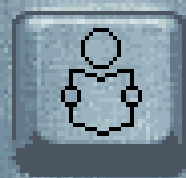
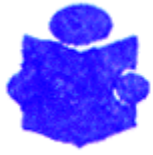


La Capacitación para el Trabajo en la Educación Básica de los Adultos



Encuentro de especialistas



**INEA CENTRO DE DOCUMENTACION
PAULO FREIRE**

Instituto Nacional para la Educación de los Adultos

**LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA
EDUCACION BÁSICA DE LOS ADULTOS**

México, D. F.

Noviembre, 1994

Director General del INEA

Filiberto Cepeda Tijerina

Coordinación del Estudio:

Carmen Christlieb Ibarrola

Colaboradores:

Ana Pérez Zinser

Juan José Gómez Escribá

Luis Raúl Rivera López

Filiberto Herrera Curiel

Gerardo Diego Cerero

Especialistas:

Manuel Bravo Jiménez

Pablo Latapí

Estelio Baltazar Cadena

Eduardo Weiss

Gabriel Cámara

Sylvia Schmelkes

Maura Rubio

Gustavo Flores

Elvia Palomera

Aportaciones por escrito:

María de Ibarrola

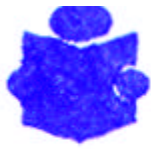
Jean Pierre Vielle

Edición:

Alma González Figueroa

Portada:

Felipe Martínez Salazar



INEA CENTRO DE DOCUMENTACION PAULO FREIRE

CONTENIDO

PRESENTACIÓN	
PRÓLOGO	9
INTRODUCCIÓN	11
1. ANTECEDENTES	13
1.1 La capacitación para el trabajo en el INEA	14
1.2 Panorama general de la capacitación para el trabajo vinculada a la educación básica de adultos	16
1.3 Reunión de especialistas	18
2. PROPUESTA DE VINCULACIÓN ENTRE LA EDUCACIÓN BÁSICA Y LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO	19
2.1 Ofrecimiento de competencias básicas	20
2.1.1 Aplicación	23
2.1.2 Alcances	24
2.2 Vinculación de los adultos que estén cursando o hayan concluido la educación básica, con opciones de capacitación para el trabajo que su entorno les ofrece.	25
2.2.1 Aplicación	26
2.2.2 Alcances	26
3. CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE LA PROPUESTA	27
3.1 Reconceptualización de la educación de adultos.	27
3.2 Conocimiento del sujeto de educación de adultos con el fin de identificar características, necesidades y expectativas.	28

3.3	Elaboración del currículum de educación básica vinculada a la capacitación para el trabajo.	28
3.4	Definición de método o métodos y materiales.	29
3.5	Determinación del perfil esperado para el asesor de educación básica.	29
3.6	Definición de los aspectos relacionados con la formación de los asesores.	29
3.7	Adecuación de la organización del INEA para tener el apoyo institucional que requiere la operación de la propuesta.	30
3.8	Precisión de los aspectos relacionados con la acreditación.	31
3.9	Prever criterios, tiempos, medios, instrumentos, responsables y recursos para la evaluación de la propuesta.	31
4.	COMENTARIO FINAL	32

5. COMENTARIOS DE ESPECIALISTAS

Manuel Bravo Jiménez	33
Pablo Latapí	37
Estelio Baltazar Cadena	39
Eduardo Weiss	43
Gabriel Cámara	47
Sylvia Schmelkes	49
Maura Rubio Almonacid	51
Elvia Palomera	61
María de Ibarrola	65
Jean Pierre Vielle	67

PRESENTACIÓN

La capacitación para el trabajo y su integración a la educación básica de los adultos es un tema que requiere estudio, reflexión y valoración de las experiencias.

Hoy contamos con aportaciones teóricas, con experiencias del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos y con las colaboraciones de especialistas, mismas que contribuyeron a plantear la presente propuesta que, al ponerse en práctica y ser evaluada desde su inicio, ofrecerá una mayor aproximación a las respuestas que nuestro país necesita.

Mi agradecimiento a quienes dieron sus ideas, su tiempo y su esfuerzo para la realización del trabajo que me es grato poner a la disposición de los interesados en el tema.

Filiberto Cepeda
Director General

PRÓLOGO

La educación para los adultos en nuestro mundo occidental tiene una tradición de casi doscientos años. Según tenemos noticias, surge en Europa con la Revolución Industrial y en el curso del tiempo llega a formar parte de una política de educación permanente, una educación a lo largo de toda la vida. Adopta muy diversas modalidades: estudio personal, cursos por radio y televisión, cursos por correspondencia, grupos de ayuda mutua, conferencias, seminarios, estudios de tiempo completo o a tiempo parcial en centros de cultura general y universidades. La experiencia ha sido amplísima.

Esta experiencia se ha enriquecido continuamente por el trabajo de numerosas organizaciones profesionales dedicadas a promover la cooperación institucional entre los centros de investigación y de averiguaciones pedagógicas y a la divulgación de sus hallazgos.

Los estudiosos de estos asuntos consideran que la enorme diversidad de acciones que tienen lugar en la educación de los adultos pueden identificarse en cuatro capítulos principales: la capacitación para un primer trabajo o para un nuevo trabajo; los problemas de la vida familiar; la responsabilidad civil y la realización personal en los campos de la música, las artes, la danza, el teatro, la literatura y los trabajos manuales.

Todas estas experiencias son tan reconocidas por su efectividad nacional que la propia Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura promovió la intercomunicación junto con otras instituciones como la Oficina Europea para la Educación de los Adultos, la Asociación Africana para la Educación de Adultos y la Asociación de Asia y del Sud Pacífico para la Educación de Adultos.

A nosotros en América Latina y en México en particular nos toca abrir nuestro propio camino y nuestro terreno es dificultosamente montañoso. Para empezar, esa experiencia espléndida de dos siglos consignó en un momento dado que los programas de alfabetización destinados a los adultos constituyeran un completo fracaso "en términos generales" y que consecuentemente los importantes recursos financieros que a estos propósitos se dedicaron pudieron haber sido mejor

aprovechados. Se han puesto en tela de juicio los muy diversos métodos usados para enseñar a los adultos a leer y a escribir.

Su experiencia parece aconsejar que los riesgos de fracaso se disminuyen considerablemente cuando el programa de alfabetización se da en estrecha correspondencia con el uso práctico del lenguaje y de la escritura en actividades reales y de significación en la vida diaria. De otra suerte, han dicho, lo aprendido se olvida fácil y desgraciadamente. Dicen los expertos que más y más toma cuerpo la definición de que el alfabetizado lo es, cuando puede realizar una tarea determinada para la cual se requiere el conocimiento de la lectura y de la escritura correspondientes.

Por todo esto, nos toca aprender, el enorme interés del Proyecto que nos ofrece el Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, sobre la Capacitación para el Trabajo en la Educación Básica de los Adultos. Primero, porque es una educación la que propone, con destino; segundo porque quiere recurrir a quienes ya tienen experiencia en la formación para el trabajo, en un esfuerzo cooperativo de la mayor responsabilidad social, para ganar tiempo y para mejor usar los recursos humanos y materiales que la Nación ha puesto en forma ejemplar para la educación formal de los jóvenes. Los signos parecen favorables para este alentador avance.

El concepto y las prácticas de la globalización económica se hacen necesariamente extensivas a la política educativa en su conjunto, a una política de globalización en la búsqueda del conocimiento y en la verdadera educación permanente de los mexicanos incluyendo, en forma decidida, a quienes por desgracia histórica se quedaron atrás en el camino.

Manuel Bravo Jiménez

LA CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO EN LA EDUCACIÓN BÁSICA DE LOS ADULTOS

Introducción

El propósito de este trabajo es contribuir a la creación de nuevas tendencias y políticas educativas del INEA que vinculen la educación básica y la capacitación para el trabajo, de tal manera que el aprendizaje cultural y tecnológico se convierta en un principio de la educación de adultos en sus diversas expresiones.

Esta tarea es prioritaria si se considera la inserción de México en la globalización a nivel mundial, la internacionalización de los mercados de trabajo con sus alianzas correspondientes y el creciente intercambio cultural.

Un grave problema es que nuestra estructura productiva se encuentra lejos de ser competitiva a nivel internacional, ya que ésta se integra en un 90% por la microempresa cuya falta de financiamiento, tecnología de vanguardia y mano de obra calificada impiden la reestructuración productiva.

Una competitividad real frente al mercado internacional, implica una mano de obra moderna que no sólo esté preparada en el conocimiento de las tecnologías avanzadas, sino con buenas condiciones de salud, con educación y capacitación y con la oportunidad de acceder a los beneficios del desarrollo.

Ello requiere de una inversión masiva en la generación de conocimientos y en el manejo de las nuevas tecnologías ya que estos dos aspectos constituyen una ventaja competitiva a nivel mundial.

La creciente fuerza de trabajo y la inequitativa distribución de los bienes de la sociedad son fenómenos que provocan desajustes, en particular en la capacitación que imparte el sistema educativo, la cual no corresponde a las necesidades de la demanda en el mercado de trabajo. Por otro lado, vale la pena enfatizar que la educación no es generadora de empleos, así como tampoco tiene la capacidad de modificar la organización del trabajo.

El tema de la capacitación para el trabajo ha sido abordado en innumerables círculos de empresarios, políticos y educadores; sin embargo, los programas de capacitación generados en México han estado carentes de uniformidad y coordinación, y sobre todo, no han alcanzado a la población más marginada.

El reto de transformar la estructura productiva en nuestro país, exige de la coordinación de los esfuerzos ¹ de las diversas instancias capacitadoras y de la definición del papel que tienen el gobierno, la iniciativa privada y la sociedad civil en el proceso de formación para el trabajo.

La educación básica debe proporcionar al adulto las competencias o destrezas básicas, como parte sustancial de los contenidos de su educación. Entre estas competencias encontramos la lectura, escritura, redacción, manejo de la aritmética, expresión oral, autoestima, sociabilidad, etcétera.

De esta manera, el adulto podrá aprender los contenidos esenciales de la educación, al mismo tiempo que desarrolla las habilidades que le permitirán incorporarse con mayor facilidad a opciones específicas de capacitación, al mercado de trabajo, al autoempleo o bien para continuar sus estudios.

Esta propuesta de carácter integral pretende dar la orientación para crear el modelo tanto pedagógico como operativo del Instituto, con el fin de otorgar una educación más actual, más adecuada a la realidad y a la verdadera voluntad y necesidad de la población que demanda los servicios educativos del INEA.

¹ En 1984, el entonces director del Programa de Capacitación para el Trabajo del INEA, Gustavo Flores, señalaba que: "Se nota la escasa coordinación interinstitucional para impulsar acciones conjuntas de capacitación...". *Uno más Uno*, 3/JUL./1984, p.5.

1. Antecedentes

La creación del INEA en 1981, representa un avance en la unificación y profesionalización de las múltiples acciones que se desarrollaban en el país en el terreno de la educación de adultos.

El servicio educativo del INEA en materia de capacitación para el trabajo fue proporcionado en la década de los ochenta, en la perspectiva de que tanto la educación básica como la alfabetización debían aportar un aprendizaje funcional vinculado a los esfuerzos que un adulto realiza por conseguir los bienes indispensables de vida.

A partir de 1983, la Subdirección de Capacitación para el Trabajo del Instituto se dio a la tarea de emprender proyectos destinados a los adultos con características específicas: personas entre 15 y 65 años, con primaria o secundaria incompleta, desempleados o subempleados, y con deseos de ampliar sus conocimientos técnico-productivos.

Se consideró que mediante la capacitación para el trabajo esta población estaría en mejores posibilidades para alcanzar el bienestar de los grupos involucrados, realizar actividades que les permitiera incorporarse al trabajo productivo, participar en la organización y la producción colectiva, así como para apropiarse de tecnologías de producción, comercialización y administración que contribuyan a generar un ahorro en el gasto familiar o aumentar sus ingresos.

Cuando la Subdirección de Capacitación definió la población destinataria de sus acciones educativas, uno de los aspectos centrales fue el de la ubicación económica, productiva y social de los educandos. En este sentido se concluyó que los destinatarios que realizan sus actividades en el sector informal de la economía se encontraban entre los grupos con mayores carencias económicas. Con esa delimitación surgieron grandes posibilidades de acciones educativas, pero a la vez, se abrió también una polémica conceptual sobre el rumbo que debían seguir los proyectos de capacitación para el trabajo. Como resultado, se planteó que la capacitación para el trabajo podría constituir un apoyo para que:

- la población atendida se incorporara al sector formal de la economía;

- los trabajadores, desde el sector informal, pudieran establecer relaciones ventajosas con el sector formal o aprovechar los espacios no cubiertos por éste; y
- los grupos del sector informal generaran relaciones de intercambio y apoyo mutuo, para tender a la autosuficiencia.

En febrero de 1984 la entonces Dirección de Capacitación para el Trabajo del INEA, llevó a cabo una reunión de reflexión sobre el diseño de una área tecnológica para la educación básica de adultos. En ese tiempo se propuso que la planeación debía partir de los mismos grupos, regionalizar el currículum, eliminar los grados y niveles de manera que la educación básica fuera una acción continua y global, y elaborar los materiales en el terreno donde se desarrolla el proceso educativo. También se previeron una serie de investigaciones que ayudarían a definir el currículum de la llamada quinta área.

Un año después se realizó un segundo coloquio con el objeto de fundamentar el currículum del área de capacitación tecnológica y para el trabajo a partir de las consultas e investigaciones que se llevaron a cabo. El coloquio se centró en la necesidad de replantear la educación básica partiendo de la idea de que la situación del adulto es un problema a resolver que exige una postura reflexiva, crítica y transformadora; por tanto, la educación debía propiciar el autodesarrollo en su vida cotidiana. Este cometido se lograría mediante una educación diferenciada que se adaptaría a los problemas y situaciones de vida de un adulto.

De acuerdo con lo anterior, la oferta de servicios de capacitación para el trabajo se mantuvo abierta a diversas opciones. Una de ellas era la formación para el trabajo y el bienestar familiar

1.1 La capacitación para el trabajo en el INEA

Los programas de capacitación para el trabajo que el INEA ha impulsado son: formación para el trabajo y bienestar familiar, capacitación para la generación de ocupación, talleres comunitarios y proyectos integrales.

Con relación a la formación para el trabajo y bienestar familiar, se trataba de proporcionar conocimientos y habilidades para propiciar el ahorro en el gasto

familiar en lo relativo a bienes y servicios (plomaría, electricidad, albañilería, corte y confección de ropa, cultura de belleza y cuidado de la salud).

En cuanto a la capacitación para la generación de ocupación los servicios estaban orientados hacia la incorporación de los grupos productivos al sector formal de la economía. Consistía en la instalación de unidades productivas con capital aportado por el INEA para la adquisición de maquinaria, equipo, materia prima y el salario de un instructor especializado.

El proyecto de talleres comunitarios consistió en apoyar a la población de comunidades rurales para que produjera bienes de autoconsumo. El primer paso era instalar la base física, constituida por un local aportado por la comunidad y equipado por el INEA. El objetivo era apoyar la autosuficiencia de la población en aspectos como la producción de muebles y la construcción de su vivienda.

Los proyectos integrales apuntaban hacia la formación de cadenas productivas con tecnología apropiada y la vinculación de conocimientos sobre el trabajo con los de educación básica.

A manera de conclusión preliminar, es posible señalar que la participación del INEA en la capacitación para el trabajo ha estado ubicada fundamentalmente en la educación no formal, se ha orientado al bienestar familiar y ha servido como apoyo a la postalfabetización y a la permanencia de los educandos.

Un problema general en la ejecución de los proyectos antes mencionados, consistió en que respondieron más a la voluntad institucional que a una articulación con las acciones que desarrollan las comunidades en su esfuerzo por subsistir.

El INEA, a trece años de su creación, sin dejar de lado las diversas y valiosas experiencias en este campo, debe plantear una nueva orientación en que la educación básica para adultos esté vinculada a la capacitación para el trabajo. Es necesario definir el alcance y las políticas de estas orientaciones, de manera que el Instituto ofrezca a los adultos del país una formación que responda al nuevo orden de las fuerzas económicas y sociales, en las que la capacitación para el trabajo juega un papel fundamental.

1.2 Panorama general de la capacitación para el trabajo vinculada a la educación básica de adultos ²

Con la finalidad de contar con un diagnóstico general sobre la capacitación para el trabajo vinculada a la educación básica, se realizó un estudio documental ³ que contribuyera a la elaboración de la presente propuesta sobre capacitación para el trabajo en educación básica.

El estudio parte de una concepción de capacitación para el trabajo enfocada a la educación básica de adultos como un proceso que contribuye al desarrollo de aptitudes y actitudes, así como la adquisición de conocimientos para el desarrollo de las cualidades del ser humano como tal. De esta forma el adulto contará con bases para una capacitación específica y para el desempeño de una actividad laboral determinada.

Los resultados y experiencias revisadas constituyen una base general para guiar el desarrollo de proyectos orientados a la vinculación de la capacitación para el trabajo y la educación básica de los adultos.

A continuación se presentan algunas conclusiones que pueden orientar el desarrollo de proyectos que tienen esa finalidad:

- a) La escasa participación de la población adulta en los programas de educación básica está relacionada con la relevancia de los contenidos curriculares de la misma, por lo que es necesario incorporar otros que le permitan resolver sus problemas más urgentes, de manera tal que el adulto pueda recurrir a estos contenidos cuando lo necesite y pueda aplicarlos en la solución de problemas concretos.

² Tomado del reporte final del estudio documental "Panorama general de la capacitación para el trabajo, vinculada a la educación básica de adultos". Unidad de Investigación, INEA 1994.

³ El estudio se llevó a cabo mediante la revisión y análisis de 74 materiales bibliográficos y documentales que abarcan un periodo comprendido entre 1984 y 1993, del cual derivó también el Catálogo Bibliohemerográfico sobre la Capacitación para el Trabajo y la Educación de los Adultos.

- b) Hay gran dificultad para integrar los contenidos de educación básica con los contenidos de capacitación para el trabajo. Los intentos realizados no culminan en una vinculación; en la realidad continúan como procesos paralelos, con escasas interrelaciones.
- c) Aquellos proyectos que se inician con el componente de carácter productivo difícilmente llegan a integrar el componente educativo.
- d) Para el desarrollo de la capacitación para el trabajo es necesaria, entre otras cosas, la incorporación de innovaciones tecnológicas que favorezcan la transformación de las estructuras productivas, propicien la equidad social, consideren la cultura y las características de la comunidad, y contribuyan a la ampliación del currículum de educación tecnológica y para el trabajo.
- e) Es necesario promover la educación básica y la capacitación para el trabajo orientada al autoempleo, fundamentalmente en los sectores marginados de la sociedad, con especial énfasis en las mujeres, cuya situación educativa y laboral es aún más desfavorable.

Finalmente, surgen del material revisado tres recomendaciones generales para el diseño de nuevas propuestas:

- Considerar la situación nacional frente a los mercados mundiales y sus repercusiones en la educación, el trabajo y la producción.
- Tener presente la diversidad cultural de las comunidades para el adecuado enfoque de los programas educativos y de capacitación, así como para las concepciones psicopedagógicas a desarrollar.
- Generar y difundir conocimientos sobre la vinculación de la capacitación para el trabajo con la educación básica, y alcanzar un mayor rigor metodológico en la realización de investigaciones y de programas, así como garantizar la continuidad de estos últimos.

1.3 Reunión de especialistas

El 14 de octubre de 1994 se realizó una reunión de especialistas con el propósito de poner a consideración una primera versión del documento "La Capacitación para el Trabajo en la Educación Básica de Adultos".

En dicha reunión se contó con la participación de los siguientes especialistas: Ing. Manuel Bravo Jiménez, fundador y director por quince años del Centro Nacional de Productividad; Dr. Pablo Latapí, investigador y asesor del Sr. Secretario de Educación Pública; Ing. Estelio Baltazar Cadena, Director General de los Centros de Capacitación Técnica Industrial de la SEP; Dr. Eduardo Weiss, jefe del Departamento de Investigaciones Educativas del CINVESTAV del IPN; Dr. Gabriel Cámara, investigador y responsable de proyectos de la Fundación para Apoyo de la Comunidad; Dra. Sylvia Schmelkes, investigadora del Centro de Estudios Educativos; Mtra. Maura Rubio, investigadora de la Universidad Iberoamericana; Ing. Gustavo Flores, asesor del Director General del INEA; Dra. Elvia Palomera, Secretaria Técnica de la Comisión de Educación del Consejo Coordinador Empresarial. Asimismo se recibieron aportaciones por escrito de la Dra. María de Ibarrola, Directora de la Fundación SNTE y del Dr. Jean Pierre Vielle, investigador de la Universidad La Salle, Morelos.

Las aportaciones escritas y verbales de los especialistas proporcionaron elementos para enriquecer la presente propuesta. ⁴

⁴ El documento que contiene las aportaciones escritas de los especialistas, se encuentra en el Centro de Documentación del INEA.

2. Propuesta de vinculación entre la educación básica y la capacitación para el trabajo

Mientras el problema consistió en atender a grandes masas de analfabetos, con características relativamente homogéneas y necesidades comunes, la solución se buscó mediante la implantación de programas masivos, estandarizados en procedimientos y métodos, promovidos y manejados desde el centro.

En la misma medida en que se fueron cubriendo estas necesidades iniciales, los límites de las estrategias con que tradicionalmente operaba el INEA se hicieron cada vez más evidentes: programas, aparatos de promoción y de gestión diseñados centralmente; mayor rigidez en la certificación y acreditación; contenidos de educación básica estandarizados y copiados de la primaria y secundaria para niños, y excesiva formalidad dentro del proceso de docencia-aprendizaje, que resulta accesible a los adultos más jóvenes, debido a la proximidad de su paso por el sistema escolar, pero no para el grueso del rezago educativo.

Mientras tanto, amplios sectores de la población adulta continúan marginados de la escuela y presentan, a la vez, necesidades específicas de formación. La atención de esta demanda masiva en su volumen pero diversificada en su manifestación, exige forzosamente nuevas estrategias de educación de adultos.

De aquí que la educación de adultos debe responder al conjunto de las necesidades sociales y contribuir al logro de las metas del desarrollo económico, social y cultural del país; elevar la calidad del trabajo productivo, la creatividad, la solidaridad, el espíritu emprendedor y la capacidad de innovación, además de fortalecer el desarrollo de la sociedad, incrementar la autonomía y la capacidad de organización de los grupos, así como, contribuir al fortalecimiento y evolución de las culturas.

Resulta claro que el analfabetismo y la falta de escolaridad no son simples disfunciones del sistema educativo, sino aparecen como características estructurales propias de la situación de pobreza y marginalidad de sectores cada vez más vastos de la población.

Por ello, la educación de adultos tiene que alcanzar con mayor énfasis a los grupos menos favorecidos, en la perspectiva de la recuperación y revaloración de la vida particular de los grupos sociales, mediante el rescate de su creatividad, de

su saber, de sus modalidades propias de aprendizaje y de sus formas de enfrentar la cotidianidad, y no como una educación meramente supletoria o remedial.

Este enfoque de una nueva educación de adultos, que responde a necesidades múltiples y diversas, hace obsoleta la concepción de una masa indiferenciada de adultos, caracterizados tan solo por el hecho de ser "analfabetos" o "rezagados de la educación básica."

El sujeto de la educación de adultos es cada persona, con sus necesidades propias y particulares, y cada grupo donde se manifiestan los rezagos comunes de estas necesidades, principalmente los grupos indígenas, las mujeres, los jóvenes y todos aquellos pobres y marginados, desempleados o subempleados, relegados en las ocupaciones más efímeras, aleatorias e inseguras del llamado sector informal de la economía.

En este sentido, el INEA debe diseñar y poner en marcha opciones de educación que permitan a sus usuarios tanto la adquisición de los conocimientos y habilidades correspondientes a la primaria y secundaria como las capacidades laborales para desarrollar una actividad productiva. Es necesario resaltar que el INEA no proporcionará de manera directa cursos de capacitación para el trabajo.

2.1 Ofrecimiento de competencias básicas

Los cambios que están ocurriendo actualmente en la industria mexicana, obligada a competir con los productos y los mercados internacionales, demandan también el desarrollo de una fuerza laboral capaz de participar efectivamente en nuevas formas de realización y organización del trabajo.

Esto requiere un replanteamiento del papel de la educación, en el sentido de proveer los fundamentos de una fuerza de trabajo flexible con múltiples habilidades, es decir, una educación vocacional y técnica relacionada con un amplio campo de competencias vinculadas al trabajo productivo. En esta perspectiva, ¿cuál es la responsabilidad que el INEA debe asumir en la preparación de sus usuarios para el empleo productivo?

En una primera aproximación, una persona que se incorpora al proceso productivo ya sea en el sector informal o en el formal, requiere de una serie de conocimientos que le son proporcionados por la educación básica.

Estos conocimientos corresponden a una formación académica general: el lenguaje, las matemáticas, la historia, el civismo, la biología, la física, la química, la geografía, etcétera.

Además, requiere de una capacitación específica para la actividad productiva que va a desarrollar. Por lo general dicha capacitación es adquirida en el sistema de educación técnica del país o en el desempeño del puesto de trabajo. Esta capacitación, que puede denominarse formación tecnológica específica, permite a la persona desempeñarse de manera eficiente dentro de una función particular.

La primera es responsabilidad del INEA, con todas las adecuaciones necesarias para que los contenidos educativos respondan a las condiciones, necesidades y características de los adultos, mientras que la segunda corre a cargo de las empresas, o bien, de instituciones de educación tecnológica y otras instancias capacitadoras.

Los conocimientos, habilidades y actitudes que corresponde proporcionar al INEA son aquellas competencias que requiere cualquier persona no sólo para ser eficiente en el mercado de trabajo, sino para contribuir al impulso de las formas de autoempleo que se ubican fundamentalmente en el sector informal de la economía, así como las correspondientes al sector rural. Estas competencias son esenciales para una participación efectiva en el trabajo, claves para asegurar la continuidad educativa y, en general, para la vida adulta.

Estas competencias básicas se refieren, en términos generales, a la capacidad de lectura y redacción; manejo de las matemáticas; habilidad de expresión oral y escrita; facilidad para pensar de modo creativo; capacidad para la solución de problemas y la toma de decisiones; responsabilidad individual; autoestima y sociabilidad, así como el desarrollo de estrategias para aprender a aprender.

Todas estas competencias deberán ser parte sustancial de los contenidos de la educación básica para adultos, por lo que se requerirá estructurar un Nuevo Modelo Educativo para la Educación Básica de Adultos.

A continuación se presenta una glosa genérica de dichas competencias básicas:

- *Capacidad básica de lectura:* Localizar, entender e interpretar información escrita en documentos, manuales, gráficas, mapas y programas de trabajo.
- *Capacidad básica de redacción:* Comunicar por escrito pensamientos, ideas, datos y mensajes, así como preparar cartas, informes, propuestas, flujogramas y gráficos.
- *Capacidad en el manejo de las matemáticas:* Realizar cálculos básicos con números enteros y porcentajes; utilizar índices, gráficas y diagramas para obtener o transmitir información cuantitativa, así como expresar ideas y conceptos matemáticos oralmente y por escrito.
- *Habilidad de expresión:* Organizar ideas y comunicar mensajes en conversaciones, discusiones y exposiciones en grupo.
- *Manejo de información:* Adquirir, organizar, interpretar, comunicar y evaluar datos de manera sistemática, en forma escrita o electrónica.
- *Capacidad para pensar de modo creativo:* Combinar ideas o información de manera innovadora, haciendo conexiones entre diversas ideas y conceptos para poner de relieve nuevas posibilidades.
- *Habilidad para la toma de decisiones:* Especificar metas y limitaciones, elaborar y escoger entre alternativas.
- *Capacidad para la solución de problemas:* Reconocer la existencia de un problema, identificar sus causas y diseñar e instrumentar un plan de acción para resolverlo.
- *Aprender a aprender:* Reconocer y utilizar técnicas de aprendizaje para aplicarlas en la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas en situaciones conocidas o cambiantes.

- *La ciudadanía moderna:* Participar calificada y concientemente en las decisiones políticas y sociales que van delimitando a nuestra sociedad, con la finalidad de generar mejores condiciones de vida.
- *Ecología:* Capacidad para equilibrar el uso y la preservación de la naturaleza, lo que implica alcanzar un nuevo equilibrio entre el hombre, la tecnología y la naturaleza.
- *Criticidad:* Capacidad para establecer juicios de valor sobre situaciones deseables, mediante el análisis de los recursos disponibles y el conjunto de situaciones y relaciones sociales existentes.
- *Cultura tecnológica:* Comprensión de los procesos productivos y administrativos del mundo del trabajo, así como del funcionamiento de la economía y de los cambios tecnológicos en general.
- *Responsabilidad individual:* Establecer metas personales y perseverar en alcanzarlas, prestando atención a los detalles y concentrándose en la actividad; mostrar normas de conducta con respecto a la asistencia, puntualidad y optimismo en las tareas.
- *Autoestima:* Valorarse a sí mismo y demostrar que se conocen las propias destrezas y habilidades, conciente del impacto que se tiene sobre los demás.
- *Sociabilidad:* Demostrar comprensión, amabilidad, adaptabilidad e interés por los demás.
- *Capacidad de trabajo en equipo:* Saber oír, intercambiar ideas, coordinar iniciativas, sumar esfuerzos y trabajar por metas comunes.

2.1.1 Aplicación

Lo que se propone es un nuevo modelo que considere los diferentes perfiles de adultos que se ubican en el rezago educativo, que integre y dé secuencia a los contenidos del nivel de alfabetización, primaria y secundaria, y se fundamente en las necesidades y capacidades de los adultos.

El diseño curricular de este modelo de educación básica implica varias acciones: el desarrollo de los perfiles de ingreso y egreso; la definición de los propósitos de la educación básica de adultos; la explicitación de la concepción de aprendizaje; la definición de los ejes temáticos y los contenidos mínimos, y la elaboración del mapa curricular así como del plan y programas de estudio, de los materiales didácticos y de las estrategias de operación, evaluación y seguimiento del modelo.

La organización curricular implica, en primer lugar, la estructuración de un tronco común que contenga la información "académica" indispensable para todos los mexicanos (Español, Matemáticas, Ciencias Sociales y Ciencias Naturales).

En segundo lugar, se requiere plantear una serie de conocimientos diversificados por regiones del país, condiciones de vida, edad, ocupación, antecedentes escolares, etcétera.

En ambos casos será necesario introducir el conjunto de competencias básicas mencionadas anteriormente y estructurar los contenidos mediante módulos cuyo material de apoyo pudieran ser fascículos, folletos o cuadernillos.

2.1.2 Alcances

Con esta propuesta se podría organizar, por primera vez en la historia de la educación de adultos en México, un currículum que establezca la coherencia necesaria entre alfabetización, primaria y secundaria, ya que lo que hasta ahora ha existido han sido programas o modelos independientes entre sí, sin la adecuada continuidad entre un nivel y otro.

Por otro lado, se harían realidad viejos anhelos de la educación de adultos: ofrecer contenidos diferenciados, vincular la educación con el trabajo, acreditar el saber adquirido por la experiencia y dejar de ofrecer una educación supletoria.

2.2 Vinculación de los adultos que estén cursando o hayan concluido la educación básica, con opciones de capacitación para el trabajo que su entorno les ofrece

Las nuevas condiciones económicas que se vislumbran con la puesta en operación del Tratado de Libre Comercio, indican la necesidad de que las empresas cuenten con personal calificado que eleve su productividad y eficiencia.

Actualmente, la calificación de los recursos humanos para la industria ha sido asumida en el país fundamentalmente por el sistema de educación técnica (CECATIS, CETIS, CONALEP, etcétera).

En el caso de la educación de adultos, como ya se ha mencionado en apartados anteriores, la capacitación para el trabajo ha consistido en el ofrecimiento de cursos breves, dirigidos a la adquisición o perfeccionamiento de algún oficio, y, por lo general, impartidos por instructores surgidos de la propia comunidad.

Sin embargo, un alto porcentaje del rezago educativo se ubica dentro de la población económicamente activa, que ve disminuida su posibilidad de incorporarse al sector productivo debido a su falta de capacitación.

Esta línea que ofrece el INEA de vinculación con opciones de capacitación, consiste en apoyarse en la infraestructura ya existente en el tejido social, a manera de ejemplo, se cita el propio sistema educativo. Esto implica aprovechar los talleres instalados y el alumnado del sistema tecnológico para que se capacite a los usuarios de educación básica del INEA en determinado oficio.

De igual manera, mediante concertaciones se puede aprovechar la capacitación que dan diversas secretarías de estado como son la del Trabajo, Desarrollo Social, Agricultura y Recursos Hidráulicos y el Sector Salud, por conducto del IMSS y del ISSSTE. Asimismo, empresas y organizaciones civiles tienen programas de capacitación aprovechables.

Con las diferentes instancias capacitadoras se establecerán acuerdos en dos sentidos para la capacitación y acreditación: el primero implica que las instancias capacitadoras impartan los cursos y evalúen a los adultos, el segundo se refiere a

evaluar bajo parámetros establecidos para cada oficio, los conocimientos y habilidades que posee el adulto. En ambos casos la evaluación se comunicará al INEA quien la integrará a la constancia de alfabetización, al certificado de primaria o al de secundaria del educando.

2.2.1 Aplicación

Para poner en práctica esta línea de participación institucional es deseable la creación de una instancia multisectorial —sectores público privado y social— que coordine las acciones de capacitación para el trabajo en todo el país, además de establecer o renovar convenios con las distintas opciones de capacitación técnica.

Los usuarios del INEA tendrían la opción de elegir aquellos cursos que más les convengan en términos de su propia experiencia o de las necesidades que manifiesta el mercado. Asimismo, se podrían establecer horarios específicos para la atención de los adultos, en los cuales los estudiantes pudieran cubrir sus horas de prácticas o de servicio social actuando como instructores bajo la orientación del INEA y de las propias escuelas.

Los programas de estudio o manuales serían elaborados por las instituciones que proporcionarían la capacitación, así como las normas a las que deberían sujetarse los adultos mientras adquieren o perfeccionan algún oficio.

2.2.2 Alcances

Con esta propuesta se podría cubrir un universo mucho más amplio de adultos capacitados que el que actualmente se atiende, además de que la capacitación sería más eficiente, pues la brindaría personal con formación orientada por especialistas en diversas materias.

Los materiales educativos (manuales, módulos, documentos de trabajo, etcétera) serían estructurados por gente con experiencia en el campo y dirigidos hacia necesidades muy concretas del mercado de trabajo.

Los adultos, además de concluir su educación básica, estarían simultáneamente adquiriendo un oficio, sin necesidad de capacitar a personal del INEA ni distraer al personal técnico del Instituto en la planeación, organización, atención y evaluación de la capacitación para el trabajo, pues estas acciones serían responsabilidad de las instancias capacitadoras, lo cual no significa que el INEA sea un espectador pasivo del proceso, sino que proporcione orientaciones pedagógicas acordes a las necesidades, características y expectativas de los adultos.

3. Consideraciones para el desarrollo de la propuesta

En las aportaciones vertidas en la sesión con los especialistas el día 14 de octubre de 1994 se encontraron sugerencias de actividades que deberán ser contempladas en un programa de trabajo para ser efectiva la propuesta presentada en este documento. Algunas implican información documental o información recabada en el campo con los propios adultos, otras seguramente se llevarán a cabo mediante discusiones, reflexiones y serán fruto de la decisión tomada en grupos de especialistas que colaboren en el trabajo de crear las condiciones para que la propuesta se ponga en práctica.

Conviene precisar que las actividades no se mencionan en orden de importancia o cronológico.

3.1 Reconceptualización de la educación de adultos

En todo concepto de educación subyace un concepto de hombre que guía el proceso de enseñanza-aprendizaje y las características que deben tener los factores que intervienen en él. A manera de ejemplo puede decirse que si se tiene un concepto del sujeto de educación de adultos como una persona con experiencia, conocimientos y habilidades, pero a la vez con situaciones problemáticas y con intereses, necesidades y expectativas diversas según cada individuo, se tendrá un concepto de educación de adultos muy diferente al que se tendría bajo la idea de que nuestros usuarios son personas ignorantes, sin interés ni habilidades para el aprendizaje.

Para reconceptualizar la educación de los adultos es preciso hacer explícito el concepto que se tiene del adulto que atiende el INEA y en seguida definir qué

educación se pondrá a su alcance. La educación es un proceso circunstanciado, es decir, específico para un tiempo y un lugar.

Se considerará entonces una educación diversificada ya que si bien el tiempo en que se atiende a los adultos es el mismo —finales del siglo XX—, el lugar donde se desarrollaron y adquirieron un bagaje de conocimientos y habilidades y donde siguen aprendiendo tiene variantes de acuerdo a las regiones de país.

3.2 Conocimiento del sujeto de educación de adultos, con el fin de identificar características, necesidades y expectativas

Se parte de la idea de que, en términos generales, se ha venido dando al adulto lo que se supone que necesita o quiere aprender cuando es más justo preocuparse por aquello que él demande.

La heterogeneidad de la población que atiende el INEA hace necesario contar con información directa de quién es la persona a la que ayudará a educarse.

El Instituto tiene previsto apoyarse en el INEGI para obtener una parte de la información que necesita; de igual manera deberá buscar un trabajo conjunto con otras instancias para tener mayor conocimiento de sus usuarios.

3.3 Elaboración del currículum de educación básica vinculada a la capacitación para el trabajo

Con el apoyo de especialistas en diseño curricular se necesitará elaborar el currículum con un tronco común y una parte diversificada por edad, región, ocupación, trabajos desempeñados y estudios realizados.

Las competencias básicas mencionadas en la propuesta formarán parte de los contenidos del currículum para el cual se estudiará si la estructura más conveniente es la modular.

En cuanto a la presentación de los contenidos más que pensar en libros voluminosos debe preverse la elaboración de fascículos que no lleven una secuencia estricta de tal modo que el adulto decida en qué orden los quiere estudiar.

Al mismo tiempo habrá una guía que le indique los niveles de complejidad del material para orientarlo en la selección de los contenidos que va a estudiar.

3.4 Definición de método o métodos y de los materiales

En distintos tiempos y lugares el hombre ha adquirido conocimientos semejantes con métodos diferentes, al grado de que no puede decirse que existe "el método" para aprender a escribir con buena ortografía.

A la fecha tampoco se puede decir con absoluta seguridad que existe un método que tenga ventajas extraordinarias sobre otros métodos; lo que si está plenamente comprobado a través de estudios exploratorios es que si los contenidos del material de apoyo en alfabetización o educación básica no son de interés para el adulto, cualquier método tiene alto riesgo de fracasar.

La práctica ha enseñado también que no debe aplicarse al adulto un método propio para niños pues a ninguna persona mayor le agradan actividades que lo infantilicen.

3.5 Determinación del perfil esperado para el asesor de educación básica

En el proceso de enseñanza-aprendizaje el actor más importante es el adulto que estudia; sin embargo, las características del asesor constituyen un factor, en ocasiones determinante, para que el adulto tenga interés en estudiar, mayor comprensión de las explicaciones, más deseo de permanecer y para que se le facilite la aplicación de lo que aprende a su vida diaria.

Será indispensable que exista congruencia entre el tipo de adultos que el INEA pretende formar, con una serie de conocimientos, habilidades, actitudes, donde están comprendidas las competencias básicas y el perfil que necesita tener el asesor.

3.6 Definición de los aspectos relacionados con la formación de los asesores

En estrecha relación con el perfil del asesor se deberá precisar también el currículo flexible para complementar la formación de los asesores en virtud de

que a la fecha no es común contar con personas preparadas en educación de adultos para trabajar como asesores en el INEA.

Los aspectos a definir serían de manera análoga a lo que es necesario para el adulto, los contenidos, métodos, materiales, tiempos, recursos humanos y financieros para la formación.

No es lógico pensar que un asesor adquiere el perfil esperado con un curso de 4 a 8 horas, de modo que sería deseable contar con profesionales de educación de adultos como asesores de educación básica en el INEA.

3.7 Adecuación de la organización del INEA para tener el apoyo institucional que requiere la operación de la propuesta

Es preciso que el Instituto tenga formulada una propuesta pedagógica de la capacitación para el trabajo vinculada a la educación básica que no sería suficiente ponerla en práctica si no tiene una propuesta sobre cuál sería la estructura, organización y funcionamiento indispensables para darle viabilidad a la propuesta mencionada.

De aquí que sea necesario un examen cuidadoso que abarque un análisis desde los propios principios del INEA, como es el autodidactismo, que no parece tener un alto grado de posibilidad para quien no tiene estudios básicos sobre una materia ni tampoco hábitos y técnicas de estudio, así como el principio de la solidaridad que en la práctica ha constituido un apoyo, pero tiene limitaciones para lo que el INEA debe llevar a cabo y por lo tanto no puede apoyarse totalmente en él para el cumplimiento a sus programas.

De igual manera debe darse una mirada retrospectiva a la estructura que en un tiempo tuvo el INEA, simplemente para tener más elementos de juicio para el tema que nos ocupa. Nos referimos a revisar la experiencia que hubo al tener una Dirección de Capacitación para el Trabajo dentro de su estructura.

3.8 Precisión de los aspectos relacionados con la acreditación

De manera convencional la acreditación debe reconocer las habilidades, conocimientos y destrezas que el adulto posee al incorporarse al proceso educativo; asimismo, es necesario que la aprobación de cualquier etapa acredite la anterior.

Las instancias capacitadoras para el trabajo calificarían la adquisición de conocimientos prácticos, muy probablemente con base en productos comprobables (objetos elaborados) o habilidades demostrables.

Sería resultado de un acuerdo entre el INEA y las instancias capacitadoras, determinar el mínimo necesario para la obtención de un certificado que avale que el adulto tiene la educación básica y qué especialidad posee en relación con el trabajo productivo.

3.9 Prever criterios, tiempos, medios, instrumentos, responsables y recursos para la evaluación de la propuesta

Uno de los factores que contribuyen a no poder recuperar y valorar y en su caso aprovechar experiencias es que al elaborar un proyecto no se tienen las previsiones de evaluación; esa carencia da como resultado, en ocasiones, que no hay evaluación y otras veces, que los criterios para evaluar el resultado del proyecto estén sesgados por el deseo que puede existir de presentarlo como un éxito.

Por ello es indispensable definir, en el momento en el que se decida poner en práctica la propuesta, los criterios o parámetros contra los cuales vamos a comparar; si dio resultados; en qué tiempo o cada cuándo se va evaluar; a través de qué medios (visitas, asistencia a exposiciones de trabajo); quiénes serán los responsables de la evaluación. En ocasiones un proyecto no tiene seguimiento porque no se previó la necesidad de contar con personas y recursos financieros y técnicos para hacer la evaluación.

A nivel de recomendación se indican las siguientes actividades.

- a) Tener una etapa de prueba para la operación de la propuesta y definir tiempos y delegaciones donde se probará.

La mejor fuente de información para conocer si un proyecto tiene calidad y pertinencia, es la propia realidad donde se desarrolla. Parece sensato que la puesta en práctica de la propuesta sea gradual lo cual contribuiría a efectuar oportunamente los ajustes que seguramente se derivarán de su aplicación.

Sería necesario establecer criterios para definir en cuántas y en cuáles delegaciones se aplicaría la propuesta y cuánto tiempo duraría la prueba.

No se ve como algo indispensable que transcurran uno o dos años de prueba en ciertas delegaciones para que se inicie en otras. Sería posible que se establecieran etapas de aplicación y en la medida que está evaluada una etapa, se pueda poner en práctica en otras delegaciones.

- b) Contemplar en la adecuación de la organización del INEA los especialistas para las distintas tareas ya señaladas.

Es deseable la asesoría de especialistas externos al Instituto, con el propósito de aprovechar su conocimiento en el campo sobre el cual trabajan. Asimismo, recuperar la experiencia del personal del INEA mediante el trabajo conjunto con los especialistas en la elaboración de los diferentes productos. Esto permitiría obtener resultados en un menor tiempo y con la calidad requerida para operar la propuesta aquí presentada.

4. Comentario final

Este documento representa una base para la creación de un modelo educativo que incorpore la capacitación para el trabajo en la educación básica. Estamos seguros que las aportaciones que en esta materia puedan modificar, corregir o cambiar los planteamientos aquí expuestos, nos llevarán a construir una educación de adultos más cercana a las necesidades de la población a la que servimos.

COMENTARIOS

Manuel Bravo Jiménez

Fundador y Director por 15 años del Centro Nacional de Productividad

1. El trabajador y la productividad

Parece predominar el criterio de que la productividad en la producción de bienes y servicios depende del trabajador y por ello la necesidad y la urgencia de que se le eduque y sobre todo “ahora” de que se le capacite y se le adiestre. Valdría la pena afinar estas apreciaciones para darle su propio lugar. La productividad es el saldo de un hecho complejo en el que intervienen en diversas proporciones —difíciles de cuantificar en sus aspectos cualitativos— la calidad de la tecnología, la calidad del trabajo y la calidad de la organización y la administración. Son estos tres elementos los que hay que tener en cuenta de modo que la participación del trabajo en la producción no cargue con deficiencias ajenas.

Quizá la calidad de la organización y de la administración de los recursos humanos, el trabajo, y de los recursos tecnológicos, el equipamiento, sea la que determine a la larga los niveles de productividad de la actividad económica. Cuánto producir, cómo producir, cuándo producir para inventario, cuánto para entrega corriente, cuánto para retrasos, es decir el costo de diversos niveles de aprovechamiento de la capacidad productiva; cuáles son los puestos de trabajo cuáles sus características y responsabilidades, los niveles de remuneración, el estado de las herramientas o del equipo que se pone a su disposición, la oportunidad en el abastecimiento de los materiales por procesar, entre otros, son responsabilidades de la administración de la producción y no del trabajador bien o mal calificado.

2. El tema central

Si de los tres factores determinantes de los niveles de productividad global, por ramas, por industrias o servicios, por empresa o en el puesto de trabajo eliminamos el de la tecnología —los equipos e instalaciones— los dos —remanentes—el hombre

en la producción y el hombre en la organización y la administración— están determinados por la atención y propiedad con que el sistema y la política educativas atiendan este derecho del hombre al trabajo. Se plantea así la necesidad y la urgencia de introducir las modalidades, en la educación, que se deriven de esta visión de conjunto. Se trata pues, de asociar al proceso educativo a lo largo de la vida, la cultura tecnológica y administrativa de los educandos.

En la escuela primaria se trataría de familiarizar a los niños con las herramientas elementales, las manuales; en el nivel secundario aquéllas que los jóvenes puedan razonable y responsablemente manejar incluyendo algunas eléctricas.

3. La oportunidad

Los adultos que no continúan los estudios en el nivel medio o aquellos que nunca fueron a la escuela tienen la oportunidad, con el planteamiento que hace el INEA, de verse favorecidos. La asociación pedagógica integral de la educación básica con la educación tecnológica se convierte en un propósito de la mayor oportunidad.

4. La cultura tecnológica y administrativa de los adultos

Me permito sugerir que se consideren dos instancias: la primera corresponde a la interpretación que se haga de las necesidades del preingreso al trabajo y la segunda a las calificaciones requeridas en el puesto de trabajo.

Estando en el puesto de trabajo se trata del adiestramiento requerido por operaciones específicas en las que intervienen tiempos, herramientas y materiales bien determinados, sí hay una eficiente administración, o bien, con vistas a ocupar un puesto de trabajo, la capacitación es por ello vestibular.

5. Quién hace qué

Creo que la interpretación y definición programática de una cultura tecnológica y administrativa en las escuelas de enseñanza básica, es responsabilidad de la Secretaría de Educación Pública y que por extensión muy justificada en

patrocinar las tareas pedagógicas que en el mismo sentido (la cultura tecnológica y administrativa de los adultos) ahora propone justamente el INEA.

La calificación jurídica del INEA en la nueva política que propone, su capacidad de concertación con otras instituciones experimentadas en la formación en y para el trabajo y su propia capacidad pedagógica, permiten imaginar que con el uso de los recursos de computación puede llegarse a la situación casi ideal de servicios personalizados para los adultos educativa y culturalmente desamparados.

6. Variaciones de un mismo tema

Hay tres principales medidas de la productividad que ameritan ser tomadas en cuenta para una apreciación pedagógica de la cultura administrativa: la productividad global —subyacente en las reflexiones anteriores—, la productividad del trabajo, la productividad mercantil y la productividad financiera. En cada caso el resultado de las respectivas mediciones está determinado por el factor de más bajo cumplimiento.

La iniciativa del INEA para proporcionar programas conducentes al desarrollo de pequeños negocios debe atender a esta complejidad. Nacional Financiera tiene una amplia experiencia promocional y me atrevo a decir que se beneficiaría en muchos casos de la contribución pedagógica del Instituto.

En este capítulo son innumerables los fracasos —especial referencia a promociones oficiales para crear industrias agrícolas. Las quiebras y los endeudamientos de grupos campesinos parecen haber sido el saldo final.

7. Un menú apetitoso

Tengo la impresión de que en la medida en que se capte al adulto para programas escolarizados, que comprometan su tiempo “a plazos largos” mayor es el incentivo para cansarse muy pronto. La investigación pedagógica en estos nuevos campos es fundamental y mucho bien haría el INEA reanudando importantes experiencias en la pedagogía de la capacitación y el adiestramiento.

8. Los grandes y los pequeños

Una última reflexión: las grandes empresas, los complejos financieros nacionales o con participación internacional, son responsables en una alta proporción de la producción industrial de México. Son los grandes con amplios recursos y largas experiencias para la capacitación y el adiestramiento de sus trabajadores, pero son pocas en número en comparación con las numerosísimas empresas medianas y pequeñas. Las operaciones de sus procesos productivos son tan elementales que no ameritan suscribirse a programas de capacitación o de adiestramiento de los trabajadores —en muchos casos miembros de la familia.

En este caso lo que parece apropiado es desarrollar programas de superación gerencial. Su incultura jurídica, administrativa, financiera, el desconocimiento de sus derechos y obligaciones frente a la comunidad —ignorancia ecológica— son campos poco definidos o ignorados, a pesar de la potencialidad cultural y educativa que ofrecen los avances extraordinarios en los medios de comunicación social.

Quiero dejar constancia de que me uno con entusiasmo al proyecto para asociar la educación básica de los adultos a la formación para el trabajo, en sus diversas manifestaciones.

Pablo Latapí

Investigador y Asesor del Secretario de Educación Pública

1. Coincido con el criterio fundamental que esgrime el documento, de que al INEA no (creo que ni a la SEP) le corresponde proporcionar toda la capacitación para el trabajo, así como tampoco atender a la actualización de las calificaciones de la fuerza de trabajo. Sólo le corresponde atender la capacitación orgánicamente vinculada con la educación básica de los adultos (Se dice bien en p. 13).

2. Coincido también con las dos vertientes que se proponen. Pero en la primera de ellas "formación de competencias básicas", yo añadiría otros dos elementos:

- a) Formación de una "cultura tecnológica", o sea, familiaridad con el mundo empresarial y laboral, comprensión de los procesos productivos, mínimo conocimiento del funcionamiento de la economía y de los cambios tecnológicos, etc. (Esto es algo distinto de la "formación tecnológica específica")
- b) Capacidad para seguir aprendiendo por sí mismo, como una destreza especialmente importante.

Respecto a la segunda vertiente, entiendo que (para no contradecir lo que en la p. 13 se afirma: "el INEA no proporcionará de manera directa cursos de capacitación para el trabajo"), se trata simplemente de que los usuarios del Instituto aprovechen los cursos de capacitación específica que ya ofrecen otras instituciones. Queda un poco indefinido cómo se hará: si mediante simples convenios o mediante coordinaciones que impliquen mayor participación del INEA.

3. Respecto a la primera vertiente, me parece que todavía hay un énfasis desmedido en la "oferta". Aunque ésta se "flexibilice" y se "diversifique", no hay lugar para iniciativas por parte de la demanda. Tendríamos que ser consecuentes con los resultados del diagnóstico, que muestran la falta de interés y de relevancia de cuanto se ha ofrecido, y empezar a invertir el proceso; es fundamental. En consecuencia, al menos parte de los servicios deberían organizarse en respuesta a lo que pida la demanda en contenidos, métodos y modalidades.

4. Por otra parte, es evidente que el país carece de un gran aparato moderno de capacitación para el trabajo. Debiera ser un órgano tripartita (empresarios, trabajadores y gobierno) como los que existen en América Latina que atiendan estos servicios. Esto no le corresponde al INEA, pero éste debiera seguir y estimular los debates para su creación.

Estelio Baltazar Cadena

Director General de los Centros de Capacitación de la SEP.

Como una primera reflexión, se antoja pensar que sería necesario proponer un método para atender esta situación que se plantea el INEA respecto a articular la alfabetización y educación básica con la capacitación para el trabajo.

Pienso que podría proponerse el “método de revisión de las hipótesis”, que parte de una crítica de las hipótesis básicas y sus desarrollos y construir, a partir de ellas, un nuevo sistema de hipótesis más aceptables que es, desde luego, aplicable al mejoramiento de las organizaciones.

Yo diría que el INEA no ha estado ajeno al problema de la atención a la formación para el trabajo de sus “educandos”, en razón tanto de la situación de desventaja que tiene la población que atiende como a su edad que suele ser de personas económicamente activas.

Sin embargo, sus esfuerzos en este sentido han sido asistemáticos, no se ha procurado interconectar en sus diferentes elementos uno y otro aspecto de sus “educandos” y se ha abordado marginalmente su preparación para el trabajo. Ni siquiera como en el caso del método de alfabetización de la palabra generadora se ha procurado utilizar el ambiente del trabajo y sus diferentes aspectos como el universo vocabular, por ejemplo, para diseñar o formular los métodos o materiales didácticos que se utilicen en la alfabetización o en la educación básica.

Tengo la impresión que el mismo esfuerzo que se ha tenido que realizar para entender que el objeto de atención de la educación de adultos es precisamente eso y no un niño o adolescente, que es lo que hacía deficiente el uso de los primeros métodos y materiales didácticos utilizados para la educación de los adultos, es el mismo que se tiene que realizar para empalmar alfabetización y educación básica más capacitación para el trabajo.

Parece ser que esa deficiencia ha sido superada pero que es necesario avanzar más en el mundo del adulto y ahora tener también en cuenta para su alfabetización o educación básica el mundo del trabajo en el que también el individuo se desenvuelve.

Estimo también que la formación para el autoempleo más alfabetización y educación básica debe tener un enfoque por parte del INEA en que se coordine con dicho ámbito pero que no se vuelva promotor de micro o pequeñas empresas, sino que aproveche los esfuerzos que realizan otras instituciones para que le sirvan de apoyo a sus afanes de alfabetización y educación básica más capacitación.

Tengo la impresión, asimismo, de que las cuestiones que se han abordado en formación para el trabajo más alfabetización y educación básica han sido en forma aislada y en escala muy reducida, que probablemente no permitan hacer extrapolaciones a núcleos más grandes de población.

Propuesta

Sería interesante que con carácter experimental se pudieran ensayar proyectos de alfabetización y educación básica más capacitación en ambientes de trabajo donde hay un marcado interés por resolver este tipo de situaciones y que pudieran probarse tanto métodos como materiales.

Por la importancia que revisten algunas ramas de la actividad económica podría pensarse en la rama de la construcción, o bien, en la actividad turística.

Tal vez también pudiera hacerse en regiones geográficas donde haya una mayor presión por conseguir ascensos en el trabajo con base en una mejor preparación del trabajador.

La reelaboración de materiales didácticos (principalmente materiales de autoestudio) donde se manejaran asuntos de interés en el mundo del trabajo del "educando" sería una recomendación prioritaria.

La formulación de un adecuado marco operativo para cualquier línea de acción que se prevea realizar alrededor de este asunto es importante, ya que en tecnología social frecuentemente se diseñan buenos proyectos pero no se sabe cómo aterrizarlos en la práctica, tomando en cuenta los diferentes factores que contribuyen a su concreción y también aquellos que la obstaculicen o frenen.

Un ejemplo exitoso de este proyecto se tiene en Dolores Hidalgo, Guanajuato, donde se realizó una labor de extensionismo tecnológico conjuntamente con el trabajo de mejorar la gestión administrativa de los artesanos y microempresarios dedicados a la cerámica.

Interpretación del resultado exitoso de La Laguna: se me antoja explicar de alguna manera el éxito de este proyecto en la referida localidad y creo que existen varios factores que contribuyeron a ello: uno fue que se puso al frente del mismo a un colaborador de la Dirección General de Capacitación y Formación para el Trabajo que exclusivamente atendía dicho proyecto y que concertaba acciones con los coordinadores estatales de Coahuila y Durango, pero que residía en La Laguna. El otro factor relevante sería también atribuible al jefe de este proyecto, quien no sólo aceptó la responsabilidad del mismo, sino que se comprometió con entusiasmo en su realización y participó activamente en los cursos-taller que se organizaron así como en el acercamiento de facilidades de diversas instituciones en apoyo de los microempresarios.

Sin embargo, no ocurrió algo similar en otras entidades federativas, donde se buscó la preparación de los cuadros que atendieran estos cursos-taller pero se dejó a la circunstancia el que pudieran interesarse los microempresarios y promover acciones conjuntamente. Desde luego, esta respuesta negativa también puede obedecer al hecho de que aunque se ha insistido en que se tenga una estrecha vinculación con el sector productivo y de servicios, ésta no ha sido tan efectiva como se desea y, desde luego, no se contó con esa facilidad para interactuar de manera más efectiva con las organizaciones empresariales que pudieran difundir y aprovechar este esfuerzo.

Comentarios tangenciales para la reunión del INEA

Ejemplo de los resultados del apoyo a la actividad artesanal y de microempresas mediante el curso-taller de "Auto-organización y Auto-administración de la microindustria".

Objetivos:

- Fomentar la capacidad de gestión empresarial de artesanos y microempresarios.

- Formar instructores dentro de los Centros de Capacitación Técnica Industrial (CECATI) capaces de conducir los cursos-taller de "Auto-organización y Auto-administración de la Microindustria" y canalizar asistencia técnica a artesanos y microempresarios.

Resultados:

El proyecto se inicia en 1990 y se concluye en 1992. Se disemina en 18 estados de la República, mediante la impartición de 15 cursos-taller en 12 de ellos. Las entidades participantes fueron: Distrito Federal, Chihuahua, Coahuila, Durango, Michoacán, Chiapas, Sinaloa, Veracruz, Guanajuato, Tlaxcala, Hidalgo y Tabasco, donde se impartieron directamente los cursos-taller; más Estado de México, Baja California Sur, Yucatán, Oaxaca, Campeche y Colima, que enviaron instructores a las entidades cercanas donde se impartía el curso-taller.

El mejor logro de este esfuerzo se realizó en La Laguna (Coahuila, Durango) donde se capacitaron a 131 personas (103 microempresarios y 28 instructores). Se estimuló la creación de la Sociedad de Microempresarios de la Comarca Lagunera y se promovió el establecimiento de 12 microempresas en Torreón, que todavía existen a la fecha.

Eduardo Weiss

Director del Departamento de Investigaciones Educativas del CINVESTAV del IPN

I. Las características centrales de la propuesta del INEA

1. Centrarse fundamentalmente en una formación académica general de competencias básicas.
2. No impartir capacitación, sino dejar dicha función al sistema de educación tecnológica.
3. Incorporar la certificación expedida por instancias capacitadoras a la constancia de alfabetización, el certificado de primaria o de secundaria expedidos por el INEA.

II. La formación académica básica

1. La formación académica es básica y cada vez será más importante para muchos procesos de capacitación y de trabajo.

En este contexto, la noción de centrar la formación académica general en competencias básicas es importante.

Concuero con la noción de que las competencias básicas, son básicas tanto para una mejor incorporación de los usuarios al proceso productivo como para continuar estudios superiores. En ambos casos, es de primordial importancia la capacidad de redacción, por ejemplo, y no el conocimiento académico de las reglas gramaticales.

2. Falta sin embargo enunciar un tercer objetivo: las capacidades básicas tienen que formar también para la ciudadanía moderna (cf. de Ibarrola/Gallart 1994).
3. A primera vista extraña, dado el énfasis que pone el documento en la función productiva de la educación de adultos, que la formación no incluya una formación tecnológica básica.

Sin embargo, concuerdo en que las competencias o capacidades básicas enlistadas (lectura, redacción, matemáticas, manejo de información, solución de problemas) son también las básicas para una formación técnica.

Asimismo, es deseable reducir el currículum en el caso de la educación de adultos, para que pueda ser cursado en menos tiempo.

En este sentido me parece coherente la idea de descargar el currículum como tal, de componentes tecnológicos específicos y acreditar capacitaciones.

4. La lista de competencias básicas del documento me parece adecuada en general.

No entiendo, por ejemplo, la diferenciación que se establece entre manejo de la aritmética y manejo de las matemáticas. Las dificultades para resolver problemas o un cálculo mental aproximado están íntimamente relacionadas con la falta de comprensión del sentido matemático de las operaciones aritméticas y no con una falta de dominio de los algoritmos aritméticos.

No hay que confundir la formación de competencias o capacidades básicas con meras habilidades sin componente cognitivo o valoral (cf. Weiss 1993).

Al respecto sugiero invitar a especialistas en aprendizaje de lenguas (Emilia Ferreiro) y matemáticas (Irma Fuenlabrada y David Block) que ya realizaron estudios con adultos.

5. La diferenciación entre un tronco común (que contenga la información "académica" indispensable en Español, Matemáticas, Ciencias Sociales y Naturales), competencias básicas y conocimientos diversificados (por regiones, condiciones de vida, etcétera) me parece confusa, aunque con algunas ideas rescatables.

También es rescatable la noción de diferenciar entre un tronco común y conocimientos diversificados por regiones del país, condiciones de vida, etnia, etcétera y las competencias básicas se pueden adquirir tanto en tronco común como en la vertiente de conocimientos diversificados.

6. La idea de desarrollar el currículum en forma de módulos no debería restringirse a los conocimientos diversificados, sino extenderse a todo el currículum. Esto es de primordial importancia para garantizar un ingreso flexible y avances a ritmos diferenciales en las diversas áreas curriculares.

III. ¿Quién imparte la capacitación?

1. Conuerdo con la noción que el INEA, por su tradición, infraestructura física y de personal, no es la instancia más adecuada para impartir capacitación.

2. Sin embargo, el sistema de educación tecnológica no lo es tampoco (de Ibarrola/Weiss 1989).

- a) Sus talleres son crónicamente mal equipados y anticuados y los fondos públicos nunca alcanzan para renovarlos o mantenerlos al ritmo de las innovaciones tecnológicas, ni siquiera para sufragar los gastos de operación y mantenimiento.
- b) Gran parte de su personal no tiene experiencias productivas
- c) Sus estructuras son fundamentalmente académicas, burocráticas y poco flexibles.

3. De ahí que el sistema de educación tecnológica puede participar en la capacitación, proporcionando, en esquemas de alternancia y vinculación, los conocimientos teóricos o tecnológicos-académicos, más no asumir la capacitación en su totalidad.

4. La capacitación tiene que ser asumida fundamentalmente por las empresas.

De hecho es asumida por los organismos públicos, mencionados en el documento base (IMSS, ISSSTE) o las empresas grandes.

Para las empresas pequeñas y medianas hay que crear asociaciones que asuman la capacitación bajo la Dirección de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial.

5. Sin embargo, queda la pregunta, ¿quién capacita a los jóvenes y adultos sin empleo en el campo y en los sectores informales de la economía?

Se trata fundamentalmente de los programas de educación popular reseñados al inicio del documento.

Concuerdo en que el INEA no es la instancia más adecuada para impulsar proyectos de educación popular.

Propongo que los fondos correspondientes sean canalizados a organismos no gubernamentales.

IV. ¿La tarea del INEA en la capacitación?

La única tarea que el documento reserva al INEA en cuestión de capacitación es la de incorporar a sus constancias las acreditaciones de capacitación expedidas por otros organismos.

Surge sin embargo la pregunta, ¿cuál es la utilidad para los otros organismos? ¿cuál es la utilidad para el usuario de tener un certificado unificado en lugar de tener un certificado de primaria y adicionalmente un certificado de capacitación expedido, por ejemplo, por un CECATI o una asociación empresarial?

En cambio preveo las siguientes tareas

- Elaborar en cuestión de formación académica general módulos de material y medios tipo auto-instructivos que pueden ser usados individualmente, en grupos sin asesor o instructor y en grupos con asesor.
- Formar especialistas en la elaboración de materiales y medios auto-instructivos para adultos.
- Asesorar a los diseñadores de cursos de capacitación en la elaboración de este tipo de materiales.

Referencias bibliográficas

Ibarrola, M. y M.A. Gallart (comps.), *Democracia y productividad. Desafíos de una nueva educación media en América Latina*, Ed. UNESCO-OREALC, 1994.

De Ibarrola, M. / E. Weiss, *Límites y posibilidades de la formación para el trabajo*, DIE/CINVESTAV 1989.

Weiss, E., "Necesidades Básicas de Aprendizaje y Currículo" en *Necesidades Básicas de Aprendizaje, Estrategias de Acción*, Ed. UNESCO/IDRC, 1993.

Gabriel Cámara

Investigador y responsable de proyectos de la Fundación para Apoyo de la Comunidad

1. En síntesis los comentarios aceptan el propósito general pero enfatizan la necesidad de repensar el instrumento. En otras palabras, el propósito que formula el INEA para impulsar la educación de los adultos es incuestionable en abstracto, pero en la práctica del Instituto resulta un instrumento limitado para realizarlo. La conclusión es que se debe encontrar el nicho particular de la acción del INEA: lo que puede y debería hacer dados sus alcances y limitaciones.

2. Quizá la mejor manera de ilustrar el planteamiento es donde se anticipan las principales dificultades al plan propuesto. No se puede controlar la preferencia individual de los adultos que toman sólo la capacitación para el trabajo, omitiendo la educación básica. También se anticipa la dificultad de contar con el convencimiento y colaboración de las autoridades del sistema tecnológico. En resumen, las dos grandes dificultades son la motivación del estudiante y la rigidez institucional. Con esto el INEA muestra que prácticamente tiene las manos atadas.

3. Para descubrir el nicho particular que el INEA puede ocupar efectivamente, conviene tomar distancia del supuesto que parece alentar políticamente la empresa en su conjunto: la necesidad de hacernos competitivos conforme nos adentramos en la modernidad. Este parece ser el supuesto fundamental de toda la argumentación. La pregunta clave no es sobre el trabajo, que siempre será constante en la vida social, sino sobre la concepción particular del trabajo que se está manejando en el discurso de la modernización.

4. La concepción "moderna" maneja una noción de trabajo verdaderamente inviable para la mayoría de la población. El incremento desproporcionado del desempleo en el presente sexenio, confirmado por las cifras de desocupación del INEGI y del Banco de México, anticipa que de cada 500 desempleados sólo uno encontrará empleo. La pérdida del valor adquisitivo del salario cuestiona todavía más la conveniencia social de apostar confiadamente a este tipo de trabajo. En los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), a los que México se acaba de unir formalmente, hay 35 millones de desempleados y la tendencia sigue en aumento. La dinámica misma de la modernidad tiende a hacer prescindible al trabajador que conceptualizamos en nuestros deseos de pleno empleo.

5. Las oportunidades de trabajo remunerado se polarizan hacia los pocos que acceden con una preparación sofisticada y hacia los muchos cuya habilidad es desempeñar tareas rutinarias. El trabajo en las maquiladoras, en los servicios manuales, en el campo como trabajadores migrantes, tanto en el país como en los Estados Unidos no pide más capacitación que la que se da informalmente sobre la marcha. Los millones de indocumentados siguen redes de información y contratación que no pasan por ninguna agencia gubernamental ni necesitan de algún programa formal.

6. Se podría profundizar en los efectos indeseables de la producción industrial y la competencia económica conforme a los dogmas de la globalización comercial. El punto de vista alternativo encuentra inaceptable la visión social que deshumaniza al trabajo y destruye la naturaleza.

7. Pero aún antes de profundizar en las consecuencias de los dogmas económicos, hay que enfrentar la realidad del país en el que los recursos han quedado en manos de unos cuantos extraordinariamente ricos mientras hay más de 40 millones de pobres.

8. El INEA no puede sino contribuir a esclarecer una noción de trabajo y de productividad que responda a las mayorías. Ahora lo remedial parece haberse generalizado a las mayorías. La pista la tiene que dar el proceso con el que los pobres han sabido resistir el empobrecimiento y el desempleo. Indagar en la "economía moral" (J. Scott), en la subsistencia, en los márgenes (G. Esteva), en los límites del desarrollo (W. Sachs), etcétera, permitirá al INEA plantear con realismo lo que una agencia pequeña puede hacer efectivamente.

9. En general se esperarían estudios de caso muy cercanos al desempeño de grupos que abren cauces de productividad y sobrevivencia más acordes con la dignidad que defienden y los alcances de sus recursos.

10. El aporte del INEA no sería en términos cuantitativos sino conceptuales con base en la realidad de las mayorías, de una perspectiva distinta a la convencional y según los resultados de algunas experiencias clave que apoyará y sistematizará. En resumen, la contribución iría encaminada a ilustrar la conveniencia de determinadas políticas sociales.

Sylvia Schmelkes

Investigadora del Centro de Estudios Educativos

Aciertos

1. Asumir con claridad que el trabajo es una necesidad y un interés de la población adulta.

2. Enfoque generalista. De hecho se refiere no sólo al rezago cuantitativo, sino también al cualitativo. Lleva a una redefinición de la educación básica en general, no sólo de adultos. Falta precisión para el caso de adultos. De acuerdo con el enfoque de competencias, se recomienda abrir aún más y dejar que los temas de interés permitan el desarrollo de las competencias. Es necesario explicitar la vinculación de las competencias básicas con el mundo del trabajo en instancias de reflexión, ejercicios y prácticas.

En las competencias específicamente referidas al trabajo falta innovación, criticidad, comprensión del mundo laboral (en su heterogeneidad y con los derechos y obligaciones), centralidad del trabajador en el trabajo, cultura del trabajo.

Orientación adecuada a desarrollar en un proyecto de largo plazo.

3. El INEA no dará capacitación específica. Correcto enfoque de aprovechamiento del tejido social (aunque tienen problemas que después mencionaré). Además, la forma en que se plantea implica ya el rompimiento de barreras sectoriales o intrasectoriales lo que implica articulación y no sólo sobreimposición. Esto debe fortalecerse.

4. Excelente el enfoque de voltear la tortilla: ir ahí donde ocurre la capacitación para el trabajo para dotar de competencias básicas. Preocupación mundial por el ingreso en el campo de no educadores. Es una avalancha productivista y mecanicista que debe ser contrapesada con orientaciones de esta naturaleza (aunque con limitaciones que después mencionaré).

Puntos que requieren clarificación o mayor trabajo

Es necesario ser claro en el supuesto de que la educación no tiene la capacidad de modificar ni la estructura del empleo ni la organización del trabajo. No hay que

ofrecerlo para no volver a caer en la trampa de desmedirse en las expectativas que despierta.

Conviene precisar la estrategia: competencias básicas en educación básica. En capacitación: mejor en el trabajo. Las que lo ofrecen son las que efectivamente pueden incorporar contenidos educativos. Las centralmente educativas no sirven más que para impulsar fenómenos individuales aislados de incorporación al sector formal. Esto está considerado, pero no con la claridad debida.

Lagunas

No está descrita de la manera necesaria la heterogeneidad de la estructura productiva.

Vincularse con instancias de capacitación (las que existen) supone aceptar su forma de distribución y los supuestos que ellos manejan.

Se queda fuera el sector informal. Lo que se propone supone formalidad y todas las predicciones son que éste seguirá creciendo y que lo que requiere son insumos para insertarse adecuadamente en el mundo dominado por la producción formal. Si se incorpora, es en todo caso en esa claudicación a crear empleo.

Se queda fuera el sector rural, que se ha abandonado.

En ambos casos, nichos productivos o de servicios, con enfoques intersectoriales donde el INEA aporte lo propio.

Hacer del INEA un actor importante en el mundo de la capacitación para el trabajo desde su especificidad.

Maura Rubio Almonacid

Investigadora de la Universidad Iberoamericana

Desde que en los años cincuenta se introdujo la idea de que la educación había dejado de constituir un bien de consumo cuya distribución se legitimaba por ciertas finalidades éticas o políticas, la educación se concibió como una forma específica de capital, tan específica que su acumulación se materializa en seres humanos, cuya productividad se expresa en la actividad laboral de quien la ha recibido. Como forma particular de capital, la educación se postuló y se demostró que, contribuye al crecimiento económico, ya que los diferentes niveles educacionales de los individuos condicionaban su productividad y por ende sus ingresos.

El sistema educativo no ha logrado asegurar a la mayor parte de la población escolarizada un empleo productivo, ni preparar adecuadamente la mano de obra que el sector moderno de la economía requiere. El desajuste entre sistema educativo y mercado de trabajo se hará cada vez mayor en la medida en que el sistema educativo se amplíe más, para dar cabida a las nuevas generaciones, y no mejore su eficiencia interna tanto cuantitativa como cualitativa. Serán cada vez más los individuos que egresan del sistema escolar con una preparación de nivel cada vez más alto y que, sin embargo, no encuentran cabida en el mercado de trabajo. Al mismo tiempo, seguirán operando los mecanismos que, según se había observado, propiciaban una creciente concentración del ingreso entre los grupos que tienen acceso a los niveles más altos del sistema educativo.

No obstante, también se ha señalado desde hace varios años que la política educativa tiene en sí misma una capacidad muy limitada para combatir los problemas del empleo en México. Las raíces de estos problemas se encuentran en el comportamiento del sistema económico y en el del sistema político que lo rige.

El discurso de los organismos internacionales hoy en día hace énfasis en el desarrollo humano. A partir del reconocimiento de que el objetivo final del desarrollo se ha relegado, el desarrollo humano es entendido como el proceso de ampliar la gama de opciones de personas, brindándoles mayores oportunidades de educación, atención médica, ingreso y empleo, y abarcando el espectro total de opciones humanas, desde un entorno físico en buenas condiciones, hasta las libertades económicas y políticas.

“El desarrollo humano es un proceso en el cual se amplían las oportunidades del ser humano. En principio, estas oportunidades pueden ser infinitas y cambiar con el tiempo. Sin embargo, a todos los niveles del desarrollo humano, las tres más esenciales son disfrutar de una vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos y tener acceso a recursos necesarios para lograr un nivel de vida decente. Si no se poseen estas oportunidades esenciales, muchas otras alternativas continuarán siendo inaccesibles”.¹

La realización de este propósito requiere de una estructura equitativa del ingreso y de políticas sociales bien concebidas y diseñadas para que el bienestar llegue a las grandes mayorías.

El principal problema que enfrentan los países en desarrollo es superar la pobreza ya que el futuro de la democracia depende del éxito en ese campo.

Hoy se estima a nivel mundial que los mercados competitivos constituyen la mejor manera de garantizar la producción con eficiencia. Sin embargo, estos mercados deben ser abiertos, deben tener un marco regulatorio bien diseñado, igualar las oportunidades económicas para todos.

Los países en desarrollo requerirán inversiones masivas en capital humano a fin de poder entablar relaciones comerciales sobre una base más equitativa, ya que los conocimientos y la maestría de nuevas tecnologías constituyen hoy en día la mejor ventaja competitiva de un país. Si se pretende que los países en desarrollo compitan en una mayor condición de igualdad, requerirán inversiones masivas en capital humano y desarrollo tecnológico.

El problema de la pobreza tiene implicaciones étnicas, económicas y políticas de primer orden. Atenta contra los derechos humanos mantener a sectores amplios de la población en situación de desempleo, desnutrición y marginalidad. Al mismo tiempo, el desasosiego social tan amplio compromete seriamente la estabilidad democrática. Es difícil imaginar que la misma pueda afianzarse mientras grandes sectores son excluidos de la economía y la sociedad. Por otra parte, sin progreso social y estabilidad democrática, no se dan las condiciones imprescindibles para afrontar las exigencias del desarrollo económico de nuestros días. La desigualdad

¹ Pnud, Informe sobre el desarrollo humano, 1994.

atenta contra el crecimiento económico al reducir los mercados internos, generar incertidumbres y alejar capitales y créditos. Asimismo, sin una mano de obra moderna, lo que implica una población en buenas condiciones de salud, con educación y capacitación avanzada, y que siente que comparte los beneficios del desarrollo, difícilmente habrá competitividad real frente a un mercado internacional que obliga a competir con base en el conocimiento (cf. Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad).

Logro educacional, porque capta la capacidad de adquirir conocimientos, comunicarse y participar en la vida de la comunidad. Por tanto, las modalidades del crecimiento económico que ha seguido el país, las políticas de distribución del ingreso, la configuración de la demanda agregada, la selección de tecnologías, etcétera, deberán ser revisadas. En caso contrario, la distribución desigual del ingreso seguirá propiciando una estructura de demanda cuya satisfacción requiere tecnologías incompatibles con los perfiles de recursos humanos disponibles en el país, por lo cual es incapaz de asegurar su pleno aprovechamiento.

De los hallazgos de éstos se desprendió la necesidad de ampliar las oportunidades para que, quienes integran los sectores sociales menos favorecidos puedan aprovechar en mayor grado sus capacidades productivas y estén en condiciones de participar, en una forma más justa, de los frutos de su trabajo.

Dar empleo adecuado a una fuerza de trabajo de dimensiones crecientes y solventar la inequitativa distribución de los bienes de la sociedad. En este sentido, se destaca el desajuste cualitativo y cuantitativo entre el sistema de educación y mercado de trabajo; específicamente, entre la capacitación que imparte el sistema educativo y los requerimientos de la demanda en el mercado de trabajo.

La expansión del sistema educativo no resuelve la contradicción existente en el sistema económico entre dotación de recursos y utilización de los mismos, por lo que ningún programa educativo, entendido como formación de recursos humanos podrá resolver el problema del desempleo y la productividad.

Hay una contradicción, por ejemplo, entre la tecnología productiva moderna y la dotación de recursos del país, la cual se agudiza por el crecimiento demográfico. Esta contradicción consiste en que, al buscar la máxima rentabilidad para el capital, las nuevas inversiones eligen de entre la tecnología disponible en el mercado mundial, aquella de carácter intensivo de capital y desplazador de mano de obra. Por lo mismo, el país desaprovecha aún más el recurso que posee en abundancia, la mano

de obra, y por lo mismo, el problema de desempleo se agrava. En la raíz de esta contradicción se encuentra el precio relativo establecido para los diversos factores de la producción que induce a invertir en tecnología intensiva de capital y más profundamente, una estructura de poder en la sociedad que impone las normas de la política económica en beneficio de las clases privilegiadas.

La oferta de trabajo, sólo en una proporción muy pequeña crea su propia demanda. La demanda de trabajo es función de factores sobre los que el sistema educativo no tiene mucho control, es decir, la economía no crea empleo con la suficiente velocidad para absorber a todos los que egresan de la escuela.

* * *

El estado mexicano está inmerso actualmente en un intenso y acelerado proceso de reforma y enfrenta el importante reto de transformar las estructuras productivas del país, como inaplazable necesidad para resolver los desafíos de un nuevo orden mundial que exige la excelencia productiva para competir con éxito en el mercado internacional. La globalización se concreta, para nuestro país, a partir de 1990 con el TLC. Pero, ¿cómo superar las enormes diferencias cualitativas y cuantitativas que existen entre las tres naciones involucradas en el tratado?

Un diagnóstico elaborado recientemente por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social señala que existe una brecha importante entre niveles y tasas de crecimiento de la productividad en nuestro país y las economías con las que México compite en los mercados internacionales. Entre los elementos que se señalan como causas directas de esta situación de desigualdad, destaca el alto grado de heterogeneidad en la planta productiva, producto de las diferentes condiciones de acceso al capital y a la tecnología y, en consecuencia, diferente calificación de los recursos humanos, diferentes condiciones de trabajo y diferentes formas de inserción en el mercado.

Además de esas y otras razones, se enfrenta un grave rezago educativo y un limitado desarrollo de la capacitación, así como la inexistencia de un ambiente social favorable al impulso de la productividad —remuneración adecuada y condiciones aceptables de vida y de trabajo para el asalariado y su familia. De acuerdo con los datos de este diagnóstico, sólo el 15% de los habitantes urbanos mayores de 12 años

posee niveles de educación orientados a su inserción en el mercado laboral. En consecuencia, del millón de mexicanos que cada año aspira a incorporarse a la actividad económica, una alta proporción sólo tiene acceso al sector informal, esto sin contar con que el 36% de profesionales medios y superiores se encuentran inactivos, con los altos costos que esto significa (Programa Nacional de Capacitación y Productividad 1991-1992, México, STPS).

La estructura productiva de México se encuentra lejos de ser competitiva a nivel internacional. El patrón de acumulación conocido como sustitución de importaciones desequilibró, a juicio de algunos analistas, la planta productiva, marcando diferentes condiciones de acceso al capital, aumentando su dependencia tecnológica del exterior, y creando una muy desigual calificación de los recursos humanos empleados. En razón de ello, se puede advertir que el proceso de modernización de México no supera aún los efectos de una industria por décadas aislada de la competencia y de un mercado regulado y sobreprotegido, y sobre todo, incapaz todavía de involucrar comprometidamente al sector privado en el desarrollo de la ciencia y la tecnología, incapaz de superar los serios rezagos educativos e incapaz de crear condiciones que favorezcan el desarrollo de la productividad.

La dinámica de esas inercias ha hecho posible que el aparato económico de México se integre hoy, en más de 90% por la microempresa que utiliza trabajo que en el 54% de los casos no es remunerado y, en contraparte, reduciendo a menos del 1% los establecimientos con posibilidad de iniciar una adecuada reestructuración productiva que les permita acceder a los nuevos mercados que hoy impone la globalización de las economías del mundo.

El tamaño de la empresa

En la clasificación de los establecimientos en razón del número de personal que ocupan se destaca el hecho de que la microempresa, conformada por establecimientos que agrupan de uno a diez trabajadores, integra al 93% de las unidades económicas del país y al 33% del personal ocupado. Esta fuerza de trabajo sólo recibe salario en 43%, el 54% restante se registra como personal no remunerado. No obstante, más que por la cantidad de trabajadores que la integran, la microempresa en México es un espacio económico que en general, juega el papel de refugio de la actividad no desarrollada productivamente, con atrasados

procedimientos de organización del trabajo, con marcado carácter artesanal en las formas de producción y con frecuente utilización de trabajo familiar. En este sentido, la moderna microempresa que juega un papel importante en la reestructuración productiva de países avanzados, se encuentra escasamente desarrollada en México.

Pese a las ventajas comparativas que presentan las empresas de pequeña escala, en México, éstas enfrentan problemas para articular sus procesos productivos y desencadenar sus potencialidades, al grado que los permita insertarse de forma natural en la dinámica productivo-económica, tanto interna como externa. Además de que la microempresa, y aún la pequeña y quizá la mediana, subsisten sobre la carencia de financiamiento, se caracterizan por tener plantas laborales que no cuentan con la capacitación adecuada para concurrir a procesos más complejos mediante nuevos equipos y tecnología. Si bien es posible que algunas de estas empresas muestren flexibilidad en el cambio oportuno de producción, su inflexibilidad se muestra en la baja capacitación y en la resistencia a la rotación de puestos que tengan impacto directo en la calidad, productividad y competitividad en la producción.

* * *

El reto importante que hoy se enfrenta en la educación es reorientar la vieja economía de la educación. De una economía de la "escolarización" a una real economía de la educación, entendida ésta como la posibilidad de desarrollar las competencias básicas para la vida en todas sus dimensiones, incluyendo la laboral. El proceso de globalización es una tendencia irreversible de reordenamiento de la economía mundial. Las pequeñas empresas o empresas de pequeña escala tendrán que readecuarse. En caso contrario, se corre el riesgo de presenciar un proceso cada vez más desarrollado de depuración y concentración de la planta productiva.

Estos cambios requieren la capacitación, la formación no sólo de los trabajadores, sino también de los empresarios. En México se han hecho esfuerzos diversos en ese sentido por parte, tanto del gobierno, como del sector privado. Entre los primeros se encuentran la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial, Nacional Financiera, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, el Programa para la Modernización y Desarrollo de la Industria Micro, Pequeña y Mediana y la Comisión Mixta para la Modernización del mismo tipo de industria. Más recientemente se promovió la

Organización de Empresas Integradoras, las que deben aglutinar unidades productivas de pequeña escala para realizar gestiones y promociones que modernicen y amplíen la participación de ellas en la economía y cuenten con capacidad de competencia y negociación en los mercados. Entre estos esfuerzos se encuentra también el Programa de Apoyo Financiero y Promocional para la Pequeña y Mediana Empresa, con el objetivo de fomentar la modernización de la planta productiva e incrementar la oferta exportable, y desarrollar empresas de comercio exterior, independientemente de la estructura de su capital social y de su tamaño.

Por su parte, el sector privado ha realizado también algunos esfuerzos, como el del Sistema Satélite 1 de CANACINTRA, que imparte cursos permanentes de capacitación empresarial.

Productividad

Existe un gran desconocimiento técnico del sector obrero sobre lo que significa e implica realmente el mejoramiento de la productividad en una empresa. Es más, me pregunto si se conoce el significado del concepto productividad.

Al menos pueden distinguirse dos concepciones de la productividad:

- a) La que la entiende como la relación entre cantidad de resultados obtenidos en un proceso o empresa y la cantidad de insumos que se utilizan para obtenerlos y,
- b) la más amplia e integral que la concibe como la mejora continua de todos los procesos de trabajo que tienen lugar en una empresa. Esta segunda concepción permite ubicar con claridad la responsabilidad que tiene cada uno de los miembros de la empresa en su mejoramiento general, financiero, comercial, tecnológico, entre otros.

Es importante, por tanto, que los trabajadores se preparen técnicamente para que comprendan en qué consiste el funcionamiento integral de la empresa donde laboran, para estar en condiciones de diseñar propuestas dirigidas a mejorar sus condiciones de trabajo (salario, prestaciones, capacitación, condiciones de seguridad e higiene, etcétera).

La productividad se relaciona no sólo con la *producción* de riqueza, sino también con su *distribución*, ya que dentro de los factores determinantes de las mejoras de los procesos de trabajo se encuentran la motivación y la capacitación de los trabajadores, cuestiones que conllevan una mejor distribución de la riqueza.

La primera concepción limita la visión de la productividad a la responsabilidad exclusiva del trabajo, analiza y evalúa sólo el desempeño del trabajador; la segunda concepción considera la responsabilidad del trabajador como parte de un *todo* que incluye la responsabilidad de las gerencias o direcciones y del patrón o los socios. Como se sabe, parte importante de la responsabilidad sobre la productividad es de quienes *dirigen* los procesos de trabajo (gerentes, directores) y de quienes determinan la inversión productiva, la innovación tecnológica, la capacitación laboral, etcétera.

Aciertos

- Relevar y asumir institucionalmente el reto de coadyuvar en la formación de los trabajadores.
- Colocar en el centro del problema de la capacitación, el desarrollo de las competencias o destrezas básicas.
- Proponer un planteamiento que pretende ser integral, al menos al nivel de su operación. Al parecer, hoy día se requiere abandonar el enfoque de políticas sectoriales que atienden parcialmente problemas que en la realidad son multideterminados. En este sentido, al proponer la vinculación con otras instituciones, no sólo se evita la duplicidad en la realización de las acciones y tareas para abordar el problema, así como la conocida competencia entre instituciones por la misma clientela, sino que, además, se abren posibilidades de atender el problema de manera más integral.

Riesgos y retos

- Transmitir al adulto capacitando la idea de que la productividad en el trabajo es únicamente su responsabilidad. Como se señaló, el incremento de la productividad en una empresa, es una responsabilidad compartida por los

distintos actores que la componen. De no quedar clara esta idea en el adulto se corre el riesgo de despertarle expectativas que, de no realizarse, lo pueden conducir a la frustración y a que desvalore la importancia de su formación para el empleo.

- Concentrar la formación para el trabajo en las necesidades típicas de las grandes empresas, que en nuestro país son las menos y las que menor apoyo requieren. El reto para México son las empresas de pequeña escala que tienen serias limitaciones para modernizarse y jugar un papel más importante en la economía nacional. Incluso, este tipo de empresas son las que disponen de menores recursos para formar a sus trabajadores. Por otro lado, no debemos olvidarnos del trabajo agrícola, cuya situación es alarmante.

En otro nivel, aunque el énfasis se coloque en el desarrollo de competencias básicas, éste requiere de educadores, o en este caso, capacitadores capaces de promover este tipo de formación. ¿Se cuenta con ellos?, ¿se requiere también formarlos?, ¿quién los va a formar?, ¿puede el INEA coadyuvar en su formación? A mi juicio, el discurso actual de formar competencias básicas, que comparto, es fácil decir, pero muy complejo realizar.

- Por otra parte, pero en relación con lo anterior, en el campo de la educación básica de los adultos, el perfil y condiciones laborales de los educadores han sido tradicionalmente inadecuados para la magnitud y complejidad de la tarea que deben realizar.

En este sentido, considero que en este campo de trabajo educativo, es urgente reconsiderar —o revalorizar, como se ha venido haciendo en la educación básica escolarizada— el papel del educador, y en función de ello, hacer los esfuerzos necesarios para que éste cuente con un perfil y una situación laboral a la altura de la complejidad de su tarea.

- Asimismo, considero que podrían incluirse alternativas de capacitación flexibles que no se limiten a la oferta de cursos de una duración determinada, impartidos por uno o más instructores aún cuando estén incorporadas a la educación básica. Como se sabe, el aprendizaje, la formación en el puesto de trabajo y el aprender en la práctica son métodos alternativos de especialización laboral. ¿Acaso no podemos flexibilizar también los sistemas de certificación, de modo que los conocimientos adquiridos de esa forma puedan ser oficialmente reconocidos?

Creo que otorgar esta clase de reconocimiento a trabajadores puede ser estimulante para continuar su proceso de formación.

- El reto que el INEA ha asumido es grande. El superarlo requerirá no sólo de un importante trabajo de concertación, sino también, talento y creatividad para diseñar soluciones eficaces y viables.

En este sentido, considero que bien valdría la pena analizar con la mayor profundidad posible la experiencia acumulada en México y en otros países en desarrollo y aún de los desarrollados, en materia de formación de trabajadores. Sin duda, a partir de dicho análisis podrá elaborarse una propuesta más enriquecida y adecuada para México.

Elvia Palomera

Secretaria Técnica de la Comisión de Educación del Sector Empresarial.

Agradezco al Instituto Nacional para la Educación de los Adultos, a través de la persona de su director el Ing. Cepeda, la oportunidad de intercambiar y compartir con ustedes algunas opiniones surgidas de la lectura del documento "Capacitación para el trabajo vinculada a la educación básica".

De entrada, quiero felicitar al INEA por lo que me parece es el primer intento serio de entrar en un proceso de *bench-marking* pues, independientemente de lo sano que puede resultar este ejercicio para cualquier Institución, pienso que para el INEA será especialmente enriquecedor. Tener una retrospectiva de lo logrado contra lo propuesto abre posibilidades, amplía horizontes y aumenta metas. Significa entrar en una etapa de maduración y de crecimiento para superar distorsiones y tener la posibilidad de nuevas perspectivas para un replanteamiento de la misión y de los objetivos de la Institución, planteados en función de la tan reiterada demanda actual de calidad.

Ciertamente la calidad es todo un proceso. De aquí que una Institución de calidad debe desarrollar un proceso que busque sistemáticamente su perfeccionamiento en todos sus aspectos o productos. Para el caso, programas, contenidos, materiales, administración, etc., darán como resultado esa calidad; de aquí la importancia de lograr una vinculación más estrecha entre la educación básica de adultos con la capacitación para el trabajo, puesto que es uno de los objetivos del Instituto.

Un buen punto de partida es el mencionado, como parte de la propuesta en el documento: "... el INEA debe diseñar y poner en marcha opciones de educación que permitan a sus usuarios tanto la adquisición de los conocimientos y habilidades correspondientes a la primaria y a la secundaria como las capacidades laborales para desarrollar una actividad productiva".

Entendemos la educación como un proceso de vida, por lo tanto como un proceso permanente de perfeccionamiento del hombre. Perfeccionamiento que como tal, debe ser integral.

La educación para adultos, generalmente se ha entendido como un proceso supletorio respecto a una herramienta concreta que es la lecto-escritura, pero se ha

olvidado en algunas ocasiones la visión integral de lo que representa la adquisición, en edades tempranas o normales, de esta herramienta. Esto supone la posibilidad de aprender, o mejor dicho, de aprender a aprender y aplicar ese aprendizaje. Es decir, el trasladar el modo de conocer, para conocer otras cosas de manera de ir adquiriendo y ampliando conocimientos.

Si entendemos por conocimiento el establecimiento de relaciones, el conocimiento aumenta con el establecimiento de redes de relaciones. Y es precisamente este proceso el que el niño adquiere en la educación básica, a través de los contenidos pedagógicos propios de esta etapa educativa.

Análogamente, es también la posibilidad de este proceso lo que la educación básica debe proporcionar al adulto, pues aunque el desarrollo de la inteligencia es natural y ciertamente el adulto la ha desarrollado, es necesario facilitar y orientar dicho proceso, sobre todo en función de su aplicación.

Esto es importante en función de la vinculación de la educación básica con la capacitación para el trabajo pues implica, por un lado, tener las herramientas necesarias y por el otro el conocimiento de cómo aplicarlas.

De acuerdo con esto, la educación básica que el INEA proporcione tenderá a dotar a los adultos de las herramientas que les faltan en relación a conocimientos y lo que esto implica pero sobre todo, deberá fomentarles la "costumbre" de poner en práctica ciertas habilidades del pensamiento, que les permitan desarrollar a su vez una serie de destrezas necesarias para el trabajo al cual se enfrentan.

Lo anterior facilitaría la vinculación entre la educación básica y la capacitación para el trabajo, pues aunque ciertamente no sería una capacitación específica para desempeñar un trabajo, si proporcionaría una educación o formación para el trabajo. Esto significa el cambio indispensable de actitudes y conductas que posibilitan la capacitación.

Es necesario tener presente que México necesita un cambio radical en la cultura del trabajo. Esto nos lleva a la consideración de que la capacitación necesariamente tiene que entenderse como algo que va más allá de sólo enseñar el manejo de materiales, herramientas o procesos; se trata de transmitir nuevos conocimientos que deberán ir acompañados de nuevas actitudes y conductas que permitan comprender

nuevas formas de organización, lo que implica nuevas formas de participación en la división de trabajo que permitan incrementar la eficiencia, la productividad, y que otorguen a los productos mayor calidad y por lo tanto competitividad.

Así la capacitación es un aspecto de la educación que posibilita a quien se capacita, ser más apto para desempeñar una función, ser más hábil para realizar algo.

Ciertamente, lo anterior implica una serie de cambios al interior de la organización y administración del INEA que excederían a los objetivos de esta reunión. Pero desde luego, sería un alivio para el gran rezago educativo del país, la implementación de un sistema de educación para adultos que efectivamente los vincule con el mundo del trabajo.

Por otro lado, efectivamente existen otras instancias que podrían complementar este trabajo. Para esto es necesario unir esfuerzos, experiencias, recursos humanos y financieros y, sobre todo, tener visión de largo plazo. Es imperativo que la educación del país tenga visión de continuidad, pues de lo contrario los resultados seguirán siendo negativos y el costo a futuro, muy alto.

Es decir, un sistema para adultos con planes, programas y materiales que satisficieran las necesidades intelectivas y pedagógicas de los mismos pues pensamos que éstas son las principales causas de deserción en los estudios de los adultos, los contenidos pedagógicos no responden a sus necesidades o a sus expectativas lo que les produce desánimo, cuando no aburrimiento.

Insistimos en que es necesario un trabajo de creatividad organizativa y administrativa y, desde luego una visión más "globalizada", pues hoy se tiene que lograr la más intensa participación de quienes actúan en la producción, se tiene que trabajar mejor. Es más una actitud mental: hacer las cosas creativa y sistemáticamente, económicamente y con gran atención a los detalles, de manera que el resultado siempre sea mejor.

La calidad, la productividad y la competitividad no se logran solamente trabajando más horas, los mexicanos tenemos que planteamos el problema real de la necesidad de establecer nuevos procesos educativos propios de la sociedad contemporánea.

Tenemos que asumir que las instituciones que forman a las personas para su incorporación en el aparato productivo, tienen que poner nuevas bases, que son fundamentales para modificar y enriquecer los valores, las costumbres y las actitudes, que son sustento fundamental de las nuevas capacidades que la producción contemporánea requiere, basadas en nuevos y cada vez más complicados conocimientos.

En este competido y competitivo mundo actual, es absolutamente importante tener una actitud de búsqueda de mejoría permanente.

María de Ibarrola

Directora General de la Fundación SNTE para la Cultura del Maestro Mexicano

1. Los contenidos de la educación básica vinculada a la capacitación para el trabajo:

- No pueden basarse sobre los mismos esquemas organizativos, curriculares y pedagógicos de la educación básica de niños.
- Deben ser diferenciados por edades, ocupaciones, intereses y regiones.
- Deben ser relevantes y para ello, tener una articulación inmediata con los procesos de vida del adulto, tales como problemas cotidianos, necesidades mediatas e inmediatas, por ejemplo, solución de trámites.
- Considerar que los adultos no necesariamente solicitan lo que imaginan los educadores como propio de la región, sino muchas veces lo que se requiere para migrar o hacer cosas diferentes incluyendo arte, deporte, etcétera.
- Tener presente, sobre todo al inicio de la alfabetización, que el significado de los contenidos debe estar más en el texto que en palabras aisladas.

2. En la política inmediata no se perfila la atención prioritaria a grupos con problemas graves de incorporación al trabajo, como son los desempleados, las mujeres y los jóvenes. De ahí la importancia de un replanteamiento en la función social e institucional del INEA.

3. El INEA debe pensar realmente cómo debe ser hoy la educación de los adultos.

4. En el documento se encuentra una propuesta pedagógica para incorporar la capacitación para el trabajo en la educación básica de adultos pero falta una propuesta institucional.

Es indispensable prever qué definición institucional, qué políticas y qué recursos financieros, organizativos y humanos se dedicarían a los programas; de lo contrario se corre el riesgo de caer en graves simulaciones y de anticipar objetivos que provocarán automáticamente evaluaciones negativas y resultados no logrados.

El INEA debe revisar sus principios como institución educativa: el autodidactismo que no puede funcionar para quien inicia un aprendizaje y la solidaridad social que no ha sido suficiente, no se puede depender de ella para los programas del Instituto.

5. El INEA debe ser un Instituto de educación continua donde no necesariamente el adulto tenga que empezar por la alfabetización, cuando lo que quiere es aprender un oficio o conocer algún aspecto de la cultura. Se trata de dar al adulto una oportunidad de desarrollo personal.

6. Se debe tener prevista la acreditación, según el artículo 45 de la nueva Ley General de Educación.

7. El INEA debe tener en cuenta la vinculación con maestros de tiempo completo de primaria y secundaria, que puedan dedicar parte de su tiempo a la atención de los adultos que necesitan servicios educativos en la comunidad.

8. Se deben aprovechar en la capacitación para el trabajo dentro de la educación de los adultos, medios como la televisión.

9. Es preciso dar el tiempo necesario para el proceso educativo de los adultos. No es acertado marcar tiempos irreales.

Jean Pierre Vielle

Investigador de la Universidad La Salle, Morelos

Los postulados teóricos y la propuesta de una nueva estrategia de educación de adultos que descansa en la capacitación para el trabajo, sintetizados a continuación, han sido sostenidos por el autor de este comentario, desde el Primer Encuentro Mexicano Sobre Educación No Formal dirigido por él en 1975. Estos postulados pudieron ser llevados a la práctica posteriormente, durante su participación en el programa de capacitación del INEA, en la Subdirección de Planeación y Desarrollo y más específicamente, en el Programa de Proyectos Integrales, a mediados de los años ochenta. Por último, fueron sistematizados, en 1989-1990, durante su estancia en el CREFAL (véase bibliografía al final de esta intervención).

Sin embargo, *stricto sensu*, el contenido de la propuesta no es personal. Es quizá, el fruto de una lenta interiorización propia de muchas ideas que pertenecen, en definitiva, a los promotores pioneros quienes, desde hace más de veinticinco años, en América Latina, intentaron hacer "otra educación de adultos" en muchísimos proyectos de campo. Esta última que, de llamarse "no formal" en los años setenta, pasó a ser "participativa" en la misma década, "popular" en los ochenta y queda quizás ahora, en espera de una mejor definición.

1. El trabajador del sector informal como sujeto de la educación de adultos

PARA PODER ENTENDER EL LUGAR DE LA CAPACITACIÓN EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS NO SE PUEDE TOMAR COMO PUNTO DE PARTIDA LA EXISTENCIA DE UN "ANALFABETA" O DE UN "REZAGADO" QUIEN NECESITA ADEMÁS, LA CAPACITACIÓN ES NECESARIO REDEFINIR EL SUJETO DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.

Es necesario, en primer lugar, redefinir al sujeto de la educación de adultos en la perspectiva del trabajo. En esta perspectiva el sujeto de la educación de adultos deja de ser el "iletrado", el "analfabeta" o el "rezagado" y no se confunde tampoco con el "marginado" o el "pobre".

Si se pregunta uno ¿en qué actividades están ocupados los "iletrados", los "analfabetas", los "rezagados", los "marginados" o los "pobres"? la respuesta es

invariablemente que ellos laboran, en su inmensa mayoría, en actividades económicas consideradas como del sector informal. Estas actividades son precisamente su propia respuesta emprendedora, autónoma, libre y respetable, ante una situación asumida más no aceptada de desocupación, de marginación y de pobreza, producto estructural e injusto de la inequidad imperante en nuestras sociedades.

La diversidad de actividades realizadas por todos ellos en el sector informal, es la que hace obsoleta la idea misma de una masa indiferenciada de población-sujeto de la educación de adultos. En la perspectiva del trabajo, el sujeto de la educación de adultos no es "el sector informal". Es una multiplicidad de sujetos con características específicas y diferenciadas. Es en definitiva, *esta* comunidad del Sauce, involucrada en un proyecto de reforestación; *esta* microempresa de "Tornillos Finos" para exportación; *este* taller de carpintería de Don Pepe; *esta* barriada de Pozo Hondo que quiere instalar su servicio de agua (con Solidaridad, obviamente).

En todo caso, el sujeto privilegiado de la educación de adultos vinculada al trabajo en el sector informal es casi siempre un sujeto colectivo; es un grupo involucrado, *a la vez* en la realización de un proyecto económico autónomo, en su "apropiación" y en su propio "constituirse como sujeto social".

2. La capacitación como punto de partida, eje y sustento de la educación de adultos

LA CAPACITACIÓN NO ES UN COMPLEMENTO DE FORMACIÓN, MEDIANTE EL CUAL EL ADULTO ALFABETIZADO O HABIENDO CURSADO LA EDUCACIÓN BÁSICA ENCUENTRE UN TERRENO DE APLICACIÓN DE SUS NUEVAS HABILIDADES INTELECTUALES.

Las necesidades educativas de los trabajadores del sector informal, se derivan del trabajo específico que ellos desempeñan y ellas toman sentido tan sólo en función de la actividad desempeñada.

La educación de adultos vinculada al trabajo en el sector informal *es ante todo capacitación*, en el sentido más amplio de "habilitación de la persona en y para el trabajo".

Los trabajadores del sector informal, para mejorar la calidad de los servicios por ellos proporcionados (lavacoches, jardinería) necesitan de capacitación. Los emprendedores del pequeño taller industrial o de maquila necesitan de la capacitación para incrementar su productividad, y/o para la organización y la administración de su negocio o proyecto.

La capacitación, bajo todas sus formas y modalidades es una necesidad primaria ineludible para la sobrevivencia y la superación de los trabajadores informales *en sus actividades* y no para que ellos se incorporen con mayor facilidad al sector formal de la economía.

Precisamente porque se dan cuenta de su necesidad de capacitación para el trabajo, los trabajadores del sector informal llegan rápidamente a admitir como un *paso previo indispensable*, la necesidad de adquirir algunas "destrezas culturales básicas" (leer, escribir, contar) que le darán acceso a esta capacitación laboral.

En este sentido la necesidad de capacitación es el primer motor *a priori*, motivante y movilizador, de la educación de adultos. Y no como se piensa a menudo, su complemento *a posteriori*.

Es más, en nuestras sociedades, en defecto ya de revoluciones socio-políticas en cuyo contexto la movilización social para realizar la alfabetización y la educación básica de adultos tenía un matiz político claro, el único incentivo claro y poderoso que nos queda para movilizar a los adultos y convencerlos de volver a incorporarse en un esfuerzo educativo renovado, es el trabajo y la necesidad de capacitarse para el trabajo.

3. La temática de la capacitación como sustancia de la educación de adultos

LA CAPACITACIÓN DE LOS ADULTOS PARA EL TRABAJO NO SE TIENE QUE IMPARTIR MEDIANTE LA TRANSMISIÓN DE UN CURRÍCULUM ESPECÍFICO DISTINTO A SU VEZ, DEL DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS.

En la perspectiva de la educación de los adultos para el trabajo en el sector informal, los "contenidos" o si se quiere mejor, la "temática" de la capacitación, específica en cada caso, se convierte en el sustrato en el cual y sobre el cual se logra construir, en

cada proyecto específico, el currículum relevante de la "alfabetización" y de la "educación básica" de los adultos involucrados en *este proyecto*.

Esto quiere decir que no puede haber un "currículum único y uniforme" de capacitación para el trabajo, ni siquiera a nivel de la "adquisición de las destrezas culturales básicas" entendida a su vez como "capacitación básica para el aprendizaje".

Indiscutiblemente, el saber leer, contar y escribir capacita para la realización de todo tipo de procesos de aprendizaje. En este sentido, la lectura, la escritura y los rudimentos de la matemática, son ante todo áreas de desarrollo de habilidades mentales, o de "destrezas culturales básicas", con el significado que le dio a este concepto Gabriel Cámara.

La educación de adultos llega a ser "educación fundamental" precisamente cuando dota al sujeto del instrumental más básico del aprendizaje (lectura, escritura, matemáticas) y cuando desarrolla en él las habilidades necesarias para la realización de un proceso permanente de aprendizaje.

Es importante percatarse de que la "capacitación para el aprendizaje" no resulta tan solo de la adquisición de contenidos o de conocimientos (información) sino que se deriva sobre todo del desarrollo y de la adquisición (formación) de las habilidades básicas para el aprendizaje permanente. En definitiva, lo importante no es el tema sino el proceso.

Sin embargo, el postulado esencial de la educación básica de adultos repensada en función de la capacitación para el trabajo es que, para dar sentido a la "capacitación para el aprendizaje" es esencial utilizar la "problemática", la "temática" y por ende, los "contenidos" inmediatos de la "capacitación para el trabajo".

Esto quiere decir, por ejemplo, utilizar un universo vocabular *ad hoc*, sacado de las palabras esenciales del lenguaje de "corte-confección" para "alfabetizar" a un grupo de mujeres-trabajadoras involucradas en un proyecto de desarrollo en un taller de costura, o centrar el aprendizaje de las cuatro operaciones básicas en torno al "uso de la cinta métrica" en un taller de carpintería y olvidarse de la "pala" para concentrarse en la "pila" para iniciar el trabajo de lectura y de lavandería con un grupo de "empleadas domésticas".

¡Ni hablar! En la perspectiva de la capacitación para el trabajo, no puede haber "contenidos" predeterminados de educación básica de adultos. Estos contenidos, siempre específicos y acordes con las modalidades de ocupación de los educandos se tienen que "elaborar sobre la marcha" por parte de los mismos promotores-capacitadores quienes, además de su labor de asesores del desarrollo, tienen que cumplir con funciones de educadores y por ende, de planeación de experiencias de aprendizaje y de diseño curricular.

Los tres principios anteriores son precisamente, los que sustentaban a los Proyectos Integrales del Programa de Capacitación del INEA en 1983-1985.

Estos proyectos fueron importantes, no porque pretendían lograr el "desarrollo integral" en las comunidades, sino porque pretendieron experimentar estrategias, métodos y procedimientos muy concretos, para "integrar a la educación de adultos con y en la capacitación en el trabajo".

Las experiencias valiosísimas logradas se perdieron, como otras muchas ilusiones, con la desaparición del archivo de los proyectos (unos ochenta documentos) en la sacudida moral y física que sufrió la Institución en septiembre 1985.

Quizá por una extraña premonición tuve la precaución de mandar, en julio del mismo año, una copia de este archivo al CREFAL, donde quedó sistematizado. (Resúmenes Analíticos, IASPE, REDALF-CREFAL. Boletines 1 a 5 1985-1990). A nadie se le ocurrió aparentemente, consultar estas fuentes.

En consecuencia de esta experimentación en proyectos de campo realizada entonces por el INEA, se demostraba que la educación de adultos, repensada como "capacitación para el trabajo en el sector informal", necesitaba de estrategias relevantes, diferenciadas, descentralizadas, no-formales, vivenciales, aprovechadoras de recursos locales, interinstitucionales, participativas y que debían tender a asegurar la auto-gestión de los programas y la auto-determinación de los grupos involucrados.

Para un análisis exhaustivo de estas estrategias y de su operación, remitimos el lector a la siguiente bibliografía:

Memoria del Primer Seminario Internacional sobre Educación No Formal en el Medio Rural, Ed. Instituto Mexicano del Desarrollo, IMED, A.C., México, D.F. 1975.

Vielle J. P. y Espinoza I, "Introducción al Seminario y al Debate" en *Memoria del Seminario Internacional de Educación No Formal en el Medio Rural*, pp. 1-21, Ed. Instituto Mexicano del Desarrollo, IMED, A.C., México, 1975.

Vielle J. P. y Salinas B., "Bases para un Programa Indicativo de Investigación sobre la Educación no Formal", *Memoria del Seminario Internacional de Educación No Formal en el Medio Rural*, 15 pp., Ed. Instituto Mexicano del Desarrollo, IMED, A.C., México, 1975.

"Sistemas No Formales de Capacitación para el Establecimiento de Empresas Rurales", *Revista ARMO, Pedagogía para el Adiestramiento*. Vol. V. N° 20. pp. 1732, México, jul - sep, 1975.

"Educación No Formal, Capacitación para el Trabajo e Innovación Tecnológica en el Medio Rural", *Revista Comercio Exterior*, Vol. 27 N° 12, pp. 1527-1531, México, dic. 1977.

"Educación No Formal, Capacitación e Innovación Tecnológica en el Medio Rural", *Deslinde* N° 93, en Cuadernos de Cultura Política Universitaria del CESU, de la UNAM, México, sept. 1977.

Investigación Participativa para la Planeación de la Educación de Adultos, Col. "Temas de Educación de adultos", Serie Educación de Adultos, N° 10, CENAPRO, A.C. México, 1970.

"Nuevos Sistemas para la Educación de los Adultos", CEE, Col. Antologías N° 2 1, Ed. *Red de Información Educativa*, RIE. México D.F. 1980 (Editor).

Vielle J. R, Arredondo, V., "Educación de Adultos para la Modernización del Sector Informal" Cap. VIII. pp. 141-161, "Modernidad Educativa y Desafíos Tecnológicos" coordinado por J.A. Pescador y editado por el CEN del PRI en la colección de libros *Ensayos sobre la Modernidad Nacional*. Edit. Diana. México, D.F. 1989, ISBN 968-13.

"Educación y Trabajo: Apuntes para un Marco Conceptual", *Revista Interamericana de Educación de Adultos del Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización Funcional para América Latina*, CREFAL, Vol. 12, N° 1; pp. 97-116 Pátzcuaro Michoacán, 1989.

"Notas para la fundamentación del Proyecto Multinacional de Educación para el Trabajo de la OEA", *Revista Interamericana de Educación de Adultos del Centro Regional de Educación de Adultos y Alfabetización Funcional para América Latina*, CREFAL. Vol.13, N° 2, pp. 69-83, Pátzcuaro, Michoacán. 1990.

Vielle, J.P., Rivera, C. B. Coordinadores. "Experiencias de Promoción y Apoyo a las Microempresas en el Sector Informal Urbano y Rural" Vol. I. *'Memoria'* y Vol. II *'Ponencias'*, Ed. OEA y CREFAL Pátzcuaro, Michoacán, 1990.

Vielle, J. P. y Rivera, C. B. Coordinadores, "Curso-Taller: Diseño de Proyectos de Educación y Trabajo en el Marco de la Problemática de América Latina" Vol. I *Lecturas*, Vol. II *Guía Metodológica*, Vol. III *Evaluación de Propuestas*, Vol. IV *Juego de Negociación* y Vol. V *Memoria*. Ed. OEA y CREFAL. Pátzcuaro, Michoacán, 1990 (Anexo: "Bibliografía Selecta y Comentada sobre Educación de Adultos y Trabajo Productivo", 17. pp).

Vielle, J. R y Rivera, C. B. Coordinadores, "Seminario-Taller sobre Programas de Educación de Adultos en América Latina" Vol. I *Memoria* y Vol. II *Informes Nacionales*, Ed. OEA y CREFAL, Pátzcuaro, Michoacán, 1990.

"Desarrollo, Recuperación y Difusión de la Cultura Autónoma", *Memoria del Foro de Consulta Popular para la Planeación Democrática del Sector Educativo: Educación de Adultos*, Ed. IEPES 4 pp. México, 1983.

"Estrategias de Capacitación para el Trabajo en el Medio Popular Urbano", *Consultores en Planificación y Desarrollo A. C. COPLADE*, Ed. Programa de Capacitación para el Trabajo de INEA, México, 1984. (Editor).

"Hacia una Estrategia de Capacitación de los Adultos en el Sector Marginal Urbano" en *Revista de Educación de Adultos*. "Capacitación para el Trabajo" del INEA. Vol. 3 N° 3, pp. 6-21, México, jul-sep. 1985.

"El Rescate del Añil". Folleto Textos N' 6 Suplemento de *PALABRA*, Organo Interno de Difusión del INEA, México, Enero de 1984. (En colaboración con O. Angeles.).

"Rescate del Añil: un Proyecto de Capacitación Integral para el Desarrollo", Col. "Documentos de Trabajo" N° 2 del Programa de *Capacitación para el Trabajo del INEA*, México, 1983.

"Decisiones para la Planeación en un Programa de Desarrollo Educativo: Montaña de Guerrero", *Cuaderno N° 6 del Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina*, CREFAL, Pátzcuaro, México, 1986.

Archivo de "Proyectos Integrales para el Desarrollo Rural" (*78 Informes y Documentos de Sistematización*), Dirección de Capacitación para el Trabajo del Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (INEA), 1984 (Destruído en el temblor de 1985). Duplicado de este archivo en la Biblioteca del Centro Regional de Educación Fundamental para América Latina. CREFAL. Pátzcuaro, Michoacán, México 1985.

Este libro se terminó de imprimir el 17 de enero de 1995 en los talleres de IMPRESIONES SERFLO S.A. de C.V., Batalla de Loma alta 1570 Col. Leyes de Reforma el tiraje fué de 3000 ejemplares. Formación y cuidado de Impresión: Olivia Rojo B. TECNICA MIXTA DISEÑO

