

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

# Capacitar para intervenir: la experiencia del INCA Rural en México\*

Jorge Rubén AFARIAN\*\*

---

**RESUMEN:** Este artículo tiene por objetivo estudiar las formas de capacitación y participación de las personas trabajadoras para el cuidado de la salud y el ambiente, a partir de la experiencia laboral y sindical del Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural), dependiente del Estado mexicano. Indaga las concepciones sobre la capacitación por parte del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural (STINCA), el que, además de defender los intereses de sus trabajadores, tiene por objetivo la formación de productores rurales, con el fin de mejorar su capacidad de intervención en el proceso de trabajo. La experiencia del INCA Rural constituye un claro ejemplo de la vinculación entre la formación de las personas trabajadoras en condiciones de trabajo, salud y ambiente y la gestión y la participación en el entorno laboral.

*Palabras clave:* Capacitación, intervención, sindicato, INCA Rural, México.

**SUMARIO:** 1. Fundamentación y marco teórico. 2. Estrategia metodológica. 3. El FAT y la formación. 4. El INCA Rural, el STINCA y la capacitación. 4.1. El INCA Rural y el STINCA. 4.2. La capacitación y la metodología del trabajo-aprendizaje. 4.3. Los referentes del STINCA. 5. Una experiencia: *Sin Maíz No Hay País*. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

---

\* Esta investigación fue financiada por una beca posdoctoral de la Universidad Nacional Autónoma de México. Agradezco los comentarios y sugerencias de las personas evaluadoras de esta contribución y a los entrevistados y entrevistadas para la investigación que derivó en este artículo.

\*\* Doctor en Derecho del Trabajo, Universidad de Buenos Aires (Argentina); Profesor de grado y posgrado, Universidad de Buenos Aires (Argentina) y Universidad Nacional Autónoma de México; Investigador Posdoctoral en el Programa de Becas Posdoctorales, Universidad Nacional Autónoma de México; Becario, Instituto de Investigaciones Jurídicas (México), asesorado por el Dr. Enrique Mauricio Padrón Innamorato.



## Training to Intervene: the Experience of INCA Rural in México

---

**ABSTRACT:** This article aims to examine the forms of training and participation of workers in relation to the protection of health and the environment, based on the labour and trade union experience of the Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural (INCA Rural), a State-dependent institution in Mexico. It explores the conceptions of training held by the INCA Rural Workers' Union (STINCA), which, in addition to defending the interests of its members, seeks to promote the education of rural producers in order to enhance their capacity to intervene in the labour process. The experience of INCA Rural constitutes a clear example of the linkage between workers' training in working conditions, health and the environment and their participation and involvement in workplace management.

*Key Words:* Training, intervention, union, INCA Rural, Mexico.

## 1. Fundamentación y marco teórico

Este artículo tiene por objetivo profundizar en el estudio de la capacitación y la participación de las personas trabajadoras en el proceso de trabajo. La propuesta adopta un abordaje jurídico-cualitativo, a partir de entrevistas semiestructuradas con actores clave del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) y del Sindicato de Trabajadores del INCA Rural (STINCA). El análisis de las formas de capacitación rural y sindical de las personas trabajadoras da cuenta de la importancia global y local de estas prácticas, por lo que es necesario conocer y comprender sus características y dinámicas a partir de un caso en concreto.

El caso de estudio que adoptaré será la experiencia del STINCA, formado en el año 1983 en el marco del INCA Rural. El STINCA posee una estrecha relación, desde su formación, con el FAT, de larga trayectoria en temáticas de formación y capacitación con el fin de estimular una mayor autonomía profesional y funcional de la clase trabajadora. El abordaje de esta experiencia, a su vez, tendrá por finalidad el estudio de la noción de “ciudadanía laboral”. El análisis de dichas nociones se verá robustecido a través del examen de una experiencia que involucra derechos laborales y sociales de importancia.

Si bien han existido antecedentes de estudios académicos sobre la capacitación sindical en las condiciones de trabajo y derechos fundamentales hacia las personas trabajadoras como sujetos activos en la transformación del proceso de trabajo, no se hallan trabajos sobre el caso específico del INCA Rural y, menos aún, desde la perspectiva de los trabajadores en su doble rol de capacitadores y sindicalistas<sup>1</sup>.

A este respecto, el concepto de ciudadanía laboral implica la posibilidad y responsabilidad de participar activamente y en condiciones de igualdad en la deliberación colectiva sobre los bienes comunes y en la construcción de la sociedad<sup>2</sup>. En este aspecto, los sindicatos también participan en espacios

---

<sup>1</sup> Cfr. L. MERTENS, M. FALCÓN, *Salud y seguridad en el trabajo y el papel de la formación en México (con referencia a la industria azucarera)*, CEPAL, 2004; H. NIETO ET AL., *Formación de dirigentes gremiales médicos de la ciudad de Buenos Aires en condiciones y medio ambiente de trabajo*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 2008, n. 213; D. COBOS SANCHIZ, [Una experiencia piloto de formación a distancia para delegados de prevención de riesgos laborales](#), en *Salud de los Trabajadores*, 2010, n. 2; J.J. TORRES GORDILLO, V.H. PERERA RODRÍGUEZ, D. COBOS SANCHIZ, [Investigación evaluativa de la formación online en prevención de riesgos laborales y medio ambiente: un análisis cualitativo de los programas impartidos por la Fundación ISTAS](#), en *Revista de Investigación Educativa*, 2014, n. 1; F. VOCOS, *La iniciativa de parques ladrilleros de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA)*, en [Boletín del Grupo de Trabajo El Futuro del Trabajo y Cuidado de la Casa Común](#), 2021, n. 3.

<sup>2</sup> Cfr. S. GARCÍA, S. LUKES (comps.), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Siglo

de debate sobre el proceso de trabajo y las formas de intervenir en él, tanto a nivel nacional como internacional<sup>3</sup>. Para lograr la participación y discusión es necesario recurrir a la capacitación, mediante la promoción de actitudes y aptitudes de responsabilidad y participación trabajadora y ciudadana<sup>4</sup>.

De acuerdo con calificada doctrina,

tanto la formación como la educación persiguen, al mismo tiempo, tanto el desarrollo de la persona en la faceta personal (aprender a ser), civil (aprender a vivir) o cultural (aprender a conocer), como en su vertiente profesional o socio-laboral (aprender a saber)<sup>5</sup>.

Es decir, la educación debe ser entendida en su amplitud, como un elemento que debe acompañar a la persona durante su vida, tanto laboral como social. La capacitación, de acuerdo con esta tesis, forma parte de una tendencia a ampliar las zonas de interés de los trabajadores que podrían valerse de su colaboración.

La capacitación, entonces, es una veta pedagógica para lograr la extensión de la ciudadanía laboral, tomando a las personas trabajadoras como eje analítico. Sumado a ello, será interesante para este trabajo analizar cómo impactan las instancias de capacitación hacia el interior de las asociaciones sindicales, y cómo a partir de ellas se adoptan estrategias de transformación del proceso de trabajo. En este aspecto, este estilo de participación busca exaltar la labor sindical para generar instancias de intercambio político y laboral, cuyo objetivo es una mayor independencia de los trabajadores para alcanzar su autogestión.

En complemento con las nociones de ciudadanía y capacitación, numerosas investigaciones teóricas y empíricas de exponentes de la “medicina social latinoamericana-salud colectiva” pueden dar cuenta de las

---

XXI, 1999; X. DÍAZ, L. GODOY, A. STECHER, *Significado del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*, Centro de Estudios de la Mujer, 2005; M. PADRÓN INNAMORATO, N. D'ANGELO, F. MANCINI, L. GANDINI (coords.), *Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral*, Universidad Nacional Autónoma de México, 2018.

<sup>3</sup> Cfr. J. GOUVERNEUR, N. NETZER, *¡Toma el timón y endereza el rumbo! Sindicatos por una transición justa*, en *La Situación del Mundo, 2014*; C. CARRIZO, *Luchas por la justicia ambiental en Argentina. Agronegocios, ciudadanos, profesionales y sindicatos*, en *RD Uno, 2019, n. 3*; C. ANIGSTEIN, *Transición ambiental y clase trabajadora*, en *Nueva Sociedad, 2023, n. 307*.

<sup>4</sup> Cfr. S.J. RAMÍREZ GUEVARA, M.G. GALINDO MENDOZA, C. CONTRERAS SERVÍN, *Justicia ambiental. Entre la utopía y la realidad social*, en *Culturales, 2015, n. 1*; G.G. GARRIDO ET AL., *Educación Ambiental, un recorrido para la transformación ciudadana*, en *Tekobá*, 2018, n. 4.

<sup>5</sup> Ver O. REQUENA MONTES, *Formación profesional continua y prestación de trabajo: El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*, Tesis Doctoral en Derecho, Universitat de Valencia, 2019, p. 12.

particularidades del tema en estudio. Desde diversas perspectivas, se señala la estrecha relación entre proceso de trabajo y la participación trabajadora, especialmente a partir de la lucha sindical como motorizadora de las demandas por mejoras en las condiciones de trabajo<sup>6</sup>.

Para una importante autora de esta teoría<sup>7</sup>, los avances que pueden lograrse respecto de las condiciones de trabajo dependen directamente de la capacidad de lucha de las personas trabajadoras. Sin embargo, esa capacidad está condicionada por la capacitación y participación efectiva de las personas trabajadoras y de los sindicatos en los espacios de decisión. Esto puede lograrse, por ejemplo, a través de la acción directa, pero también a través de la educación sindical. Parte de la acción sindical incluye la capacidad de intervenir en su trabajo, lo que equivale a asumir la tarea de comprender y desarrollar su proyecto de construir instrumentos para la acción, de producir voluntad, movilización y prácticas de transformación.

## 2. Estrategia metodológica

La estrategia metodológica a la que recurriré en este estudio se nutre de dos tradiciones que permiten dar cuenta de la problemática, tomando en consideración el modelo de propuesta flexible<sup>8</sup>. Ellas son el análisis teórico-normativo y el estudio de caso del STINCA. Estas tradiciones coinciden en proponer la realización de un proceso simultáneo de producción de datos empíricos y de análisis<sup>9</sup>.

La investigación cualitativa se basa en presunciones epistemológicas y ontológicas diferentes de las que componen la investigación cuantitativa. En este sentido, su objetivo es ser contextual y subjetiva, en lugar de generalizada y objetiva. Aquello posee un efecto crucial a lo largo de toda la investigación y define a su vez las estrategias metodológicas a utilizar.

En esta instancia, la reflexión epistemológica posee una importancia trascendental. A diferencia de la epistemología, presupone la continua y

---

<sup>6</sup> Cfr. M. TESTA, *Pensar en salud*, Lugar, 1993; C. MINAYO-GÓMEZ, S.M. DA FONSECA THÉDİM-COSTA, *A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas*, en *Cadernos de Saúde Pública*, 1997, supl. 2; F.A. DE CASTRO LACAZ, *O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde*, *ibidem*, 2007, n. 4; H. WAITZKIN, C. IRIART, A. ESTRADA, S. LAMADRID, *Social Medicine Then and Now: Lessons From Latin America*, en *American Journal of Public Health*, 2001, vol. 91, n. 10.

<sup>7</sup> A.C. LAURELL, *Proceso de trabajo y salud*, en *Cuadernos Políticos*, 1978, n. 17 (extracto).

<sup>8</sup> Ver I. VASILACHIS DE GIALDINO (coord.), *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa, 2006.

<sup>9</sup> *Idem*.

persistente indagación, sin buscar respuestas uniformes y definitivas a los distintos procesos de conocimiento. Ella evidencia las dificultades que atraviesa la persona que busca conocer a lo largo de su indagación. La reflexión epistemológica está ligada al reconocimiento de diversos paradigmas que dan respuesta a los problemas que plantea la epistemología, es decir, para interpretar los diversos fenómenos sociales en un contexto social determinado.

En este sentido, adoptaré el paradigma interpretativo, que busca comprender «el sentido de la acción social en el contexto del mundo de la vida y desde la perspectiva de los participantes»<sup>10</sup>. La investigación cualitativa, en consecuencia, se apoya en el contexto, buscando captar el significado que los actores otorgan a los fenómenos, evitando así adoptar una visión externa de las presuntas «regularidades objetivas»<sup>11</sup>. A su vez, se centra en la comprensión del entorno, en el significado de la palabra y de la acción, todo a través de la óptica específica del sentido del lenguaje.

Se recurre al estudio de caso único con el objeto de profundizar el abordaje y las características propias de cada experiencia en particular<sup>12</sup>. A través del estudio de caso buscaré generar teorizaciones respecto de las percepciones, evaluaciones y representaciones del colectivo estudiado, mediante un método contextualizado y holístico. El cometido del caso de estudio es el análisis pormenorizado de sus características. Por ello, se busca la estricta indagación del caso particular, y no como diferenciación de otros. Si bien resulta pertinente conocer casos similares para destacar la importancia específica del que se estudia, la finalidad concreta del estudio de caso único es el conocimiento exhaustivo del objeto de análisis. En este sentido, el caso del STINCA resulta especialmente relevante debido a su doble carácter sindical y formativo, así como por la escasa literatura existente sobre esta experiencia específica.

Aquí se presentan 14 entrevistas semiestructuradas a referentes históricos, dirigentes sindicales y capacitadores/as vinculados al FAT y al STINCA, por su histórica vinculación mutua, y porque varios referentes del FAT también tuvieron una participación destacada en el STINCA. La selección fue intencional y por criterios de relevancia teórica, priorizando actores con participación directa en experiencias de capacitación rural y sindical entre las décadas de 1980 y 2020, período en que nace, se consolida

---

<sup>10</sup> I. VASILACHIS DE GIALDINO, *Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Centro Editor de América Latina, 1992, p. 22.

<sup>11</sup> *Ibidem*, p. 49.

<sup>12</sup> Cfr. R.E. STAKE, *Investigación con estudio de casos*, Morata, 1998; R.K. YIN, *Case Study Research. Design and Methods*, Sage, 2003; J.W. CRESWELL, *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sage, 2009.

y se desarrolla la metodología de capacitación sustentada por el INCA Rural. La elección también se sustentó en cubrir distintas generaciones de referentes y sindicalistas, cuestión que también da cuenta de una intencionalidad en el desarrollo de la capacitación a lo largo del tiempo. El trabajo de campo se desarrolló entre septiembre de 2024 y diciembre de 2025. La cantidad de entrevistas respondió al criterio de saturación teórica, en tanto el resto de las entrevistas realizadas no aportaron categorías analíticas sustancialmente diferentes.

Para el análisis de los datos se recurrirá a los procedimientos cualitativos estipulados por la “teoría fundamentada”<sup>13</sup>. Esta constituye una metodología de investigación cualitativa que se utiliza para desarrollar teoría, útil para el estudio del comportamiento y de las concepciones humanas y sociales, basada en cómo los individuos interpretan la realidad. El objetivo principal de la teoría fundamentada es la construcción de teorías, pero al mismo tiempo para enfrentar y reinterpretar la teoría con una realidad determinada. La teoría fundamentada facilita el registro e interpretación de las experiencias subjetivas de los individuos en aproximaciones teóricas. Las entrevistas para este artículo fueron transcritas y analizadas mediante codificación temática inspirada en la teoría fundamentada. Se identificaron categorías emergentes vinculadas con ciudadanía laboral, trabajo-aprendizaje, autogestión y capacitación como intervención en el proceso de trabajo.

A partir de los datos obtenidos, realizaré una triangulación<sup>14</sup> entre métodos considerados como complementarios en la investigación de un fenómeno. Esta vertiente implica implementar abordajes metodológicos distintos en una misma investigación. La triangulación de datos implica abordar diferentes estrategias de recolección de datos, con el fin de contrastar un determinado conjunto de observaciones con otros que abordan el mismo fenómeno. La triangulación se realizó mediante el contraste entre entrevistas semiestructuradas, documentos sindicales (declaraciones, manuales y materiales de capacitación del STINCA) y normativa laboral mexicana/bibliografía secundaria sobre capacitación.

---

<sup>13</sup> Cfr. B. GLASER, A. STRAUSS, *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine, 1967; A. STRAUSS, J. CORBIN, *Basics of qualitative research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage, 1991.

<sup>14</sup> Ver T.D. JICK, *Mixing qualitative and quantitative methods. Triangulation in action*, en *Administrative Science Quarterly*, 1979, vol. 24, n. 4.

### 3. El FAT y la formación

El FAT es un movimiento fundado en octubre de 1960 en la Ciudad de México, como parte de un proyecto denominado Movimiento Nacional de Promoción Obrera, asesorado por el Secretariado Social Mexicano y vinculado a la Confederación Latinoamericana de Sindicatos Cristianos<sup>15</sup>. Actualmente, el FAT cuenta en sus filas con sindicatos, asociaciones de la economía social y feministas, cooperativas, comunidades indígenas, entre otros movimientos. Desde su fundación, cinco principios se mantienen como rectores del accionar colectivo del FAT: la libertad sindical, la democracia sindical, la independencia de los partidos políticos, la autonomía del gobierno y de los empleadores y el interés por elevar los niveles de vida material y espiritual de la clase trabajadora.

Los aspectos resaltados son los principios que inspiran la capacitación y formación continua de las personas trabajadoras por parte del FAT. De acuerdo con su sitio oficial<sup>16</sup>,

es una organización nacional de trabajadores y trabajadoras del campo y de la ciudad, plural, democrática y combativa [...]. Practicando la organización, donde los afiliados son los dirigentes, donde las asambleas deciden el rumbo y todos y todas nos apoyamos en la lucha damos vida a una de las organizaciones mexicanas más combativas, solidarias y democráticas [...]. [Buscamos] la autogestión de la clase trabajadora.

El FAT se encuentra agrupado en cooperativas, sindicatos, uniones de colonos, ejidos y centros de capacitación y asesoría. A partir de estos espacios, fomentan «la organización bajo principios democráticos, igualitarios, libertarios y de solidaridad». Para ellos, la educación y la capacitación son fundamentales para lograr que las y los trabajadores «sean protagonistas de su propia historia», y es por ello que cuentan con un programa educativo en derechos laborales, género, negociación colectiva, entre otros. Por ello, brindan asesoría a grupos de trabajadores para el ejercicio y defensa de sus derechos.

Los aspectos señalados se adquieren mediante la capacitación integral

---

<sup>15</sup> Ver A. KARSZENBAUM GRUBOIS, *La tradición social católica en los inicios del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) en el Municipio de León, Guanajuato (1960-1968)*, Promoción de la Cultura y la Educación Superior del Bajío, 2009.

<sup>16</sup> [www.fatmexico.org.mx](http://www.fatmexico.org.mx), sección *¿Qué es el FAT?* Cfr. también E. ROBLES BECERRIL, L. GÓMEZ, J. ROBLES, D. HATHAWAY, *Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta años de lucha libertaria*, El Atajo, 2000; E. QUESNEL, L.A. GÓMEZ, J. ROBLES, *Radiografía mínima del FAT*, en *El Cotidiano*, 2004, n. 128; R. ALEXANDER, *International solidarity in action*, United Electrical, Radio & Machine Workers of América, 2022.

y continua. De acuerdo con las entrevistas que he realizado con actores clave, no puede haber organización libre y democrática sin formación, los trabajadores deben conocer sus derechos laborales y sindicales como estrategia de acción individual y colectiva. Las asesorías son útiles para que los trabajadores y trabajadoras ejerzan sus derechos y puedan asesorar a otros compañeros. La figura del facilitador en las formaciones hace hincapié en un intercambio horizontal de ideas, ya que no se consideran a sí mismos como dirigentes, sino como “referentes”.

De acuerdo con referentes del sindicato,

una característica importante del FAT es la capacidad de influir y desarrollar tendencias hacia la democracia directa, la libertad, la autonomía e independencia en los espacios sindicales en los que se mueve [...]. Es en estos términos que, como organización, se integra al movimiento social y político que avanza en la dirección de construir una sociedad con la participación directa de los trabajadores y la sociedad civil. De un sistema de democracia política y económica que parta desde las organizaciones de base, desde la fábrica, la cooperativa, la organización campesina, la colonia y las organizaciones sociales en general, hasta llegar a las instancias de decisión locales, regionales y nacionales<sup>17</sup>.

En uno de mis intercambios con referentes del FAT<sup>18</sup>, Benedicto, miembro fundador del Frente y activo desde los años setenta, ha expresado que «la libertad sindical, la justicia laboral expedita y la contratación colectiva son otros de los pilares de la organización, a partir de los cuales se plantean las instancias de capacitación y formación sindical». A su vez, Benedicto y los demás referentes del FAT han hecho hincapié en la vinculación con otras organizaciones de trabajadores nacionales (gremios de telefónicos, electricistas, mineros) e internacionales (principalmente Canadá y Estados Unidos) para robustecer esa tarea.

Por otro lado, y sobre el mismo tema, Rosalba, quien es referente regional del FAT en temáticas de ambiente y género, expresó:

para la autogestión de la clase trabajadora es medular la capacitación trabajadora en materia integral, ya que la democratización sindical sólo puede adquirirse mediante la formación para el conocimiento de los derechos que les caben a los trabajadores y trabajadoras. La formación debe ser en sentido integral y servir para el empoderamiento».

---

<sup>17</sup> E. QUESNEL, L.A. GÓMEZ, J. ROBLES, *op. cit.*, p. 77.

<sup>18</sup> Todas las entrevistas de este acápite fueron realizadas entre septiembre y diciembre de 2024.

Además, para Rosalba «no hay razón en lo individual, ya que los derechos no nos han sido regalados y la forma de conseguirlos fue a través de la organización». Por otro lado, Eladio, quien se ha desempeñado como capacitador y formador en materia de cooperativismo y es coordinador nacional del FAT desde hace varios años, expresó que «el FAT destina el 75 por ciento de sus recursos personales y monetarios a la formación de trabajadores, esa es la importancia que la organización le da a la formación sindical».

En palabras de Jorge, quien también ha ejercido como capacitador en el FAT, «la formación sindical volvía a la gente expertos en el tema sindical. Para mí era muy importante la ética en la formación, la que buscaba realizar en base a 5 principios: 1- la democracia directa, 2- la acción directa, llevar a la práctica las decisiones, 3- la solidaridad como criterio de relación, no por conveniencia, 4- la formación constante mediante la discusión y 5- la extensión, es decir, la honestidad dentro y fuera del centro de trabajo». Para Jorge, estos principios buscaban la autogestión y autosuficiencia de los trabajadores mediante la capacitación sindical continua.

Matilde, quien ejerció actividades en autogestión desde los años ochenta, se alió con una pedagoga con experiencia en diálogo con obreros de residuos, con el fin de aprender a «traducir la información a términos didácticos y accesibles hacia los obreros, entre los profesionales y los movimientos sociales y de trabajadores».

Por último, se destaca la intervención de Hilda, también capacitadora y formadora en cuestiones de género, acoso y salud laboral, para quien «la idea de la formación es lograr la independencia de los trabajadores en la negociación y en el quehacer sindical. La formación es crucial para generar cambios dentro del grupo de trabajadores. Para cambiar la forma de ver la vida de las personas, en su vida personal y profesional. Sacarlo de la relación empresa-trabajo, que le puede servir en su entorno y en su día a día. Puede incluirse cualquier tema». De este modo, para Hilda la capacitación continua de los trabajadores debe ser integral, relacionada no solo con las condiciones de trabajo, sino con las condiciones de vida de los trabajadores. Al ser la formación y la capacitación los pilares fundamentales del FAT, el espacio que aquí investigaré implica un proceso social activo de participación trabajadora en la toma de decisiones, pero más aún de intervención en problemáticas diversas, como las condiciones de trabajo y el proceso por el que se lleva a cabo.

## 4. El INCA Rural, el STINCA y la capacitación

### 4.1. El INCA Rural y el STINCA

El Instituto Nacional para el Desarrollo de Capacidades del Sector Rural –conocido como INCA Rural– es un organismo especializado en materia de asistencia técnica y capacitación en el sector rural en el marco de la Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA). El INCA Rural propone alternativas de atención que incorporan acciones para el fortalecimiento de las capacidades humanas en la sociedad rural. Con ello, promueve el desarrollo de métodos de capacitación y formación participativa con un enfoque territorial, partiendo de un diagnóstico preciso en donde la propia sociedad identifica sus oportunidades y define sus prioridades de atención.

Entonces, su misión es desarrollar capacidades de la población rural y de profesionales e instituciones públicas, sociales y privadas, mediante el diseño, impulso y coordinación de estrategias de educación no formal participativas e innovadoras, que contribuyan al fomento del desarrollo de un sector agroalimentario productivo, competitivo, rentable, sustentable y justo, que incida en la seguridad alimentaria del país y la calidad de vida de la población rural<sup>19</sup>.

Los objetivos principales del INCA Rural son la atención de las demandas específicas de los organismos del sector, con base en la identificación de las necesidades y características del ámbito en cuestión. Con base en lo anterior, tiene a su cargo el diseño, la ejecución y la evaluación de estrategias que conjugan diferentes modalidades formativas, con el fin de desarrollar las capacidades de los prestadores de servicios profesionales, organizaciones sociales, empresas y servidores públicos. Por último, su intención es la identificación y concepción de proyectos de desarrollo con el fin de mejorar los procesos productivos, comerciales, organizativos y empresariales.

Por su parte, como parte del INCA Rural, el STINCA se formó en enero de 1983, en el por entonces México D.F. con el propósito de la defensa de los derechos laborales y políticos de sus afiliados. En lo que aquí interesa, el STINCA tiene por fin que la «materia del trabajo sirva al fortalecimiento de los productores y organizaciones campesinas»<sup>20</sup>. Por otro lado, tiene por objetivo la solidaridad y la fraternidad con los movimientos sindicales, campesinos y urbanos que reivindicuen los derechos laborales,

<sup>19</sup> La información se encuentra disponible en <https://www.gob.mx/incarural/que-hacemos>.

<sup>20</sup> Para más contenido, ver la página <https://www.stinca.org/quienes-somos/>.

humanos, políticos y sociales. En tercer lugar, la lucha histórica por la permanencia de la función del INCA Rural, que es la capacitación, organización y asistencia técnica a los productores rurales y las organizaciones campesinas. Por último, la organización resalta su identidad con el FAT, en particular su compromiso con las instancias de capacitación rural.

De acuerdo con su Declaración de Principios, la formación y consolidación del STINCA significa una incorporación activa de los trabajadores del INCA Rural al movimiento general de los trabajadores y de las clases populares del país, por lo que el sindicato ha entendido que la capacitación que llevan a cabo desde el Estado es inseparable de su rol de trabajadores. En este aspecto, el décimo punto de su plan de acción expresa que la lucha de clases constituye el único camino para superar la explotación, coadyuvando a fortalecer la organización y la conciencia de todos los trabajadores asalariados, los campesinos y los sectores populares. Por otro lado, el punto siguiente prioriza la vinculación con organizaciones que compartan la materia de trabajo, desarrollando actividades de organización y capacitación campesina.

El decimosegundo principio es crucial para nuestro tema, porque el STINCA advierte que el trabajo realizado por sus miembros debe ser de utilidad para apoyar y promover la lucha campesina por sus demandas y reforzar sus organizaciones. Entonces, la capacitación es un medio esencial para generar una mayor autonomía e intervención en el proceso de trabajo. En este punto, puede observarse la estrecha relación que el sindicato plantea no solo con sus afiliados, sino también con las personas destinatarias del trabajo del INCA Rural. Es decir, la función del STINCA no es sólo capacitar, sino la posibilidad de que aquella capacitación tenga un impacto en el trabajo<sup>21</sup>.

En los próximos acápites aportaré algunas bases teóricas sobre la capacitación en México. Recurriré, a su vez, a las teorizaciones de los referentes del sindicato en esta materia, para luego centrarnos en las visiones de los trabajadores del INCA Rural sobre ésta. Considero que el aporte teórico de los mismos referentes será esencial para comprender las acciones de los trabajadores y del sindicato en la práctica, y que será un complemento de gran utilidad para las entrevistas que presentaré.

Los aportes, tanto orales como escritos, de los miembros del sindicato

---

<sup>21</sup> A principios de mayo de 2025, la Secretaría de Agricultura resolvió la disolución unilateral del INCA Rural, cuyas funciones pasarían a otra dependencia del Estado. Ello significa la desaparición del STINCA. A la fecha, el INCA Rural continúa en este proceso, pero aún no ha finalizado. Para más información, ver STINCA, [#stincaenlucha](#) [#noalaliquidaciondelincarural](#) [#defendamoselincarural](#), en [www.stinca.org](http://www.stinca.org), 7 mayo 2025.

tuvieron por objetivo el proporcionar un marco de referencia a los servidores públicos relacionados con el sector rural, a los prestadores de servicios profesionales y a los productores rurales sobre los orígenes y la metodología de la capacitación rural. A su vez, tuvieron por fin socializar las acciones de capacitación impulsadas por el Gobierno Federal orientadas a la transferencia de tecnologías en el campo, la adopción de mejores prácticas en los sistemas de producción, el desarrollo de las competencias laborales y la gestión territorial. Esta labor era coherente con los propósitos del FAT, la formación para la autonomía y para la intervención en el trabajo por parte de los productores rurales.

#### 4.2. La capacitación y la metodología del trabajo-aprendizaje

La capacitación constituyó una problemática de interés internacional<sup>22</sup> y especialmente para México, sobre todo desde la Constitución Política, sancionada en 1917 y producto de la Revolución Mexicana. Entre sus numerosas alusiones a la capacitación rural, el art. 27.XX establece:

el Estado promoverá las condiciones para el desarrollo rural, cultural, económico y de salud, con el propósito de generar empleo y garantizar a la población campesina su bienestar y su participación e incorporación en el desarrollo nacional, fomentará la actividad agropecuaria y forestal [...] con obras de infraestructura, insumos, créditos, servicios de capacitación, investigación, innovación, conservación de la agrobiodiversidad y asistencia técnica, fortaleciendo las instituciones públicas nacionales. Asimismo, expedirá la legislación reglamentaria para planear, organizar y monitorear la producción agropecuaria, su industrialización y comercialización, considerándolas de interés público.

Por otro lado, el art. 123.XIII expresa que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. En el mismo artículo, el apartado XXXI determina que la aplicación de las leyes del trabajo corresponde a las autoridades de las entidades federativas, de sus respectivas jurisdicciones, pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales en los asuntos relativos a «Obligaciones de los patrones en materia de capacitación y adiestramiento de sus trabajadores».

---

<sup>22</sup> Sobre el interés internacional en la temática, es especialmente interesante el Convenio OIT n. 184 de 2001, *Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura*, que se refiere a la formación y capacitación en materia rural. Este convenio no fue ratificado por México.

Por su parte, en el derecho sustantivo, La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su art. 2, considera como parte del trabajo digno aquél en «el que [...] se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos». Esta definición se complementa con el siguiente artículo, que declaró de interés social el «promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental» (art. 3).

La LFT dedicó un capítulo entero a la productividad, la formación y la capacitación de los trabajadores, tanto como derechos de estos últimos, como de obligación de los empleadores. En este último sentido, deben proporcionar a todos los trabajadores y éstos recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que les permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores (art. 153-A).

El objeto del adiestramiento será actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de los trabajadores y proporcionarles información para que puedan aplicar en sus actividades las nuevas tecnologías, informar a los trabajadores sobre los riesgos y peligros a que están expuestos durante el desempeño de sus labores, así como las disposiciones en materia de seguridad, salud y ambiente de trabajo para prevenir riesgos. A su vez, la capacitación debe ser útil para incrementar la productividad y mejorar el nivel educativo, la competencia laboral y las habilidades de los trabajadores, lo que resalta su carácter social e interés estatal (art. 153-C).

De acuerdo con calificada doctrina<sup>23</sup>, la capacitación está dirigida al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, con el objetivo de perfeccionar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo. Por ello, el fin principal es el cambio en los procesos de la organización del trabajo, con el propósito de optimizar la producción.

A su vez, «una fuerza laboral bien capacitada es clave para proporcionar a las empresas nacionales una ventaja competitiva, y a los trabajadores un mayor nivel de habilidades para adaptarse a los acelerados cambios del mercado»<sup>24</sup>. Sin embargo, las capacidades no son solo mecanismos de adaptación al mercado laboral, sino que también implican

---

<sup>23</sup> Ver C. REYNOSO CASTILLO, *Notas sobre la capacitación en México*, en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 2007, n. 5.

<sup>24</sup> *Ibidem*, p. 189.

una herramienta para el ascenso profesional del trabajador, una forma de conocimiento que puede influir en el propio proceso de trabajo e incluso modificarlo, y eso más allá de las exigencias económicas.

Desde una perspectiva analítica centrada en las clases de capacitación, se ha explicado que la capacitación rural «se concibe dentro del conjunto de actividades conocidas como desarrollo de la comunidad, extensionismo agrícola, desarrollo integral comunitario y capacitación campesina»<sup>25</sup>. Lo particular de esta capacitación es que está concentrada en la comunidad, quizá más que otras clases que menciona la autora, como la capacitación del sector público, el industrial o el sindical.

Sin embargo, advierte que es necesario partir de categorías analíticas situadas, para que la capacitación no sea una mera descripción del fenómeno y demuestre las imbricaciones entre ésta y los problemas sociales, económicos, culturales y políticos de las poblaciones en donde se imparte. Es por ello que será de gran interés la exploración y análisis de un caso particular como en INCA Rural, con sus motivaciones y metodologías específicas.

En algunas obras sobre las enseñanzas de Paulo Freire<sup>26</sup>, los autores consideran a la capacitación como una forma de pedagogía emancipadora, en la que el contexto inmediato y la realidad del trabajo constituyen la fuente fundamental de los contenidos de aprendizaje, pero en el que hay que superar el ámbito de la práctica con el fin de apropiarse de otros conocimientos necesarios para transformar la realidad.

La capacitación, entendida como forma de educación, otorga la posibilidad de aplicación del método sobre “trabajo-aprendizaje”, columna vertebral de la metodología propuesta por el INCA Rural y llevada a cabo por los trabajadores del STINCA. Numerosos trabajos han exaltado la importancia del INCA Rural como capacitador y han resaltado su labor metodológica, pero no han realizado un análisis de las concepciones de sus miembros<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> M. PINEDO GUERRA, *Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes*, en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 1990, n. 2, p. 118.

<sup>26</sup> Ver F. GARIBAY, M. SÉGUIER (coords.), *Pedagogía y prácticas emancipadoras. Actualidades de Paulo Freire*, IPN, UNESCO, UADY, 2012.

<sup>27</sup> Cfr. F. KORSTANJE, *Planeación participativa: herramientas para el desarrollo local en comunidades rurales*, en *Estudios Agrarios*, 2010, n. 42; S. GÓMEZ, L. LOBO, D. STERNAD, *Formación de Líderes Rurales. Fortaleciendo Capacidades en América Latina y el Caribe*, FAO, 2012; J.D. SIMÓN, *Desarrollar proyectos productivos en zonas rurales e indígenas del Estado de Oaxaca: Experiencias estudiantiles*, en *Acta Universitaria*, 2022, n. 32; E. ROMÁN MONTES DE OCA, *Extensionismo como aporte al desarrollo rural, perspectiva de los profesionistas*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma de Zacatecas, 2024.

De acuerdo con referentes del STINCA<sup>28</sup>, a finales de la década del setenta la política mexicana dirigida al campo propugnó la viabilidad social de la producción. Así comenzaron a proponerse metodologías participativas de las poblaciones rurales para su desarrollo, contexto en que se desarrolló la actividad más intensa del INCA Rural en el país. Por su parte, otro sector de referentes del STINCA, considera que en los procesos educativos es muy común la separación entre la capacitación y la educación. La capacitación suele entenderse como adiestramiento y por ello se desmerece su carácter educativo, pero advierte que esta separación es insostenible, tanto desde el punto de vista de la teoría como de la práctica. Para el autor, la educación también está relacionada con el campo productivo, puesto que la capacitación está íntimamente vinculada con los procesos de trabajo: «la educación en el trabajo, sobre el trabajo y para el trabajo»<sup>29</sup>.

En este sentido, es necesario considerar al trabajo como fuente de aprendizaje y cada situación de trabajo como situación de aprendizaje. La metodología de trabajo-aprendizaje es sintetizada por este autor como «la realización de una reflexión planificada, consciente, sistemática y dirigida sobre el trabajo»<sup>30</sup>. En este proceso es necesario partir de explicaciones que respecto de un fenómeno de la realidad tienen los sujetos de aprendizaje e identificar los obstáculos que se presentan, con el fin de generar situaciones de interacción con la realidad para generar rupturas que les permitan acceder a nuevas explicaciones y hacerlas suyas. Otros autores y referentes del INCA Rural<sup>31</sup>, advierten que la capacitación es una forma de educación referida a procesos vivos de trabajo, que en el caso rural debe ampliar la visión limitada de la adquisición de habilidades, conocimientos y destrezas en beneficio de los productores.

La capacitación implica un amplio conocimiento del proceso de trabajo, por lo que el método de enseñanza se subsume al aprendizaje, y este último al conocimiento. Al involucrar una relación estrecha entre el capacitador y la persona capacitada, los autores concluyen que este proceso es permanente, integral y participativo, en el que se generan capacidades, conocimientos, actitudes, habilidades y destrezas con la colaboración activa entre capacitandos y capacitadores. El último referente del STINCA que

---

<sup>28</sup> Ver I. DUCH GARY, F. GARIBAY, E. QUESNEL GALVÁN, *La capacitación, otra mirada. Lecciones de experiencias mexicanas de capacitación rural*, Universidad Pedagógica Nacional, 2006.

<sup>29</sup> E. MALAGÓN MOSQUEDA, *El Espejo. Fundamentos del aprendizaje humano*, Colegio de Postgraduados, 2011, p. 18.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 30.

<sup>31</sup> Ver A. PIÑA, E. QUESNEL, R. REYES, *Metodología de trabajo-aprendizaje: capacitación para el desarrollo rural*, INCA Rural, 1999.

aquí presentaré, consideró que la metodología de trabajo-aprendizaje «constituyó una herramienta esencial para cambiar el paradigma, de la oferta a la demanda, al entenderse como una necesidad desde la óptica de la intervención gubernamental, más que en la necesidad declarada de los propios productores»<sup>32</sup>. En este aspecto, el autor destaca el interés estatal en la capacitación, en concordancia con los objetivos nacionales al momento de instalar la metodología en México.

Entonces, de acuerdo con la experiencia sindical y metodológica bajo estudio, es dable decir que la capacitación no es solo una forma de aprender, sino que es una forma de intervenir en el proceso creativo, para influir en las condiciones de trabajo. Sin perjuicio de ello, ¿cuáles son las concepciones de los referentes sobre la capacitación? ¿Qué aplicaciones prácticas ha tenido esta metodología llevada a cabo por el STINCA? A partir de los aportes de los miembros del INCA Rural-STINCA, brindaré una visión situada y cualitativa a partir de entrevistas semiestructuradas con actores clave.

### 4.3. Los referentes del STINCA

Las entrevistas que aquí presentaré se desarrollaron entre septiembre de 2024 y diciembre de 2025, y han incluido capacitadores y capacitadoras del INCA Rural, todos afiliados al STINCA en algún punto de su historia. Comenzaré este apartado con el aporte de Erick, referente histórico del STINCA y uno de sus miembros fundadores, quien expresó:

como sindicato debemos defender nuestra fuente de trabajo, pero también lo que lo sustenta y para ello es necesario aliarse con los campesinos, y lo hicimos mediante el contacto con los mismos productores rurales, a través de la formalización de alianzas con los líderes y otras organizaciones sociales y sindicales.

Para el entrevistado, el primer paso para generar alianzas y posibilitar una capacitación integral es conocer el campo y a los referentes del lugar, y ello deja en claro la función social del INCA Rural y el rol que le otorgan los referentes al sindicato. A ello se suma que «es necesario aprovechar la situación de trabajo para hacer explícitas las preguntas que poseen los productores y para ello la capacitación es más que importante».

Por su parte, Agustín, quien también formó parte de la fundación del sindicato en la década del ochenta, agregó la necesidad de «realizar

---

<sup>32</sup> A. GALICIA SANJUÁN, *Historia de la capacitación rural en México*, STINCA, 2019, p. 63.

investigaciones sobre contexto de formación-aprendizaje y la formación de productores. El tener contacto con organizaciones era importante, ya que las invitábamos a las asambleas del sindicato, con el fin de socializar la información entre los mismos trabajadores». Aquí puede observarse ese vínculo entre el STINCA y los productores, para “socializar” la información relevante.

El entrevistado agrega que en «el INCA Rural había mucha interacción con la comunidad y con el STINCA le agregamos la parte de la lucha democrática. En este sentido, nos salíamos del guión como sindicato». El referente aquí citado reafirmó el rol del INCA como parte de la comunidad, y del STINCA como una organización anclada en la interacción social, más allá de lo que se encuentra dictado en el “guión”. En este sentido, Agustín agregó que «en el STINCA entendimos que la realidad no era la oficial, era lo que se sentía en las comunidades» y la capacitación implicó «no establecer contenidos rígidos, por el contrario, había que hacerlos desde la práctica y enfocados en el proceso de trabajo».

De acuerdo con Juan, psicólogo, maestro y dirigente del STINCA durante finales de la década del ochenta y principios de los noventa, la formación entre el INCA Rural y los productores era un proceso recíproco, ya que había una «formación mutua y continua entre ambos». En este aspecto, Juan expresó que las organizaciones campesinas creaban proyectos que iban «por ese camino con el STINCA», y citó las demandas por la inocuidad alimentaria de los productores de Guanajuato<sup>33</sup> como un ejemplo de esa sinergia entre trabajadores y sindicato, ya que «lo hacíamos como trabajadores, no como INCA». Es decir, la capacitación funcionó no solo para mejorar la producción rural, sino el de otorgar herramientas para las demandas de los trabajadores, como forma de intervención en el proceso de trabajo: «dar capacidades a los productores para que ellos fueran protagonistas de su desarrollo».

Aquí puede observarse cómo se inserta el concepto de ciudadanía laboral, a partir de las declaraciones de los referentes del STINCA. La capacitación amplía las zonas de influencia de los trabajadores, y es útil para robustecer las demandas rurales. Es decir, una mayor educación otorga mayores posibilidades de intervención y transformación del proceso y el entorno de trabajo.

María, trabajadora del INCA Rural desde finales de los noventa y capacitadora de profesión, sobre la metodología de trabajo-aprendizaje, expresó:

---

<sup>33</sup> Guanajuato es un estado del centro-norte de México, y destaca a nivel nacional en la producción de brócoli, lechuga, zanahoria, agave y maíz grano.

nosotros no capacitamos, nosotros desarrollamos capacidades, ya que la idea es que el análisis de su propio proceso lo hagan los productores. Nuestra función es que ellos analicen su proceso y desarrollen sus capacidades, teniendo en cuenta las particularidades de la región en cuestión.

De este modo, la capacitación otorga herramientas para pensar la propia posición, más que un aprendizaje “programado”, en similares términos a lo dicho por Agustín y Erick.

Por su parte, Rosalba, trabajadora del INCA Rural y dirigente del STINCA desde hace más de 20 años, expresó que al mismo tiempo que, desde un sentido técnico, «el sindicato ha sido formador de formadores», a la vez «no es solo dábamos la clase y nos íbamos, y para eso hay que dejar de pensar en el campo como un ámbito clientelar, como un destinatario sin agencia». La entrevistada se refiere a diversas experiencias en el campo con el trabajo-aprendizaje, por ejemplo, con las mujeres de la Mixteca Poblana<sup>34</sup> y el uso eficiente del agua, junto con el manejo del riesgo y la tecnología. A la vez, «el INCA fortaleció la acción colectiva y la eficiencia de los proyectos productivos, ya que la tecnología y la organización social puede modificar la cohesión social».

Según Rosalba, el trabajo-aprendizaje implica comprender «cómo las personas del campo aprenden en sus términos, como adaptarlo, ver las particularidades de cada región, cada comunidad tiene su relación con su entorno, su cultura. Es necesario el aprendizaje multidimensional, reconociendo sus saberes. La idea es que la capacitación incida en el proceso de producción». En sintonía con los demás aportes, la idea de la capacitación es que los trabajadores influyan en su proceso productivo, que lo modifiquen si es necesario e innoven en las tecnologías que lo llevan a cabo, como parte esencial de la ampliación de la ciudadanía laboral.

En el plano sindical, la entrevistada expresa:

es necesario reconocer que todos somos trabajadores, nuestra labor social es que las acciones del sindicato se produzcan en situaciones palpables. Mi relación con los productores y con los programas de capacitación cambió mi estilo de formar y de hacer sindicalismo. Hay una retroalimentación entre formadores y formados.

Las declaraciones de Rosalba continúan la idea del mutuo intercambio

---

<sup>34</sup> La Mixteca Poblana es una región geográfica ubicada en el sur del estado de Puebla y en el centro de México.

y aprendizaje de saberes mencionado por Agustín y Juan, ya que los trabajadores, si bien pueden mejorar sus conocimientos a través de la capacitación, también cuentan con saberes útiles y expertos, cruciales para la producción.

Filiberto, quien ingresó al INCA Rural a mediados de los ochenta y fue dirigente del STINCA durante la segunda mitad de los noventa, hizo especial hincapié en el vínculo con los productores: «fue necesario atender a las demandas de los productores, y como esas demandas podían cumplirse con la capacitación». De acuerdo con el entrevistado, era necesario entender el proceso de trabajo para mejorarlo, pero al mismo tiempo era preciso crear programas de capacitación constante, idóneos, certeros y personalizados, en atención a las demandas de los productores. Por ejemplo, Filiberto recuerda que el INCA Rural y el STINCA intervenían en las problemáticas internas de los productores y sus líderes con la capacitación, en particular sus estatutos fundacionales, con el fin de que conozcan sus derechos y sus obligaciones.

De este modo, el referente agregó que comenzó «un interés de los mismos productores a formar sus propios cuadros, en la participación política de las organizaciones, en la política pública, como candidatos independientes. Fue un nuevo estilo de representación a partir de la capacitación». Es aquí donde se resalta el rol social del INCA Rural como capacitador en lo técnico, pero también en lo político a través del STINCA, en facilitar herramientas para los productores en clave de intervención, en este caso a través de la formación de líderes y el interés por las políticas públicas.

La siguiente entrevistada, Ada, ingresó al INCA Rural a principios de los ochenta y fue dirigente del STINCA durante quince años. Advirtió que el «proceso de investigación para trabajar con organizaciones productoras se realizaba desde el sindicato». De este modo, el INCA Rural y su sindicato colaboraban con los productores en el mejoramiento de su proceso de trabajo y, más aún, a través de manuales de organización para los productores sobre cómo preparar una huelga cuando creían que sus condiciones de trabajo no eran acordes, como estrategia para coadyuvar al desarrollo de los trabajadores<sup>35</sup>.

Andrés, quien fue trabajador del INCA Rural y referente sindical durante la primera mitad de los ochenta, advierte que «la metodología de trabajo era participativa, tomando en cuenta al sujeto y con el fin de construir el conocimiento desde el campesino. Cada estado tenía un estilo

---

<sup>35</sup> Podemos citar como ejemplos STINCA, *Cien años de lucha proletaria*, 1986; STINCA, *¡A preparar la huelga!*, 1992.

propio y el fin era construir talleres de capacitación con especial énfasis en las particularidades de cada uno». Mediante la capacitación lograban «que se apropiaran de su materia de trabajo, que se organizaran para lograr una mayor autonomía». El entrevistado alude a la capacitación rural para la fertilización de suelos con el objetivo que supieran de qué se trataba el proceso y a partir de allí hacer las modificaciones que creyeran necesarias.

Por último, Eduardo trabajó en el INCA Rural desde 1980 a 1985 y luego como asesor en el mismo lugar durante la década del noventa. A su vez, participó en la fundación del STINCA. Considera a este último como «de servicio al campesino, teníamos que preocuparnos por nosotros mismos y por los campesinos. Había que cuidar nuestros derechos y los de ellos». Aquí puede verse la intrínseca relación entre el sindicato y los trabajadores rurales, ya que su objetivo era proteger los derechos de todos ellos, y no solo los del INCA Rural.

El entrevistado recurre a la metodología de trabajo-aprendizaje como centro neurálgico:

la idea era capacitar para que los campesinos fueran autogestivos. Nosotros teníamos la capacidad de proponer alternativas y generar programas de capacitación. El método aportó los cómo de las finalidades, como forma de educación y capacitación campesina.

Para Eduardo el trabajo-aprendizaje fue crucial para capacitar a los productores en problemáticas más allá del proceso de trabajo mismo, como forma de educación social y políticas, para que se reconocieran a sí mismos como sujetos productivos.

## 5. Una experiencia: *Sin Maíz No Hay País*

A lo largo de las entrevistas que he citado, los y las referentes del sindicato se han referido a numerosos ejemplos sobre cómo se ha llevado a la práctica la metodología de trabajo-aprendizaje. Sin embargo, en nuestra entrevista con Rosalba, ella se refirió a una campaña de visibilización, formación y capacitación en salud y ambiente: «Desde el Sindicato de Trabajadores del INCA Rural, realizamos la campaña “Sin Maíz no hay País” [36], sin transgénicos contaminantes, junto con la prohibición del glifosato»<sup>37</sup>. Esta campaña es un ejemplo adecuado para observar el rol que

---

<sup>36</sup> Para más información de esta iniciativa, ver [www.sinmaiznohaypais.org](http://www.sinmaiznohaypais.org).

<sup>37</sup> Sobre la utilización de los agrotóxicos, ver el material informativo [¡Ni un permiso más a las siembras transgénicas!](#)

el STINCA le otorgó a la capacitación, la que fue más allá de los productores, sino que buscó el impacto de la sociedad. Al mismo tiempo que generó espacios de reflexión en los mismos trabajadores rurales, la campaña se centró en un interés público, que es la protección del maíz de la contaminación ambiental, el aseguramiento del derecho a la alimentación adecuada<sup>38</sup> y como forma de asegurar el trabajo del pequeño y mediano productor.

La iniciativa de la campaña fue impulsada por cuatro de las principales organizaciones de campesinos de México: el Consejo de Organizaciones Nacional Campesinas (CONOC), la Coordinadora Nacional Plan de Ayala (CNPA), el Barzón-Alianza Nacional de Productores Agropecuarios y Pesqueros (Barzón-ANPAP) y la Asociación Mexicana por la Autodeterminación de los Pueblos (AMAP), junto con organizaciones sociales ambientalistas, de derechos humanos, de pueblos originarios, de mujeres, con intelectuales y equipos de estudio y representantes de la cooperación internacional.

De acuerdo con la organización de la campaña,

En estos años hemos hecho propuestas y exigido que las políticas económicas, comerciales y agropecuarias fortalezcan la producción campesina para romper la dependencia alimentaria, luchamos contra la liberalización de maíz transgénico en cualquier de sus fases pues atenta contra nuestros maíces, patrimonio de México y de la humanidad, además impulsamos una agricultura campesina sustentable capaz de producir la comida que el país necesita, con soberanía, y protegiendo y garantizando el derecho a la alimentación de todas y todos los mexicanos<sup>39</sup>.

La campaña nacional surgió en 2007<sup>40</sup> convocada por más de 300 organizaciones y personas que demandaban al gobierno una política de atención al campo mexicano. Los objetivos en concreto de la campaña fueron los siguientes: hacer del campo mexicano tema de agenda nacional, la defensa del maíz y el frijol, posicionar la campaña ante la opinión pública, realizar acciones de impacto nacional, como capacitaciones y planificación participativa, acercar la agricultura campesina a la sociedad urbana y

---

<sup>38</sup> Al respecto, ver el siguiente folleto de la campaña [\*¿Sabías que el derecho a la alimentación es un derecho constitucional desde el 13 de octubre del 2011?\*](#)

<sup>39</sup> Para consultar el documento completo, ver [\*Sin Maíz No Hay País. Alimentos campesinos para México. ¡El hambre no espera!\*](#), p. 2.

<sup>40</sup> Para una cronología de los eventos, ver la [\*Campaña Nacional en Defensa de la Soberanía Alimentaria y la Reactivación del Campo Mexicano Sin Maíz no hay país y sin Frijol tampoco. ¡Pon a México en tu boca!\*](#)

promover la multifuncionalidad campesina.

La inquietud inicial fue obtener una respuesta frente a la profunda crisis que atravesaba México en materia alimentaria y ambiental. Desde el año 2008, la campaña se fortaleció a partir de instancias de capacitación y de diálogo en asambleas estatales que llegaron a la asamblea nacional, a través de los ejes temáticos de agricultura sustentable, alimentación, comunicación, política pública y transgénicos. A lo largo de los años, la campaña ha sumado productores, organizaciones de derechos humanos, de ambientalistas, de consumidores, de comunicadores y ciudadanos<sup>41</sup>.

## 6. Conclusiones

A lo largo de este estudio, he aportado algunas claves situadas sobre las relaciones entre sindicalismo y proceso de trabajo. Mediante los casos de estudio del FAT y del STINCA, experiencias organizacionales únicas en México, se hizo hincapié en la importancia que le han dado estas organizaciones a la capacitación integral en contextos específicos de México, siempre con el sindicato como protagonista, en diálogo con los productores rurales. La capacitación, de acuerdo con la LFT, es un derecho que posibilita otros derechos, es una forma de valorizar el trabajo, de transmitirlo hacia otras generaciones, pero también implica un deber no solo estatal, sino de los mismos trabajadores y sus organizaciones.

La Revolución Mexicana que dio lugar a la Constitución de Querétaro de 1917, dio especial importancia a la formación y capacitación de los trabajadores, como motor político de cambio. Sin embargo, con la potencial desaparición del INCA Rural como agente de capacitación, es aún más necesario valorizar su experiencia para las próximas generaciones de capacitadores, y esto con mayor razón por la importancia de la formación para la historia de México.

Es interesante tomar las experiencias presentadas en este trabajo como ejemplos de la ciudadanía laboral, ampliada hacia otras problemáticas e intereses de los que los trabajadores especializados y el sindicato son importantes portadores de conocimientos útiles, con un fin político de intervención en el proceso de trabajo. Los sindicatos ya no solo buscan el cuidado y el desarrollo de los derechos laborales, sino que también han asumido otros intereses que involucran derechos más amplios, tanto de los

---

<sup>41</sup> Por ejemplo, a través del *Día Nacional del Maíz*, cuya fecha de celebración es el 29 de septiembre: ver [Día Nacional del Maíz 2019](#); [Eventos Día Nacional del Maíz 2020](#); [Eventos Día Nacional del Maíz 2021](#).

mismos trabajadores como de la sociedad civil. Los tratados de libre comercio y las prácticas de las empresas, como se ha visto en el ejemplo de la campaña, han generado situaciones extremas de contaminación ambiental, afectación de tierras comunitarias ancestrales y de recursos naturales esenciales para la vida, que también demandan acciones concretas a nivel local, como forma de paliar las crisis inauguradas por lógicas económicas y sociales que afectan la colectividad.

Es por eso que, en este caso de estudio, el STINCA se ha posicionado como un agente de cambio que ha buscado la formación de trabajadores y lo ha realizado a través de diferentes estrategias, presentes en las declaraciones de los entrevistados y entrevistadas, pero también en sus acciones concretas. Por ejemplo, a través de la denuncia ambiental de los avasallamientos a derechos esenciales por parte de los estados y las empresas, a través de la capacitación de trabajadores, la generación de alianzas con organismos y sindicatos nacionales y extranjeros, la impartición de talleres sobre cuestiones específicas no solo a los trabajadores, sino también a la población en general, entre otros.

Eso da cuenta de las vetas de capacitación en cabeza de los sindicatos, que poseen un conocimiento específico y privilegiado de las condiciones de trabajo y sobre cómo la producción puede perjudicar los bienes comunes. La labor de los sindicatos en la actualidad no está limitada al trabajo, sino también a los efectos que ese trabajo produce en la comunidad en la que actúa. Es por ello que la educación es una herramienta esencial para la intervención en el proceso de trabajo, potenciada por el accionar de los profesionales que aquí presenté, en diálogo constante con las comunidades en las que actúan, en tanto trabajadores y sindicalistas con un fin común.

## 7. Bibliografía

- ALEXANDER R. (2022), *International solidarity in action*, United Electrical, Radio & Machine Workers of América
- ANIGSTEIN C. (2023), *Transición ambiental y clase trabajadora*, en *Nueva Sociedad*, n. 307, pp. 82-95
- CARRIZO C. (2019), *Luchas por la justicia ambiental en Argentina. Agronegocios, ciudadanos, profesionales y sindicatos*, en *RD Uno*, n. 3, pp. 141-158
- COBOS SANCHIZ D. (2010), *Una experiencia piloto de formación a distancia para delegados de prevención de riesgos laborales*, en *Salud de los Trabajadores*, n. 2, pp. 129-139
- CORBETTA P. (2010), *Metodología y técnicas de investigación social*, McGraw Hill

- CRESWELL J.W. (2009), *Research Design. Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, Sage
- DE CASTRO LACAZ F.A. (2007), *O campo Saúde do Trabalhador: resgatando conhecimentos e práticas sobre as relações trabalho-saúde*, en *Cadernos de Saúde Pública*, n. 4, pp. 757-766
- DÍAZ X., GODOY L., STECHER A. (2005), *Significado del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*, Centro de Estudios de la Mujer
- DUCH GARY I., GARIBAY F., QUESNEL GALVÁN E. (2006), *La capacitación, otra mirada. Lecciones de experiencias mexicanas de capacitación rural*, Universidad Pedagógica Nacional
- GALICIA SANJUÁN A. (2019), *Historia de la capacitación rural en México*, STINCA
- GARCÍA S., LUKES S. (comps.) (1999), *Ciudadanía: justicia social, identidad y participación*, Siglo XXI
- GARCÍA SALDAÑA A., MATA A.H., AGUILAR PÉREZ L.A. (2025), *Propuesta de Modelo Conceptual para Transferencia de Tecnología Agrícola en México*, en *Ciencia Latina*, n. 5, pp. 10926-10940
- GARIBAY F., SÉGUIER M. (coords.) (2012), *Pedagogía y prácticas emancipadoras. Actualidades de Paulo Freire*, IPN, UNESCO, UADY
- GARRIDO G.G., FERNÁNDEZ DÍAZ C.I., ARAYA P.R., KUSMELUK C., FLORES S.A., UBIETA C., PIZAK V., SERRANO M. (2018), *Educación Ambiental, un recorrido para la transformación ciudadana*, en *Tekobá*, n. 4, pp. 68-74
- GLASER B., STRAUSS A. (1967), *The Discovery of Grounded Theory*, Aldine
- GÓMEZ S., LOBO L., STERNAD D. (2012), *Formación de Líderes Rurales. Fortaleciendo Capacidades en América Latina y el Caribe*, FAO
- GOUVERNEUR J., NETZER N. (2014), *¡Toma el timón y endereza el rumbo! Sindicatos por una transición justa*, en *La Situación del Mundo*, pp. 337-349
- JICK T.D. (1979), *Mixing qualitative and quantitative methods. Triangulation in action*, en *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, n. 4, pp. 602-611
- KARSZENBAUM GRUBOIS A. (2009), *La tradición social católica en los inicios del Frente Auténtico del Trabajo (FAT) en el Municipio de León, Guanajuato (1960-1968)*, Promoción de la Cultura y la Educación Superior del Bajío
- KORSTANJE F. (2010), *Planeación participativa: herramientas para el desarrollo local en comunidades rurales*, en *Estudios Agrarios*, n. 42, pp. 9-38
- KUNZ A., CARDINAUX N. (2014), *Investigar en Derecho*, Eudeba
- LAURELL A.C. (1978), *Proceso de trabajo y salud*, en *Cuadernos Políticos*, n. 17, pp. 1-34 (extracto)

- MALAGÓN MOSQUEDA E. (2011), *El Espejo. Fundamentos del aprendizaje humano*, Colegio de Postgraduados
- MERTENS L., FALCÓN M. (2004), *Salud y seguridad en el trabajo y el papel de la formación en México (con referencia a la industria azucarera)*, CEPAL
- MINAYO-GÓMEZ C., DA FONSECA THÉDIM-COSTA S.M. (1997), [\*A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas\*](#), en *Cadernos de Saúde Pública*, supl. 2, pp. 21-32
- NIETO H., CONSIGLIO E., IÑIGUEZ M.J., BALLADORE F., SAPOZNIK M.M., IRIATTI I., FIORINI A., GILARDI J. (2008), *Formación de dirigentes gremiales médicos de la ciudad de Buenos Aires en condiciones y medio ambiente de trabajo*, en *Medicina y Seguridad del Trabajo*, n. 213, pp. 67-73
- PADRÓN INNAMORATO M., D'ANGELO N., MANCINI F., GANDINI L. (coords.) (2018), [\*Trabajo y derechos en México. Nuevas afectaciones a la ciudadanía laboral\*](#), Universidad Nacional Autónoma de México
- PIÑA A., QUESNEL E., REYES R. (1999), *Metodología de trabajo-aprendizaje: capacitación para el desarrollo rural*, INCA Rural
- PINEDO GUERRA M. (1990), [\*Desarrollo de la capacitación en México: algunas modalidades predominantes\*](#), en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, n. 2, pp. 111-131
- QUESNEL E., GÓMEZ L.A., ROBLES J. (2004), [\*Radiografía mínima del FEAT\*](#), en *El Cotidiano*, n. 128, pp. 77-83
- RAMÍREZ GUEVARA S.J., GALINDO MENDOZA M.G., CONTRERAS SERVÍN C. (2015), [\*Justicia ambiental. Entre la utopía y la realidad social\*](#), en *Culturales*, n. 1, pp. 225-250
- REQUENA MONTES O. (2019), *Formación profesional continua y prestación de trabajo: El artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores como mecanismo de conciliación*, Tesis Doctoral en Derecho, Universitat de Valencia
- REYNOSO CASTILLO C. (2007), [\*Notas sobre la capacitación en México\*](#), en *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n. 5, pp. 165-190
- ROBLES BECERRIL E., GÓMEZ L., ROBLES J., HATHAWAY D. (2000), *Frente Auténtico del Trabajo. Cuarenta años de lucha libertaria*, El Atajo
- ROMÁN MONTES DE OCA E. (2024), [\*Extensionismo como aporte al desarrollo rural. perspectiva de los profesionistas\*](#), Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Universidad Autónoma de Zacatecas
- SAUTU R. (comp.) (2007), *Práctica de la investigación cuantitativa y cualitativa. Articulación entre la teoría, los métodos y las técnicas*, Lumière
- SIMÓN J.D. (2022), [\*Desarrollar proyectos productivos en zonas rurales e indígenas del Estado de Oaxaca: Experiencias estudiantiles\*](#), en *Acta Universitaria*, n. 32, pp. 1-16

- STAKE R.E. (1998), *Investigación con estudio de casos*, Morata
- STINCA (1986), *Cien años de lucha proletaria*
- STINCA (1992), *¡A preparar la huelga!*
- STINCA (2025), [#stincaenlucha #noaliquidaciondelincarural #defendamoselincarural](https://www.stinca.org), en [www.stinca.org](http://www.stinca.org), 7 mayo
- STRAUSS A., CORBIN J. (1991), *Basics of qualitative research. Grounded Theory Procedures and Techniques*, Sage
- TESTA M. (1993), *Pensar en salud*, Lugar
- TORRES GORDILLO J.J., PERERA RODRÍGUEZ V.H., COBOS SANCHIZ D. (2014), [\*Investigación evaluativa de la formación online en prevención de riesgos laborales y medio ambiente: un análisis cualitativo de los programas impartidos por la Fundación ISTAS\*](#), en [\*Revista de Investigación Educativa\*, n. 1](#), pp. 73-90
- VASILACHIS DE GIALDINO I. (1992), *Métodos cualitativos I. Los problemas teórico-epistemológicos*, Centro Editor de América Latina
- VASILACHIS DE GIALDINO I. (coord.) (2006), *Estrategias de investigación cualitativa*, Gedisa
- VOCOS F. (2021), *La iniciativa de parques ladrilleros de la Unión Obrera Ladrillera de la República Argentina (UOLRA)*, en Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [\*Boletín del Grupo de Trabajo El Futuro del Trabajo y Cuidado de la Casa Común\*, n. 3](#), pp. 20-31
- WAITZKIN H., IRIART C., ESTRADA A., LAMADRID S. (2001), [\*Social Medicine Then and Now: Lessons From Latin America\*](#), en [\*American Journal of Public Health\*](#), vol. [91](#), n. [10](#), pp.1592-1601
- YIN R.K. (2003), *Case Study Research. Design and Methods*, Sage

### *Páginas web*

- Campaña Nacional *Sin Maíz No Hay País*: <https://www.sinmaiznohaypais.org/>
- Frente Auténtico del Trabajo (FAT): <https://www.fatmexico.org.mx/>
- INCA Rural: <https://www.gob.mx/incarural>
- STINCA: <https://www.stinca.org/>

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it).

