanza la mayoría de edad a los dieciocho años, etapa señalada por el acceso a la responsabilidad económica, la consecución del derecho al voto, al matrimonio, la paternidad o maternidad, el ingreso a la vida profesional y la plena participación en las actividades productivas.

La educación de adultos opera con este criterio. Empero los indicadores para determinar la mayoría de edad varían de una sociedad a otra, con relación al aspecto cultural, social y educativo. Se considera pertenecientes a la educación de adultos, en México, a los mayores de 15 años, según la ley de Educación de Adultos editada en el Diario Oficial el 29 de diciembre de 1975. (32)

---

(32) Ornelas, R. M. Legislación educativa. p. 183.

## Alternativas de la educación de adultos.

Esta alternativa está en relación con la coordinación de las instituciones en forma continua y sistematizada.

Se debe partir de conocimientos claros y precisos haciendo un análisis de la población que acudirá a estos cursos, y no por el puro y simple hecho de llevarlos a cabo. Debe existir un interés común entre los solicitantes de un curso de formación y quienes se disponen a otorgarlo.

"Esto es necesario tanto desde el punto de vista técnico, dados los desafíos que plantea continuamente la producción y la adaptación tecnológica a las condiciones específicas de las unidades productivas, como desde el punto de vista social para responder a las exigencias de la dinámica social."  
(33)

En otras palabras, es necesaria una efectiva formación permanente, vinculada a la investigación.

El educador de adultos debe tomar en cuenta el marco de referencia, a partir de las necesidades de los individuos, interrelacionando sus experiencias con el programa a estudiar.

Es recomendable introducir ejemplos coherentes con los objetivos y con la realidad del adulto. Para esto es importante solicitar su colaboración en términos de construir juntos -- situaciones ilustrativas que les sean accesibles.

Conservar el interés del alumno con el fin de evitar la deserción en el grupo.

Propiciar el autodidactismo en el aprendizaje, estimulando al adulto para adquirir el conocimiento.

Así mismo, deberá cubrir el capacitador los siguientes aspectos:

- Conocimiento de la psicología del adulto y sus características en el campo del aprendizaje.
- Comprender a la educación como un suceso de comunicación, motivador, socializador y transformador social.
- Conocimiento de técnicas de investigación, acción de exploración y de análisis de las necesidades individuales del adulto y de los grupos sociales.
- Estimular el interés por la investigación y retroalimentar la práctica docente con temas actualizados y bien fundamentados.

## ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO

A finales del siglo pasado ya pasaba por la mente de algunos industriales y teóricos la preocupación de capacitar a sus trabajadores previamente antes de empezar a trabajar.

En el trayecto de los procesos industriales, las mismas empresas enseñaban, de manera informal, a sus empleados. Fue en las industrias textiles, mineras y en algunos casos en refinadoras del área rural, en donde los trabajadores aprendían a realizar y a perfeccionar su trabajo por ensayo y error.

Mientras tanto, paralelamente al desarrollo industrial, los conservadores y liberales se seguían disputando el liderazgo de México.

Los primeros apoyaban a la iglesia y las formas de la colonia con tendencias puramente copistas de la cultura tradicional; los liberales, estimulados por la ola positivista y racionalista francesa, tendían a la modernización.

Es evidente que sobresalieron estos últimos en la medida en que se impulsa la educación básica, media y superior en sus diversas ramas técnicas; se reorganiza para 1902 la Escuela

de Artes y Oficios y se crea la Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas, apegada a una cultura nacional, con la idea de rescatar nuestros rasgos culturales y resaltar a los héroes, pensadores, artistas, etc., nacionales, pero -- todo ésto con la mira puesta en la idea del progreso industrial.

#### ANTECEDENTES ECONOMICOS DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

A principios del siglo XX, México contaba con una economía de tipo agrícola, aunque empiezan a cobrar terreno algunas industrias, como las textiles y azucareras, las cuales ya desde el siglo pasado se habían organizado en el plano capitalista; no producían solo para el autoconsumo, sino por el contrario, -- veían la forma de elaborar en serie diversos artículos que requerían especializar la materia, ésto trajo como consecuencia la división del trabajo.

Esta división del trabajo se va haciendo más extensa en la medida en que se generan conocimientos más especializados con el fin de aumentar la productividad. Esto incide también en la venta de la fuerza de trabajo.

En esta medida, el trabajo pasa a ser una mercancía como las demás; el trabajo vale y se intercambia, como se negocia un caballo común y corriente o se vende un artículo de uso. -- Pertenece en adelante al flujo creciente de la mercancía.

El capital y el ingreso llevan lógicamente a considerar a los hombres, personas físicas, como capitales, o bienes de consumo a la larga, capaces de servir -por lo menos en general- -- varias veces.

"Junto con los capitales de bienes raíces representados por las tierras y los capitales propiamente dichos, es decir, los capitales mobiliarios, se encuentran una tercera especie de capitales; los capitales personales o personas." (34)

La penetración de diversas industrias en nuestro país; como las alimenticias, automotrices, del petróleo, de la electricidad; de la construcción, etc., que en su gran mayoría eran -- abastecidas de mano de obra extranjera, por contar ésta con -- una especialidad, hizo difícil la entrada a trabajadores mexicanos a dichas instituciones en los primeros 30 años del -- siglo.

---

(34) Gaudemar, J. P. Movilidad del trabajo y acumulación de capital. p.77

Con las medidas económicas y políticas adoptadas por el país para expropiar muchas de éstas, que estaban en manos extranjeras, se vio México en la necesidad de capacitar mano de obra nacional, que cubriera desde los puestos técnicos, hasta los administrativos en las diferentes especialidades.

Para responder a esta demanda educativa se abrieron las escuelas técnicas a nivel básico, medio y superior, acordes con las necesidades regionales. (35)

Con este reconocimiento, la educación pasa a integrar un renglón importante en lo que se refiere a la asignación de presupuesto por parte del Estado y los industriales, pues encierra en sí una posibilidad de contribuir con el desarrollo económico a nivel nacional, siempre y cuando se adecúe a una planeación acorde con las necesidades existentes.

La educación en este renglón contribuirá a la economía, más no la determina como algunas instituciones al vender sus

---

(35) Ver: Gómez, V. y otros. "Tendencias de la educación técnica y la formación profesional extraescolar en México" en Educación, empleo y desarrollo económico. pág. 199-263.

cursos educativos lo proponen, cuando enfatizan la posibilidad del estudiante de encontrar un trabajo acorde con su especialidad. (36)

Según la interpretación de la teoría del capital humano, la capacidad productiva del individuo, reflejada en el valor otorgado a su trabajo (salario) en la estructura ocupacional, es determinada por la inversión que realizó en el desarrollo de su capital humano, primero a través de la educación formal, y posteriormente, mediante continuas inversiones en adiestramiento en el trabajo, programas de recalificación, etc.

A partir de la reflexión anterior se plantea que la desigualdad educativa es proporcional a la económica. En la medida en que un individuo llegue a la parte más alta de la pirámide educativa, aumentará la oferta de empleo. La acreditación educativa asegura el empleo obtenido, garantiza una ocupación

---

(36) "El supuesto básico de esta teoría es que cada persona invierte en la formación de su capital humano hasta el punto en que continuar - invirtiendo en una unidad adicional de formación ya se convierte en un costo (valor de ingresos no percibidos y costo directo de la formación) superior al ingreso nacional que ganaría en el tiempo, y atribuible a la unidad adicional de formación de su capital humano. La conducta de los empleadores también se orienta hacia la mayor racionalidad y eficiencia de su inversión".

Gómez, V. Educación y estructura económica: marco teórico y estado del arte de la investigación en México. p. 52

adecuada a la acreditación, según el discurso de la empresa.

Cabe señalar aquí que tal discurso se apoya solo en supuestos; por ejemplo: ¡La oferta que hacen los empleadores a los egresados es respaldada por el alcance de conocimiento de este -- egresado!. Esta frase ilustra la falacia señalada, pues en la realidad no está garantizado que quienes hicieron una carrera encuentren trabajo en el área que estudiaron.

Vista la educación como una posible forma de obtener beneficios en el aspecto económico, se puede interpretar de la siguiente forma: a mayor nivel educativo corresponde una mayor calificación laboral, la cual redundará en un aumento sostenido de la productividad y del progreso técnico. Un nivel de desarrollo técnico genera a su vez más oportunidades de empleo lo cual mejora la distribución del ingreso y el tamaño del -- mercado interno.

"Cabe hacer una observación en este párrafo, y es que a mayor nivel educativo de una población, mayor es la tasa de crecimiento de la demanda laboral y mayores son los ejércitos de desempleo o de reserva para los empleadores." (37)

---

(37) Ibid. p. 52

Otro punto más que se suma como una medida determinante en la economía nacional es el tratado de Bucareli, en el cual México se compromete a exportar las materias primas y a importar la maquinaria pesada: Lo cual pone a su economía en una posición de desventaja ante el mercado mundial de sus mercancías.

Este fenómeno político-económico, frenó la capacidad de los mexicanos de desarrollar su propia industria, repercutiendo esta medida en todos los peldaños de la economía nacional, bajando el nivel de vida percapita de toda población.

Dadas las tendencias de la economía del país por apegarse a modelos extranjeros, se afectaron varias áreas del desarrollo nacional y entre ellas la planeación educativa, la cual se ha ejercido en forma duplicada y descoordinada.

"De esta manera, el aparato crece por agregación y sin las características de consistencia, coordinación y eficiencia necesarias dentro de una concepción verdaderamente sistemática. Además, es frecuente que los nuevos programas subsistan por su propia inercia. Lentamente con el transcurso del tiempo, van perdiendo su capacidad de adaptación a las necesidades reales y cambiantes del medio social y económico en que se ubican y, en consecuencia, su utilidad." (38)

---

(38) Jusidman, C. "La Educación en la Política Nacional de Empleo", en Educación, empleo y desarrollo económico. p. 185

## ASPECTOS POLITICOS QUE CONCIERNEN A LA CAPACITACION

Se marcó como año de impulso franco a la industrialización de 1938, cuando se nacionalizó el petróleo y otras empresas, pero no surge paralelamente un esfuerzo totalizador por entrenar a los trabajadores.

Según Josefina Cañal, ésto fue debido a que

"...el modelo económico que siguió México ponía especial énfasis en la adquisición de tecnología intensiva en capital, fenómeno que se denomina sustitución de importaciones. Dada esta política de industrializar a toda costa se prefirió el capital y se fue desplazando la mano de obra con menor calificación." (39)

Ocurrió solamente en ciertas ramas, donde había inversión extranjera, tecnología y capital -la automotriz, la petrolera, la siderúrgica-. En cambio, otras industrias fueron delegadas gradualmente.

---

(39) Cañal, J. M. La capacitación en México hoy. p. 44

Una vez conocidas algunas de las líneas económicas que determinaron desde la raíz el camino por el cual México debía de continuar en su renglón económico y político, el gobierno trató de planear algunas medidas políticas para nivelar las condiciones de vida en general y los requerimientos de las diferentes empresas transnacionales que demandaban entre otros aspectos mano de obra calificada y materia prima.

Aunque para 1960 se contaba con escuelas técnicas y de conocimientos generales a todos los niveles, (40) al parecer quedaban algunos espacios huecos dentro del sector económico aún no cubiertas por mano de obra calificada.

Para dar respuesta a esta necesidad se abren nuevas instancias educativas con el Plan Escuela-industria. Grandes empresas como Petróleos Mexicanos, Ferrocarriles, etc., privadas como la automotriz, textil y algunas más de servicios realizaban tareas de formación y capacitación de los recursos humanos.

Por tales motivos, la educación extraescolar en esta época cobra todavía más importancia, pues los empresarios, el Estado

---

(40) Ver: Gómez, V. M. "Técnicas de la educación técnica y la formación profesional extraescolar", en Educación, empleo y desarrollo económico. p. 201-202.

y los usuarios ven el beneficio que ésta deja: reduce los costos de producción, eleva el nivel de la misma en cantidad y cualidad, además de abrir más alternativas económicas-laborales a los empleados.

Como una tarea más a seguir, el Estado se planteó la necesidad de que los empresarios definieran los objetivos, contenidos y metodología de la educación técnica escolar y extraescolar.

Con estas expansiones políticas se pretendía alcanzar los máximos de eficiencia en la producción con mínimos gastos, capacitando en las diferentes partes del país -zonas urbanas, marginadas y rurales- a los adultos dispuestos a adquirir este aprendizaje, los cuales tenían como intención primordial, elevar la calidad de vida en los diferentes ámbitos.

Para tal efecto el Estado promovió una serie de mecanismos -- institucionales y legislativos.

Se crean nuevos planteles técnicos y nuevas instituciones escolares. Es el caso de los centros de capacitación para el trabajo industrial (CECATIS) y Agrícola (CECATAS), de carácter terminal, a nivel post-primario; de los Centros de Estudios Tecnológicos (CETS), con estudios de duración variable (de 1 a 3 años), y de carácter terminal.

Se multiplican instituciones tales como los centros de estudios científicos y tecnológicos como son: agropecuaria, forestal, ciencias y tecnología del mar.

Se da apertura también a los Institutos Tecnológicos Regionales, etc.

En este momento prácticamente el país estaría en condiciones de ofrecer capacitación técnica en todo su territorio, y a todos los niveles, que van desde el obrero calificado hasta el investigador de alto nivel.

Todas las instituciones dedicadas a la formación de profesionales a nivel técnico y superior preparaban a los jóvenes con la idea de ser útiles en el futuro. Así fue como se orientó la política educativa.

### CONCEPTUALIZACION

En el proceso histórico el hombre ha buscado de diversas maneras poder comunicar sus conocimientos o descubrimientos, o bien su propia cultura de generación en generación.

La capacitación y el adiestramiento intentan transmitir nuevos conocimientos en relación con los avances tecnológicos y científicos, orientados al ámbito laboral, y no a lo meramente cultural y de socialización."

Actualmente se han extendido en todas las ramas y niveles; -- así pues se puede hablar de capacitación y adiestramiento --- cuando se enuncia un proceso de aprendizaje organizado, sistemático, dentro de la educación no formal, ligada a conocimientos de aplicación práctica a corto plazo.

Un ejemplo de la extensión que ha tenido en nuestro país la Educación No Formal es cuando se hace referencia a la capacitación de mano de obra calificada para la industria manufacturera, de la agroindustria, siderúrgica, etc., hasta la capacitación docente y de monitores para la investigación.

Ahora bien, generalmente se acepta un encuadre y conceptualización de ésta como:

"La capacitación es el proceso mediante el cual se interviene deliberadamente sobre grupos o individuos para desarrollar sus capacidades humanas, productivas y creativas. Su propósito último es integrar al sujeto a su comunidad en las dimensiones:

social, cultural, tecnológica, científica y política." (41)

Existe una diferenciación entre el concepto de capacitación y el adiestramiento. El adiestramiento se limita a procurar, de manera parcial, eventual y operativa, la incorporación del sujeto en un determinado puesto de trabajo, con la instrucción y destrezas mínimas que las instituciones o empresas requieren para satisfacer sus necesidades.

Como se puede apreciar, la capacitación tiene carácter y propósitos más formativos.

La capacitación es un proceso totalizador; abarca desde la habilitación para el trabajo, hasta el desarrollo de criterios para mejorarlo.

Asimismo en el Primer Encuentro Universitario sobre Educación Continua, se hizo referencia a este rubro:

---

(41) Cañal, J. M. La capacitación en México hoy. p. 42

"La capacitación en su sentido más vasto, está referida a la adquisición de conocimientos, habilidades, capacidades, tanto teóricas como prácticas en las diversas instancias tanto científicas como administrativas, técnicas, manuales, docentes, intelectuales y operarias. Usualmente -- vinculados estos procesos a necesidades personales, sociales, institucionales interaccionando los nexos laborales siempre." (42)

Para fines metodológicos entiendo a la capacitación como: --- conjunto de elementos teórico-prácticos a conocer por el individuo en funciones particulares dentro del proceso productivo, ya sea de bienes o servicios, prácticamente organizados para que éste aplique los conocimientos en una determinada actividad. Esta forma parte de la enseñanza no formal, dirigida a cubrir las diferencias escolares para incorporar a la gente a ciertas áreas de trabajo. (43)

El adiestramiento se limita a proporcionar destreza en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada y repetitiva de trabajo de carácter muscular o motriz.

---

(42) Herrero, L. Hacia una aproximación conceptual en el ámbito universitario. p. 7

(43) Esta definición la he ido elaborando en el transcurso de mi investigación.

## DESARROLLO INSTITUCIONAL DE LA CAPACITACION

Antes de iniciar el siglo XX, el aprendiz se forma con un -- ritmo de producción, con el método de observación, ensayo y error; es decir, no existen programas elaborados y mucho menos personal capacitado con tiempo disponible para enseñar - al nuevo trabajador.

"El caso es que, a pesar de que en 1870 el Código Constitucional incluía un capítulo destinado al aprendizaje, en 1931 la Ley Federal del trabajo dedicaba un apartado al aprendizaje, y en 1970, la Constitución Mexicana establece en la fracción XV del artículo 132, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores, no es sino hasta abril de 1978 cuando se pasa de la retórica a las acciones." (44)

En el año de 1938, con el régimen del Presidente Lázaro Cárdenas, se expide el primer estatuto a los servidores públicos, donde se señala, entre otros, la obligación de los Poderes de la Unión de establecer academias para los trabajadores, con - la facultad de mejorar la preparación técnica.

---

(44) Cañal, J. La capacitación en México hoy. pág. 42

Dentro de este estatuto se sentaron dos bases para el desarrollo de un sistema de capacitación del personal público: la importancia de la descripción de los conocimientos y aptitudes necesarias para el desempeño del puesto, y la identificación del trabajador con las políticas sustentadas por el gobierno.

Posteriormente, en 1959 se crea dentro del ISSSTE un organismo encargado de promover la capacitación administrativa. Esta acción se ve actualizada y apoyada en 1971 con la creación de la Comisión Interna de Administración, las Unidades de Organización y Métodos, y las Unidades de Programación.

A mediados de la década de los sesentas ARMO (Adiestramiento Rápido de Mano de OBra) abrió sus puertas, destinado a la formación de recursos humanos para las empresas.

Sus funciones abarcarían: la capacitación de instructores, la investigación para la búsqueda de nuevas metodologías de enseñanza adecuadas al trabajador, particularmente en las áreas de producción.

CONASUPO, a través de su filial CECONCA, extendió por todo el país la capacitación en diferentes áreas: agropecuaria, industrial y de servicios a partir de 1972.

Es así como diversas instituciones pretendieron contribuir - con la formación de recursos para cubrir las necesidades del aparato productivo en materia de capacitación técnica.

En 1963 se crearon los Centros de Capacitación para el Trabajador Industrial (CECATI), y los Centros de Capacitación para el Trabajo Agrícola (CECATA). En dicho año nació también el Consejo Nacional para el Fomento de los Recursos Humanos para la Industria, dependiente de la Secretaría de Educación Pública.

En 1970 con la promulgación de la nueva Ley Federal del Trabajo se legisló la capacitación como obligación patronal.

En este artículo se enuncia el derecho del trabajador a recibir capacitación y adiestramiento de su empleador, así mismo el derecho de participar y negociar los contenidos de los programas, el tiempo, el lugar y las personas que han de impartir el curso, con la finalidad de mejorar el incremento de la productividad, la prevención de accidentes en el trabajo y la eficiencia del trabajador.

No obstante:

"La capacitación impartida fue mínima. De ahí que se instrumentara una reforma de la Constitución y de la Ley Federal del Trabajo, que postula de manera más explícita y normativa la obligación de los patrones de proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, y el papel del Estado en la regulación de esta obligación patronal." (45)

Para 1971 fue creado el Departamento de Vigilancia de capacitación de los trabajadores, dependiente de la Dirección General del Trabajo, con el objeto de desarrollar acciones encaminadas a supervisar que la obligación patronal se cumpliera.

Para 1972 se crea la Comisión de Recursos Humanos del Gobierno Federal. Esta realiza un censo de sus recursos con la finalidad de realizar programas de capacitación coherentes y coordinados con las diferentes Secretarías, entre ellas la Secretaría de Educación Pública, la del Trabajo y Previsión Social, ISSSTE y sindicatos de las dependencias respectivas.

Cuatro años más tarde se crea la Dirección de Formación Profesional, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

---

(45) Gómez, V. M. "Tendencias de la Educación Técnica y la Formación Profesional Extraescolar en México", en Educación empleo y desarrollo económico. p. 211

En este mismo año, con el inicio de las Reformas Administrativas, se busca que el trabajador, en primer lugar, esté capacitado para cumplir su tarea; en segundo lugar, se busca generar en él aptitudes y conductas de colaboración y apoyo a las políticas gubernamentales.

En 1975 en lo referente a capacitación y adiestramiento el Diario Oficial publica:

"Artículo 92.- Las empresas están obligadas a organizar cursos o enseñanzas de capacitación profesional o de adiestramiento para los trabajadores e hijos de los mismos, de conformidad con los planes y programas que elabore la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que ésta designe, con la intervención de los sectores Obreros y Patronal." (46)

El 10 de febrero de 1976, se creó la Dirección General de Formación Profesional, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

El siguiente año, el presidente José López Portillo en su primer informe promovió el envío de una iniciativa de Reformas al artículo 123 constitucional, con el fin de elevar al rango de

---

(46) Secretaría de Gobernación, Diario Oficial, Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Capítulo XII. p. 16

garantía social, el derecho de los trabajadores a la capacitación y adiestramiento, la cual fue publicada en el Diario Oficial el 9 de enero de 1978. Días después, fueron publicadas en el mismo diario las reformas a la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación, mismas que entran en vigor el 1o. de mayo de ese mismo año.

En todo este desarrollo institucional y jurídico es evidente el compromiso del Estado por expandir y apoyar la educación extraescolar, con el fin de asegurar contingentes capacitados para los diferentes servicios.

Una vez que el Estado compromete a las empresas a realizar cursos de actualización dentro de ella mismas, éstas empezaron a sentir cierto descontrol dado que muchas no tenían experiencia en la capacitación. Para coordinar y apoyar a éstas, la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y las instituciones tanto públicas como privadas han promovido foros, seminarios, cursos, asesorías; dirigidas a clarificar el contenido de las reformas y a promover el cumplimiento de las mismas a través del convencimiento.

De esta forma es como diversas instituciones se comprometen a impartir capacitación; entre otras: CONASUPO, CONALEP, SARI,

algunas Universidades como las de Guerrero, Sinaloa, Tlaxcala; en el caso del IMSS, aún cuando ya había iniciado su capacitación antes de la década de los sesentas, fue hasta 1978 cuando sus servicios se extendieron a toda la población. Así mismo, se integran a este proyecto empresas privadas como serían: VW de México, Bimbo de México, Instituciones Bancarias, etc. (47)

#### ASPECTOS DIFICILES DE LA CAPACITACION

Los intentos realizados por el Estado e Instituciones públicas no han tenido todo el éxito esperado, pues la gran mayoría de estos programas parten de intenciones muy diferentes a las expectativas del capacitando.

Al respecto encontramos la siguiente expresión:

---

(47) Ver: Gómez, V. M. "Tendencias de la Educación Técnica y Formación Profesional Extraescolar en México", en Educación empleo y desarrollo económico. p. 199-246.

"En México, de manera aislada se han hecho esfuerzos por vincular la capacitación y el empleo. Tal es el caso de los convenios que se establecieron entre la Secretaría de Educación Pública, Trabajo y Previsión Social, y el Instituto Nacional de Estudios del Trabajo, en coordinación con el comité de Planeación de Recursos Humanos". (48)

Estos programas y otros más tienen contradicciones. Por un lado pretenden otorgarle al educando una calificación técnica profesional de la fuerza de trabajo Nacional para que puedan desempeñar eficientemente las distintas ocupaciones. Por el otro:"

"...esta capacitación no se planea previamente, e incorpora una serie de hábitos y valores que impiden al educando comprender en su totalidad la vida moderna, y le presionan a repetir los códigos tal cual, sin una alternativa crítica de participación, adaptabilidad y de incorporación al cambio a través de su propia experiencia." (49)

Tales habían sido los casos como el de Tabasco, descrito por el DIF; programas de extensión rural y agraria impartidos por la SARH, el Banco Rural, etc., los cuales no toman en cuenta, la repercusión que éstos puedan tener, ya que en muchas ocasiones no se realiza una investigación previa para la detección de necesidades y mucho menos una evaluación de seguimiento.

(48) Cañal, J. M. La capacitación en México hoy. p. 48

(49) Jusidman, de B. La educación en la política nacional. p. 148.

En muchos de los casos acuden a la SEP diversas instituciones, en busca de apoyos didácticos y metodológicos. No obstante falta por agregar a cada uno de estos programas la ambientación de sus contenidos.

### Alternativas

Con el fin de que la capacitación tenga más eficiencia y aceptación por parte de los capacitandos, se debe tratar de vincular la investigación previa, abarcando todos los aspectos sociales, económicos y políticos; así como también llevar a cabo evaluaciones globales de los conocimientos y de la repercusión de los programas.

"Es preciso empezar a promover mayor responsabilidad por aquellos que imparten e investigan en torno a la capacitación con el fin de que los conocimientos sean accesibles al capacitando y no frustren a aquellos que se han comprometido a cursar un programa de capacitación." (50)

La posible superación de muchos problemas está en función de una visión y esfuerzos totalizadores que den mayor integración y coherencia.

## ANTECEDENTES DE CONASUPO

En la década de los treinta se inicia el desarrollo de esquemas jurídicos y económicos que pretendían, en materia de abasto, proveer productos básicos, además de dar acceso a las clases populares a los mínimos de bienestar. Para ello, se procedió a la instrumentación de programas y mecanismos en busca de la realización de tales objetivos.

La intervención del Estado en el abasto y la regularización de mercados en productos básicos, se ve ciertamente definida en el proceso de instrumentación y perfeccionamiento de los organismos que antecedieron a CONASUPO, hasta la constitución de éste como institución pública descentralizada.

Esta breve retrospectiva histórica nos conduce a encontrar las primeras soluciones proporcionadas por el Estado respecto del almacenamiento y regulación. En 1936, se constituye Almacenes Generales de Depósito (de propiedad particular). El servicio era otorgado por un lado como almacenamiento y por el otro, como institución auxiliar de crédito. En 1937, el Comité Regulador del Mercado de Trigo y la Compañía Nacional Exportadora e Importadora, S. A., pretenden controlar los precios de productos básicos.

La expropiación petrolera colocó al país en una grave crisis económica. En 1938 el presidente Lázaro Cárdenas creó el Comité Regulador del Mercado de las Substancias, cuyas actividades eran, entre otras: promover iniciativas sobre tarifas aduanales, impuestos, subsidios, transportes, fletes y otros aspectos relacionados con la subsistencia.

La actuación de este Comité resultó más bien teórica, pues no logró controlar eficazmente los precios; por ello el gobierno organiza, en 1941, la Nacional Distribuidora y Reguladora, S. A., de C. V. (NADYRSA), que tuvo a su cargo la regulación de precios en artículos de primera necesidad y materias primas; sin embargo, la ausencia de procedimientos que pudieran permitir una auténtica acción en los mercados, impidió el control de precios, y en 1949 fue absorbida por CEIMSA, la cual se amplió en 1959, liquidándose finalmente en 1961.

La creación de la Compañía Nacional de Subsistencias Populares, S. A. (CONASUPOSA), obedeció a que, por una parte, los mecanismos de distribución y venta de mercancías básicas para las clases populares resultaban insuficientes e ineficaces -- para la satisfacción de las necesidades sociales y por otra, la población rural alejada de los medios de comunicación y -- del mismo abasto sólo podían adquirir los productos básicos a precios muy superiores a los prevalecientes en el mercado.

Al crearse CONASUPOSA en 1961, se responsabilizó a este organismo de llevar a cabo la acción del Estado en la regulación de mercados y en el abasto de mercancías con sentido social.

El crecimiento del país en los primeros años del decenio de los sesentas, ameritaba la coordinación de las diversas dependencias estatales para agilizar la toma de decisiones y la aplicación de medidas, tanto en lo referente a la producción de alimentos básicos, como a su distribución y venta, con el fin de atacar el problema del abasto de una manera integral.

El gobierno debería intervenir no sólo como comprador de productos, sino como productor de los mismos; industrializar y comercializar las mercancías, coadyuvando al desarrollo de pequeños y medianos productores tanto del campo como de la industria.

Es así como en 1965, se crea un organismo público descentralizado: la Compañía Nacional de Subsistencias Populares (CONASUPO).

## FILIALES

El sistema CONASUPO ha creado filiales que le permitieran -- contar con una eficiente red de comercialización, industrialización y bodegas de almacenamiento a niveles urbanos y rurales.

Las empresas filiales se dividen en tres tipos de acuerdo con su área de trabajo.

### Ambito:

### Actividad:

Agropecuario

- Compra
- Almacena
- Transporta

Industrial

- Transforma

Distribución

- Venta al menudeo
- Venta al mayoreo

Servicios

- Capacita
- Asesora

A continuación se presentan señalándose sus objetivos:

Centros Conasupo de Capacitación, S. A. (CECONCA). Atiende las necesidades de capacitación y adiestramiento del personal y usuarios del mismo sistema Conasupo.

Fideicomiso de Comisión Promotora Conasupo, para el mejoramiento social, estimula y apoya a los productores; proporciona asesorías para la creación de agroindustrias.

Bodegas Rurales Conasupo, S. A. (BORUCONSA). Organiza la participación activa de los campesinos en las compras de sus cosechas a través de los almacenes rurales ubicados en todo el país.

#### COMERCIALIZACION Y DISTRIBUCION

Sistema de Distribución Conasupo (DICONSA). Comercialización de productos básicos al menudeo a través de una extensa red de tiendas ubicadas en todo el país y organizaciones de seis empresas regionales (norte, sur, centro, noroeste, suroeste y área metropolitana).

Impulsora del Pequeño Comercio, S. A. (IMPECSA). Ofrece servicios de abasto y crédito a pequeños comerciantes distribuyendo al menudeo y medio mayoreo en productos de consumo popular.

Industrias Conasupo S. A. (ICONSA). Industrializa semillas oleaginosas, para la fabricación de aceites, grasas, harinas, pastas y alimentos balanceados.

Leche Industrializada Conasupo, S. A. (LICONSA). Participa en la importación y compra; industrializa y distribuye leche en todo el país.

Maíz Industrializado Conasupo, S. A. (MICONSA). Regula y abastece el mercado de los productos derivados del maíz que se consideran de consumo básico, tales como la harina y la tortilla.

Trigo Industrializado Conasupo, S. A. (TRICONSA). Participa en la regulación y abastecimiento de los productos industrializados del trigo.

En adelante sólo describiré las actividades realizadas por CECONCA y BORUCONSA, con el fin de centrar la temática de esta investigación.

## BODEGAS RURALES CONASUPO, S. A. DE C. V.

Esta empresa es una filial del sistema Conasupo, creada por acuerdo presidencial del 3 de agosto de 1971 para encargarse de la operación de los graneros del pueblo, a fin de integrar los servicios y programas necesarios para el fomento del desarrollo económico y social del país; participando en la recepción, almacenamiento, conservación y comercialización de las cosechas provenientes de ejidatarios.

Su objetivo fundamental es el de contribuir al fomento del desarrollo económico y social del país, del cual se desprenden las dos acciones más importantes:

- Establecer una relación eficiente y racional entre los productores y los consumidores a través de las operaciones comerciales eliminando a los intermediarios.
- Proteger a productores y consumidores de bajos recursos para que los primeros obtengan con su actividad un medio de vida adecuado y los segundos tengan acceso a las subsistencias básicas.

Bodegas Rurales Conasupo, S. A. de C. V., es el producto de un proceso de transformación en el sistema de almacenamiento en México. Sistema que en etapas iniciales, con poca experiencia, contribuyó procesalmente a que los granos básicos llegaran a los principales centros de consumo (las ciudades); dejando, sin embargo, marginadas las zonas rurales, tanto para el acopio como para el aprovechamiento. Al hacerse más evidente este fenómeno, como posible remedio, se pensó en la necesidad de dotar a las comunidades rurales de silos (51) y bodegas destinadas a cubrir esta función.

En el año de 1966, a través de la Comisión Promotora y con mano de obra campesina, se inició la construcción de los centros de almacenamiento rural, de fácil acceso para los campesinos, quienes desde entonces han participado directamente en su operación.

Se construyeron 1,109 centros de recepción en 20 estados, con una capacidad de 1,033 tns. aprox. (52) Estos centros los administraba la Comisión Operadora de Graneros del pueblo, la

---

(51) Construcciones cónicas idóneas para almacenamiento de grano.

(52) Directorio de Bodegas. Bodegas Rurales Conasupo, S. A. Mimeo, México, 1979. p. 5

que posteriormente y en función de las crecientes necesidades, fue sustituida en 1971 por BORUCONSA, con una estructura adecuada para imprimir eficiencia a la operación, aprovechando las experiencias anteriores y creando nuevos sistemas y métodos operativos para el almacenamiento de granos básicos.

BORUCONSA maneja cinco programas:

1. Recepción de acopio.

Conasupo establece sus programas de compra de productos agrícolas, especificando productos y variedad, precio de garantía, normas de calidad, centros receptores que participarán y volumen de recepción.

2. Almacenamiento.

Esta actividad se define como el tiempo que permanece el grano en los almacenes, estando condicionado a tres factores: la recepción para compras de Conasupo, la capacidad de conservación con que cuentan las instalaciones y por último, la política de distribución y ventas de Conasupo, establecida en función de la escasez o abundancia de alimentos básicos.

### 3. Movilización.

Con base en la capacidad de almacenamiento de las bodegas, el estado general del grano y las necesidades de Conasupo, se instrumentan los programas de transferencia y embarque hacia los centros de consumo, otras almacenadoras, clientes de Conasupo y en menor escala hacia otras bodegas de BORUCONSA, etc.

### 4. Ventas.

Este programa contempla la venta de productos básicos, como maíz, frijol, arroz, azúcar y aceite, entre otros; al menudeo y con precios establecidos por Conasupo; directamente en la bodega rural, con objeto de proteger el ingreso y asegurar el consumo de las familias campesinas que habitan la zona de influencia de la bodega.

5. También se ha incluido el servicio de préstamo de costalera y desgranado gratuito. Estos representan un gran valor para los usuarios.

CENTROS CONASUPO DE CAPACITACION, S. A.

Centros CONASUPO de Capacitación, S. A., es el organismo de CONASUPO que tiene a su cargo cubrir las necesidades de capacitación, tanto de los trabajadores del campo, ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios como del personal que presta sus servicios en todo el sistema, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo.

En el año de 1971, CONASUPO inició a través de la filial Bodegas Rurales CONASUPO, S. A., su labor de capacitación para preparar a los analistas-almacenistas encargados de la recepción de granos y semillas logrando con ésto la disminución de pérdidas por el mal manejo de estos productos.

Las exigencias derivadas de las actividades de CONASUPO, generaron la necesidad de obtener a través de CECONCA la mayor eficiencia en el campo mexicano.

CECONCA es constituida formalmente como empresa filial del Sistema CONASUPO el 1o. de mayo de 1972, iniciando así su actividad capacitadora en 20 centros distribuidos en el interior de la República. A medida que CECONCA amplió sus actividades se fueron desarrollando diferentes modalidades de capacitación tanto en el ámbito rural como en el institucional.

Con base en lo anterior, CECONCA tiene como objetivos:

10. Capacitar, adiestrar y desarrollar en forma específica, sistemática y coordinada a todos los trabajadores del Sistema CONASUPO.
20. Capacitar y adiestrar a los usuarios del Sistema.
30. Apoyar el desarrollo económico y social de los trabajadores del campo a través de la capacitación y adiestramiento en forma consciente y organizada.
40. Cooperar con otras instituciones Estatales y Paraestatales con capacitación, a través de convenios.

La metodología seguida para la consecución de sus objetivos, permite adecuar sus acciones a las necesidades reales del Sistema. A través de un enfoque totalizador, se considera al Sistema CONASUPO como unidad sujeta a la capacitación, en todas las áreas y niveles en donde se sustenta su funcionamiento: ahora la capacitación en CECONCA es sistemática.

En este sentido, se utilizan dos tipos de capacitación: Administrativa y Técnica. La primera está formada por las áreas

financieras, comerciales y de administración. Abarca desde la alta dirección, en toma de decisiones, hasta el apoyo operativo manual.

La capacitación técnica queda integrada por áreas de almacenamiento, transformación y distribución. Se dirige a técnicos y operarios.

El enfoque sistemático, responde a las necesidades de eficiencia y productividad que requiere el Sistema CONASUPO; ya que concibe la superación del individuo dentro de sus funciones y fundamentalmente, en su área de trabajo.

Para poder extender sus objetivos CECONCA se auxilia de los centros distribuidos en el interior de la República, como Aguascalientes, Baja California Norte, Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Colima, Durango, Guerrero, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, México, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Los gobiernos de estos Estados contribuyeron a solventar los gastos de alimentación originados por los cursos de capacitación interna. Asimismo proporcionaron las instalaciones

adecuadas al personal docente comisionado para impartir los cursos de capacitación externa.

La creación de CECONCA y la apertura de dichos centros en el interior de los Estados, fue un paso decisivo con el fin de apoyar, coordinar, investigar y programar diversos cursos de capacitación (53), orientados a contribuir para el desarrollo social y técnico en el área rural. Sin dejar de ser importantes cada uno de los programas, cabe señalar que el curso de analistas almacenistas, ocho años después de abierta esta institución, sumaba el 69.8% de los cursos impartidos en 1980. (54)

Asimismo, cabe aclarar que esta filial, desde su apertura, ha tratado de participar con capacitación en diferentes áreas: servicios, industria; en la elaboración de materias primas agrícolas y ganaderas, etc., contribuyendo así a la superación de problemas de este tipo en el sistema CONASUPO.

---

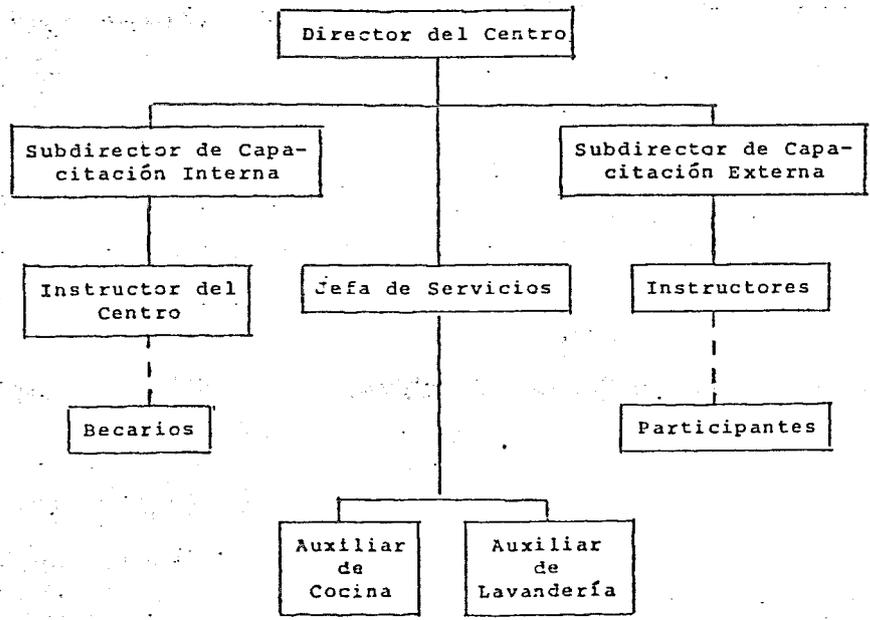
(53) Orientación familiar, Secretaria auxiliar en comercialización, Operador de telares, fruticultura, cría y manejo de ganado lechero, apicultura, operador de desgranadores, parteras empíricas, horticul-tura, corte y confección, analistas-almacenistas, etc.

(54) Ver: cuadros 1, 2, y 3 de esta investigación.

### ESTRUCTURA DE LOS CENTROS

La forma de organización de los Centros de Capacitación nos la proporciona el organigrama siguiente, en donde se observa la existencia de los tipos de capacitación: interna y externa. La primera se caracteriza por el hecho de que los becarios deben permanecer en el centro en el transcurso de la capacitación, a diferencia de los cursos externos en donde los capacitandos permanecen en su comunidad y es el instructor quien se traslada a ella para impartir el curso.

ORGANIZACION DE CADA CENTRO DE CAPACITACION



Fuente: Con base en la información proporcionada por CECONCA.

El personal administrativo está integrado por: Director, - Subdirector de capacitación interna, Subdirector de capacitación externa, un administrador, un jefe de servicios, un auxiliar de lavandería y un auxiliar de cocina.

Personal de los Centros. La información proporcionada en este renglón corresponde al número de plazas autorizadas en los presupuestos de cada año, pero se afirma que no difiere del número de plazas adscritas a los centros con base en las demandas de éstos.

Con respecto al personal encargado de impartir los cursos, se plantea la exigencia de tener un nivel técnico apropiado, éstos es, Técnicos Agropecuarios o pasantes de carreras de Médico Veterinario u otras.

La mayoría de los actuales instructores provienen de las Escuelas Técnico Agropecuarias, pero también hay algunos que no son Técnicos Agropecuarios ni pasantes, sino que han sido becarios de los cursos dados por CECONCA. De los últimos se considera tienen la ventaja de un mayor arraigo e identificación con los problemas del campo y el almacenamiento de granos directamente, por haber sido incluso algunos de ellos Analistas Almacenistas.

Ahora bien, todos los instructores, independientemente de su nivel académico, deben tomar los cursos que posteriormente - impartirán además de que se les capacita en el método didáctico expositivo e interrogativo, mediante el auxilio de material audiovisual.

Promoción de Cursos. La promoción de CECONCA se concibe como la acción tendiente a establecer nexos fijos entre la filial y los sujetos de capacitación. Las actividades llevadas a cabo son:

1. Se exponen los objetivos y beneficios de los cursos a las autoridades y líderes de la comunidad.
2. Con apoyo de las autoridades se convoca a asamblea.
3. En la asamblea se informa sobre la duración, objetivos y beneficios de los cursos, así como la forma de impartir la capacitación.
4. Se selecciona a los beneficiados (sólo en capacitación).
5. Por último, se fija la fecha de iniciación del curso.

Con respecto a las instituciones patrocinadoras de cursos en coordinación con CECONCA, la selección de sus becarios se -- lleva a cabo con base en las condiciones determinadas por -- ellas mismas.

#### SELECCION DE BECARIOS

Uno de los objetivos de CECONCA es capacitar y adiestrar a -- ejidatarios, comuneros y pequeños propietarios de bajos ingresos, para lograr una actuación más dinámica y organizada en los procesos de producción, industrialización y comercialización de los productos agropecuarios; por tal motivo, establece los siguientes requisitos para ser becario interno:

- Ser campesino o familiar de un campesino de bajos ingresos.
- Saber leer y escribir.
- Ser elegido por su comunidad.
- Tener entre 16 y 30 años.
- Estar físicamente sano.

Con base en los requisitos descritos, CECONCA tiene preferencia, por parte de los asistentes, al tener ciertas características de liderazgo natural, para lograr la confianza de su comunidad, con el objeto de facilitar la influencia sobre ella a través de la transmisión de conocimientos adquiridos en los cursos.

## PROGRAMA DE CAPACITACION DE ANALISTAS ALMACENISTAS

### I. Curso propedéutico.

1.1. Repaso de operaciones matemáticas básicas como; las sumas, restas, multiplicaciones, tanto por ciento, divisiones y quebrados.

1.2. Información general y antecedentes acerca de:

1.2.1. ¿Qué es CONASUPO?

1.2.2. ¿Qué es BORUCONSA?

1.2.3. ¿Qué es CECONCA?

II. Formación técnica con respecto del tipo de operaciones que se realizan en una bodega rural dependiendo de la capacidad de almacenamiento de acuerdo con su recepción de tonelaje.

2.1. Bodegas mecanizadas, semimecanizadas y tradicionales.

2.2. Recepción del grano.

2.2.1. Estado y pruebas necesarias para determinar las condiciones generales del grano.

2.2.1.1. Grado de humedad.

2.2.1.2. Daño por traslado.

2.2.1.3. Daño por alguna plaga.

2.2.1.4. Peso total del grano.

### III. El grano almacenado.

3.1. Movilización del grano dentro de la misma bodega.

3.2. Fumigación.

### IV. Actividades constantes en la bodega.

4.1. Observar el estado del grano almacenado.

4.2. Mantener limpia la bodega.

4.3. Revisar que el equipo esté en buenas condiciones.

4.4. Conservar el equipo de fumigación en lugares secos y apartado del alcance de los usuarios.

4.5. Revisar las instalaciones.

V. Elaboración de formas por:

5.1. Venta de productos básicos.

5.2. Recepción y traslado.

5.3. Secado.

5.4. Fumigación.

¿QUE ES EL ANALISTA ALMACENISTA?

Es un miembro de la comunidad capacitado para almacenar el grano en una bodega rural. Es un elemento que hace posible el establecimiento de una unidad entre la comunidad misma y los programas estatales de comercialización.

Parte de la tarea del analista es también salir al paso de quienes tradicionalmente han explotado el campo, por medio de la compra injusta de cosechas a los campesinos de escasos recursos.

La comunidad, al contar con un analista elegido por ellos mismos a través de un proceso democrático, tiene mayor probabilidad de ser atendida con honestidad por quien se ha convertido en depositario de su confianza.

Un analista almacenista tiene a su cargo, la mayor parte de las veces, un centro de recepción en cuya operación aporta - esfuerzo, responsabilidad, imaginación y honestidad.

También es responsable ante bodegas rurales CONASUPO, de los recursos utilizados por él en servicio de su comunidad.

Esto no quiere decir que sea un empleado de Bodegas Rurales Conasupo, S. A., o CONASUPO, pues no cuenta con un contrato laboral que le otorgue dicho puesto y por tanto, es reconocido solamente como un representante democrático de su comunidad.

Las actividades realizadas por el analista-almacenista son supervisadas directamente por el jefe de zona, quien funge como representante de la empresa, razón por la cual deberá recibir periódicamente la visita de dicha persona en el centro o bodega. A través del jefe de zona el analista canalizará todos los requerimientos necesarios para la operación del centro. Asimismo deberá informarle del resultado de sus actividades y entregarle la documentación operativa generada por la actividad del mismo.

## FUNCIONES DEL ANALISTA ALMACENISTA

- Promover la compra de grano entre los campesinos de la comunidad.
- Recibir del productor los granos que reúnan las normas de calidad.
- Vigilar y cuidar el material que se encuentra en el interior de la bodega.
- Dar aviso al jefe de zona cuando exista algún desperfecto.
- Fijar por cuenta de la comunidad, el periódico mural y publicaciones informativas.
- Llenar los reportes necesarios para el traslado del grano almacenado al lugar donde Bodegas Rurales Conasupo lo indique.
- Poner en un lugar visible las normas de calidad de los diferentes granos establecidas por CONASUPO, para que sean vistas por el campesino.

- Revisar constantemente las condiciones generales del grano almacenado.
- Fumigar y orear el grano las veces que sea necesario.
- Prevenir a la comunidad, de que no se aproxime mucho a la bodega cuando se esté fumigando el grano.
- Obtener muestras representativas de los productos agrícolas que sean recibidos.
- Explicar claramente a los productores los resultados del análisis obtenido de sus granos.
- Limitarse a manejar la producción de ejidatarios y pequeños propietarios.
- Abstenerse de vender a terceros sin la autorización de BORUCONSA.

## CAPITULO IV

## EXPERIENCIA CONCRETA

Seleccioné el Centro de Capacitación de San Antonio Matute, Jal., por estar ubicado dentro de un Estado con mayor producción de granos básicos en la República Mexicana.

Dicho centro se encuentra una hora aproximadamente de retiro de la capital de ese Estado, cerca de la carretera a Nogales, rumbo a Meca.

El centro de capacitación se ubica casi a la entrada del pueblo de San Antonio Matute; es una construcción fácil de localizar, pues era antes un convento grande.

Para fines metodológicos y de recolección de datos, dividí el curso de capacitación de analistas almacenistas, en tres etapas: la primera comprende el capítulo I, la segunda el capítulo II y la tercera abarca los capítulos III, IV y V. (55)

---

(55) Ver: Tomo I y II del Manual de Analista Almacenista, CECÓNCA.

En la primera etapa apliqué el cuestionario Tipo A de conocimientos a un primer grupo; y el cuestionario Tipo B a un segundo grupo.

Aquí hago hincapié en la aceptación del evento por parte de los integrantes y su buena disposición a la investigación -- realizada.

Con la participación espontánea de ambas partes pude constatar la eficiencia en el desempeño de las funciones de cada uno de los integrantes del centro.

En charlas con la directora y el subdirector, además de mostrarme las instalaciones, también me comunicaron sus puntos de vista acerca de la organización del mismo.

Era evidente la existencia de una buena organización; los alumnos también contribuían con actividades extras, como distribuir el material escrito de lectura para las siguientes -- sesiones y revisar los instrumentos de laboratorio con el fin de prever posibles fallas y daños.

En cuanto al personal de servicios, había cocineras encargadas de preparar los alimentos y la dietista de organizar y -- administrar la despensa, etc., (Ver organigrama en la página 76, Cap. III de esta tesis).

Los becarios pasan tres meses en la capacitación. Muchos de ellos no son originarios de San Antonio Matute, sino de otras partes del Estado de Jalisco, así como de Sinaloa, Sonora, - Nayarit, etc.

En ese momento había dos instructores para coordinar el grupo de aproximadamente 30 becarios. Si bien éste era grande, los coordinadores contaban con la experiencia y la formación adecuada para guiarlos.

El subdirector me mostró las instalaciones y me explicó las funciones de cada lugar del centro. Las habitaciones estaban amplias y limpias; las aulas eran varias pero la más utilizada era una adaptada, la cual antes funcionaba como pasillo: ésta no contaba con una pared, y permitía a los becarios ver un jardincito ubicado inmediatamente al lado de las columnas del aula; con esta ambientación se sentía la atmósfera fresca y agradable al clima de la región.

El salón cuenta con bancas de madera, piso de barro y con un pizarrón adaptado; las paredes llenas de pequeños resúmenes - sobre el curso en cartulinas.

Los jardines son amplios y dan un aspecto de tranquilidad, además de vida; al centro de uno de ellos se ve un cono -----

:

construido con cemento. Es una pequeña bodega rural instalada casi con los mismos instrumentos del aula grande.

Aunque según los instructores no sirve de mucho porque la gran mayoría de las prácticas se hacen en el aula, la bodega propiamente sirve al centro para mostrar a algunos becarios, quienes no la conocen, cómo es su construcción, ventilación, altura y las razones en virtud de las cuales deben ser tan fuertes sus muros para el almacenamiento.

Asimismo, los instructores cuando me hablaron del avance de los becarios en cuanto a la teoría expresaron no tener ningún problema para enseñarles. Muchos de ellos son campesinos conocedores del manejo de las semillas.

A pesar de ello, como son cantidades más elevadas las cuales almacenarán al trabajar en una bodega, deben leer los manuales y aprender a aplicar las fórmulas y llenar las formas, según corresponda el caso, para llevar el control de la bodega rural.

En cuanto a los becarios se mostraron un poco aislados entre sí en la primera etapa; las vestimentas de algunos eran poco sofisticadas, mientras las de la gran mayoría eran humildes; sus edades fluctuaban entre los 16 y 30 años aproximadamente; había hombres y mujeres.

## DESARROLLO DEL CURSO DE CAPACITACION

### 1a. Etapa ( Capítulo I del programa de Analistas Almacenistas).

El coordinador, para el inicio del curso, consideró pertinente informar a los becarios la distribución de los horarios de clases y el tiempo de descansos. Posteriormente les ayudó a organizar el material de acuerdo como iban a leerlo en el trayecto del curso.

Les dió a conocer la calendarización de cada una de las prácticas indistintamente en la bodega rural y en el salón de clases. Comentó además la importancia de conocer en su totalidad el contenido del material escrito, para facilitar el manejo de los instrumentos y las prácticas.

Posteriormente aplicó técnicas grupales para conocer de forma general a los integrantes del grupo, así como un diagnóstico de sus conocimientos; esto favoreció la integración de los participantes.

En esta etapa se abordó como temática general las operaciones básicas (sumas, restas, multiplicación, porcentajes, división y quebrados). Esto se hizo con el fin de homogeneizar los conocimientos, pues había estudiantes egresados de las escuelas técnicas regionales y egresados de 3° y 4° año de primaria.

Se recalcó la importancia de conocer dichas operaciones para el buen manejo de una bodega rural.

Asimismo, en las sesiones subsecuentes en forma expositiva, el instructor explicó las funciones de CONASUPO, BORUCONSA y CECONCA.

Las sesiones complementarias de esta primera etapa transcurrieron sin ninguna novedad, cubriéndose de manera satisfactoria la temática.

#### 2a. Etapa (Capítulo II del programa de Analistas Almacenistas)

Unas semanas después de haberse iniciado el curso, observando el mismo, verifiqué su tipo de organización.

Algo muy importante fue el buen compañerismo y las adecuadas relaciones de comunicación entre becarios e instructores.

El coordinador, utilizando diversas técnicas aún cuando primordialmente la expositiva, explicó temas específicos, como el de la utilidad de las sondas de alveolo, para, una vez obtenida la muestra, se realizaran las operaciones correspondientes para conocer el grado de humedad. Asimismo, les hacía recordar con cartulinas pegadas en la pared, los diferentes grados de humedad a soportar por las diversas semillas y les recalcó la

importancia en base a la cual en diferentes bodegas, por la cercanía con el mar, el analista almacenista debe de ser más constante en la revisión de la semilla en contraste con un analista operando en una bodega de clima seco.

Analizaron el daño sufrido por los granos cuando éstos no son secados a tiempo, y el peligro ocasionado por el exceso de hongos tanto para el grano como para quienes respiran sus gases tóxicos, así como otras plagas y los estragos causados por ellas.

En la bodega rural se propició la práctica sobre el uso de la zaranda, la sonda de alveolo y el determinador de humedad.

Se realizó una evaluación en forma oral, en donde los becarios mostraron conocimientos adecuados con respecto al avance del curso.

Una observación importante fue el registro, durante la práctica en la bodega rural, de la habilidad en la utilización, por parte de los becarios, de los diferentes instrumentos.

Asimismo, me percaté del comportamiento responsable de los capacitandos tanto en el salón de clases como en la bodega rural, pues se mostraban atentos, intervenían, preguntaban unos a otros, incluso se contestaban preguntas: Se -

sentía un ambiente de compañerismo y buena disposición hacia el trabajo de equipo, lo cual redundó en logros del aprendizaje.

Aquí se dio por terminado el objetivo número dos:

### 3a. Etapa (Capítulos III, IV, y V).

Con el fin de reforzar los objetivos I y II referentes a operaciones básicas, información general de CONASUPO, análisis del grano y tipo de bodegas, el grupo fue dividido en equipos.

Las prácticas se llevaron a cabo en el aula grande del centro de capacitación.

Se dividieron los temas y se fue cubriendo de esta forma no sólo un recordatorio; sino también un proceso de evaluación.

Los equipos presentaron los siguientes temas:

- a) El grano almacenado y las características con las cuales éste debe ingresar a la bodega.
- b) Una bodega ordenada.
- c) Revisión de instalaciones.
- d) Errores y accidentes frecuentes ocasionados por el mal manejo de una bodega.
- e) Reconocimiento de plagas primarias y sus consecuencias.
- f) Daños ocasionados por las plagas secundarias.

Una vez que los instructores verificaron el grado de avance de los becarios con respecto al curso de capacitación, procedieron a pasar al siguiente capítulo.

El capítulo (III), se desarrolló con diversas técnicas de enseñanza-aprendizaje:

Los instructores abrieron éste exponiendo y haciendo recordar a los becarios lo ya aprendido con respecto a los diferentes tipos de almacenamiento.

Posteriormente procedieron a mostrar a los becarios las diferentes formas de almacenamiento, de encostalado y al granel, en forma práctica, en el patio del Centro. Con el fin de que los becarios observaran y practicaran las técnicas de acomodar los granos encostalados y a granel, de acuerdo con la ubicación, tamaño y tipo de construcción de la bodega rural.

Para llevar a cabo dicha práctica los becarios fueron divididos en equipos, y acomodaron los costales según como las condiciones les eran dictadas.

---

Nota: en el desarrollo del curso platicué con algunos becarios y ellos me comentaron algunas de sus inquietudes con respecto al curso, como era la falta de material para realizar las prácticas, la falta de cobijas en las habitaciones. Les parecía mucho tiempo estar lejos de su casa y difícil comunicarse con sus familiares. Algunos opinaban estar de acuerdo con haber salido de sus domicilios para aprender cosas nuevas y les parecía suficiente el tiempo de duración del curso. Esto se presentó con mayor frecuencia en los becarios solteros, mientras que los casados manifestaron estar en desacuerdo respecto de la relación entre la duración del curso y el alejamiento de sus hogares y familias.

Los becarios manifestaron en esta práctica tener habilidad, disposición y conocimientos adecuados para la movilización del grano en una bodega rural de almacenamiento.

En la siguiente sesión, se mostró la forma de fumigar la bodega y se recalcó la importancia de avisar previamente a la comunidad cuando se realizara una fumigación, a fin de evitar posibles accidentes.

Posteriormente en la bodega se realizó un simulacro para verificar que no hubiera confusiones en lo referente al orden que se debe de seguir en la fumigación.

Con esta serie de actividades se cerró satisfactoriamente el capítulo tres.

El capítulo (IV), comenzó con una lectura por equipos en lo que respecta al contenido del mismo y cada equipo pasó al frente a presentar su tema en:

- a) Estados óptimos de almacenamiento de las diferentes semillas.
- b) Orden y mantenimiento de una bodega rural.
- c) Riesgos y cuidados del equipo de fumigación
- d) Revisión y limpieza de los equipos y accesorios de la bodega.

El grupo intervino aportando y preguntando en el desarrollo de las presentaciones.

Los instructores en este capítulo disminuyeron su participación casi por completo, pues el grupo en este momento del curso ya había alcanzado gran agilidad con respecto al conocimiento, además que los temas de este capítulo de alguna manera ya habían sido mencionados en sesiones anteriores, lo cual permitió mayor celeridad con respecto al aprendizaje.

En el capítulo (V), los instructores mostraron la papelería que usa BORUCONSA para el control de las bodegas rurales, la cual debe ser llenada por el analista almacenista y entregada al jefe de zona, para darle a conocer a él los movimientos del grano que se han realizado desde su última visita a la bodega.

Además, se hace el llenado de formas para reportar: la falta de material para trabajar, desperfectos en la bodega, los préstamos de equipo a algún miembro de la comunidad, ventas al menudeo, etc., haciendo uso de las operaciones matemáticas y de los conocimientos ya adquiridos en el trayecto del curso.

Para verificar que el llenado de formas había sido entendido por los capacitandos, los instructores dividieron el gru-

po en pequeños equipos; los cuales llenaron las formas según era el caso y posteriormente pasaron al frente a explicar las correspondientes a:

- a) Entrada de Almacén por Venta
- b) Entrada de Almacén por Traslado
- c) Salida de Almacén por venta
- d) Salida de Almacén por Traslado
- e) Fumigación
- f) Material Desperfectos
- g) Movimiento de Grano dentro de la Bodega
- h) Limpieza de la Bodega
- i) Revisión y Limpieza del Equipo
- j) Venta al Menudeo
- k) Préstamo de Costales o Equipo.

Con este objetivo se dio por terminado el curso.

En esta última sesión apliqué el cuestionario del Diferencial Semántico(56), y el de conocimientos en forma alternada, es decir, a los alumnos que me habían contestado el cuestionario A al principio del curso, me contestaron ahora el cuestionario B, y viceversa.

(56) " El Diferencial semántico, es un instrumento que sirve para medir actitudes. Con un número definido de reactivos, calificaciones y baremos específicos, constituye una técnica de medida muy generalizada que exige adaptación de su forma y contenido, según el tipo de problema que se quiere investigar"...Díaz, G. El Diferencial Semántico del Idioma Español. P.39

Como corolario del curso, los participantes realizaron una serie de actividades. Entre algunos de los números presentados estuvieron dos dramatizaciones acerca de cómo ser un mal analista y de cómo ser un buen analista almacenista.

En el primer número dejaron ver, con la dramatización, muchos de los vicios en la operación de un analista almacenista no consciente de su deber; entre otras cosas resaltaron el maltrato al campesino pobre y el buen trato al acaparador o coyote, quien por tener más dinero es atendido de forma privilegiada en la bodega rural; además, mostraron algunas de las formas ilícitas de cómo se le quita al campesino el poco grano llevado a vender, poniéndole todo tipo de peros y obstáculos.

En el segundo número dejaron ver la labor social de un buen analista almacenista, quien realiza con eficacia, justicia y honestidad su trabajo.

Con estas escenificaciones los becarios demostraron su capacitación, la cual no había sido únicamente técnica, pues denotaron en todo momento su aspecto humanístico en el trato igualitario y justo con el campesino de bajos recursos.

En este momento se dio por terminado el curso. Los funcionarios de BORUCONSA y CECONCA entregaron los diplomas y las felicitaciones a aquellos becarios destacados en el mismo.

En general fue considerado por los instructores y participantes como un buen curso y se planteó que fueron cubiertos adecuadamente los objetivos del programa.

#### VISITAS A LAS BODEGAS RURALES EN EL ESTADO DE JALISCO.

Una vez concluido el curso de capacitación de analistas almacenistas, acudí días después a las Bodegas Rurales Conasupo del Estado de Jalisco (57). Ahí me informaron sobre las bodegas en operación de ese Estado, y con el fin de facilitarme más la labor, los jefes de zona de dicho Estado me transportaron hacia su zona de supervisión.

En los trayectos de una bodega a otra, tuve la oportunidad de observar diversos fenómenos derivados del campo, aplicar ----

(57) Bodega de Cocula, Estipal, Acatlán de Juárez, Zapotitlán de Hidalgo, Tlajomulco, Tequila, Amatitlán, Arenal, Sta. Cruz del Astillero, El Astillero, San Isidro, Mazatepec, Sta. Cruz de las Flores, San Miguel Cuyutlán, Lomas de Tejada, El Limón, El Cabezón, etc.

varias entrevistas a los campesinos, jefes de zona y analistas almacenistas.

De lo rescatado expongo lo siguiente:

- La producción de grano en ese Estado en la época de recepción primavera-verano de 1985, casi se disminuyó un 30% respecto de años anteriores.
- Otro aspecto importante de comentar es: a muchos de los campesinos ejidatarios, cuando acuden a pedir préstamos al Banco Rural, éste les otorga crédito siempre y cuando sea para sembrar; el banco regularmente condiciona el préstamo para canalizarlo a granos básicos.

Con esta medida le cierran las posibilidades al campesino de poder producir, alimentos de competitividad con la burguesía rural.

Paralelamente, a esta negativa de préstamos a pequeños ejidatarios, existen préstamos bancarios a otros campesinos con mayor adquisición económica anualmente, aunque éstos no siembren nada en un lapso prolongado.

- Uno de los jefes de zona me comentó acerca de unos pequeños cuartos de ladrillo, los cuales se encuentran a orillas de algunas carreteras en ese Estado. Supuestamente, fungen como bodegas rurales de la SARH, y no favorecen en nada al almacenaje, excepto al de escasas cantidades. Si los llenan, las paredes se revientan dada la presión ejercida por el grano contra los muros; por tanto, son inoperantes y no sirven más allá de hacer gastos inapropiados.
  
- Asimismo, según me explicaron, muchas tierras se han dejado de sembrar debido a diversos problemas; entre ellos se podría citar la desconfianza del campesino por tantas pérdidas tenidas a causa de muchas promesas hechas, generalmente no cumplidas. Por ejemplo, cuando tiene una cosecha vasta, es lógico el recaudar más dinero, sin embargo, si obtiene más, se abarata y se le paga menos en el mercado o bien, cuando le vende al acaparador, éste le paga -- conforme al precio establecido, llevándose gran parte de la ganancia.
  
- Otro problema con el cual se enfrenta el campesino es con algunos analistas almacenistas, quienes toman del campesino parte de su producción, ya sea poniéndole pretextos del daño del grano o bien vendiéndolo a mejor precio y sin autorización del jefe de zona de Bodegas Rurales a terceros.

## BODEGAS RURALES UBICADAS EN EL ESTADO DE JALISCO

En este recorrido se hicieron evidentes algunos problemas relacionados con el almacenamiento y la acción laboral del analista almacenista. Entre otros podría mencionar los siguientes, siendo todos importantes, porque repercuten directamente en el proceso de abastecimiento y operatividad del sistema.

- El campesino por regularidad, sólo produce cantidades suficientes para su autoconsumo, vendiendo sólo pequeños excedentes a las bodegas.
- Existieron quejas por parte de los analistas almacenistas por no contar con instrumentos necesarios para llevar a cabo su trabajo, entre éstas se podrían enumerar una serie de desperfectos; por ejemplo: lonas rotas, bodegas cuarteadas, falta de pastillas para fumigar, insuficiente el número de básculas para recibir el grano, escasez de instrumentos para secar el grano cuando éste lo requiere, etc.
- Otro factor importante es el desconocimiento laboral por parte del sistema CONASUPO hacia los analistas almacenistas. Además de no contar éstos con ningún tipo de prestación.

M-0057510

Con este tipo de anomalías se hace difícil el trabajo en una bodega rural como analista almacenista y el mismo almacenamiento.

No obstante, el gobierno ha pretendido impulsar la producción de productos básicos por ser requerimientos alimenticios demandados por gran parte de la población. Por tal motivo se ha visto en la necesidad de importar éstos de otros países.

Dicha importación llega primero a las bodegas rurales, para ser enviada posteriormente a los lugares en donde la producción fue insuficiente y se necesita incorporar otra cantidad más para cubrir sus mínimos de demanda.

Considero necesario hacer aquí un paréntesis sobre la apreciación de algunos jefes de zona acerca del atraso de maquinaria y técnicas de almacenamiento con respecto, por ejemplo, a los Estados Unidos, es de aproximadamente 70 años. Esto complica todavía más el manejo de las semillas.

Por tal motivo, una vez almacenado el grano de importación llega a haber pérdidas por diferentes factores. Uno de ellos consiste en la falta de maquinaria para trasladar el grano a tiempo.

Aquí se plantea el señalamiento sustancial de la tesis: según lo confirma la evaluación, el curso de Analistas-Almacenistas para la capacitación en el manejo de las bodegas rurales, -- cumple satisfactoriamente sus propósitos en cuanto al aspecto pedagógico concierne.

La disfuncionalidad se puede localizar en otros aspectos fuera de lo pedagógico como por ejemplo: carencia de recursos económicos y materiales, falta de pertinencia en la llegada de suministros para la reparación de diferentes instrumentos en la bodega rural y equipos obsoletos, burocracia excesiva y limitaciones de apoyo por parte de la administración central, etc.

Localizar éstos aspectos fallidos y su incidencia en el proceso totalizador para integrarlos sistemáticamente con la evaluación, fue un logro paralelo derivado de la realización de la tesis. Se planteó como una aportación, en la medida de: a partir del percatamiento sobre la verdadera multicausalidad de la problemática particular, se podrían tomar decisiones y ejercer acciones encaminadas hacia la superación de las deficiencias ocasionadas por la disfuncionalidad.

Los resultados de la tesis podrían servir como material de apoyo o instrumento guía para quienes se abocarán a la posible resolución de la problemática.

## APLICACION DE CUESTIONARIOS

Nota: El cuestionario de conocimientos fue aplicado de la siguiente forma: el grupo de capacitandos (analistas almacenistas) se div idió en dos subgrupos 1 y 2, el subgrupo 1 resolvió el instru- mento A al principio del curso, y el subgrupo 2 el instrumen- to B. Al finalizar el curso el cuestionario se aplicó en forma invertida.

Al grupo de analistas almacenistas elaborando se les aplicó - el mismo cuestionario una vez que terminó el curso en su área de trabajo.

## CUESTIONARIO GENERAL

EL RESULTADO DE ESTE EXAMEN NO INFLUYE EN EL DESARROLLO DEL CURSO, PERO LA SERIEDAD DE TUS RESPUESTAS NOS PERMITIRA -- DISEÑAR MEJORES CURSOS.

## INDICACIONES:

- 1.- No escribas en estas hojas de preguntas
- 2.- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y anota la letra que consideres correcta en la hoja de respuestas.

## EJEMPLO:

A.- ¿Cuántas patas tiene una mesa?...

- a) 3 patas
- b) 4 patas
- c) 5 patas

B.- La obtención de la muestra a granel se logra a través de ...

- a) Bolsa de polietileno
- b) Sonda de alvéolos
- c) Calador cónico

1.- CONASUPO es una ...

- a) Empresa privada que compra productos básicos con fines de lucro.
- b) Institución del gobierno federal dedicada a operar sistemas comerciales para distribuir subsistencias populares
- c) Organización campesina, en la que participan pequeños productores para la compra de grano.

2.- Las funciones de BORUCONSA son ...

- a) Fomentar el desarrollo del campo
- b) Almacenar los productos agrícolas
- c) Mejorar el nivel de vida del campesino mediante la creación de fuentes de trabajo.

3.- ¿Cuántas personas deben hacerse cargo de la fumigación de la bodega ...

- a) 2 personas
- b) 3 personas
- c) 4 personas

4.- En que condiciones se deberán guardar los productos químicos que se utilizan para fumigar ...

- a) A la intemperie
- b) En sitios de fácil acceso al público
- c) En un lugar aseado y seguro

5.- ¿Con qué instrumento se mide el porcentaje de humedad del grano? ...

- a) Barómetro
- b) Potenciómetro
- c) Determinador de humedad

- 6.- El equipo que sirve para determinar las impurezas del grano es la ...
- Sonda de alvéolo
  - Zaranda
  - Criva
- 7.- ¿A que grado de humedad tendrá que revisar el analista almacenista el grano, por lo menos 8 veces al mes.
- 9%
  - 13%
  - 17%
- 8.- Sirve para documentar las entradas de almacén, ya sea por recepción o por transferencia.
- IF-1
  - C-1
  - EA-1
- 9.- ¿Que hace en el grano el insecto primario ...
- Perforaciones
  - Manchas
  - Entra
- 10.- ¿Cual es la capacidad mínima de los centros de recepción mecanizados ...
- 25,000 TN.
  - 15,000 TN.
  - 10,000 TN.
- 11.- Los hongos que se producen en el grano húmedo que sustancias despiden ...
- Bióxido de carbono
  - Gases raros
  - Tóxicos
- 12.- El método natural de secado del frijol consiste en ...
- Sacarlo en costales al asoleadero
  - Esparcirlo en el asoleadero
  - Dejarlo en la bodega
- 13.- Quien determina a los campesinos para que se les preste costales, es el ...
- Presidente Municipal
  - Comité de selección
  - Analista Almacenista
- 14.- ¿Cual es el tiempo máximo que se le da a un campesino para devolver los costales prestados? ...
- 20 días
  - 30 días
  - 40 días
- 15.- Los precios de los costales son establecidos por: ...
- BORUCONSA
  - Jefe de zona
  - CONASUPO
- 16.- ¿En que consisten las ventas por orden de CONASUPO? ...
- Venta libre al piso o cuando el analista recibe ordenes del Jefe de Zona
  - Cuando el grano es embarcado por el analista almacenista
  - Cuando el analista por necesidad vende el grano.

FORMA "A"

HOJA 3

17.- ¿Quién es el encargado de darle el aviso al analista almacenista, del grano que hay que entregar?...

- a) Jefe de Zona
- b) El auxiliar de la bodega
- c) La Gerencia Regional de BORUCONSA

18.- Sirve para elaborar una salida de almacén, ya sea por transferencia o por embarque

- a) LA-3
- b) SA-1
- c) TSD

19.- Para registrar los análisis de calidad que periódicamente se les efectúan a los granos almacenados, se usa la forma ...

- a) EA-1
- b) IC-1
- c) IF-...

20.- Se usa esta forma para anotar los trabajos de aspersión y desratización de la bodega

- a) ITA-1
- b) SA-2
- c) CO-3

## CUESTIONARIO GENERAL

EL RESULTADO DE ESTE EXAMEN NO INFLUYE EN EL DESARROLLO DEL CURSO, PERO LA SERIEDAD DE TUS RESPUESTAS NOS PERMITIRA -- DISEÑAR MEJORES CURSOS.

## INDICACIONES:

- 1.- No escribas en estas hojas de preguntas
- 2.- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas y anota la letra que consideres correcta en la hoja de respuestas

## EJEMPLO

A.- ¿Cuántas patas tiene una mesa?

- a) 3 patas
- b) 4 patas
- c) 5 patas

B.- La obtención de la muestra a granel se logra a través de ...

- a) Bolsa de polietileno
- b) Sonda de alvéolo
- c) Calador cónico

1.- Los objetivos de CONASUPO son ...

- a) Propiciar la existencia de intermediarios
- b) Mejorar la eficiencia de la productividad de las tierras de cultivo
- c) Mejorar la eficiencia de la comercialización de los productos básicos

2.- El principal objetivo de BORUCONSA es ...

- a) Mantener en buen funcionamiento las bodegas, almacenes, silos y centros receptores.
- b) Coadyuvar el desarrollo económico y social, mediante la recepción, almacenamiento, conservación y comercialización.
- c) Comprar y vender productos de consumo a los campesinos para obtener utilidades.

3.- ¿Cuando se fumiga, como norma de seguridad deberás ...

- a) Usar una mascarilla
- b) Ponerte un pañuelo en tu boca
- c) Abrir las ventanas de la bodega

4.- Antes de almacenar el grano en la bodega, el analista debe ...

- a) Lavar
- b) Fumigar
- c) Inspeccionar

5.- Con la báscula de 1,000 Kgs. se puede pesar ...

- a) Granos al menudeo
- b) Camiones
- c) Costales

6.- ¿Con que instrumento se determina la temperatura del grano almacenado? ...

- a) Potenciómetro
- b) Termómetro
- c) Higrómetro

7.- Aparato que se usa para homogenizar la muestra representativa...

- a) Zaranda
- b) Boerner
- c) Arnero

8.- ¿Qué forma se usa para informar la calidad y sanidad del grano almacenado?...

- a) IC-1
- b) LA-3
- c) DP-1

9.- ¿Cuáles son los tipos de almacenamiento con los que cuenta BORUCONSA? ...

- a) A granel y encostalado
- b) En granero
- c) Furgones

10.- ¿Qué hace en el grano un insecto secundario? ...

- a) Perforaciones
- b) Mancha
- c) Entra

11.- ¿Cual es la capacidad de almacenaje de los centros tradicionales? ...

- a) 250 TN. - 2,000 TN.
- b) 200 TN. - 1,500 TN.
- c) 150 TN. - 1,000 TN.

12.- ¿Cómo se realiza el almacenamiento de grano encostalado? ...

- a) Poniendo las tarimas pegadas a las paredes para evitar los hongos
- b) Se ponen los costales en el suelo para que el almacenamiento sea mayor
- c) Se acomodan las parrilas sobre las cuales se colocan los costales para protegerlos de la humedad

13.- ¿A partir de cuántos grados de humedad tendrá que ser secado al grano almacenado? ...

- a) 9°
- b) 13°
- c) 17°

14.- Al recibir la costalera el analista almacenista debe revisar que las pacas esten ...

- a) Húmedas y abiertas
- b) Selladas y flejadas
- c) Grandes y cosidas

15.- ¿Cual es el máximo de costales que presta CONASUPO al Campesino? ...

- a) 115
- b) 120
- c) 125

16.- ¿Quien es el encargado de enviar los costales con desperfectos a los centros de recepción? es el ...

- a) Analista almacenista
- b) Auxiliar de la bodega
- c) Jefe de zona

FORMA "B"  
HOJA 3

17.- Las ventas al menudeo deben efectuarse ...

- a) Al contado
- b) En abonos
- c) Al banco

18.- ¿Cada cuántos días deberá ponerse el analista almacenista en contacto con el Jefe de Zona para averiguar los precios de los productos básicos?, cada ...

- a) 5 días
- b) 10 días
- c) 15 días

19.- Se usa cuando entra el grano a la bodega por concepto de compra directa al productor realizada por CONASUPO o BORUCONSA

- a) EA-1
- b) C-1
- c) LA-3

20.- Se usa en la venta de productos básicos y fertilizantes

- a) SA-2
- b) I-C
- c) SA-1

EB1	266	2	30	.05	.01
				2.042	2.750
EA1	253	1	40	2.021	2.704
EA2	303	1	10	0.021	0.046
EA2	310	2	38	2.025	2.713

PRE	POST
A= 253 X= 12.65 $\sigma$ = 1.69	B= 310 X= 15.50 $\sigma$ = 1.61
B= 266 X= 13.30 $\sigma$ = 2.27	A= 303 X= 15.15 $\sigma$ = 1.60

	.05	.01
60	2.000	2.660
120	1.980	2.617
60	0.020	0.043
78	1.994	2.647

\* Nota: Ver: tomado tabla III de Fisher y Yates, *Statistical tables for biological, agricultural and medical Research*, en : Richard, I. Estadística para Administradores. Ed. Prentice Hall, Méx. 1987, p. 549.

	A1	A2	B1	B2
$\Sigma X =$	253	303	266	310
$\Sigma X^2 =$	3255	4639	3636	4854
$N =$	20	20	20	20
$\bar{X} =$	12.65	15.15	13.30	15.50
$\sigma =$	1.69	1.60	2.27	1.61

	PRE	POST
$\Sigma X$	519	613
$\Sigma X^2$	6891	9493
$\bar{X}$	12.98	15.33
$\sigma$	2.01	1.59
$N$	40	40

$$T = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2 + \sigma_2^2}{N}}} = \frac{12.98 - 15.33}{\sqrt{\frac{4.04 + 2.53}{40}}}$$

$$\frac{2.35}{0.405} = 5.798 \quad P < .01 \quad df = (N_1 - 1) + (N_2 - 1) = 78$$

	PRE	POST	
SX	$\Sigma X = 253$	$\Sigma X = 310$	563
SX <sup>2</sup>	$\Sigma X^2 = 3255$	$\Sigma X^2 = 4854$	8109
N	N = 20	N = 20	40
M	$\bar{X} = 12.65$	$\bar{X} = 15.50$	14.08
S	$\sigma = 1.69$	$\sigma = 1.61$	2.18
	$\Sigma X = 266$	$\Sigma X = 303$	529
	$\Sigma X^2 = 3636$	$\Sigma X^2 = 4639$	8275
	N = 20	N = 20	40
	$\bar{X} = 13.30$	$\bar{X} = 15.15$	13.23
	$\sigma = 2.27$	$\sigma = 1.60$	5.73

	PRE	POST
SG <sub>1</sub> *	A	B
SG <sub>2</sub> *	B	A

GRUPO CONTROL			
	$\Sigma X = 519$	$\Sigma X = 613$	367
	$\Sigma X^2 = 6891$	$\Sigma X^2 = 9493$	6755
	N = 40	N = 40	20
	$\bar{X} = 12.98$	$\bar{X} = 15.33$	18.35
	$\sigma = 2.01$	$\sigma = 1.59$	1.04

\*Nota: SG1- Subgrupo 1  
SG2- Subgrupo 2

PRE	POST	:	T= 5.798	P	.01	gl = 78	a
SG <sub>1</sub>	SG <sub>2</sub>	:	T= 0.877	N.S.		gl = 78	b
SG <sub>1</sub>	A-B	:	T= 5.461	P	.01	gl = 38	c
SG <sub>2</sub>	B-A	:	T= 2.979	P	.01	gl = 38	d
A	SG <sub>1</sub> -SG <sub>2</sub>	:	T= 4.804	P	.01	gl = 38	e
B	SG <sub>1</sub> -SG <sub>2</sub>	:	T= 3.535	P	.01	gl = 38	f
PRE	A- B	:	T= 1.027	N.S.		gl = 38	g
POST	A- B	:	T= 0.690	N.S.		gl = 38	h
GAAL	GE-POST	:	T= 8.818	P	.01	gl = 58	i
GAAL	Ge- PRE	:	T= 13.636	P	.01	gl = 58	j

Nota: SG1- Subgrupo 1

SG2- Subgrupo 2

A - Cuestionario tipo (A)

B - Cuestionario tipo (B)

GE - Grupo experimental (subgrupo 1 y 2)

GAAL- Grupo de Analistas Almacenistas Laborando

PRE- Aplicación de cuestionarios al inicio del curso de capacitación de Analistas Almacenistas

POST- Aplicación de cuestionarios al finalizar el curso de capacitación de Analistas Almacenistas.

## ANALISIS DE RESULTADOS

- a) La diferencia lograda mediante la variable experimental (curso de analistas - almacenistas) fue significativamente positiva a un nivel de probabilidad de error menor al .01 (  $t = 5.798$ ;  $gl = 78$  ).
- b) Entre los subgrupos no existe similitud de varianzas, pudiendo provenir de poblaciones diferentes los integrantes. Sin embargo, a pesar de este hecho, la diferencia entre medias encontrada no es significativa (  $t = 0.877$ ;  $gl = 78$  )
- c) En el subgrupo 1 se observa una diferencia significativa entre la condición inicial y la final mediando la variable experimental, independientemente de la forma de evaluación (  $t = 5.461$ ;  $gl = 38$  )
- d) En el subgrupo 2 se replica la diferencia significativa entre las condiciones inicial y final, dada la variable experimental (  $t = 2.979$ ;  $gl = 38$  )
- e) Se obtuvo una diferencia significativa entre la condición inicial y la final en el instrumento A, aplicado al subgrupo 1 inicialmente y al subgrupo 2 al final (  $t = 4.804$ ;  $gl = 38$  )
- f) Se aplicó la diferencia al instrumento B en la condición inicial al subgrupo 2 y en la condición final al subgrupo 1, encontrándose una diferencia significativa (  $t = 3.535$ ;  $gl = 38$  )
- g) En la condición inicial no se observó diferencia significativa entre los instrumentos A y B (  $t = 1.027$ ;  $gl = 38$  )
- h) Se confirma la no diferencia entre los instrumentos B y A en la condición final (  $t = 0.690$ ;  $gl = 38$  )

i) El grupo de analistas almacenistas laborando manifiesta una diferencia significativa con el grupo experimental (subgrupos 1 y 2 juntos) ( $t=8.819$ ;  $gl=58$ ) en la condición final.

j) El grupo de analistas almacenistas laborando manifiesta una diferencia significativa con el grupo experimental en la condición inicial -- ( $t=13.636$ ;  $gl=58$ )

Resultados obtenidos del curso	A a-d= 5.460	Tipo de cuestionario A
	B a-d= 2.977	Tipo de cuestionario B
	T a-d= 5.803	Pre-test a
Resultados obtenidos de los exámenes de conocimientos	A a-b= 1.244	Post-test d
	D a-b= 0.564	Grados de tolerancia T
	T a-b= 0.414	

En el examen aplicado al iniciar el curso se obtuvo una media de 12.98 y una desviación estándar de 5.460.

En el segundo examen aplicado al mismo grupo con los mismos instrumentos se obtuvo una media de 15.33 y una desviación estándar de 2.977.

El aprendizaje que obtuvo el grupo antes de tomar el curso y después de éste, fue la diferencia que resultó entre la media del primer examen respecto del segundo. Que en este caso fue de 2.35.

En cuanto a la desviación estándar del primer curso con referencia del segundo fue de 5.460 como el cuadro de arriba lo indica.

Con referencia a los exámenes A y B se encontró que A (1.244)

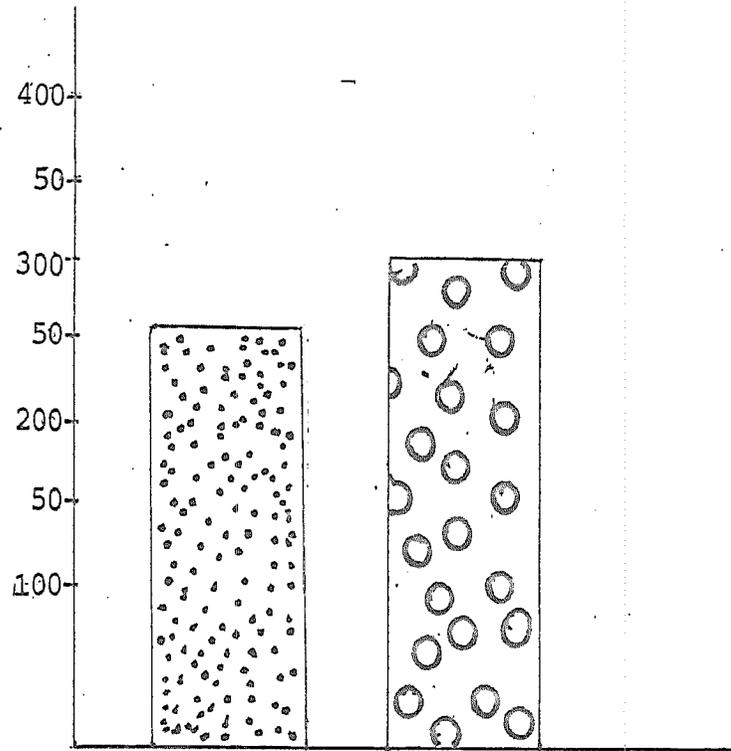
por tener una desviación estándar mayor que B (0.564).

A es más sensible para detectar los cambios. Y la desviación estándar entre ellas fue de (0.414); lo que se traduce, como consistencia en ambos instrumentos.

Con respecto al (G A A L)\* se obtuvo una media de 10.35, mientras que al inicio del curso fue (12.98) y al término de éste de (15.33). Lo que corrobora mi hipótesis de que el curso de capacitación si está contribuyendo en el aprendizaje y manejo práctico de una Bodega Rural. No obstante, la diferencia que resta entre 15.33 y 18.25, será adquirida en el transcurso de la experiencia laboral.

\*Nota: GAAL -Grupo de Analistas Almacenistas Laborando

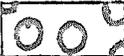
APLICACION DE CUESTIONARIOS A BECARIOS  
DEL CURSO DE ANALISTAS ALMACENISTAS



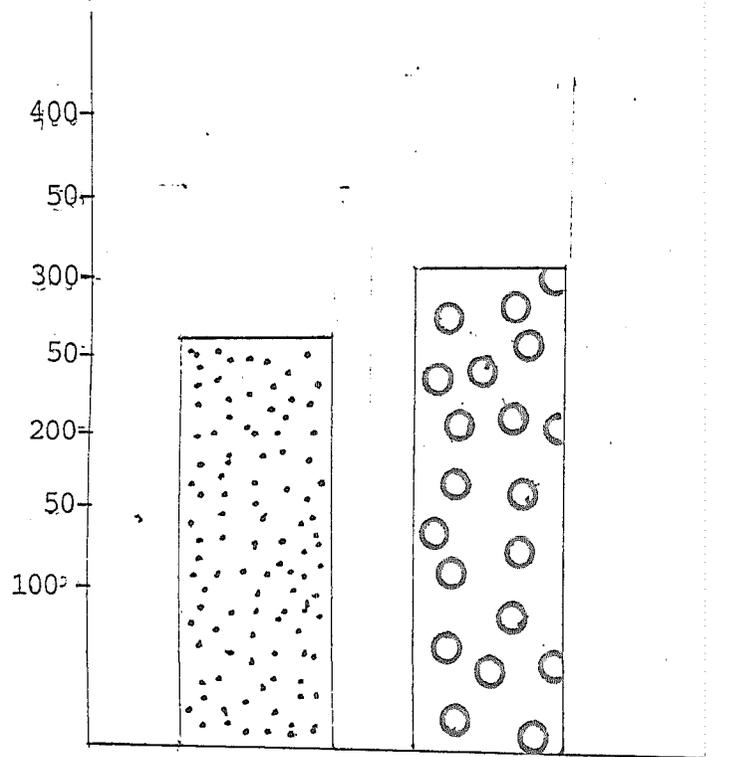
	PRE	POST
SG <sub>1</sub>	B	A
SG <sub>2</sub>	A	B

SG<sub>1</sub> - Subgrupo I  
SG<sub>2</sub> - Subgrupo 2

GRUPO B 1°  $\Sigma X = 266$  

GRUPO B 2°  $\Sigma X = 303$  

APLICACION DE CUESTIONARIOS A BECARIOS  
 DEL CURSO DE CAPACITACION DE ANALISTAS  
 ALMACENISTAS



GRUPO A 1°  $\Sigma x = 253$



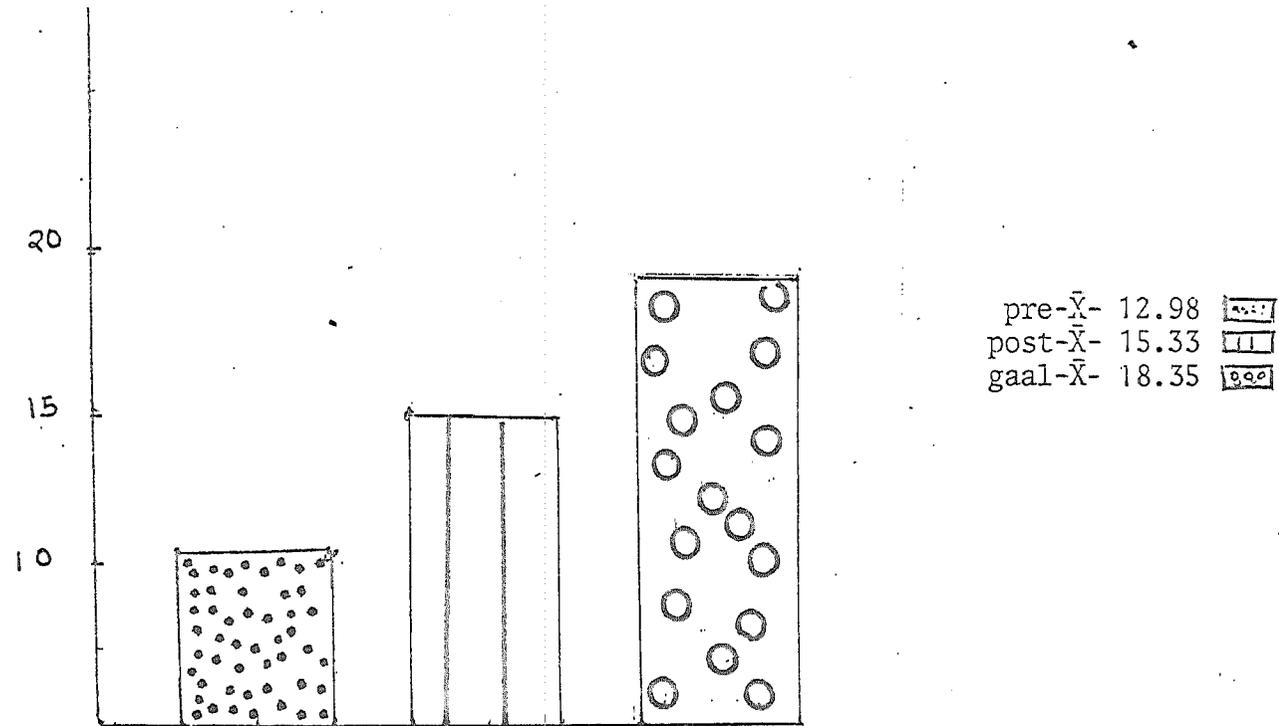
grupo A 2°  $\Sigma x = 310$



	PRE	POST
SG <sub>1</sub>	A	B
SG <sub>2</sub>	B	A

SG<sub>1</sub> - Subgrupo 1  
 SG<sub>2</sub> - Subgrupo 2

### CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTOS



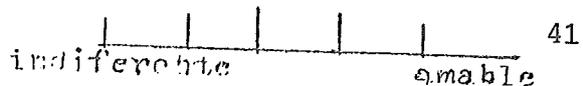
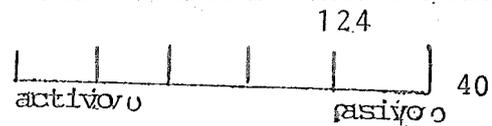
\* Nota: Aplicación de cuestionarios antes y después del curso, y a los analistas almacenistas laborando

CUESTIONARIO DEL DIFERENCIAL SEMANTICO

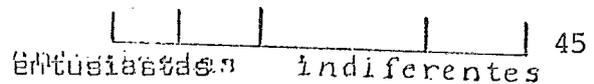


- 11.- LAS PRÁCTICAS realizadas en el curso
- 12.- Los Materiales utilizados
- 13.- Pienso que los objetivos del curso se cubrieron
- 14.- Quédé satisfecho con los resultados del curso
- 15.- El equipo de laboratorio fue
- 16.- Las instalaciones del centro de capacitación son
- 17.- Los servicios de comida fueron.
- 18.- Los servicios de hospedaje son
- 19.- Los servicios de recreación fueron
- 20.- El trato del personal del centro fue
- 16 suficientes | 123 | 16  
insuficientes
- 17 completo | | | | | 17  
incompleto
- 18 confusas | | | | | 18  
claras
- 19 inútiles | | | | | 19  
útiles
- 20 suficientes | | | | | 20  
insuficientes
- 21 escasos | | | | | 21  
abundantes
- 22 útiles | | | | | 22  
inútiles
- 23 confusas | | | | | 23  
claras
- 24 cierto | | | | | 24  
falso
- 25 cierto | | | | | 25  
falso
- 26 escaso | | | | | 26  
abundante
- 27 adecuado | | | | | 27  
inadecuado
- 28 incómoda | | | | | 28  
cómoda
- 29 desordenadas | | | | | 29  
ordenadas
- 30 inadecuadas | | | | | 30  
adecuadas
- 31 buenos | | | | | 31  
malos
- 32 escasos | | | | | 32  
abundantes
- 33 malos | | | | | 33  
buenos
- 34 escasos | | | | | 34  
abundantes
- 35 buenos | | | | | 35  
malos
- 36 abundantes | | | | | 36  
escasos
- 37 bueno | | | | | 37  
malo
- 38 cortés | | | | | 38  
descortes
- 39 interesado | | | | | 39  
indiferente

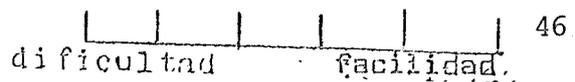
21.- El personal de la dirección es



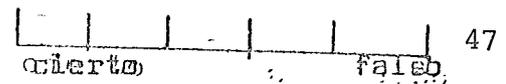
22.- Los instructores del curso fueron



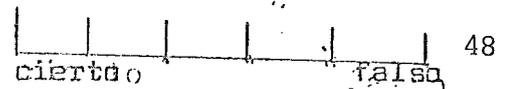
23.- Los instructores manejaron los temas



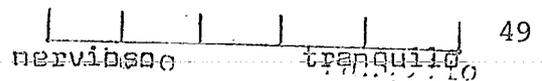
24.- Recomendaría este curso a un amigo o familiar



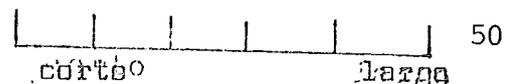
25.- Creo poder aplicar todo lo que aprendí en el curso



26.- Cuando tengo mucho trabajo me pongo



27.- El tiempo en que se impartió el curso fue



Los resultados que se obtuvieron en el Cuestionario de Diferencial Semántico fueron los siguientes:

Cuando "T" (grados de tolerancia), con menos cero significa que existe mayor predisposición de los becarios hacia el curso de capacitación que la de los analistas almacenistas, y en donde "T" se eleva a más uno son áreas que en el curso se podrían apoyar más.

No obstante los grados de tolerancia no son significativos, es decir, que no está afectando al curso esta pequeña diferencia.

Por ejemplo, en la pregunta 5, los alumnos en algunos casos manifestaron no estar muy de acuerdo con los horarios.

En el ítem 7, cabría averiguar cómo serían más convenientes los descansos.

En el ítem 10, algunos becarios consideran que los conocimientos dados en el transcurso del curso se vieran más relacionados con su experiencia.

En el ítem 11, los becarios muestran una gran disposición hacia las actividades que pueden realizar una vez trabajando en

en contraposición con los analistas almacenistas.

En el ítem 17, las prácticas fueron suficientes en el curso.

En el ítem 22, algunos becarios y analistas almacenistas sugieren que los materiales de prácticas deberían ser más abundantes en los Centros de Capacitación:

En el ítem 25, los becarios esperaban más del curso.

En el ítem 28, hacen los becarios un señalamiento acerca de que las instalaciones deberían ser más confortables.

En el ítem 29, los becarios están más de acuerdo con respecto de los analistas almacenistas de que las instalaciones del -- centro están ordenadas.

En el ítem 32, los becarios opinan que el servicio de comedor se podría mejorar aún más.

En el ítem 35, consideran los becarios que se podían incrementar los servicios de recreación.

En el ítem 41, opinan algunos becarios que el personal de la dirección debería ser más amable.

En el ítem 46, consideran los becarios que los instructores deberían hacer más accesibles los conocimientos. (58)

---

(58) Nota: Algunos Ítems no fueron considerados dentro de la explicación por encontrarse conformados en un mismo bloque de respuestas, en las cuales median las mismas actitudes.

L.F

128

STD DEV

T

.4797	0.155
.4935	0.877
.4465	0.183
1.1851	0.081
.2207	1.220
.6076	1.711
.5057	1.742
.7299	0.695
.9578	-0.304
.7779	0.823
.2207	0.808
.7157	0.921
.9711	0.351
.6751	-1.360
.9055	0.681
.6076	1.875
.5863	0.491
1.2237	1.126
.5006	0.618
.9334	0.183
.4465	1.653
.3789	1.654
1.0013	1.374
.5943	1.303
.7161	-0.440
.7841	1.186
.6076	1.607
1.1810	0.773
.5305	1.459
.6222	1.576
.8756	-0.170
1.0610	-0.367
.7472	-0.917
.8767	-0.865
1.2066	1.669
.5639	0.886
.7742	0.673
.8165	0.227
.8930	0.470
.8228	1.373
.9524	1.278
.4267	0.607
.6076	0.316
1.3957	1.461
14.7449	

(M.S.)

d

18.15  
15.33  
03.02

10.00  
12.98  
02.98

$$\frac{|\bar{X}_1 - \bar{X}_2|}{\sqrt{\frac{\sigma_1^2}{n_1} + \frac{\sigma_2^2}{n_2}}}$$

FILE NO JAHF (CREATION DATE = 1/28/87)  
 SUBFILE B

VARIABLE	CASES	MEAN	STD DEV
V01	20	1.2500	.6387
V02	20	1.4000	.6806
V03	20	1.2000	.5231
V04	20	1.9500	1.0990
V05	20	1.2500	.7164
V06	20	1.7500	1.3717
V08	20	1.6000	.7539
V09	20	1.5000	1.0000
V10	20	2.1000	1.3338
V11	20	1.3500	.4894
V12	20	1.2000	.4104
V13	20	1.4500	.8256
V14	20	1.9500	1.1459
V16	20	1.5000	.8272
V17	20	1.2500	.6387
V18	20	1.4500	.8870
V20	20	1.7500	1.1180
V21	20	2.4000	1.6026
V22	20	1.4000	.8208
V23	20	1.7000	1.0809
V24	20	1.2000	.5231
V25	20	1.3000	.4702
V26	20	2.3500	1.7554
V27	20	1.5500	1.1459
V28	20	1.8500	1.0894
V29	20	1.2000	.5231
V30	20	1.6000	1.0463
V32	20	2.5000	1.3572
V33	20	1.4000	.9403
V34	20	1.7000	.9787
V35	20	1.9500	1.2763
V36	20	2.0000	1.0761
V37	20	1.3500	.7452
V38	20	1.3500	.5871
V39	20	1.6500	1.1367
V41	20	1.6000	.9947
V42	20	1.6000	.9947
V43	20	1.6500	.8127
V44	20	1.4000	.7539
V45	20	1.4000	.1569
V46	20	1.7500	1.0195
V47	20	1.4000	.8208
V48	20	1.4000	.5982
V49	20	2.4000	1.4654
TOT	20	70.9500	22.4909

CUADROS DE CURSOS IMPARTIDOS POR CECONCA

1985  
1986

Cuadro Núm. 1

## Cursos Impartidos por CECONCA en 1974

CURSO	Núm. de cursos dados	%	Núm. de beneficiarios	%	Principales Instituciones que solicitaron el curso
Secretario Auxiliar de comercialización 1	90	32.0	3 333	28.7	CNC, SRA, CONASUPO
Analista Almacenista	37	13.2	1 489	12.8	BORUCONSA
Fruticultura	34	12.1	1 621	13.9	IMIF, G.E., SOP, Comisión promotora
Apicultura	28	10.0	1 193	10.3	IMIF, G.E., SOP, Aprovechamientos forestales de Nayarit, Comisión Promotora.
Horticultura	18	6.4	636	5.5	IMIF, G.E., SOP.
Manejo y conservación de granos y semillas	14	5.0	741	6.4	Gobiernos de los Estados (G.E)
Cría y manejo de ganado lechero	13	4.6	678	5.8	G.E., Banco Nacional Agropecuario. Unión Regional de Ganaderos del Estado de Jalisco (URGEJ), Comisión promotora.
Otros 2	47	16.7	1 937	16.6	Varias Instituciones entre las que se incluye a CONASUPO, Banco de Crédito Rural y otras..
Total	281	100	11 628	100	

FUENTE: con base en la información proporcionada por CECONCA

1: Este curso tiene una duración de 14 días. El resto de los cursos duran un mínimo de 30 días y un máximo de 90.

2 En esta clasificación se incluyen 12 cursos diferentes.

Cuadro Mín. 2

## Cursos impartidos por CECOCNCA en 1975

CURSO	Núm. de cursos dados	%	Núm. de beneficiarios	%	Principales Instituciones que solicitan el curso.
Analistas Almacenistas	219	36.0	7 107	34.2	G.E., SEP, CONASUPO, Centro Nacional de productividad
Prog. int. de capacitación y organización	139	22.9	4 209	20.3	SRA.
Parteras empíricas	66	10.9	2 665	12.8	Instituto de protección a la infancia en los Estados, SSA.
Secretario auxiliar de comercialización	65	10.7	2 355	11.3	CNC., SRA.
Horticultura	33	5.3	1 241	6.0	IMIF. G.E., SOP, SEP, SAG, Secretaría de la presidencia (SP).
Manejo y conservación de granos y semillas	15	2.5	732	3.5	BORUCONSA
Personal Docente y Administrativo	15	2.5	342	1.6	Filiales de CONASUPO
otros 1)	56	9.2	2 109	10.3	G.E., DICONSA, SOP, SEP, IMIF, .
TOTAL	608	100	20 760	100	

Fuente: Con base en la información proporcionada por CECOCNCA

1) En esta clasificación se incluyen 13 cursos diferentes.

CUADRO Núm 3

## CURSOS IMPARTIDOS POR CECOCNCA EN 1980

CURSOS	Núm de cursos dados	%	Núm de beneficiarios	%
Analista - Almacenista	567	69.8	25 403	70.1
Fruticultura	102	12.5	4 289	11.8
Horticultura	73	9.0	3 109	8.6
Porte y Confección	27	3.3	1 281	3.5
Cría y Manejo de ganado lechero	18	2.2	871	2.4
otros 1)	26	3.2	3 299	9.0
Total	813	100	36 252	100

Fuente: con base en la información proporcionada por CECOCNCA.

1) En esta clasificación se incluyen 6 cursos diferentes.

## PROPUESTA

Una vez contemplados los objetivos y el desarrollo del curso de capacitación de analistas almacenistas, la propuesta que a continuación sugiero es una extensión del curso fuera del marco puramente pedagógico (59) arraigando la capacitación a planos políticos y económicos, como es el caso de este curso.

Esto lo podemos fundamentar con base en los siguientes problemas localizados:

La falta de recursos económicos es un motivo poderoso por el cual proyectos de diferentes índoles elaborados con inteligencia, con ánimos, esfuerzos, etc., se ven frustrados cuando se limita un presupuesto, como es el caso de este curso, en donde la pérdida de grano en muchas de las ocasiones se debe a la falta de equipo para recibirlo, almacenarlo, o trasladarlo en condiciones óptimas.

---

(59) Lo pedagógico engloba: los programas capacitadores, en el caso de la capacitación; horarios, exámenes, las relaciones entre capacitadores y capacitandos, así como la institución y material didáctico, método, etc.

Como un ejemplo, podemos citar:

Dar mantenimiento adecuado a las bodegas de almacenamiento - para evitar el exceso de humedad por la abertura de cuarteaduras a través de las cuales se filtra el agua dificultándose el buen almacenaje de los granos ya guardados, no es factible sin apoyo presupuestal.

Otro problema, el cual considero importante retomar, es el de la retroalimentación. Sería conveniente promover, de vez en cuando, reuniones de analistas almacenistas con cierta -- experiencia laboral, quienes expongan sobre aspectos rele-- vantes con los cuales se enfrentan continuamente y de aquí -- rediseñar nuevos programas de capacitación y convenios en -- donde la comunidad aporte la mano de obra y Conasupo el material para mantener y reparar las bodegas de almacenamiento y equipo. Este encuentro también sería benéfico para conocer problemas más a fondo con respecto del almacenamiento de grano en los últimos años, y replantear en lo posible, nuevos - cursos de capacitación así como temas de investigación de diferente índole.

Una vez que egresa el capacitando de CECONCA, hace un examen de admisión con el que será admitido o no por Bodegas Rurales Conasupo, para desempeñar funciones de analista-almacenista.

Seleccionando a los mejores, estos pasan a ser ayudantes de otro analista-almacenista en el caso de que sea una Bodega - de Almacenamiento Mecanizada (que son las que reciben mayor tonelaje de grano), o bien que empiece a trabajar en una bodega tradicional (de menor tonelaje).

En cualquiera de las formas el analista-almacenista adquiere más conocimiento. Sin embargo, sumada su experiencia, al -- curso de capacitación, no lo es tan basta como para suplir - otras deficiencias institucionales, lo que propicia que se - detecten malos manejos del grano sin autorización de Conasupo.

En este punto resalto la importancia del apoyo del derecho - laboral para la capacitación y sugiero se incremente su di-- vulgación.

Por otro lado, aún cuando el Estado ha propiciado proyectos de capacitación acordes a las extensiones políticas, económicas y sociales que el país requiere, éstas no han sido del -- todo provechosas por diferentes motivos.

Considero posible, sin embargo, la existencia de proyectos -- rescatables por medio de otras formas de organización laboral, orientados a estimular al trabajador para la superación de él y de su comunidad; a enlazar mejoras económicas a través del

diálogo y de su participación laboral; configurados como organizaciones autogestivas (60) de representación, coadyuvantes de la resolución de otro tipo de problemáticas dadas de hecho, y que la capacitación en sí misma no puede cubrir.

Otro aspecto a contemplar dentro del proceso es tener a tiempo la maquinaria suficiente para movilizar el grano sin que éste se quiebre demasiado.

El tiempo suficiente coadyuvará a su conservación en condiciones óptimas, evitando las constantes fumigaciones en contra de los hongos o cualquier plaga, pues los fumigadores también dañan el grano, cuando se abusa de ellos.

Este tratamiento debe darse con pertinencia institucional a todo nivel y no sólo eficacia de capacitación, pues el grano almacenado genera gasificación y en ocasiones se presentan explosiones.

---

(60) Entiendo por autogestión laboral a los diversos mecanismos sociales, económicos y políticos en donde se entrelazan quienes extraen o producen los diversos artículos del mercado, con organización interna de responsabilidad asumida, y no solamente dependientes del externo.

El concepto de extensión manejado en el trayecto de esta propuesta es el referido a una estructura y una infraestructura, de donde los programas de capacitación se vinculan con la realidad del proceso de desarrollo, es decir, dentro de un contexto coherente con las necesidades de desarrollo social, económico y político.

El planteamiento es no dejar los contenidos en el margen puramente adquisitivo del capacitando o de la sola institución, sin tener la oportunidad de verificar lo aprendido en el trayecto de su capacitación, sin la esperanza de llegar a ponerlo en práctica, coartando en esta forma no sólo sus conocimientos, sino también su desarrollo de hombre capaz de vincular sus capacidades físicas, intelectuales y manuales.

Esto lleva a promover que los monitores y planeadores del curso verifiquen la eficiencia de su proyecto ampliando su marco de referencia.

Por tal motivo es pertinente resaltar la importancia de conocer los elementos disponibles al elaborar un programa de capacitación y comunicar a quien se interese en incorporarse, de algunas posibles limitaciones y no sólo de alcances, a fin de evitar frustraciones subsecuentes, y culpas depositadas únicamente en el curso de capacitación, soslayando otras ---

instancias, lo cual dificulta la superación de verdaderos -  
obstáculos.

Como otro asunto importante, para finalizar, también está el caso de muchos participantes, quienes al egresar son mal remunerados económicamente, subempleados o desempleados; o --- peor aún, como a muchos analistas les sucede cuando terminan el curso de capacitación, son remotas las esperanzas de que sean llamados a trabajar a las Bodegas Rurales de la región, lo cual trae consigo una baja en la disposición motivacional concreta; por ineficiencia burocrática no es sostenida y estimulada en las condiciones de trabajo.

## CONCLUSIONES

En México se han venido realizando una serie de actividades en torno a la actualización, especialización y modernización de los conocimientos de los recursos humanos, con el fin de fomentar la realización del trabajo con mayor calidad y eficiencia.

Entre otros sistemas de enseñanza, la capacitación ha cobrado desde décadas atrás mayor importancia y su propósito es el de cubrir las diferencias existentes entre quienes buscan la superación para alcanzar mejores puestos de trabajo y el desarrollo tecnológico.

Así mismo, las metas de estos individuos en muchas de las ocasiones coinciden con el desarrollo técnico y científico, tanto en los aspectos prácticos, como en los niveles de investigación y planeación.

Este desarrollo propicia una división del trabajo, no sólo en los niveles de conocimientos sino en las actividades mismas de formación y del trabajo.

Para el desarrollo de esta tesis me avoqué a la elaboración de un marco de referencia para la conceptualización sobre algunos de los aspectos más significativos en torno a la capacitación y específicamente a la capacitación para el trabajo.

Una vez configurado este marco, me enfoqué a participar como observadora en una experiencia concreta, con objeto de poderla verificar, enriquecer y ajustar con la misma.

Así derivé el desarrollo de este Tesis, desde la exposición de este marco de referencia elaborado, hasta la presentación al final del análisis de un caso concreto de capacitación para el trabajo: el curso de analistas-almacenistas, llevado a cabo por CECONCA para el manejo y almacenado de grano en las bodegas rurales de CONASUPO.

La capacitación en el caso de esta investigación se ubica en un ambiente rural donde se pudieron obtener las siguientes conclusiones:

La población a la cual capacita CECONCA, pertenece efectivamente al sector rural, al menos en lo concerniente a los becarios asistentes al curso de analistas-almacenistas quienes en su gran mayoría fluctuaban entre los 16 y 30 años de edad.

La gran mayoría de éstos realizaban trabajos relacionados con la siembra de arroz, maíz y frijol, y en una menor proporción se dedicaban a las labores relacionadas con el cuidado y producción de animales de distintas clases. Como deducción primordial, son pocos los becarios carentes de ciertas nociones previas del contenido del curso.

De un estudio realizado por CECONCA en 1981, rescaté algunos datos interesantes con respecto a este curso de capacitación: la escolaridad de un becario no es determinante para la eficiencia en el manejo de una bodega rural; esto es, hubo alumnos con un nivel de preparación equivalente a medio superior y alumnos de primaria quienes casi obtuvieron el mismo promedio y su eficiencia en el desarrollo laboral es notable, en ambos casos.

No obstante, conviene aclarar respecto de los estudiantes con mayor escolaridad: es posible que sean más abiertos al recibir nueva información en lapsos breves, mientras que a los becarios con menor escolaridad les cuesta un poco de más tiempo aprender. (61)

---

(61) Ver: el documento elaborado por CECONCA relacionado con la Evaluación de Resultados en la Capacitación Impartida en los Centros Comasupo de Capacitación.

En relación con los datos obtenidos en esta investigación - encontré: la capacitación impartida por CECONCA a los becarios si es significativa, pues efectivamente contribuye al incremento del conocimiento y de la eficiencia en sus labores.

Sin embargo, los beneficios obtenidos en el curso se quedan en el nivel de acierto pedagógico. Existen otro tipo de -- elementos no imputables a la capacitación pedagógica, los - cuales obstaculizan el sostenimiento de la superación aportada por ella.

Dentro de los obstáculos más importantes localizados según pude constatar, puede señalar:

- La falta de un salario adecuado para los analistas almacenistas.
- La escasez de instrumentos para llevar a cabo una eficiente evaluación de las condiciones generales del grano.
- La ausencia de recursos financieros para reparar o reponer el material descompuesto.

- Un atraso técnico en el almacenamiento de grano de aproximadamente 70 años con respecto de los E. U. por ejemplo, no adjudicables a la capacitación, según lo mencionaron algunos jefes de zona.

Por otro lado sería recomendable la organización con más frecuencia, por parte de CECONCA, de reuniones de egresados analistas-almacenistas, con el fin de rescatar sus aportaciones relacionadas con la capacitación y con los aspectos arriba señalados:

Por lo tanto, considero: la evaluación de un curso no se debe quedar únicamente en una posición instrumental. Ha de --  
buscar más allá de los resultados de exámenes.

Como investigación, la evaluación debe ser totalizadora. Ir más allá del aula.

## BIBLIOGRAFIA

ARMO. Pedagogía para el adiestramiento. Revista de ARMO, Vol. VIII enero-marzo. México, D.F., 1978.

CADENA, F. Y J. MARTINEZ. "Educación formal y no formal", en Documentos Base. Congreso Nacional de Investigación Educativa. Vol. II México, D.F., 1981.

CAÑAL, Ma. La capacitación en México hoy. Revista Testimonios. Vol. II, No. 2, abril-junio. México, 1984.

CECONCA. Evaluación de resultados en la capacitación impartida en los Centros Conasupo de Capacitación. México, CECONCA, 1979 y 1981.

\_\_\_\_\_. Manual de selección y promoción interna y externa de capacitación. México, CECONCA, 1976.

\_\_\_\_\_. Manual de analista-almacenista. T. I y II. México, CECONCA, 1980.

CEMPAE. Capacitación para el trabajo. Revista Tema No. 5. México, CEMPAE, 1979.

\_\_\_\_\_. Formación para el trabajo. Revista Tema No. 14.  
México, CEMPAE, 1979.

\_\_\_\_\_. Planeación de los recursos humanos para las actividades productivas. Revista Tema No. 16. México, CEMPAE, 1979.

CENAPRO. Educación no formal para adultos. Boletín CENAPRO-ARMO. México, 1982.

COMENIO, J. Didáctica Magna. México, Ed. Porrúa, 1982.

COOMBS, P. La crisis mundial de la educación. Barcelona, Ed. Península, 1979. (Colec. Historia, ciencia, sociedad, 82).

CREFAL. Informe general sobre la situación de los adultos en América Latina. Pátzcuaro, Mich., CREFAL, 1974.

CRUZ, G. Código civil. México, Ed. Porrúa, 1985.

DE GAUDEMAR, J. Movilidad del trabajo y acumulación de capital. México, Ed. Era, 1979.

DIAZ, R. El diferencial semántico del idioma español. México, Ed. Trillas, 1975.

DURKHEIM, E. Educación y sociología. Bogotá, Ed. Linotipo, 1976.

ECO, H. ¿Cómo se hace una tesis? México, Ed. Gedisa, 1982.

FEINBERG, W. Y H. Rosemont. Trabajo, tecnología y educación. Buenos Aires, Ed. Las Paralelas, 1977.

FREIRE, P. La pedagogía del oprimido. México, Ed. Siglo XXI, 1979.

GARCIA, S. Guía para la elaboración de programas de capacitación campesina. México, CECONCA, 1982.

GOMEZ, V. "Educación y estructura económica: marco teórico y estado del arte de la investigación en México", en Documentos Base. Vol. I. México, Congreso Nacional de Investigación Educativa, 1981.

. "Tendencias de la educación técnica y formación profesional extraescolar en México", en Educación, empleo y desarrollo económico. Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación. México, SEP, 1982.

GRONLUND, N. Elaboración de test de aprovechamiento. México, Ed. Trillas, 1980.

GUTIERREZ, F. Pedagogía de la comunicación. Buenos Aires, Ed. Humanitas, 1975.

HERRERO, L. Educación continua: hacia una aproximación conceptual en el ámbito universitario. Primer Encuentro Universitario de Educación Continua. ENEP Acatlán. Edo. de México, 1984. (Mimeo).

HOYOS, C. y M. E. Aviña. Marco teórico, conceptual y metodológico para la investigación en ciencias sociales y de la educación: una propuesta de reflexión desde la práctica pedagógica. Memoria del Foro de Análisis del Currículo de la Licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón. Edo. de México, UNAM/ENEP-Aragón, 1986.

HOYOS, C. A. "Razón técnico-instrumental y educación continua" en Formación y práctica educativa. Antología. Centro de Estudios sobre la Universidad. Coordinación de Humanidades. México, CESU/UNAM, 1987.

IBARROLA, M. Estructura de producción, mercado de trabajo y escolaridad en México. Revista del CEE. Vol. XIII. Tercer trimestre. México, 1982.

INEA. ¿Qué es INEA? México, INEA, 1984.

JUSIDMAN, C. "La educación en la política nacional de empleo" en Educación, empleo y desarrollo económico. Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación. México, SEP, 1982.

KERLINGER, F. Investigación del comportamiento, técnicas y metodología. México, Ed. Interamericana, 1974.

LA BELLE, T. Educación no formal y cambio social en América Latina. México, Ed. Nueva Imagen, 1980.

MARTINEZ, J. Educación no formal en proyectos rurales, sociales y económicos. Vol. XI. No. 4. México, CEE, 1982.

MARTINEZ, S. Ley de capacitación sobre la educación de adultos. México, Compañía General de Ediciones, S.A., 1970.

MUÑOZ, C. "Análisis e interpretación de las políticas educativas el caso de México 1930-1980", en Rivera, G. y C. Torres. Sociología de la educación. México, CEE, 1981.

\_\_\_\_\_. "Educación y mercado de trabajo", en Revista del CEE. Vol. VIII, segundo trimestre. México, 1981.

\_\_\_\_\_. "Efectos económicos de la educación de adultos", en Torres, C. Comp. Ensayo sobre la educación de adultos en América Latina. México, CEE, 1982.

MURILLO, N. Y J. González. Disposiciones legales y oficiales en materia de capacitación y adiestramiento. México, Ed. Talleres de Litografía Oro, S.A., 1981.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2a.ed. México, Ed. Olguín, 1982.

ORNELAS, C. "Las relaciones entre el desarrollo económico y la escuela", en Educación, empleo y desarrollo económico. México, SEP/Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación, 1982.

ORNELAS, R. M. Legislación educativa. México, SEP, 1976.

PADUA, J. El analfabetismo en América Latina. México, Ed. El Colegio de México, 1979.

PACHECO, T. La interpretación social de la problemática educativa en México. Revista Perfiles Educativos No. 14. México, UNAM/CICE, 1981.

PESCADOR, J. "Guía práctica para la formulación de programas para adultos", en Torres, C. Ensayos sobre la educación de adultos en América Latina. México, CEE, 1982.

PONCE, P. Compendio de las reformas de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación y adiestramiento. México, CENAPRO, 1980.

RODRIGUEZ, F. Perspectivas curriculares en la educación de adultos. Pátzcuaro, Mich., 1979. Cuadernos del CREFAL No. 7.

ROSADO, M. Evaluación de programas educativos. Depto. de Educación continua. Edo. de México, UNAM/ENEP-Acatlán, 1984. (Mimeo).

SAN VICENTE, A. "Desarrollo y educación: el caso de México" en Educación, empleo y desarrollo económico. México, SEP, 1982. Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación.

SHELKES, S. Educación popular y campesinado. México, CEE, 1980.

SEP. Hacia el Plan Nacional de Educación Superior. México, SEP, 1980.

SECRETARIA DE GOBERNACION. Diario Oficial. México, abril 14 de 1975.

SINKINS, T. Estrategias y factores limitantes en la planeación de la educación de carácter no formal. México, --- UNESCO, 1978.

SOLARI, E. "Desigualdad social y educación de adultos en América Latina, en Torres, C. Ensayos sobre la educación de adultos en América Latina. México, C.E.E., 1982.

SPP. Capacitación. Cuadernos de Filosofía Política. México, Secretaría de Programación y Presupuesto, 1981.

TORRES, C. La educación de adultos en México. México, FLACSO, 1984.

UCECA. Glosario de términos empleados en la capacitación y adiestramiento. México, Ed. Popular de los Trabajadores, 1981. Serie Técnica No. 3

UNESCO-CEPAL. Proyecto de información final de la conferencia de educación y ministerios encargados de la planeación económica de los Estados miembros de América Latina y el Caribe. México, Diciembre, 1979 Tercera Parte.

VARIOS. Tendencias históricas de la educación popular como expresiones de los proyectos políticos de latinoamerica. México, 1982. Cuaderno de Investigación Educativa No. 6. (Mimeo).