



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

**CAPACITACION DE PERSONAL DOCENTE EN LA
UNAM A TRAVES DEL CENTRO DE INVESTIGA-
CIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS (C I S E)**

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

**QUE EN OPCION AL GRADO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

P R E S E N T A N

MARGARITA SANDOVAL RAMOS

MARGARITA MARTINEZ NAVA

JORGE F. MARTINEZ ESTRADA

Director del Seminario: Psicologo Manuel Cabrera López

México, D. F.

1984



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INTRODUCCION

Uno de los factores para combatir el subdesarrollo de un país cualquiera, y quizás el más importante, es la preparación de buenos profesionistas e investigadores que contribuyan al desarrollo de la tecnología, para lograr esto, es necesario contar con profesores capacitados para desempeñar la docencia correctamente y así se puedan formar dichos profesionistas.

En la enseñanza superior nos encontramos que en torno a la práctica docente existen muchos supuestos: si una persona es un buen profesionista entonces puede ser un buen profesor; si un estudiante recibe un título profesional, es suficiente para que desempeñe la docencia, etc.. Y parece olvidarse que la docencia no es innata y que tampoco surge por inspiración o buena voluntad, pues la realidad nos dice que, tanto el profesor en ejercicio como el que se inicia, precisan de una preparación, es decir; de una CAPACITACION que les permita aclarar ideas acerca de su práctica docente y por ende les permita llegar a ésta con mayor soltura y seguridad.

La UNAM, conciente del problema que encierra la docencia creó el CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS (CISE), con el fin de realizar: la capacitación, investigación y estudios en torno a ello. Precisamente es en este centro en donde basamos nuestra investigación de capacitación docente, y dado que la docencia es una preocupación universitaria y del país; esperamos poder contribuir a su solución -- con las modestas aportaciones de este trabajo.

CAPITULO I

ADMINISTRACION GENERAL

1.- HISTORIA DE LA ADMINISTRACION.

Brevemente diremos que, existen datos históricos que nos muestran como el hombre desde sus tiempos más remotos se vió en la necesidad de organizar la unión de sus esfuerzos, para alcanzar alguna meta común.

"Estas sociedades deben de haber tenido — a diferencia de los rebaños de animales — métodos de coleccionar alimentos y de protegerse, mejores que los logrados por los individuos aislados, lo mismo que medios de mantener y transmitir estos métodos en la forma de tradición continua" (1). Esta tradición continua debió de requerir de la comunicación, para conservar los conocimientos de experiencias y descubrimientos, ya que. "Para que un utensilio este a disposición de todos y sea susceptible de un mejoramiento progresivo, es necesario que su fabricación y su empleo sean concebidos y aprendidos. Deben ser normalizados efectivamente por la tradición, lo cual implica una sociedad permanente" (2).

Con lo expuesto, se puede deducir que el hombre aún en sus organizaciones más primitivas, hizo uso de la administración, es decir; coordinó esfuerzos y recursos, tanto humanos como materiales para la consecución de un objetivo común.

Posteriormente, a las organizaciones primitivas las suceden las grandes civilizaciones del mundo antiguo, através de la evolución del hombre y de las sociedades creadas por

(1) Jhon D. Bernal (Traducción de Eli de Gortari) "La Ciencia en la Historia". 2a. ed., Ed. Nueva Imagen, México, 1979. p.83

(2) I.D.E.M.

por éste, vemos surgir grandes culturas en; Roma, Grecia, Fenicia, China, Egipto, México, Perú, etc.. Grandeza en sus organizaciones, tanto políticas como militares y aún en sus --- construcciones que sólo se pueden explicar mediante el uso de la administración.

Aunque ésta ya se usaba desde tiempos muy remotos, sólo se le empieza a tomar con mayor importancia hacia los siglos XIII y XIV, que con el auge del comercio y posteriormente del surgimiento del sistema capitalista, aparecieron grandes estudiosos que se dedicaron al estudio de la economía, que años después diera como origen la obra de Adam Smith, "La Riqueza de las Naciones". En la cual considera de gran importancia la división del trabajo, destacando tres ventajas esenciales:

- 1.- Aumentar la destreza de cada trabajador.
- 2.- Evitar que un trabajador realizara dos tipos de trabajo para evitar la pérdida del tiempo entre un tipo de trabajo y otro.
- 3.- El uso adecuado de las máquinas nuevas.

Dándose así, un mayor interés en la economía, a la producción y al empresario.

Dichos adelantos y los inventos del siglo XVIII desplazaron a los artesanos; que eran organizaciones gremiales, dando paso a las fábricas donde se trabajaba con maquinaria y se empleaba la mano de obra asalariada, a raíz de ésto se le denomina a este cambio, Revolución Industrial.

Esta revolución no sólo trajo cambios dentro de los centros de trabajo, sino que también afectó los aspectos sociales, políticos, económicos, intelectuales y culturales.

Dentro de la Revolución Industrial, la clase burguesa - se aprovecha de los obreros y principalmente de las mujeres y de los niños por considerarlos más dóciles y fáciles de dominar. Las jornadas de trabajo eran muy largas e infra-humanas. Ante la situación de la explotación del hombre por el hombre, surgen grandes descontentos que dan origen a corrientes socialistas, entre las que se pueden mencionar; Roberto Owen, Henry de Saint Simón,..etc.. Pero no fué, sino Carlos Marx quien interpretó la lucha de clases entre la burguesía y el proletariado.

La explotación del obrero, también es condenada por la iglesia católica, quien lo manifiesta através de varias encíclicas, siendo las más sobresalientes: Rerum Novarum, Mater et Magistra, Cuadragésimo Anno y Popolorum Progressio, quedando en ellas de manifiesto, las bases para una mejor relación entre el trabajador y el patrón.

Tanto las corrientes revolucionarias como las encíclicas, contribuirán a mejorar la situación del obrero, llegando a lograr una administración más humana.

Y así, vemos como los cambios y progresos humanos han evolucionado la administración através de los tiempos, tratando de mejorar y simplificar las actividades del hombre,

Por ser tan amplia la historia de la administración y tan breve el espacio para tratarla, nos permitimos mostrar a manera de resumen, el siguiente cuadro. (3)

(3) Joseph L. Massie "Bases Esenciales de la Administración" Ed. Diana, México 1969. pp. 36 y 37.

TABLA 1.
PRECURSORES DE LA ADMINISTRACION Y SUS CONTRIBUCIONES
(Cronológicamente por fecha de nacimiento)

NOMBRES (1841-1925)	PUBLICACIONES PRINCIPALES Administration Industrielle et Generale(1916)	CONTRIBUCIONES PRINCIPALES Establece que la teoría de la Administración es igualmente aplicable a todas las formas de cooperación humana organizada.
Harrington Emerson (1853-1931)	Efficiency as Basic for Operation and Wages (1900) The Twelve Principles of Efficiency (1912) The Scientific Selection of Employees(1913)	Estudió el ferrocarril Santa Fe y promovió la "administración científica" de utilización general.
Frederick W. Taylor (1856-1915)	A Piece-Rate System (1895) Shop Management (1903) On The Art Cutting Metals (1906) The Principles of Scientific Management(1911)	Padre de la administración científica. Desarrolló herramientas de cortado a alta velocidad. Introdujo el estudio de tiempos a la industria.
Karl Pearson (1857-1963)	On The Correlation of Fertility with Social Value (1913) Tables for Statisticians (1914)	Desarrolló tablas de estadísticas básicas y técnicas estadísticas primarias incluyendo la prueba chi-square y el concepto de desviación estándar.
Henri L. Gantt (1861-1919)	Tables for Statisticians (1933) Work, Wages and Profits (1910) Industrial Leadership (1916) Organizing for Work (1919)	Acentuó la relación de la administración y la mano de obra. Las condiciones que tienen efectos psicológicos favorables en el trabajador. Desarrolló las técnicas gráficas para programar.
Max Weber (1864-1920)	The Theory of Social and Economic Organization(traducción de Henderson& Parsons en1947) De Max Weber:Essays in Sociology (traducción de Gerth y Mills en 1946).	El primer adelanto en el desarrollo de una teoría de la burocracia.
Frank Gilbreth (1868-1924)	Concrete System (1908) Motion Study (1911)	Investigó el "Método del mejor camino". Introdujo el estudio de movimientos en la industria.
Mary Parker Follet (1868-1933)	Dynamic Administration (editado por Metcalf y Urwick) (1941)	El primer lugar en las observaciones prácticas acerca del valor de las relaciones humanas en los principios básicos de la organización.
G. Elton	The Human Problems of an Industrial Civili-	Estableció la importancia de los facto

NOMBRE	PUBLICACIONES PRINCIPALES
G. ELLTON Mayo (1886-1949)	ation (1933). The Social Problems of an Industrial Civilization (1933).
Chester I. Barnard (1886-1961)	The Functions of the Executive (1938) Organization and Management (1943)
Kurt Lewin (1890-1947)	Resolving Social Conflicts (1948)
Ronald A. Fisher (1890-)	Field Theory in Social Science (1951) Statistical Methods for Research Workers (1925). The Dasing of Experiments (1935)
Walter A. Shewhart (1891-)	The Economic Quality Control of Manufactured Products (1930)
F. J. Roethlisberger (1898-)	Management and the Worker (con W.J. Dickson) (1929) Management and Morale (1941)
Peter Drucker (1909-)	The New Society (1949) The Practice of Management (1954)
G.B. Dantzig (1914-)	Maximization of a Linear Function of Variables Subject to Linear Inequalities (1947)
Claude Shannon (1916-)	The Mathematical Theory of Communication (1948)
Herbert A. Simon (1916-)	Administrative Behavior (1947) Models of Man (1957) Organization (con J. March) (1958)

CONTRIBUCIONES PRINCIPALES
res humanas y sociales en las relaciones industriales. Puso en duda la importancia excesiva en las habilidades técnicas a expensas de las habilidades sociales de adaptación. Dirigió un equipo de investigadores en los estudios extensivos en la planta Hawthorne de la Western Electric Company. El líder de los aspectos sociológicos de la administración. Se concentró en el aspecto de autoridad, en la importancia de la comunicación y en las organizaciones informales de la admón. Desarrollo de la Investigación en la teoría de la dinámica de grupo. Precursor en el uso de métodos estadísticos en la investigación. Hizo contribuciones valiosas para el desempeño de experimentos. Aplicó la teoría de la probabilidad y de la inferencia estadística a los problemas económicos en los laboratorios Bell. Desarrolló los diagramas de control estadístico. Hizo un reporte comprensivo del experimento Hawthorne. Encabezó la investigación experimental de los factores humanos en la administración. Desarrolló el concepto de la administración por objetivos. Como consultor y escritor popularizó los nuevos desarrollos de la administración. Desarrolló las bases para las aplicaciones prácticas de la programación lineal. Trazó el fundamento teórico para la teoría de la información.

2.- PRINCIPALES DEFINICIONES DE ADMINISTRACION, IMPORTANCIA Y CARACTERISTICAS.

2.1 Definiciones.

Para poder dar una adecuada definición de la administración, de cuya palabra se ha prestado a sentidos muy variables restándole importancia o destacando aspectos equivocados, por esta razón, recurrimos a las definiciones de algunos de los más destacados estudiosos del tema.

Henry Fayol: "Administrar es preveer, coordinar, organizar, mandar y controlar".

Koontz y O, Donnell Consideran a la administración - como, "La dirección de un organismo social y su efectividad de alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de conducir a sus integrantes".

William J. McLarry "Administración es la combinación más efectiva posible del hombre, materiales, máquinas, métodos y dinero para obtener la realización de los fines de la empresa"

Fernández Arena

"Es la ciencia social, que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura a través del esfuerzo humano coordinado".

A. Reyes Ponce

"Es el conjunto sistemático de reglas para lograr la máxima eficiencia en las formas de estructurar y manejar un organismo social".

George Terry

"La administración es un proceso distintivo que consiste en la -- planeación, organización, ejecución y control, ejecutados para lograr los objetivos, mediante el uso de gente y recursos".

W. Jimenez Castro

"Administración es una ciencia social compuesta de principios, técnicas y prácticas y cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer sistemas racionales de esfuerzo cooperativo, --- a través de los cuales se pueden alcanzar propósitos comunes que individualmente no es factible lograr".

En todas las definiciones anteriores, se ve resaltar la importancia de el factor humano en colaboración social y sistemática que conyeva la aplicación de un proceso, para el logro de un fin.

2.2 Importancia.

Ahora bien, la importancia de la administración radica principalmente en qué; donde quiera que exista una organización social, tanto pública como privada o de interés social - que tenga objetivos determinados, sólo los lograrán mediante un máximo aprovechamiento y coordinación de los recursos con que cuenta, es decir; mediante la administración que se encargará de proveer, planear, organizar, integrar, dirigir y controlar dichos recursos.

Evidentemente la administración se adecuará a la sencillez o complejidad de cada organismo, así como a su giro.

Para sobresaltar la importancia de la administración, a continuación se enumeran sus características.

2.3 Características.

Su Universalidad

La administración se da donde quiera que exista un organismo social. ya que se debe tener una coordinación sistemática en el manejo de sus recursos (por lo mismo se da en una sociedad religiosa, en el ejército, en el estado y en la empresa etc.).

Su Especificidad

A pesar de que la administración se auxilia de otras --

funciones como son: contables, productivas, mecánicas, jurídicas, etc., su fenómeno es específico y distinto de los que se rodea.

Su unidad Temporal

Las etapas, fases y elementos de la administración, --- constituyen un fenómeno único y no dejan de estar presentes - en la vida de una empresa.

Su Unidad Jerárquica.

Dentro de la administración, todas las personas que trabajan dentro de un organismo social participan en mayor o menor grado, desde un gerente general hasta un trabajador de intendencia.

3.- PROCESO ADMINISTRATIVO.

Como ya se mencionó en el punto anterior, la administración es muy importante y necesaria donde quiera que exista una organización social.

Uno de los principales instrumentos de los que se vale la administración es, valga la redundancia, el Proceso Administrativo; con respecto a éste, cada uno de los autores considera diferentes etapas que varían según su punto de vista, pero para efectos de la presente investigación, nos basaremos en el de Agustín Reyes Ponce:

PREVISION
 PLANEACION
 ORGANIZACION
 INTEGRACION
 DIRECCION
 CONTROL

Estas etapas responden a las preguntas:

- ¿ Qué se puede hacer ?
- ¿ Qué se va a hacer ?
- ¿ Cómo se va a hacer ?
- ¿ Con Que se va a hacer ?
- Ver que se haga
- ¿ Cómo se ha realizado ?

Las tres primeras etapas de este proceso son consideradas como la fase mecánica y las tres restantes constituyen la fase dinámica. En el proceso administrativo, las etapas tie--

nen que estar unidas, independientes y se dan simultáneamente

El cuadro de la siguiente página, nos muestra a manera de resumen, el proceso administrativo(4).

(4) Agustín Reyes Ponce "Administración de Empresas Teoría y Práctica" primera parte, 27a. reimposición, México 1981, Ed. Limusa, pp. 64.

PROCESO ADMINISTRATIVO.

<u>Fase</u>	<u>Elemento</u>	<u>Etapa</u>
	PREVISION	Objetivos Investigaciones Cursos alternativos
Mecánica	PLANEACION	Políticas Procedimientos Programas. Presupuestos
	ORGANIZACION	Funciones Jerarquías Obligaciones
	INTEGRACION	Selección Introducción Desarrollo Integración de las cosas
Dinámica	DIRECCION	Autoridad Comunicación Supervisión
	CONTROL	Su establecimiento Su operación Su interpretación

Aquí se describen brevemente, las etapas del proceso administrativo.

3.1 Previsión

Es la etapa en la que se ven los objetivos de una organización, proyectados a futuro, considerando los factores positivos y negativos, mediante una investigación técnica que ayudará a determinar los problemas y probables caminos a seguir de entre los que se pueden optar, y que nos permita llegar al logro de los objetivos.

Para llevar a cabo la previsión, es necesario:

- Fijar objetivos o metas a seguir.
- Investigar los medios, así como sus convenientes e inconvenientes, que puedan obstruir o ayudar al logro de los objetivos.
- Coordinar los diferentes cursos alternativos y escoger de entre ellos, el que se adapte mejor a los objetivos

3.2 Planeación

La planeación dice que se va a hacer, basándose en la previsión.

La planeación decide:

- En qué forma se va a hacer
- En qué momento
- Y quién lo ejecutará.

En la planeación se fijan los objetivos y las políticas que nos llevarán al logro de los mismos. Dándoles un orden de importancia y proporciona varias soluciones, se resuelven pro

blemas inmediatos, evita al máximo los riesgos y hace que se aprovechen al máximo tiempo y recursos. Para que exista una buena planeación, Reyes Ponce se basa en los siguientes principios:

Principio de Precisión.

Los planes no deben hacerse con afirmaciones vagas y genéricas, sino con la mayor precisión posible, porque van a regir acciones concretas.

Principio de la Flexibilidad

Dentro de la precisión —establecida en el principio anterior— todo plan debe dejar margen para los cambios que surjan de éste, ya en la razón de la parte imprevisible, ya de las circunstancias que hayan variado después de la previsión.

Principio de la Unidad

Los planes deben ser de tal naturaleza, que pueda decirse que existe uno solo para cada función; y todos los que se aplican en la empresa deben estar, de tal modo coordinados e integrados, que en realidad pueda decirse sólo un plan general.

3.3 Organización

Organización es la estructuración técnica entre las relaciones que deben de existir, tanto en funciones, niveles y actividades, como entre los elementos materiales y humanos de un organismo social para lograr su máxima eficiencia.

La organización tiene una gran importancia puesto que en ella se definen perfectamente las actividades y sus rela--

ciones, así como los elementos de los que se depende, y está muy relacionada con la integración. Podría decirse que proporciona los elementos que marca la organización.

Los principios de la organización son los siguientes:

Principio de la Especialización

Entre más dividido y específico sea el trabajo, se obtendrá una mayor eficiencia, precisión y destreza en cada empleado.

Principio de la Unidad de Mando

Este principio establece que una persona no debe recibir órdenes de más de dos superiores en una materia.

Principio del Equilibrio de Autoridad-Responsabilidad

Deben de quedar bien precisados los grados de autoridad y responsabilidad, que irán; de arriba hacia abajo y de abajo hacia arriba respectivamente.

Principio del Equilibrio de Dirección-Control

A la delegación que equivale a, "hacer através de otros" le corresponde el establecimiento de controles adecuados que aseguren la unidad de mando.

Los principios antes detallados, quedan representados regularmente, por organigramas; que son la representación gráfica del organismo social. En los que quedan plasmados los niveles jerárquicos.

Con las siguientes etapas se da principio al aspecto --

dinámico del proceso administrativo, es decir; que se termina con el trabajo de escritorio y se lleva a cabo lo imaginado a la realidad.

3.4 Integración

Como ya se comentó, la integración está íntimamente relacionada con la organización y la planeación; es como si ésta llegara a ser una materialización, que surgiera de un trabajo de escritorio, es decir:

"Integrar es obtener y articular los elementos, materiales y humanos que en la organización y la planeación señalan como necesarios para el adecuado funcionamiento de un organismo social"(Reyes Ponce).

La importancia de esta etapa se deduce desde su definición, pues se proveerá al organismo de personas y cosas, a través de las cuales se llegará a la consecución de los objetivos. Y para ello se toman formas y procedimientos.

3.5 Dirección

Esta etapa es la más real y humana, pues aquí se lucha con las cosas y problemas reales e imprevisibles, donde un error puede ser irreparable. Dirigir es guiar a los subordinados de cómo se deben de efectuar sus actividades.

El organismo debe tener muy en cuenta al elemento humano, ya que a través de éste se logran los objetivos, desarrollando tareas y actividades (aprovechando otros recursos).

Por lo anterior, la dirección debe considerar el aspecto interpersonal de la administración, ya que con ella se sustenta la autoridad.

La dirección se basa en tres aspectos importantes como son:

MOTIVACION.- La motivación induce a las personas a actuar de un modo determinado.

COMUNICACION.- La comunicación es el intercambio de información de una persona a otra. Y dentro de la dirección, -- busca entender y hacerse entender con el subordinado para lograr una coordinación y llegar al logro de los objetivos.

SUPERVISION.- La supervisión tiene como fin verificar -- si se han realizado las cosas y además, si se han realizado -- de la manera establecida.

3.6 Control

Esta última etapa del proceso administrativo, tiene como fin, explorar mediante investigaciones; si se llevó a cabo lo planeado, si se incurrió en errores, fallas, deficiencias, etc. con el fin de retroalimentar esta información y poder -- llegar a una solución adecuada.

Puede decirse, y está presente en todo el proceso administrativo, estableciendo medidas (controles), que permitan de tectar el buen funcionamiento o las fallas en que se incurran dentro de los procesos. Estos controles deben ser claros y -- sencillos, conteniendo términos adecuados; evitando al máximo los tecnicismos.

El control:

- Establece métodos, para después poder hacer compara--

ciones.

- Opera controles, mediante técnicos especialistas.
- Interpreta resultados, para saber si se cumplió con lo planeado.
- Corrige errores, en caso de que tengan que hacerse.

Los medios de control se establecen en: ventas, producción, contables, financieros y administrativos.

4.- RECURSOS ADMINISTRATIVOS

La administración existe en todo organismo, en consecuencia tenemos que, es élla, la encargada de llevar a dicha organización al logro de sus objetivos, mediante una buena coordinación y máximo aprovechamiento de los recursos o elementos con que se cuenta, para llegar al fin deseado.

Recursos Materiales

Para la creación y funcionamiento de cualquier organismo, es necesario el uso de los recursos materiales: edificios maquinaria, herramienta e instrumentos, materia prima, productos terminados, dinero, etc., que permitan las actividades administrativas y de producción o servicios

Recursos Técnicos

Estos son los bienes inmateriales de los que dispone una empresa, como son: fórmulas, patentes, sistemas, etc..

Recursos Humanos

No por mencionar a estos recursos en último lugar, significa que carezcan de importancia, puesto que los recursos humanos son el factor más importante con que cuenta una organización, pues de ellos depende la buena utilización y aprovechamiento de los demás recursos.

CAPITULO II
ADMINISTRACION Y CAPACITACION DE LOS
RECURSOS HUMANOS

1.- La Administración de Recursos Humanos.

Como sabemos, el hombre es el elemento más importante + dentro de una organización, es por eso, que deben satisfacerse ciertas necesidades de suma importancia, para la realización personal de los empleados y obreros, que redundarán en beneficio de la organización. En consecuencia surge la administración de recursos humanos, con el objeto de ayudar a los organismos a llegar al logro de sus objetivos, a través del elemento humano.

1.1 Antecedentes

Como consecuencia de la Revolución Industrial, las organizaciones crecen y se hace más difícil su manejo, es decir; adquieren una mayor complejidad.

Federico W. Taylor, a principios de siglo, descubre que había muchas pérdidas al contratar personal inadecuado, por llevarse a cabo una selección empírica. A consecuencia de esta problemática, propuso un modelo de organización llamado "funcional", que estaba basado en la división del trabajo y buscaba agrupar actividades de la misma naturaleza mediante la coordinación de un especialista, con el objeto de buscar una mayor economía y eficiencia, Taylor propuso que el reclutamiento, quedara centralizado a un lugar específico, con esto nacen las llamadas "oficinas de selección", que son uno de los antecedentes de la administración de recursos humanos.

En Estados Unidos, a principios de siglo, las funciones de la administración de recursos humanos era únicamente: contratar, despedir y tomar el tiempo a través de los jefes de línea. Posteriormente, también se llevaban los registros y la

elaboración de nóminas. Hacia 1912, aparecen en EE. UU., los departamentos de personal en su concepto moderno, y en 1919 se empiezan a impartir cursos de administración de personal en diferentes universidades.

En México, el movimiento revolucionario de 1910, tenía una serie de objetivos orientados a la administración de recursos humanos, ya que:

Marca salarios justos, reducción de horas de trabajo, libertad sindical, eliminación de tiendas de raya. Se exigía un trato más justo y humano para el trabajador, estas demandas quedarón plasmadas en el artículo 123 constitucional, así surgía una administración más técnica y conciente, así mismo menos improvisada.

1.2 Definición

Fernando Arias Galicia: "La administración de recursos humanos es el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización en beneficio del individuo y de la propia organización y del país en general".

1.3 Características

- Nadie esta obligado a prestar trabajos personales sin una justa retribución y sin su pleno consentimiento (arts. 2o, 4o y 5o Constitucionales).
- No por el hecho de que estén trabajando voluntariamente —las personas— van a poner su mejor empeño para

desarrollar su actividad, aunque haya de por medio un contrato legal de trabajo, pero sí, se puede lograr - su máximo esfuerzo através de un contrato psicológico (que los objetivos institucionales de la empresa concuerden con las aspiraciones de los individuos).

- Las habilidades, los conocimientos, las experiencias, etc., son intangibles ya que se manifiestan através - del comportamiento de las personas en su trabajo.
- Los recursos humanos de una organización pueden ser - aumentados o disminuidos. Pueden ser aumentados, descubriendo o aumentando habilidades, y pueden disminuir por enfermedades, accidentes y mala alimentación
- Puede decirse que los recursos humanos son escasos -- desde el punto de vista que no todas las personas poseen las mismas características, habilidades, conocimientos, etc., para desempeñar funciones específicas_ (entre más escaso resulte un recurso, más solicitado_ será éste).

2.- PRINCIPALES FUNCIONES EN LA ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

Las funciones de recursos humanos, son las actividades que se realizan en un departamento destinado a la administración del personal. Esta varía en cuanto al giro y necesidades de cada organización.

2.1 Análisis de Puestos

Como primer función de la administración de recursos humanos, esta el análisis de puestos, que es una técnica orientada exclusivamente al puesto sin importar quien lo ocupe. El análisis de puestos persigue mediante un análisis, describir las características de un puesto de una manera genérica y/o analítica, de las funciones que se realizan en un puesto, -- agrupándolas o clasificándolas según su importancia, frecuencia, cronología, etc..

2.2 Salario

Podría decirse que la principal preocupación del hombre desde siempre, ha sido contar con los medios o recursos para satisfacer sus necesidades, de ahí que en épocas remotas el hombre recibiera productos para subsistir, a cambio de su trabajo.

Posteriormente, con la agilización del comercio, surge la necesidad de la compra-venta, o cambio indirecto; es decir la relación mercancía-dinero-mercancía. Aún el trabajo personal era y sigue siendo considerado como una mercancía (dentro del mercado de trabajo), que se da a cambio de dinero (salario).

Existen dos tipos de salario que son: el nominal y el real, el primero es la cantidad convenida que perciba el trabajador por un trabajo o servicio prestado, el segundo es la relación entre el salario y su poder adquisitivo. Dicho de otra forma, es lo que se puede comprar con el salario obtenido y si los precios aumentan más que el salario nominal, el salario real disminuye y viceversa.

La ley establece que a trabajo igual, salario igual, de ahí la importancia que tiene la valuación de puestos al tratar de resolver o mediar criterios en los conflictos, socio-económicos, que trae consigo el establecimiento de los salarios.

2.3 Reclutamiento y Selección

Se tienen antecedentes de que anteriormente, la selección de personal se llevaba a cabo por medio de simpatías o parentescos; era una selección subjetiva. Actualmente, la selección de personal dentro de una organización, se lleva a cabo mediante entrevistas, verificaciones de las referencias, exámenes físicos, psicológicos y otros, con el fin de ratificar las aptitudes del empleado, dicho de otra manera, haciendo una selección objetiva.

El reclutamiento, es la fase que precede a la selección y se refiere a la atracción de personas o candidatos para cubrir una vacante dentro de la organización.

R		- Inventario de recursos humanos .-
E		Son personas que laboran dentro -
C		de la organización.
L		- Cartera de candidatos.- Son perso
U	Interno	nas que han solicitado y que es--
T		tan en lista de espera.
A		- Recomendaciones.- Son candidatos_
M		recomendados o familiares de al--
I		gún empleado.
E		
N		- Agencias de empleo.
T		- Medios publicitarios.
O	Externos	- Universidades, colegios, etc.
&		- Bolsas de trabajo.

2.4 Inducción

Al contratar a uno de los aspirantes que fué seleccionado, no se debe olvidar que esta persona va a encontrarse en un medio nuevo y extraño, con políticas nuevas, esta situación si no se supera, puede afectar su eficiencia. Es por eso que la organización tiene que preocuparse por informar e integrar a los nuevos trabajadores y empleados, estableciendo: -- planes programas, políticas, reglamento interior de trabajo, _ funciones, etc., que aceleren dicha integración en el menor - tiempo posible, llevándolo a conocer: al puesto, al jefe, al grupo de trabajo y en general a la organización.

La inducción, tiene como fin ayudar a producir en el -- nuevo integrante de la compañía, una sensación de pertenencia y de ser aceptado, para elevar su moral y entusiasmo. Evitan-

do con ello, quejas y malos entendidos.

Información de Inducción

Acuerdo de contrato colectivo.
 Historia de la empresa.
 Plantas e instalaciones de la empresa.
 Productos o servicios de la empresa.
 Responsabilidad de la empresa hacia los empleados.
 Programas de servicio de la empresa.
 Visitas a los departamentos y a la planta.
 Evaluación a los empleados y sistemas de desempeño.
 Responsabilidades del empleado para con la empresa.
 Planes de beneficios y salud.
 Presentaciones de los empleados.
 Estructura de la empresa.
 Políticas y procedimientos de pagos.
 Políticas de ascensos.
 Reglas de conducta.
 Programas de seguridad.
 Oportunidades de entrenamiento y desarrollo.
 Asignación y horario de trabajo.(5)

Muchos de los aspectos mencionados, se dan verbalmente_ o por medio de un manual de bienvenida.

(5) F. Sikula, Andrew "Administración de Recursos Humanos en Empresas" Ed. Limusa. México 1979. p. 236

2.5 Capacitación

La capacitación en todo tipo de organización es muy necesaria ya que através de ésta, se puede mejorar la capacidad de los empleados.

Pero por ahora dejaremos hasta aquí este tema, ya que se tratará más ampliamente en el siguiente punto.

2.6 Medición del Desempeño

La medición del desempeño nos indicará si la capacitación y la selección fueron las más acertadas, basándose más que nada en la evaluación.

Dicha evaluación se llevará a cabo mediante la observación del trabajador mientras desempeña sus funciones, también se pueden aplicar cuestionarios y/o entrevistas.

Si se detecta que no se operaron los cambios deseados, o se cayó en errores, se considerarán entonces medidas correctivas.

Estos controles, además sirven para determinar criterios o medidas de ejecución o de frecuencia, que pueden utilizarse para conceder premios, incentivos, ascensos etc.. Es decir, encontrar a los mejores elementos existentes y poder recompensarlos; pero también puede suceder que se encuentre mediante dichos controles, a elementos de poca eficiencia y esto es un beneficio, pues encontrándolos, se les puede capacitar para que mejoren o cambiarlos de puesto, si se descubren en él, otras aptitudes.

2.7 Higiene y Seguridad Industrial

La salud es un recurso de los integrantes de la organi-

zación y de un país, y se debe entender como salud; un bienestar físico, mental y social, que permita el desarrollo total de la personalidad del individuo.

La salud es importante porque sin ésta, no se puede alcanzar una mayor productividad provocando un estancamiento. - La salud se ve influenciada por factores exteriores que pueden ser: químicos, físicos, biológicos, de fuerza de trabajo y psicológicos.

"La enfermedad de trabajo es todo estado psicológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios." (art. 475 de la Ley Federal del Trabajo).

Y así como esta considerada la enfermedad de trabajo, - también existen los accidentes de trabajo, que son los que ocurren dentro del centro laboral o entre éste, y la distancia hacia el hogar del trabajador, y viceversa.

Los accidentes y las enfermedades restan energía al individuo y pueden afectarlo aún más física y mentalmente, las mutilaciones y enfermedades incurables o crónicas, afectan también su economía, todas estas situaciones repercutirán también en su familia y por ende, en la sociedad y en la organización.

Es por esta razón, que las organizaciones buscan la higiene y seguridad de sus empleados, además de que los accidentes y enfermedades laborales originan gastos y disminuyen la productividad. Las medidas de higiene y seguridad también se encuentran contenidas en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo, y por ello, también vemos que existen organismos

a nivel empresarial, del país e internacionales, dedicados al estudio de la higiene y seguridad industrial.

2.8 Servicios y Prestaciones.

Las prestaciones y servicios son los elementos que en forma adicional aumentan el salario nominal y representan un ingreso o el ahorro de un gasto.

Para comprender el porqué de las prestaciones y servicios, nos fundaremos en los siguientes principios:

- a) No sólo respetar la dignidad del trabajador, sino -- aún reforzarla y destacarla.
- b) Como consecuencia inmediata de lo anterior, las prestaciones deben proporcionarse despojadas de paternalismo.
- c) Deben otorgarse buscando el beneficio y perfeccionamiento del trabajador, aceptando que éste, redundará en su trabajo, en la organización y en la sociedad.
- d) Debe ser optativo para el trabajador tanto en teoría como en la práctica, aceptarlas o rechazarlas ("a na die puede beneficiarse contra su voluntad"), todo be neficio para serlo verdaderamente, supone que sea -- aceptado libremente por el que lo recibe.

Estas prestaciones y servicios se encuentran reglamenta das en:

- Ley Federal del Trabajo.
- Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales

de los Trabajadores del Estado (ISSSTE).

2.9 Terminación de las Relaciones de Trabajo.

Cuando un trabajador ingresa a una organización, es de vital importancia que se le expliquen los términos de su contratación, así como: las normas, políticas, y principios del mismo, pero no son menos importantes los señalamientos en que se puede dejar de prestar los servicios (terminación de las relaciones de trabajo), ya sea voluntaria o involuntariamente

Conociendo los trámites, políticas y causas de despido, fundamentos legales, etc.. Evitando con ello malos entendidos un trabajador puede separarse de la organización, por las siguientes causas:

Jubilación

Renuncia

Terminación de contrato, y

Rescisión de contrato (despido)

Cuando las causas que den fin a la relación de trabajo sea la renuncia, es aconsejable mediante una entrevista, saber la causa y ver si se puede evitar. Esta entrevista también nos puede llevar a descubrir errores en la organización y así poderlos corregir. Las causas de renuncia más frecuentes son:

Mejorar sueldo.

Matrimonio (sexo femenino)

Cambio de localidad.

Estudios.

Buscar mayor seguridad.

Dificultad de adaptación.

Malas relaciones.

Cambios de actividad.

Etc.

3.- CAPACITACION

Como se ha visto, todas las organizaciones tienen en -- las personas, el recurso más valioso. Pero existen muchas di-- ferencias entre los individuos que la integran, así como el -- cambio que caracteriza a toda organización en desarrollo, por ésto se hace necesario adecuar las características y habilida-- des del elemento humano, en las que desempeñe o en las que -- realizará en el futuro, de ahí, la necesidad del entrenamien-- to, que tiene como fin, lograr una optimización de los recur-- sos humanos. Además de que a estas personas se les puede ha-- cer más satisfactorias sus actividades.

3.1 Antecedentes .

Ha sido através de los siglos una preocupación constan-- te la del hombre, por lograr su superación para alcanzar un -- mayor grado de eficiencia y por ende, una mayor productividad y beneficios.

De lo que concluimos que; en los pueblos primitivos ya_ se intercambiaban conocimientos y habilidades por medio del -- aprendizaje (base de toda acción educativa y entrenamiento).

Remontándonos 2 000 años A.C., encontramos en los gre-- mios y asociaciones, a los aprendices, como antecedentes de la CAPACITACION actual.

Posteriormente, hacia la primera mitad del siglo XVIII_ surgen algunas escuelas industriales que tienen como fin, lo-- grar un mayor conocimiento de métodos y procedimientos, para_ que el trabajador desempeñe mejor sus labores y en el menor -- tiempo posible.

Después, las dos Guerras Mundiales dieron gran impulso_

a lo que es actualmente la capacitación, ya que durante éstas se trató de desarrollar en los individuos una mayor capacidad resistencia y habilidad en los campos de batalla, por lo que se crearon técnicas de entrenamiento y capacitación intensiva, misma que en la actualidad han sido ajustadas a otros campos no militares, que manejan los recursos humanos.

Actualmente en México encontramos que hay una demanda excesiva de personal calificado en todos los ambitos y actividades de entre los cuales también está la docencia.

3.2 Pasos a Seguir en la CAPACITACION.de los Recursos - Humanos.

Dentro de las funciones de la administración de recursos humanos, encontramos a la capacitación, función muy importante para la organización, sea cual fuere su giro. Ya que del buen funcionamiento de cada uno de éstos integrantes dependerá el aprovechamiento de los demás recursos: técnicos y materiales.

La capacitación no es restringida para las organizaciones lucrativas o de elaboración de productos, pues cualquiera requiere del elemento humano. Tomando en cuenta al hombre, tenemos que la capacitación le ayuda a desempeñar mejor sus labores, pues tendrá más conocimientos que le ayudarán a tener una mayor seguridad, en el desempeño de sus labores.

A manera de definición, podemos decir que: La capacitación tiene como fin desarrollar en el individuo conocimientos ya sean; científicos, técnicos o administrativos, que le lleven a desempeñar con mayor eficiencia sus funciones.

La capacitación, no solo lleva a desarrollar ciertos --

conocimientos sino que, contribuye al desarrollo integral del hombre; en su personalidad, carácter, hábitos, educación de la voluntad, etc..

La capacitación juega un papel muy importante hoy en día, pero no por ello deja de tener sus problemas al implantarse dentro de la organización, pues exige planeación, tiempo y costo que en muchas de las ocasiones no se dispone, por eso es necesario realizar estudios para ver en que áreas es necesario, determinando las necesidades reales de capacitación, tanto para la empresa como para sus colaboradores.

La capacitación como todas las actividades para llegar a sus objetivos, debe seguir una secuencia lógica, es por eso que enunciamos estos pasos.

I.- Para llevarse a cabo una adecuada capacitación, es necesario desarrollar una serie de investigaciones en relación a las actividades, actuales y futuras que se deban satisfacer. Y así, detectar las características que aparecen en alguna función, con respecto o en base a costos y calidad de servicio.

II.- Posteriormente se procederá a fijar los objetivos que deberá cubrir la capacitación para contrarrestar las fallas detectadas, al determinar las necesidades de capacitación.

Y para ésto se debe tomar en cuenta las siguientes interrogantes que ayudarán a integrar el curso de capacitación.

¿ Que queremos lograr ?

- ¿ Cuáles serán los objetivos a corto, mediano, - y largo plazo ?
- ¿ A quien se capacitará ?
- ¿ Comó, cuándo y donde se capacitará ?

Tomándose en cuenta el tipo de personas y sus caracte--
rísticas individuales, se procede al siguiente paso.

III.- Se procederá a estudiar el contenido que tendrá -
el curso, asimismo los principios de aprendizaje y sus aplicaciones.

A éste respecto quisiéramos resaltar a Jacques Maritain que en su libro, "La Educación en este Momento Crucial". En la que nos dice; "Podemos ahora definir, de manera más precisa, el objetivo de la educación: es guiar al hombre en su desenvolvimiento dinámico, a lo largo del cual va formandose en cuanto persona humana, provista de las armas del conocimiento, de la fortaleza del juicio y de las virtudes morales, --- mientras que al mismo tiempo va enriqueciéndonos con la herencia espiritual de la civilización a la que pertenece y queda asegurado frente a la sociedad".

IV.- Después se estudiarán los métodos de instrucción, es decir; la pedagogía que se llevará a cabo para la instrucción.

Para la instrumentalización de la capacitación Alfonso Siliceo en su obra "Capacitación y Desarrollo de Personal", - da la siguiente lista, dependiendo del tipo de capacitación.

Experiencia

Lectura planeada

Auto-crítica

Observación (oyente)

Instrucción programada

Labor individual.

Auto educación.

Mesa redonda

Panel

Grupos efectivos de trabajo

Seminario

Trabajos de grupos o conferen-
cia con participación

Método del caso

Foro

Congreso

Simposio

Tormentas cerebrales

Dinámica de grupos

Sensibilización

Labor de equipo.

Participación de grupo

Desarrollo de actitu--
des.

Aprender-haciendo

Clase formal

Conferencia

Proyección de transparencias
(medios audiovisuales)

Visitas

Viajes

Información

Impartición de conoci--
mientos.

V.- Aquí ya se toma en cuenta el material que nos servirá para impartir la enseñanza, ya que el material didáctico - juega un papel muy importante en el proceso de enseñanza----- aprendizaje, y como ejemplo tomamos los siguientes.

Pizarrón
Rotafolio
Gráficas
Cuadernos
Proyecciones
Películas
Medios sonoros
Etc.

Siendo éstos algunos de los ejemplos de los medios auxiliares, o didácticos para la capacitación.

VI.- Por último encontramos que la capacitación, no namás es señalar fallas, diseñar el curso, buscar métodos y - medios adecuados para impartirlo, pues lo más importante quizá es la evaluación de dicha capacitación.

La evaluación de la capacitación, nos servirá para controlar, si las técnicas seguidas han sido satisfactorias y -- nos llevan a la consecución de los objetivos, es decir, que - la capacitación es adecuada. Y para ésto es necesario seguir- a la persona que ha recibido el curso de capacitación, durante el desempeño de sus funciones así como la aplicación de -- cuestionarios y entrevistas que nos sirvan para conocer su -- punto de vista y su sentir, para verificar sus avances en el desempeño de sus labores.

3.3 Bases Legales para la Capacitación en México.

La legislación de la Formación Profesional en México, - se encuentra bajo los términos Capacitación y Adiestramiento.

Podemos observar que en posteriores épocas, aparecen -- disposiciones legales en cuanto a la capacitación y el adiestramiento, en 1870, el Código Civil incluía un capítulo destinado al aprendizaje; en 1919, la ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional, en su capítulo XII se refiere al Contrato de Aprendizaje; en el año de 1931, la Ley Federal del Trabajo destinó su título tercero al Contrato de Aprendizaje mismo que siguió vigente hasta 1970.

Hacia enero de 1971, se creó el departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores, que dependía de la Dirección del Trabajo, con el fin de desarrollar una obligación patronal, de dar adiestramiento y capacitación. Este tenía dos funciones básicas: la promoción de la capacitación y la vigilancia para el cumplimiento de la misma. Pero por la falta de recursos humanos, financieros y técnicos, no tubo -- éxito. Después, en 1975 se determina que el departamento de Vigilancia de la Capacitación de los Trabajadores pasara a poder de la Dirección de Organización y Métodos, cuando ésta, - cambio su nombre a Dirección General de Organización y Recursos Humanos.

Posteriormente se realizaron reformas a la Ley Federal del Trabajo con respecto a la capacitación en 1978, que al -- respecto dice:

Art. 3o.- Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

Art. 25.- En su fracción VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de -- los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley.

Art. 132.- En su fracción XI. Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis del Título Cuarto Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y los Patrones.

Capítulo III Bis. De la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores:

Art. 153 A.- Todo el trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153 B.- Para dar cumplimiento a la obligación -- que, conforme al artículo anterior les corresponde, los patrones podran convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados o bien mediante adhesión a -- los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuo-

tas respectivas.

Art. 153 C.- Las instituciones o escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán ser autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153 D.- Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

Art. 153 E.- La capacitación o adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Art. 153 F.- La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

I.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como, proporcionarle sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III.- Prevenir riesgos de trabajo.

IV.- Incrementar la productividad.

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Art. 153 G.- Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar reciba ésta, presentará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

Art. 153 H.- Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento esta obligado:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo o demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos.

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

Art. 153 I.- En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlo; todo esto conforme a necesidades de los trabajadores y de las empresas.

Art. 153 J.- Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funciones oportunas y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

Así, este artículo 153 continúa hasta la letra "X", además existen otros artículos como lo son: 159, 391, 412, 523, 526, 527, 529, 537, 538, 539, 876, 877, 878 y 879. Asimismo, completa lo anterior las Reformas Publicadas en el Diario Oficial de la Federación, con respecto a la capacitación y el adiestramiento.

La DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, antes, Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), es la encargada de vigilar el cumplimiento de todo lo establecido en cuestión de capacitación y adiestramiento. Dicha dirección tiene como objetivos:

- 1.- Estudiar y promover la generación de empleos .
- 2.- Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- 3.- Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- 4.- Registrar las constancias de habilidades laborales.

CAPITULO III
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE
MEXICO.

1.- EDUCACION.

La educación existe desde las sociedades más antiguas, -- pues el hombre es el único ser con la facultad de transmitir por medio de la palabra, la escritura y de la tradición; los conocimientos acumulados durante su vida, así como sus sentimientos y actitudes. Es por medio de la educación, que los niños aprenden como conseguir; alimento, cobijo, los valores morales y el comportamiento dentro de una sociedad.

La educación es el conjunto de conocimientos y habilidades que posee un individuo, ya sean adquiridos por experiencia propia o a través de otros medios o personas (lecturas, -- vivencias, imágenes, etc.). Todos estos conocimientos hacen al hombre más capaz para enfrentar cambios y situaciones que lo llevan a un desarrollo y superación individual. Pero, como el hombre vive en sociedad, su actitud y conocimientos la afectan, así mismo, el hombre es afectado por la sociedad, -- con todos sus problemas políticos, sociales y económicos aún, en su educación. Por ende, entre mayor sea la educación de los individuos, mayor es el desarrollo de los países.

Los conocimientos que conforman la educación tiene su raíz en el aprendizaje, pues el hombre no nace con los conocimientos y necesita adquirirlos. Este aprendizaje depende de padres y profesores, éstos últimos en los centros educativos (escuelas, colegios y universidades).

La educación escolar en México es deficiente, desde la educación primaria hasta estallar en la última: la profesional.

"Es trágico para un país en desarrollo y en lucha por su independencia, que la educación no sea el arma fundamental

para sobrevivir y alcanzar sus metas históricas. Si un niño - sin mesabanco es un problema colectivo, también lo es un profesor mal instruído o instruído a medias, sin información del mundo en que vive ni conciencia de la importancia de su trabajo." Nos dice Martha Robles en su obra "Educación y Sociedad en la Historia de México".

1.1 La Escuela Tradicional.

Para hablar de la escuela tradicional (o educación tradicional) nos remontaremos a la Edad Media, en la cual la educación se impartía tomando dos técnicas. Una de ellas afirmaba que la mente se podía fortalecer por medio de la repetición de los ejercicios (de la misma forma que se fortalecen los músculos). La otra insistía en amontonar hechos en la mente del alumno sin considerar si los mismos significaban algo realmente para él.

Aunado a éstas deficientes ideas acerca de la enseñanza que se empleaban para la educación, estaba una rigurosa disciplina que desde tiempos muy remotos y hasta hace algunos años atrás acompañó al aprendizaje del alumno, la dureza de la disciplina en la mayoría de las veces estaba acompañada de golpes y castigos corporales, que le eran aplicados al educando.

Las técnicas y la disciplina que acompañaban la enseñanza, daban como resultado un alumno pasivo, ya que estaba obligado a escuchar al maestro y a callar porque a éste se le veía como una gran autoridad y como tal, se le temía; al concluir la clase el maestro pedía al alumno dar la lección sin importarle si éste, había razonado y aprendido; lo importante era que el alumno repitiera textualmente lo que el maestro --

había "enseñado".

1.2 Precursores de una Nueva Enseñanza.

Como se ha podido observar en el inciso anterior, la ___ educación era muy raquítica en cuanto a métodos de enseñanza, ya que en la mayoría de los casos frenaba o acababa con el ___ deseo de saber que podía existir en los alumnos.

Durante la Epoca Romana, encontramos al primer pedagogo que se preocupó de los métodos de enseñanza, nos referimos a ___ el preceptor de Alejandro Magno, y es Aristóteles.

Aristóteles para impartir la enseñanza usaba como base, su principio educativo en el que decía que no hay nada en la ___ inteligencia que no hubiera llegado a ella por medio de los ___ sentidos.

Después de éste maestro que podría decirse que fue di--
dático, siguieron años oscuros para la enseñanza ya que la ___
base educativa de Aristóteles quedó sin que se tomase en cuen__
ta. Años más tarde, surge el Renacimiento, que precediera a la
Edad Media y que trajo consigo nuevas ideas y formas de pen--
sar, que despertaron inquietudes en todos los ámbitos; aumen__
taron los viajes explorativos, el comercio aumenta y con él ___
crecen las artes, asimismo, por la vida y los sanos goces que
la misma brinda, es decir, nace el Humanismo.

Uno de los ilustres exponentes de esta tendencia es el ___
clérigo Francisco Rebelais, en Francia durante la primera mi__
tad del siglo XVI, cuya filosofía era vivir bien comiendo y ___
bebiendo con alegría, "mejor es escribir de risas que de lá--
grimas", con signó en su obra "Gargantúa".

Muchos Renacentistas como éste lucharon contra la mala ___

práctica educativa, ya que estaban en contra del formalismo y sofisticación imperantes, al impartir la educación en épocas pasadas.

Posteriormente, surgen los precursores de las reformas educativas modernas tales como: Erasmo Rotterdan (1466-1536)- Miguel de Montaigne (1533-92) y otros, a quienes les importaba no tan sólo separarse de la aburrida tradición teórica de los maestros de escuela, sino que también deseaban democratizar la educación haciéndola Universal.

Tiempo después, surgieron la Reforma y la Contra-Reforma que dieron origen al Protestantismo. Todos estos cambios harían surgir en Ginebra (1712-78), a Juan Jacobo Rousseau - quién atacó el programa formal tradicional de la enseñanza, - habló de la importancia de una educación adaptada al niño, -- que buscara el desarrollo natural del individuo, en su obra - el "Emilio", es decir que al alumno se le tomara en cuenta -- con una personalidad propia, que podía expresarse y tener dudas, asimismo cuestionar su aprendizaje.

Los nuevos métodos de enseñanza se vieron encabezados - por la representación de Juan Enrique Pestalozzi (1746-1827), maestro suizo, opinaba que se aprendía con mayor facilidad mediante la experiencia directa, es decir, a través de los sentidos; lo que ya había dicho Aristóteles.

Después de éstos cambios y teorías surgen otras, tales como la del educador Federico Froebel (1774-1852), que pensaba que la enseñanza era más eficaz cuando los alumnos actuaban - según sus impulsos, y así, apoyado en las teorías de Rousseau y Pestalozzi, aplicó su nueva teoría en la educación de párvulos; a los niños les gusta jugar, pues entonces aprenderían -

jugando, surgiendo de ésta manera los "Kindergarten".

Estas ideas desarrollaron otras teorías y métodos que --
dieron origen a las reformas que actualmente contemplan la --
educación en México, a pesar de que aún sigue predominando la
enseñanza tradicional.

2.- LA U.N.A.M. ATRAVES DE LA HISTORIA.

Auxiliándonos con la obra de Martha Robles, "Educación y Sociedad en la Historia de México", en donde analiza como punto primordial, la importancia de la UNAM en la educación y su repercusión social. Y de ésta obra obtuvimos los siguientes datos históricos:

Durante la época colonial se dan grandes avances en la Nueva España, en cuanto a educación, ya que en el año de 1551 se crea la Real y Pontificia Universidad de México bajo el gobierno del virrey Antonio de Mendoza, en ésta época la educación estaba monopolizada por el clero, entre la cual destacaba la Compañía de Jesús, pues contaba con gran prestigio en cuanto a sus niveles académicos y su personal docente.

Por la educación recibida, los únicos que tenían derecho a los puestos de importancia dentro del gobierno y la iglesia, eran los españoles peninsulares quienes formaban la clase alta, la clase media estaba constituida por criollos y algunos mestizos que ya tenían acceso a la educación, se conformaban con puestos de menor importancia. Esta situación trajo consigo un gran descontento e inconformidad, facilitando así la entrada filosófica del liberalismo francés y que diera origen al movimiento de Independencia, trayendo con ella grandes cambios ideológicos y educativos. Ahora bien, no obstante que Hidalgo luchara y proclamara la Independencia y la abolición de la esclavitud, la población indígena seguía marginada en sus derechos y por ende a la educación.

La educación después de la Independencia se vió estancada debido a cambios y luchas entre el clero y el estado, aún en la educación.

Durante el gobierno de Díaz, a pesar de que se incrementaba la industria extractiva y el mercado exterior parecía no tener importancia la educación para formar técnicos y personal calificado. "Era un país de peones", como lo marca Martha Robles.

Sólo gracias a la intervención e interés del maestro -- Justo Sierra por la educación, se promovió la reforma integral de la educación en México, cuando ocupaba el puesto de -- Secretario de Justicia e Instrucción Pública, de 1901 a 1905 -- y posteriormente de la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes hasta 1911, teniendo como lema: "Sin hombres bien preparados se hace imposible el gobierno y el progreso de las naciones".

A pesar de que la educación pública se impartía gratuitamente en los colegios estatales, eran pocas las personas -- que tenían la oportunidad de asistir, pues antes tenían que -- sobrevivir al hambre y las enfermedades dentro de una gran miseria e ignorancia.

Pero la imperiosa necesidad de tener un desarrollo y -- gracias a los cambios pedagógicos llevados a cabo por Justo -- Sierra a todos los niveles educativos y a pesar de la poca importancia que Porfirio Díaz concediera a este aspecto, se vió inaugurada la Universidad de México el 22 de septiembre de -- 1910. Este mismo año estalla la Revolución de México llevada -- a cabo por los trabajadores en busca de un salario más justo -- y remunerador, así como derechos sobre la tierra para los campesinos con el objeto de crear un gobierno republicano y democrático que satisficiera las necesidades populares. Guerras -- civiles, intervención extranjera e intereses particulares ma-

taban la esperanza de aquellos que luchaban por tener acceso a los derechos de todo ser humano.

En la época post-revolucionaria se luchaba por una estabilidad que estaba muy lejos de tener éste país, que se revolvia entre fraudes políticos e intereses particulares. A ésta época pertenece José Vasconcelos, un revolucionario preocupado por la educación, a quien se debe el célebre lema "Por mi raza hablará el espíritu" y que posteriormente adoptara la UNAM.

Remontándonos hasta el régimen de Calles, encontramos que se vió la necesidad que se tenía de trabajadores calificados, para implantar programas de control de calidad en la industria mexicana, pero se carecía de éstos, por lo que no se podía iniciar un desarrollo uniforme del país.

Mientras, la educación superior enfrentaba problemas en cuanto a: docencia, administración y programas pedagógicos -- así como para establecer especialidades técnicas y profesionales para cubrir la demanda de educación superior, que se reclamaba como conquista de los beneficios obtenidos de la revolución.

La calidad de la docencia por lo tanto, quedaba sujeta a la demanda del mercado de trabajo profesional y de las exigencias de la clase media por obtener educación superior. --- Aunado a estos problemas se sumaba la exigencia de la Universidad por obtener su autonomía, que le fue concedida por enfrentamientos violentos entre Estado y estudiantes, el 22 de julio de 1929, llamándose UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.

La autonomía de la Universidad es llevada a cabo entre

dos corrientes que intentaban imponer sus ideas, de como debía impartirse la educación en las aulas universitarias.

Una de las corrientes pugnaba porque la educación se impartiera bajo la filosofía del materialismo histórico, dicha corriente era defendida por Lombardo Toledano, mientras que la otra era defendida por Antonio Caso y ésta apoyaba la libertad de cátedra. En lo que ambos coincidían, era en la necesidad de crear profesionistas para terminar con la dependencia tecnológica que agobiaba al país en esa época, a través de la formación de investigadores. Dicha dependencia se tenía que pagar a un costo que estaba muy por encima de nuestra realidad económica.

Hacia 1938 la misma llevaría al país a una crisis "La Expropiación Petrolera", ya que no se contaba con la tecnología necesaria para la extracción petrolera y su procesamiento. Lázaro Cárdenas trata de contrarrestar dicha dependencia y crea el Instituto Politécnico Nacional, en el año de 1937 pero esto no fue posible pues sólo un año después de su creación se realizaría la Expropiación Petrolera, sin contar con el personal técnico calificado que se necesitaba para enfrentarla, por lo que a partir del 20 de marzo de 1938, ingenieros mexicanos egresados de la UNAM, trataban de reconstruir todo un proceso con la única ayuda de datos vagos que aportaban trabajadores y "changos" que laboraban en las plantas. Es así como armando un rompecabezas y ante el asoro del extranjero, en menos de un mes se obtenían los primeros barriles de petróleo nacional.

En los años subsecuentes encontramos que México dentro de sus aulas Universitarias trata de crear su propia tecnolo-

gía (aún precaria). También nos encontramos que la UNAM ha tomado partido dentro de muchos problemas, por ejemplo el llamado "Movimiento del 68", siendo el más reciente.

La UNAM es parte integrante de un todo llamado México, y por lo cual no se le puede separar de los problemas sociales, políticos y económicos. Y tiene como fin crear profesionistas "capaces", que lleven al país a un desarrollo uniforme e integral.

3.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA UNAM.

Los principios generales que sustentan a la UNAM, se encuentran contenidos en la Ley Orgánica y en el Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Dentro de la Ley Orgánica de la UNAM, que fue publicada en el "Diario Oficial" del 6 de enero de 1945, durante el gobierno del presidente Manuel Avila Camacho, encontramos que - en su primer artículo dice:

Art. 1o.- La Universidad Nacional Autónoma de México es una corporación pública —organismo descentralizado del Estado— dotado de plena capacidad jurídica y que tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura.

Ademas, tenemos que este artículo también se encuentra contenido en el Estatuto General de la UNAM, en su primer título, PERSONALIDAD Y FINES; otros que están bajo este mismo título son los artículos:

Art. 2o.- Para realizar sus fines, la Universidad se -- inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, com propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante,

aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias.

Art. 3o.- El propósito esencial de la Universidad, será estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social, superando constantemente cualquier interés individual.

Art. 4o.- La educación superior que la Universidad impartirá, comprenderá el bachillerato, la enseñanza profesional, -- los cursos de graduados, los cursos para extranjeros y los -- cursos y conferencias para la difusión de la cultura superior y la extensión universitaria. Para realizar su función docente y de investigación, la Universidad establecerá las facultades, escuelas, institutos y centros de extensión universitaria que juzgue conveniente, de acuerdo con las necesidades -- educativas y los recursos de que pueda disponer.

Art. 5o.- La Universidad otorgará el grado o título correspondiente a las personas que hayan concluido los ciclos -- de bachillerato, profesional o de graduados y llenando, además las condiciones que fijen los reglamentos respectivos. Los -- que no hubieren concluido alguno de los ciclos mencionados, -- tendrán derecho a recibir un certificado de los estudios que -- hubiesen aprobado.

Art. 6o.- La Universidad tendrá derecho a otorgar, para fines académicos, validez a los estudios que se hagan en -- otros establecimientos educativos, nacionales o extranjeros, --

de acuerdo con el reglamento de los grados y revalidación de estudios, y para incorporar enseñanzas de bachillerato o profesionales, siempre que los planteles en que se realizan tengan identidad de planes, programas y métodos para estimar el aprovechamiento, en relación con los que estén vigentes en la Universidad, comprobándose esta identidad en la forma que lo indiquen los reglamentos respectivos. Por lo que se refiere a otros tipos de enseñanza que no se impartan en las escuelas de bachillerato o profesionales, se exigirá el certificado de revalidación que corresponda, expedido por la autoridad respectiva.

4.- LA CAPACITACION EN LA UNAM.

A fines de la década de los sesenta, surge la crisis -- universitaria; a causa del movimiento estudiantil, como por -- la expansión de la matrícula, que orilla a la UNAM, a reali-- zar un proceso de revisión y reforma académica. De entre es-- tas reformas se toman las siguientes medidas: planeación uni-- versitaria, formación de profesores (capacitación), así como -- generar alternativas metodológicas.

Con estos fines surge la Comisión de Nuevos Métodos de -- Enseñanza y el Centro de Didáctica, de cuya fusión surgiría -- el Centro de Investigaciones y Servicios Educativos (CISE).

A principios de los setentas se establece el Programa -- Nacional de Profesores, entre la Asociación Nacional de Uni-- versidades e Institutos de Enseñanza y de la UNAM, através de sus organismos dedicados a los problemas referentes a la do-- cencia. Con dicha participación, se inicia la creación y desa -- rrollo de alternativas académicas en un esfuerzo por innovar -- la educación universitaria, un ejemplo de ello es el Colegio -- de Ciencias y Humanidades.

El rector de la universidad, Guillermo Soberón Acevedo -- es quien, en un intento por dar mayor coherencia y racionaliza -- ción a los recursos educativos de la UNAM, se crea la Coordina -- ción de Planeación y Desarrollo, que despues se convirtió en, la Dirección General de Planeación. Posteriormente, en el año de 1976, surge el Consejo de Metodología y Apoyo Educativo.

Todo esto determina el surgimiento de instituciones de -- dicadas a problemas de la docencia de entre las que podemos -- mencionar los siguientes.

Centro de Didáctica en Ingeniería
Colegio de Pedagogía
ENEP Aragón
Didacta

66

Además de que en muchas facultades se imparten maestrías en docencia, estos centros nacen para satisfacer la necesidad de la UNAM, por elevar su nivel académico .

Pero a pesar de que hay instituciones que imparten capacitación y se ve la necesidad de esta, no se encuentra reglamentada dentro de la UNAM.

CAPITULO IV

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS

(C. I. S. E.)

La capacitación del personal docente en la Universidad Nacional Autónoma de México, surge como una necesidad por generar una mayor calidad académica dentro de ésta, así, nace el CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS (CISE).

Los siguientes datos se obtuvieron de un documento inédito del mismo centro, Acuerdo de Creación.

1.- EL CISE, SU NACIMIENTO E INTEGRACION.

El 22 de noviembre de 1977, por determinación del Consejo de Metodología y Apoyo Educativo, perteneciente a la UNAM, se fusionan el Centro de Didáctica y la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza -creados en 1969- dando origen al CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS. Por considerar que la función básica de la Comisión de Nuevos Métodos de Enseñanza, así como la del Centro de Didáctica eran complementarias y necesarias la una para la otra, en ellas se realizaban investigaciones para la enseñanza y la formación de profesores (capacitación), respectivamente.

Al integrarse el CISE, como un nuevo organismo que surgía de otros dos posteriores, que aunque conservaran personal académico y administrativo, proyectos, sistemas de trabajo y tradiciones académicas; trató de buscar através de esta yuxtaposición una identidad particular para ésta nueva institución que nacía.

Para su funcionamiento el CISE contará, conforme al Acuerdo de Creación del CISE, con:

a) Un Director que será designado y promovido libremente por el Rector de la UNAM.

b) Un Consejo Asesor presidido por el Director, con el número de vocales que establezca el Reglamento Interino del Centro, y que a propuesta del propio Director sean nombrados por el Rector.

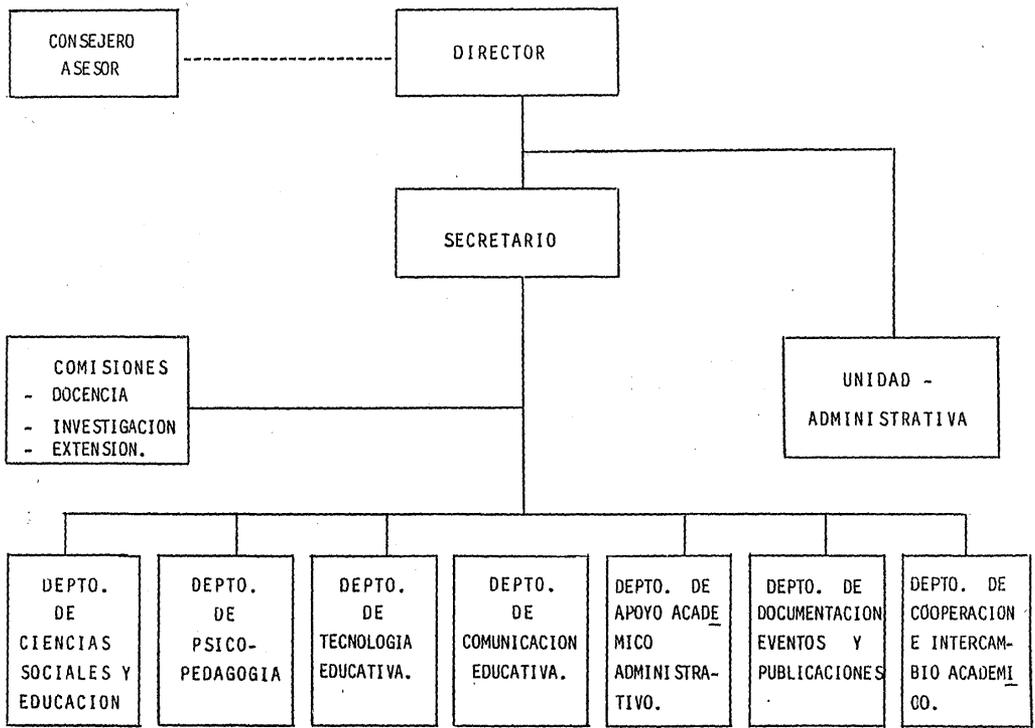
c) Un Secretario que será designado y removido libremente por el Rector, a propuesta del Director del Centro.

d) Los Departamentos técnico-académicos que sean necesarios, y

e) Una Unidad Administrativa.

Ciudad Universitaria, D.F., 22 de noviembre de 1977.

(ver organigrama).



2.- LAS FUNCIONES Y ACTIVIDADES DEL CISE.

Como todo organismo, el CISE necesita saber; a dónde va, de qué medios se valdrá y con qué cuenta. Es decir que necesita trazar sus objetivos y delimitar sus funciones para llegar a realizar los fines para los que fue creado.

2.1 Funciones

En este caso tenemos que las funciones que realiza el CISE, y basándonos en el "Acuerdo de Creación" de éste centro tenemos que;

El Centro de Investigaciones y Servicios Educativos tendrá a su cargo las siguientes funciones.

1. Asesorar al Rector, al Secretario General Académico y a otras autoridades universitarias en los procesos de innovación, reforma y proyección académica que promuevan tanto la Universidad en su conjunto como las Escuelas, Facultades, CCH, Institutos y Centros de la UNAM, así como el propio Centro de Investigaciones y Servicios Educativos.

2. Establecer vínculos con las dependencias de la Administración Central de la Universidad dedicadas a cuestiones educativas, a través del Consejo de Metodología y Apoyo Educativos.

3. Diseñar, organizar, implementar y apoyar programas de formación del personal académico de la UNAM, con el propósito de contribuir a la mejor formación de los profesores universitarios.

4. Desarrollar en el marco del Programa de Cooperación e Intercambio de la UNAM, programas de formación de personal académico y de apoyo-educativo con universidades de los Estados y otras instituciones nacionales y del extranjero.

5. Realizar investigaciones sobre los problemas y necesidades de la educación nacional, particularmente de la UNAM, a fin de coadyuvar a su resolución.

6. Colaborar con el Concejo de Estudios Superiores y las Divisiones respectivas de las Facultades, en sus programas de posgrado referidos a la formación pedagógica de los profesores.

7. Organizar investigaciones que desarrollen una tecnología educativa propia que responda a las condiciones y circunstancias nacionales, particularmente de las universidades.

8. Realizar investigación básica que permita aplicar y enriquecer el conocimiento en el campo educativo; y

9. Organizar programas de publicaciones y de eventos diversos, para extender y difundir el conocimiento en Ciencias y Técnicas de la Educación.

De estas funciones se desprenden tres actividades primordiales para el CISE, que son: Actividades de Docencia, Investigación y Extensión.

2.2 Actividades

Las principales actividades del CISE -como ya se mencionó- son Actividades de Docencia, Investigación y Extensión. Y los planteamientos que sustentan estas actividades realizadas por el CISE, según lo aportado por el Acuerdo de Creación de este Centro, son los siguientes:

A) Se entiende la educación como un proceso social, históricamente determinado, cuya complejidad exige, para su análisis, del concurso de diversas disciplinas y áreas de conocimientos. Asimismo, como proceso social, la educación no es ajena a la discusión filosófica, política e incluso ideológica.

B) El docente cumple un papel fundamental en el proceso educativo escolarizado; dada la complejidad de este proceso, es de vital importancia que la formación de profesores sea abordada desde diversas disciplinas y áreas de conocimiento que den cuenta del mismo. Por otra parte, exige también la búsqueda de diversas alternativas metodológicas de formación, que posibiliten la expansión personal y la creatividad de el docente.

C) La investigación guarda una estrecha relación con la docencia. Esto en diversos sentidos:

- Investigación como premisa fundamental para proponer programas de formación docente acordes a las necesidades de la UNAM y de la sociedad. Esto tanto en térmi-

nos de estrategias como de contenido y metodología. _

- Investigación como método o procedimiento de aprendizaje par los docentes en formación: esto como base pa ra que el docente pueda conocer y analizar en su propia práctica y transformarla; como un medio para continuar en su proceso de formación, como un aprendizaje importante para que pueda, a su vez, asumir los -- contenidos de su materia de una manera más científica y esté en capacidad de propiciar en sus estudiantes - el espíritu creativo y de indagación que requiere el _ trabajo de investigación y el estudio en general, así como instruirlos al manejo de algunas habilidades básicas para dichas actividades.

D) La formación teórica, metodológica y técnica de los _ docentes como única posibilidad de coadyuvar a la solución de fondo de los problemas educativos y como una estrategia para _ garantizar, a mediano plazo, una actitud más científica y --- creativa de los profesores, lo cual redundará, indudablemen-- te, en la calidad de la educación.

E) La investigación como una empresa cimpleja y diff--- cil, que requiere de la búsqueda de un régimen de investigaci ón, entendido este como un espacio de libertad, de discusión, donde los apoyos institucionales son fundamentales, así como _ el contacto con la problemática educativa de la Universidad - y del país.

F) La investigación educativa debe orientarse a la búsqueda de soluciones de fondo a los problemas más graves y urgentes de la educación. Asimismo, es importante el desarrollo de la investigación básica, como una manera de lograr una educación más acorde a las características culturales de nuestro país y de superar la dependencia científica y tecnológica en materia educativa.

G) Es básico el fomentar la socialización del conocimiento educativo; esto implica tanto un problema de difusión como de estrategia: no la transmisión simple de técnicas o de conocimientos sino, además, de las teorías y metodologías que lo sustentan.

H) La función de extinción no puede entenderse como la manera difusión o divulgación de un conocimiento elaborado y legitimado; es necesario que sea planteado como compromiso -- ineludible de la Universidad ante la sociedad, y como necesidad vital para que las instituciones de educación superior no queden al margen del proceso de desarrollo social.

En relación con todo lo anterior, el CISE, en su proceso, ha definido tres áreas de conocimientos fundamentales para comprender la problemática educativa: Ciencias Sociales, Educación, Tecnología Educativa y Psicopedagogía.

2.3 Políticas

Asimismo, en el Acuerdo de Creación del CISE, se desarrollan puntos que marcan pautas para tomar decisiones, es --

decir; que de allí nacen o se toman las políticas que rigen las actividades del CISE: Actividades de Docencia, Investigación y Extensión.

2.3.1 Políticas en Actividad de Docencia

De lo anterior, se tiene que las políticas que rigen a la actividad de Docencia, son las siguientes:

I. Propiciar la autosuficiencia de las escuelas, facultades y CCH, de la UNAM, en el sentido de que se puedan resolver sus propias necesidades y problemas educativos.

II. Propiciar la autosuficiencia, el marco de Programa de Colaboración Académica Interinstitucional y del Programa de Intercambio de la UNAM, de universidades de los estados y de otras instituciones nacionales y del extranjero, en lo que respecta a la solución de sus problemas y necesidades de índole educativa.

III. Promover y auspiciar la formación de profesores universitarios y de personal especializado en cuestiones educativas, a través de programas de posgrado.

IV. Diversificar las actividades de docencia, vinculadas con estudios específicos y proyectos de investigación sobre problemas de la educación y de la docencia, que cubran una amplia gama de materias educativas, que permitan al CISE ofrecer alternativas diferenciadas de formación y actualización del personal académico.

V. Abordar, a partir de una concepción de práctica educativa como práctica social compleja y multideterminada, la educación y la docencia, desde un enfoque de carácter integral, multirreferencial e interdisciplinario

VI. Propiciar, a través de la docencia, la profesionalización de los docentes y otros agentes educativos.

VII. Ponderar la docencia en el CISE, no como actividad secundaria sino, en todo caso, igual y complementaria a la investigación. Es fundamental el conocimiento de su valía como campo de trabajo y social.

VIII. Establecer un programa de actualización y especialización del personal académico del CISE, en las áreas académicas de su interés y competencia.

IX. Establecer condiciones institucionales que refuercen la relación entre docencia e investigación.

X. Establecer pautas y procedimientos para una evaluación permanente de las actividades de docencia. La docencia como actividad sistemática y como objeto de investigación debe ser evaluada permanentemente, en lo que hace al currículum, a las prácticas y a los efectos de la formación de los participantes, en su inserción laboral.

XI. Establecer una planeación de la docencia en el CISE a corto, mediano plazo.

XII. Vincularse con otros centros y unidades análogas - al CISE, así como con los organismos o instancias pertinentes

2.3.2 Políticas en Cuanto a Investigación.

El CISE, en concordancia con sus objetivos y sus funciones, tiene las siguientes líneas de investigación:

- Problemas y necesidades de la educación nacional, y en particular los de la educación superior.
- Problemática de la formación de profesores universitarios.
- Alternativas didácticas para desarrollar innovaciones en la educación.
- Problemática teórica de la educación.
- Problemas del proceso de enseñanza-aprendizaje, en -- campos disciplinarios particulares.

Las políticas al respecto son:

- 1.- Realizar investigaciones sobre los problemas y necesidades de la educación nacional, particularmente - de la UNAM, a fin de coadyuvar a su resolución.
- 2.- Organizar investigaciones que desarrollen una tecnología educativa propia que responda a las condiciones y circunstancias nacionales, particularmente a las universitarias.
- 3.- Realizar investigación básica que permita eliminar_ y enriquecer el conocimiento en el campo educativo.
- 4.- Vincular la investigación del CISE con las metas -- prioritarias del sector público en educación y par-

ticularmente con las orientaciones del Plan Nacional de Educación Superior.

- 5.- Contribuir en el planteamiento de alternativas para la superación de problemas relativos al proceso educativo.
- 6.- Abordar el fenómeno educativo desde la pluralidad de enfoques científicos orientándose hacia aquellos que posibiliten una mayor fecundidad explicativa -- del fenómeno y transformación del mismo.
- 7.- Posibilitar, através de la investigación, una evaluación permanente de los programas de docencia en vista a su actualización y pertinencia frente a la problemática educativa.
- 8.- Propiciar y establecer un programa permanente de desarrollo y de actualización en investigación para el personal académico del CISE en las áreas y problemas específicos de investigación. Fomentar la investigación en equipo, interdepartamental y/o inter institucional.
- 9.- Establecer relaciones con instituciones y con investigadores que realicen proyectos sobre temáticas y problemas semejantes.
- 10.- Difundir los avances de la investigación en los diferentes foros de discusión de los problemas educativos tanto a nivel nacional como intitucional.

2.3.3 Políticas en Cuanto a Extensión.

El CISE, además de ser un centro de investigación también es un centro de servicios, que en buena medida son: sus

actividades de investigación y docencia. Por otra parte, también se encarga de la divulgación del conocimiento, así como su difusión

El CISE también se encarga de colaborar con diversas -- instituciones; con el fin de proporcionarles una autosuficiencia para la resolución de sus problemas de superación académica.

En relación a servicio de difusión y divulgación del conocimiento educativo se ha establecido tres líneas principales:

a) Publicaciones.

Entre publicaciones que se elaboran están las siguientes:

- Material didáctico para los cursos y seminarios.
- Boletín "Presencia" para los profesores-alumnos y --- egresados del CISE.
- "Boletín Bibliográfico" del Centro de Documentación y Biblioteca.
- Revista "Perfiles Educativos".
- Libros

b) Eventos Académicos.

Entre los eventos académicos que promueve el CISE -- están los siguientes:

- Ciclos de conferencias
- Mesas redondas
- Seminarios especiales

- Congresos interinstitucionales.

c) Programas de televisión.

Entre los programas que produce el CISE están los --
siguientes:

- Materiales para cursos
- La serie "Diálogos Educativos"
- Programas de divulgación educativa.

La función de extensión universitaria en la que participa
el CISE se distribuye en dos programas:

- Programa de Cooperación e Intercambio Académico
- Programa de Documentación y Publicaciones.

3.- METODOS PARA IMPARTIR SUS PROGRAMAS.

Con el objeto de propiciar coherencias en la implantación de los subprogramas "A", "B" y "C", se presenta a continuación un esbozo de la metodología del trabajo que sustenta cada uno de los supuestos de cada programa de los que se hablará, posteriormente.

Las unidades didácticas de cada subprograma se implementan en base a una metodología de trabajo grupal.

El proceso de aprendizaje se centra en el análisis y discusión de la práctica educativa, desde los diversos puntos de vista, áreas curriculares y sus respectivos problemas. El análisis es alimentado por la lectura de textos, por la investigación y aportaciones que de su práctica educativa realicen los participantes (profesores-alumnos) y por la dinámica de aprendizaje que se genere en el grupo. Dicha metodología, parte de los conceptos que se tienen acerca de; conocimiento y de aprendizaje en el CISE.

"El proceso de conocimiento a través del cual se pretende el acercamiento al objeto de estudio, se considera como un proceso en espiral, es decir, como un proceso de sucesivas aproximaciones y de progresiva concreción".

"Se concibe al aprendizaje, no como el resultado de la transmisión de un saber acabado, sino como un proceso de apropiación de la realidad, de desestructuración y estructuración de modos de pensar, valorar y actuar, proceso en el que interviene tanto el trabajo individual como el grupal.

Otro elemento de la metodología son, las actividades de investigación, que se practican durante el curso, como un intento de aproximación a la problemática que encierra la prác-

tica educativa universitaria, entrecruzando problemas de los profesores, de la práctica docente desde diferentes áreas curriculares y los planteamientos o implicaciones derivadas del análisis de los referentes curriculares. Esto implica, planteamientos concretos relacionados con el papel de los participantes y sus coordinadores en cada curso. Se requiere de los primeros, un compromiso para estudiar el material de apoyo; analizar y discutir los puntos planteados en cada sesión, elaborar síntesis parciales, sucesivas, relacionadas al objeto de estudio. El coordinador dentro de esta metodología tiene como función propiciar la reflexión y el análisis grupal e individual, de una forma sistemática y continua. Estará alerta en el desarrollo del proceso con el fin de sugerir modificaciones, si detecta fenómenos dentro de la dinámica grupal que puedan interferir en el desarrollo de la tarea y se lo participará al grupo. El coordinador es al mismo tiempo informador y asesor del grupo durante el curso.

El material de apoyo es la base para la discusión sobre las diferentes problemáticas de cada unidad didáctica y de cada subprograma, los textos formarán la parte teórica a partir de la que se construirá el conocimiento de la práctica educativa, como punto de reflexión para su transformación.

La evaluación se entiende en el CISE, como el estudio del proceso aprendizaje desarrollado en un curso, con el fin de caracterizar los aspectos más sobresalientes del mismo, y a la vez los obstáculos que hay que enfrentar. Como problema individual y grupal en relación con aspectos cómo:

- a) Análisis del proceso de aprendizaje desarrollado en el curso, tanto en lo que respecta a la información

y manejo del contenido, como al proceso seguido en grupo.

- b) Análisis de la participación de los estudiantes en términos del cumplimiento de la lectura y estudio del material, discusión fundamental de los problemas abordados a lo largo del curso, etc.

La acrediatación está referida a la verificación de ciertos resultados de aprendizaje previstos curriculares en vista a la certificación de conocimientos, la cual se llevará a cabo de la siguiente forma :

- a) Los participantes presentarán al final de cada curso un trabajo escrito, que será entregado quince días después de terminado éste. Las características de dichos trabajos se fijarán en las sesiones del curso, acorde con las particularidades de cada materia.
- b) Las calificaciones se expresan como lo previene el reglamento de exámenes de la universidad en los siguientes términos: MB, B, S y NA.

Nota: para tener derecho a acreditar el participante deberá asistir por lo menos, al 80% de las sesiones del curso.

4.- PROGRAMAS DEL CISE PARA LA CAPACITACION DE PROFESORES

El CISE ofrece sus servicios de capacitación a profesores en ejercicio tanto de la UNAM, como de otras instituciones y países. Así tenemos que:

"En cuanto a Centro de Servicios, el CISE ha establecido un programa de docencia que tiene como finalidad la actualización y formación de personal académico para el mejor ejercicio de la docencia, y para la resolución de problemas y necesidades educativas. A través de este programa, el CISE contribuye a la superación académica y a la profesionalización de la enseñanza en la UNAM y en otras instituciones de nivel medio superior y superior".

Cabe señalar, antes de continuar, que el CISE utiliza el término de formación docente en vez, de capacitación docente en muchas ocasiones siendo éstas equivalentes.

Hecha esta aclaración, tenemos que el CISE para la capacitación docente tiene dos subprogramas muy importantes que son: El subprograma "A" y el subprograma "B".

4.1 Subprograma "A", Actualización Didáctica

El subprograma "A", tiene como fin propiciar un proceso de actualización y capacitación entre el personal docente que le permita comprender y analizar mejor su práctica docente, a así como desempeñar la misma, más eficientemente. Este subprograma se constituye de distintos cursos, talleres, semina-

rios y laboratorios que se ocupan de abordar distintos temas y problemas del quehacer educativo. Los eventos se imparten de una forma intensiva (diariamente), y/o dos sesiones semanales de cuatro horas cada una en dos turnos, matutino o vespertino.

Son cursos sueltos que se pueden tomar según el interés de los profesores en las distintas materias que se imparten, aunque en algunos cursos se tengan que cubrir otros como requisito. Los eventos que integran este subprograma son los siguientes:

- Introducción a la Didáctica General
- Introducción a la Dinámica de Grupos
- Laboratorio de Dinámica de Grupos
- Coordinación de Grupos de Aprendizaje
- Conducta, Personalidad y Aprendizaje
- Adolescencia y Desarrollo
- Análisi Institucional
- Programas de Estudio
- Evaluación Educativa.
- Elaboración de material Didáctico Impreso
- Problemas Sociales Universitarios
- Corrientes de Interpretación de la Educación como Fenómeno Social.
- Problemas Filosóficos de la Educación
- Introducción a la Comunicación Educativa
- Análisis de Mensajes Visuales
- Taller de Material Audiovisual
- Taller de Televisión Educativa
- Evaluación Institucional

4.2 Subprograma "B".

Este programa tiene como fin contribuir a la profesionalización del ejercicio docente de los profesores universitarios. A través de una formación que los capacite para el desempeño adecuado de dicha tarea.

Pretende capacitar a los profesores para:

- 1.- Desarrollar actividades de investigación de problemas relacionados con la enseñanza y el aprendizaje.
- 2.- Desarrollar sus actividades docentes en la perspectiva de una didáctica grupal, fundamentada en el análisis psicológico y social de las situaciones particulares de docencia.
- 3.- Colaborar en procesos de innovación y de reestructuración curricular en sus propias escuelas o instituciones educativas.

Este subprograma se estructura de la siguiente forma:

introducción a la docencia	introducción a la investigación educativa.	aspectos sociales de la docencia	laboratorio de docencia
		aspectos psicopedagógicos de la docencia	
		aspectos didácticos de la docencia	

Cada una de estas unidades tiene una duración de 80 hrs. que en suma son 480 horas, se imparte en dos sesiones por semana de 4 horas cada una. Quedando de esta manera un curso más completo.

CAPITULO V

INVESTIGACION DE CAMPO

1.- METODOLOGIA

La metodología empleada para llevar a cabo la presente-investigación, es la siguiente:

a) En primer lugar, se buscó un tema, que en realidad ya teníamos detectado en principio, debido a la pregunta que nos hacíamos al encontrarnos con algunos profesores: ¿Cómo es posible que este profesor nos imparta clase, si no sabe inducirnos al aprendizaje?, otros, se mostraban despóticos con sus alumnos y nos preguntábamos ¿porqué?

Tratando de buscar respuesta a estas preguntas y teniendo el conocimiento de que la capacitación podía ayudar a la--superación de los catedráticos en el desempeño de su labor --docente, nos dedicamos a indagar si existía alguna institu--ción dedicada a la capacitación docente dentro de la UNAM, --fue de esta manera, que dimos con el CENTRO DE INVESTIGACION Y SERVICIOS EDUCATIVOS, en donde una de sus funciones, es la capacitación de personal docente, especialmente el de la --UNAM. De esta manera, el tema de dicha investigación es:

LA CAPACITACION DEL PERSONAL DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, A TRAVES DEL CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS.

b) Posteriormente al buscar las fuentes de información--de las que podemos disponer, nos encontramos que son muchas --las personas preocupadas por la docencia en todos sus niveles --asimismo, el CISE realiza investigaciones y tiene mucho material impreso y cuenta con una biblioteca bien equipada, tanto

de material del propio CISE, como libros y folletos de otras instituciones y estudiosos en torno a la docencia, por otro lado, en cuanto a administración y capacitación dispusimos de buen material, contando con fuentes primarias, secundarias y terciarias para nuestra investigación.

Fuentes Primarias y Secundarias: Son aquéllas, que constituyen los modelos conceptuales que debe manejar todo buen administrador; así como algunas bases para educación que sustentan nuestra investigación; comprendidas en los primeros cuatro capítulos.

Fuentes Terciarias: Son aquellas, a partir de la investigación de campo, que comprende este último capítulo, haciendo uso del método inductivo comparativo, a través de la aplicación de cuestionarios y observación.

c) Siguiendo el proceso, señalamos: una hipótesis, los objetivos pretendidos, la determinación del universo y las muestras que se tomarían, el diseño y aplicación de los cuestionarios, de cada uno de estos puntos, se hablará más ampliamente por separado.

d) Por último, se tabuló resultados y se sacaron conclusiones.

2.- OBJETIVOS, HIPOTESIS Y VARIABLES

Se planeo una investigación deductiva comparativa a través de encontrar nuestros objetivos e hipótesis.

2.1 Objetivos:

- Conocer los intentos de capacitación de personal docente a través del CISE.
- Conocer la metodología y los instrumentos que se toman para llevar a cabo la capacitación y actualización del personal docente en el CISE.
- Mediante una investigación de campo ver que tanto ayudado el CISE, al profesor a mejorar su práctica docente.
- Ver que opinión tienen los alumnos de los profesores egresados del CISE, así como ver la que tienen los alumnos de los profesores empíricos.
- Saber que tan indispensable es la capacitación docente.

2.2 Hipótesis

Los profesores son un factor importante en el proceso de enseñanza-aprendizaje, y la capacitación tiene como fin, desarrollar las aptitudes del personal entonces, se tiene que; a mayor capacitación de personal docente, se obtendrá un mayor nivel académico en los estudiantes, y por lo tanto se podrá aumentar el aprovechamiento en éstos futuros profesionistas.

2.3 Variables

Variables Independientes.

- Profesores con capacitación docente, egresados del CISE.
- Alumnos de profesores con capacitación docente.

Variables Dependientes.

- Profesores con formación empírica.
- Alumnos de profesores con formación empírica.

Variable recurrenente.

- Curso de Introducción a la Didáctica.

3.-UNIVERSO

Nuestro universo fuerón los profesores de la UNAM, que hubieran tomado el curso de Introducción a la Didáctica y que actualmente esten dando clases. Así, como los profesores de la UNAM que estuviéran dando clases y no tuviéran una preparación docente (empíricos), formando de ésta manera, dos grupos con sus respectivos alumnos.

Debido al tiempo tan corto en el que se debe de realizar la investigación, así como la falta de recursos económicos y por el comportamiento y tamaño del universo, se recurrió al muestreo por conglomerados, combinando diferentes métodos de éste para obtener nuestras muestras.

Muestras a Investigar

a) La muestra de profesores de la UNAM y que hayan egresado del CISE, serán los que tomarón el curso de Introducción a la Didáctica en el CISE durante los años de 1983 y lo que va de 1984, y que den clases exclusivamente en Ciudad Universitaria (C.U.), de la siguiente manera:

Con las listas proporcionadas por el CISE se formarán otras de profesores de las diferentes facultades que se encuentran en C.U. y de las que reunimos 16 diferentes. Ya formadas las listas, se escogió un número del 1 al 5 en cada una de las diferentes listas (facultades) para ir sacando los elementos que forman nuestra muestra de 30 elementos es decir 30 profesores con 20 alumnos cada uno.

b) Para construir la muestra de profesores empíricos se utilizará el mismo método con las listas proporcionadas por cada facultad.

Estas muestras tienen como fin hacernos llegar a los - alumnos, con el fin de efectuar un estudio comparativo através de la opinión de los alumnos con respecto a sus profesores. Serán 20 alumnos por cada profesor formando dos muestras con 600 elementos en total (300 alumnos con profesores capacitados por el CISE y 300 alumnos con profesores empíricos)

c) Existe una tercer muestra en la que intervienen solo profesores egresados del CISE la que se obtiene de la muestra "a", con el fin de recoger las impresiones que tienen los propios profesores del CISE y lo que se puede obtener de él.

4.- DISEÑO Y APLICACION DEL CUESTIONARIO

Los cuestionarios utilizados en esta investigación son dos; uno para aplicarlo a los alumnos y otro para profesores.

4.1 Diseño de los cuestionarios

El cuestionario para los alumnos, en esta investigación comparativa entre, profesores con capacitación docente (que tomaron el curso de Introducción a la Didáctica), y los profesores de practica empírica (hechos a base de experiencia o por imitación de otros), fue diseñado a base de una lista que enuncia algunas de las actividades que debe de realizar un profesor en el desempeño como tal, dichas actividades son:

"Actividades de un Profesor"

- 1.- Uso de material didáctico.
- 2.- Explicaciones claras.
- 3.- Escuchar y resolver las dudas de los alumnos con claridad.
- 4.- Mantener buena disciplina sin ser autoritario o desptico.
- 5.- Estimular en los alumnos el deseo del aprendizaje.
- 6.- Fomentar la investigación y el compañerismo por medio de investigaciones y trabajos por equipo.
- 7.- Mantener activo al grupo durante las clases con preguntas, juegos, ejercicios, etc..
- 8.- aceptar y fomentar la participación.
- 9.- Tomar en cuenta la opinión de los alumnos.
- 10.- Ser flexible en cuanto a reglas y normas establecidas.

- 11.- Tener y fomentar el respeto de y para sus alumnos.
- 12.- Saber ser compañero y profesor con sus alumnos.
- 13.- Despertar en el alumno el interés hacia su carrera.
- 14.- Concientizar a los alumnos en cuanto a su profesión

A partir de ésta lista, nuestro cuestionario quedó diseñado con preguntas cerradas, (ver cuestionario piloto en la -- siguiente página).

Ya diseñado el cuestionario, se procedió a una prueba - piloto para ver si funcionaba, al terminar esta prueba nos en contramos con que la pregunta once, creaba una gran confusión en los alumnos, por lo cual rediseñamos la pregunta que quedó de esta manera:

- 11.- Evita la burla hacia los alumnos cuando éstos se - equivocan.

Otro error que presentó nuestro cuestionario fue la forma de evaluación para cada actividad, pues nos percatamos de que casi no se entendía lo que se pedía, al evaluar por medio de números, por lo que éstos fueron sustituidos por letras, - de una forma similar a la utilizada por la UNAM para evaluar el aprovechamiento de los alumnos, quedando así:

Lo realiza muy bien	= MB
Lo realiza bien	= B
Lo realiza regularmente	= R
No lo realiza	= NR

CUESTIONARIO PILOTO.

Cuestionario anónimo.

Este cuestionario pretende evaluar al profesor presente en cuanto a su desempeño docente, por lo que se suplica su colaboración al contestar verazmente.

Usted evaluará del 1 al 4 en los parentesis correspondientes, los enunciados que describen actividades que el profesor realiza, siendo estas las evaluaciones:

- 1) Lo realiza muy bien
- 2) Lo realiza bien
- 3) Lo realiza regularmente
- 4) No lo realiza.

- 1.- El maestro expone material didáctico para explicar sus --
clases (revistas, fotos, películas, etc.)()
- 2.- Deja ideas claras del tema expuesto, evitando explicacio-
nes enredadas()
- 3.- Escucha y resuelve las dudas de los alumnos con claridad.
.....()
- 4.- Mantiene buena disciplina sin ser demasiado rígido....()
- 5.- Felicita a quienes participan y obtienen buenas califica-
ciones()
- 6.- Forma quipos de trabajo para realizar tareas e investiga-
ciones y así fomentar el compañerismo()
- 7.- Mantiene al grupo activo con ejercicios, preguntas, jue-
gos, ejemplos, etc., durante la clase()
- 8.- Acepta y fomenta las aportaciones por parte de los alum-
nos para completar su exposición()

- 19.- La forma de evaluación es propuesta de común acuerdo con los alumnos()
- 10.- Sigue las normas elegidas pero con cierta flexibilidad()
- 11.- Elude la mofa hacia los alumnos cuando éstos se equivocan()
- 12.- Acepta convivir con sus alumnos aún fuera de clases..()
- 13.- Logra despertar en el alumno el deseo de saber más acerca de la materia()
- 14.- Muestra las perspectivas de la profesión, así como su -- trascendencia y responsabilidad para con la sociedad.()

CUESTIONARIO DEFINITIVO.

Questionario para Alumnos.

El presente cuestionario (anónimo), practicado por alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración para realizar su Seminario de Investigación, pretende evaluar al profesor presente en cuanto a su desempeño docente, por lo que se suplica su colaboración al contestar verazmente, Usted evalúa con MB, B, R ó'NR segun corresponda en los paréntesis de los enunciados que describen actividades que el profesor realiza, siendo éstas las evaluaciones:

- MB) Lo realiza muy bien
- B) Lo realiza bien
- R) Lo realiza regularmente
- NR) No lo realiza.

- 1.- El maestro expone material didáctico para explicar sus -- clases (revistas, fotos, películas, etc.).....()
- 2.- Deja ideas claras del tema expuesto, evitando explicaciones enredadas()
- 3.- Escucha y resuelve las dudas de los alumnos con claridad.()
- 4.- Mantiene buena disciplina sin ser demasiado rígido.....()
- 5.- Felicita a quienes participan y obtienen buenas calificaciones.....()
- 6.- Forma equipos de trabajo para realizar tareas e investigaciones y así fomentar el compañerismo.....()
- 7.- Mantiene al grupo activo con ejercicios, preguntas, juegos, ejemplos, etc., durante la clase.....()

- 8.- Acepta y fomenta las aportaciones por parte de los alumnos para completar su exposición.....()
- 9.- La forma de evaluación es propuesta de común acuerdo con los alumnos.....()
- 10.- Sigue las normas elegidas pero con cierta flexibilidad..()
- 11.- Evita la burla hacia los alumnos cuando éstos se equivocan.....()
- 12.- Acepta convivir con sus alumnos aún fuera de clases..()
- 13.- Logra despertar en el alumno el deseo de saber más acerca de la materia.....()
- 14.- Muestra las perspectivas de la profesión, así como su --tracendencia y responsabilidad para con la sociedad..()

Este cuestionario fue aplicado a alumnos de profesores empíricos, tanto como a alumnos de profesores con capacitación docente, para poder comparar los resultados.

Cuestionario para profesores.

En cuanto al cuestionario para profesores egresados del CISE que tomaron el curso de Introducción a la Didáctica, y con el fin de saber la opinión que ellos mismos tienen del curso. Y para ello nos planteamos las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Se considera útil el curso?
- 2.- ¿Logra operar cambios en los profesores así, como en su práctica docente?
- 3.- ¿Sirve de orientador para el profesor con formación empírica?

Planteadas estas preguntas se formuló el cuestionario y practicada la muestra piloto no se presentó ningún problema quedó de la siguiente manera con preguntas abiertas y cerradas.

CUESTIONARIO ANÓNIMO PARA PROFESORES. El presente cuestionario, practicado por alumnos de la Facultad de Contaduría y Administración, para realizar su Seminario de Investigación, -- pretende contribuir a la superación académica de los profesores de la UNAM. Por lo que rogamos su ayuda al contestar verazmente las siguientes preguntas, tachando la opción correspondiente o llenando los espacios en blanco.

1.- Considera usted que el profesor universitario:

- a) Debe tener una amplia preparación en el área de conocimientos que imparte.
- b) Debe tener conocimientos sobre el fenómeno de la docencia (psicológicos, sociales y pedagógicos).
- c) Debe ser un experto en comunicación.
- d) Debe tener una amplia preparación en el área de conocimientos que imparte y una preparación docente.

2.- ¿Cuál es el fin que tenía al inscribirse a los cursos que imparten en el CISE?

- a) Una superación académica.
- b) Aumentar su curriculum.
- c) Mejorar su práctica docente.
- d) Percibir un mayor salario.

3.- A partir de los cursos en el CISE:

- a) No ha logrado introducir ningún cambio en su práctica docente.
- b) Ha logrado introducir algunos cambios.
- c) Ha logrado introducir cambios substanciales.
- d) Ha logrado modificar totalmente su práctica docente.

4.- Mencione por favor algunos de esos cambios.

5.- Los cursos que usted ha tomado en el CISE:

- a) Cumplieron con las expectativas que usted tenía inicialmente.
- b) Rebasaron sus expectativas iniciales.
- c) No tenía nada que ver con lo que pensaba de ellos.
- d) Cambiaron sus expectativas.

6.- Los resultados que ha obtenido en sus grupos, después de que tomara los cursos en el CISE:

- a) Han mejorado notablemente.
- b) No percibe ningún cambio.
- c) Ha habido cambios no muy importantes.
- d) Ha percibido marcados retrocesos.

7.- Explique la respuesta anterior.

Muchas gracias por su colaboración.

4.2 Aplicación de los cuestionarios.

La aplicación de cuestionarios trajo para nosotros muchas experiencias gratas e inconvenientes, desde el inicio, ya que para conseguir la lista de profesores que hubieran tomado el curso de Introducción a la Didáctica en el CISE, nos pusieron muchas trabas para facilitárnoslas, pero a través de varias gestiones en las que nos ayudó nuestro asesor, al fin lo conseguimos y fue con lo que diseñamos el universo y muestras a investigar para después entrar de lleno a la aplicación de cuestionarios.

La búsqueda de los profesores tanto empíricos como egresados del CISE nos fue relativamente fácil, porque en cada una de las facultades se nos facilitó el acceso a las listas de profesores así como sus horarios y salones, en donde poderlos localizar, impartiendo su cátedra —ya que ese era la meta— lo realmente difícil fue el coordinar los horarios y las distintas facultades en las que se encontraban los profesores

Ya aplicando los cuestionarios, nos encontramos con diferentes actitudes de profesores y alumnos, pues en algunos grupos, sobre todo en los de profesores empíricos que la aplicación de dicho cuestionario causaba un gran revuelo entre el alumnado que mostraba un gran descontento ante dichos profesores, y de cierta manera nos reclamaban hacer algo para solucionar la situación de malos profesores en la UNAM. Los alumnos acusaban a los profesores de muchas veces ser los causantes de la decersión en las diferentes carreras por su pésima práctica docente, ya que reconocían que el profesor sabía y dominaba su materia, mas no sabía inducir al alumno hacia el

aprendizaje, y en otras ocasiones se mostraban apáticos.

A diferencia de alumnos con profesores empíricos, los - alumnos de profesores egresados del CISE en más de las veces - agradables y optimistas, con ganas de colaborar — como una - observación diremos que el ambiente era de cordialidad entre - alumnos y profesores — , esto se dió en cuanto a los alumnos

En cuanto a la aplicación de cuestionarios a profesores egresados del CISE, se mostraron muy interesados y cooperaron de muy buen grado, a excepción de una profesora de la Facul-- tad de Trabajo Social, que se negó a contestar el cuestiona-- rio y a ser evaluada por sus alumnos, mediante muchas evasi-- vas .

Terminada la aplicación de los cuestionarios, seguimos con la tabulación y análisis de resultados, de los cuales obtuvimos conclusiones muy satisfactorias para la confirmación de nuestra hipótesis.

5.- TABULACION.

La tabulación de los cuestionarios se presenta en porcentajes, para hacerlo más ilustrativo.

La suma total de todas las opciones representan el 100% en cada actividad. Se presentan las tabulaciones de las tres muestras de la siguiente manera:

- Tabulación de cuestionarios practicados a alumnos con profesores empíricos
- Tabulación de cuestionario practicados a alumnos con profesores egresados del CISE (capacitados en docencia).
- Tabulación de cuestionarios practicados a profesores egresados del CISE, para conocer su punto de vista acerca del curso y su efectividad.

PROFESORES EMPIRICOS
TABULACION EN PORCENTAJES
EVALUACION POR ALUMNOS

OPCIONES	MB	B	R	NR
ACTIVIDADES				
1.- El profesor expone material didáctico para explicar sus clases (revistas, fotos, películas, etc.)	%	%	%	%
	6.02	6.83	18.07	69.08
2.- Deja ideas claras del tema expuesto, evitando explicaciones enredadas.	18.88	32.13	28.11	20.88
3.- Escucha y resuelve las dudas de los alumnos con claridad.	25.70	29.72	26.51	18.07
4.- Mantiene buena disciplina sin ser demasiado rígido	32.13	30.92	20.08	16.87
5.- Estimula a quienes participan y obtienen buenas calificaciones.	9.64	28.92	14.06	47.39
6.- Forma equipos de trabajo para realizar tareas e investigaciones y así fomentar el compañerismo.	8.84	13.65	18.07	59.44
7.- Mantiene activo al grupo con ejercicios, preguntas, juegos, ejemplos, etc. durante la clase.	18.07	15.26	32.93	33.73

(continúa)

ACTIVIDADES	OPCIONES			
	MB	B	R	NR
8.- Acepta y fomenta las aportaciones por parte de los alumnos para completar su exposición.	23.29	27.71	32.93	16.06
9.- La forma de evaluación es propuesta de común acuerdo con los alumnos.	29.72	16.06	15.26	38.96
10.- Sigue las normas elegidas pero con cierta flexibilidad.	26.10	23.69	32.93	17.27
11.- Evita la burla hacia los alumnos cuando éstos se equivocan.	35.34	20.88	22.89	20.88
12.- Acepta convivir con sus alumnos aún fuera de clases.	17.67	16.47	19.68	46.18
13.- Logra despertar en el alumno el deseo de saber más acerca de la materia.	14.06	24.50	33.73	26.91
14.- Muestra las perspectivas de la profesión, así como su trascendencia y responsabilidad para con la sociedad.	20.88	23.29	20.48	35.34

PROFESORES EGRESADOS DEL CISE.
TABULACION EN PORCENTAJES
EVALUACION POR ALUMNOS

OPCIONES				
ACTIVIDADES	MB	B	R	NR
1.-El profesor expone material didáctico para explicar sus clases (revistas, fotos, películas, etc.)	%	%	%	%
	9.58	20.83	17.08	52.50
2.- Deja ideas claras del tema expuesto, evitando explicaciones enredadas.	41.25	37.03	13.75	7.92
3.- Escucha y resuelve las dudas de los alumnos con claridad.	55.42	32.92	9.17	2.50
4.- Mantiene buena disciplina sin ser demasiado rígido	62.08	23.75	12.50	1.67
5.- Estimula a quienes participan y obtienen buenas calificaciones.	40.00	25.70	12.50	20.83
6.- Forma equipos de trabajo para realizar tareas e investigaciones y así fomentar el compañerismo.	45.42	15.00	13.33	26.25
7.- Mantiene activo al grupo con ejercicios, preguntas, juegos, ejemplos, etc. durante la clase.	47.50	23.33	16.67	12.50

(continúa)

OPCIONES

ACTIVIDADES	MB	B	R	NR
8.- Acepta y fomenta las -- aportaciones por parte de -- los alumnos para completar_ su exposición.	% 63.75	% 25.00	% 9.58	% 1.67
9.- La forma de evaluación_ es propuesta de común acuer_ do con los alumnos.	46.25	21.67	11.67	20.42
10.- Sigue las normas elegi_ das pero con cierta flexibi_ lidad.	46.67	27.50	17.08	8.75
11.- Evita la burla hacia - los alumnos cuando éstos se equivocan.	60.83	23.75	6.25	9.17
12.- Acepta convivir con -- sus alumnos aún fuera de -- clases.	48.33	21.67	12.08	17.92
13.- Logra despertar en el_ alumno el deseo de saber -- más acerca de la materia.	45.83	31.25	18.75	4.17
14.- Muestra las perspecti- vas de la profesión, así co_ mo su trascendencia y respon_ sabilidad para con la socie_ dad.	51.67	27.08	14.58	6.67

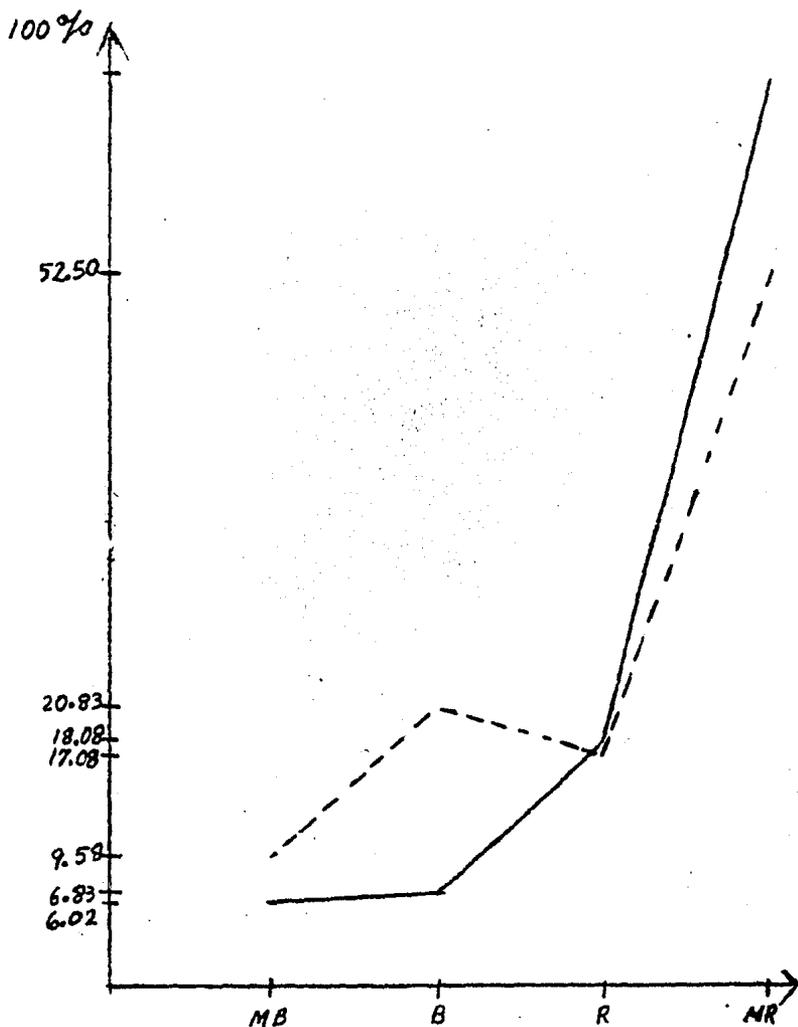
6.- ANALISIS DE RESULTADOS

Con el fin de hacer más evidente el análisis comparativo, de la evaluación que hicieron los alumnos a sus profesores se diseñaron unas gráficas, en la que se muestran por medio de histogramas, dos líneas que representan el comportamiento y evaluación de los profesores, de la siguiente manera:

- A) Con línea punteada, se representa a los profesores egresados del CISE, evaluados por sus alumnos.
- B) Con línea continua, se representa a los profesores empíricos evaluados por sus alumnos.

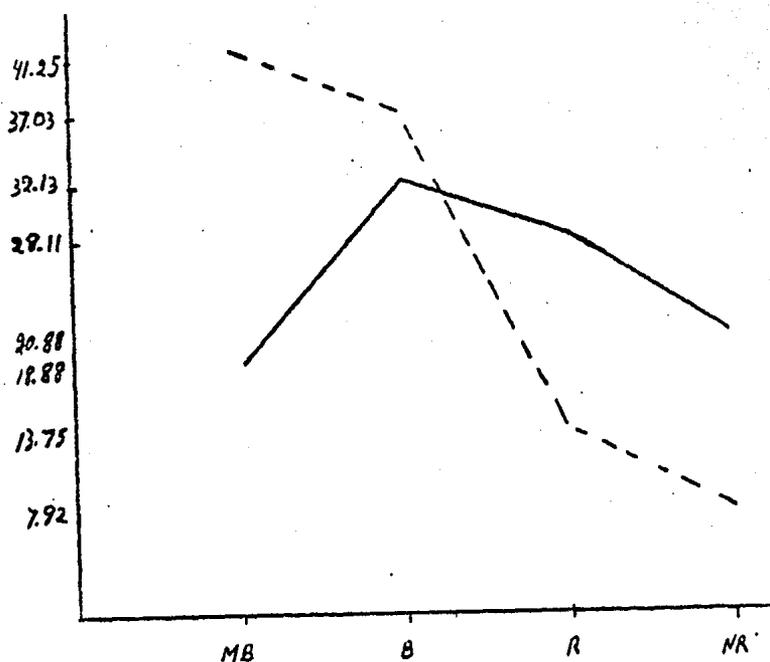
Todas las actividades que se señalaron en el cuestionario se encuentran representadas, una por una, gráficamente.

1.- El profesor expone material didáctico para explicar sus clases (revistas, fotos, películas, etc.).



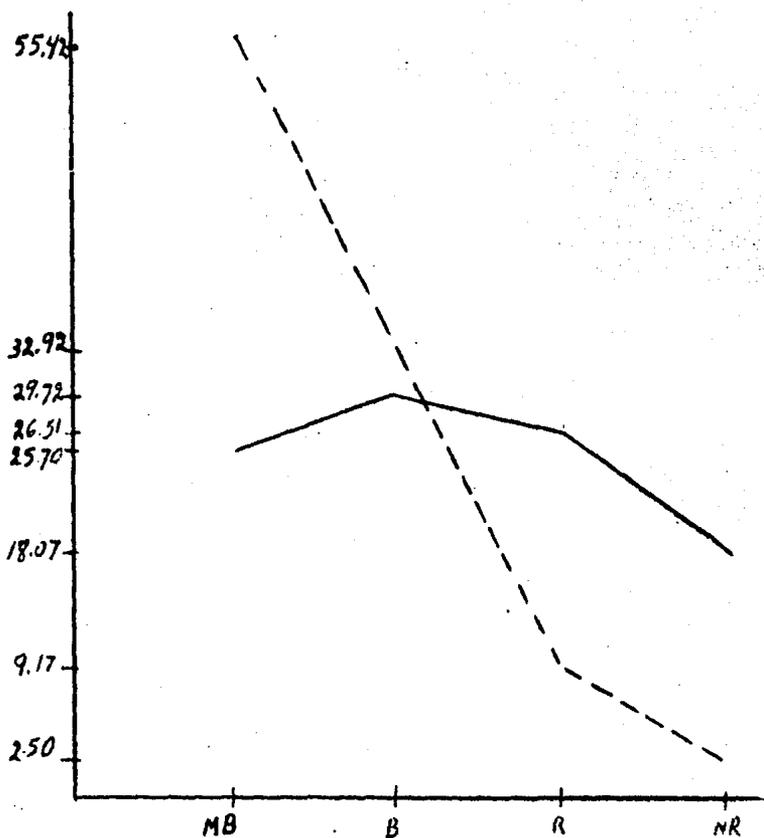
La presente gráfica nos muestra que, tanto los profesores empíricos así como los del CISE, no hacen uso del material didáctico (a excepción del pizarrón), aunque en muchas facultades se carece de dicho material, los profesores del CISE tienden a aumentar su uso.

2.- Deja ideas claras del tema expuesto, evitando explicaciones enredadas.



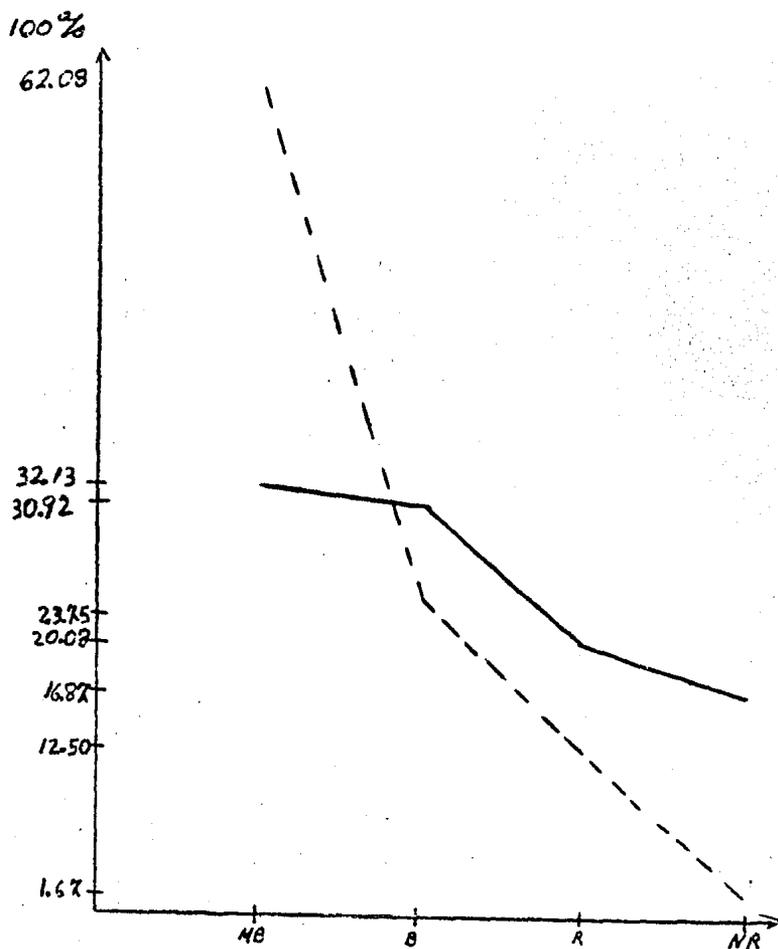
En esta gráfica nos damos cuenta de que los profesores del CISE dejan ideas más claras en sus alumnos que los profesores empíricos; es decir, que ponen mayor atención en cuanto a la preparación de sus clases para inducir al alumno al aprendizaje con mayor soltura. Puesto que tienen una idea más clara de lo que es enseñanza-aprendizaje.

3.- Escucha y resuelve las dudas de los alumnos con claridad.



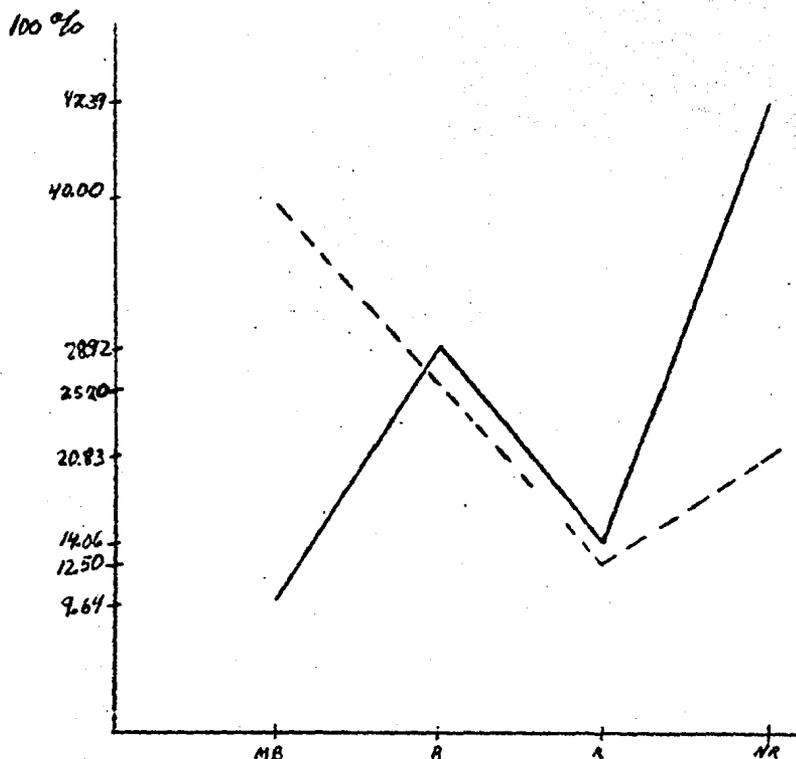
Es lógico que si los profesores del CISE se preocupan más en preparar sus clases para facilitar el aprendizaje, -- pueden resolver con mayor facilidad, la duda de los alumnos, -- como se puede apreciar en la gráfica.

4.- Mantiene buena disciplina sin ser demasiado rígido.



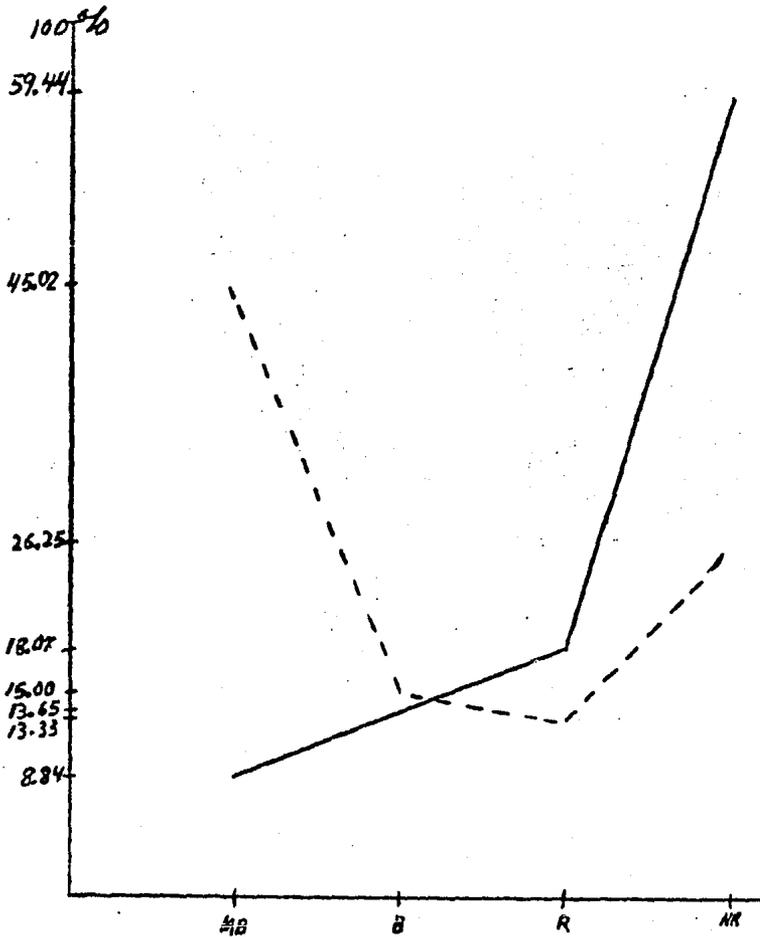
Los profesores capacitados por el CISE, tienden a comprender mejor a sus alumnos y pueden obtener una buena disciplina sin deterioro de su autoridad, siendo más flexibles. Mientras que los profesores empíricos mantienen disciplinas rígidas.

5.- Estimula a quienes participan y obtienen buenas calificaciones.



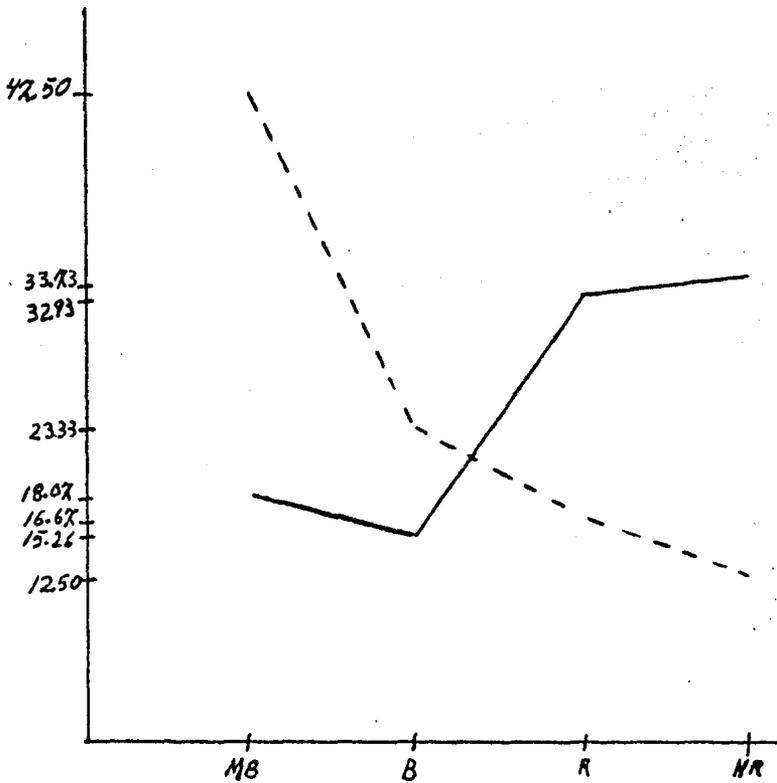
Como podemos darnos cuenta, en la gráfica, los resultados de los profesores empíricos nos muestran que los mismos, no estimulan a sus alumnos para la obtención de mejores calificaciones (aprendizaje), mientras que los del CISE demuestran ser mucho más aptos para fomentar el aprendizaje, y por consiguiente ponen mayor interés en los alumnos.

6.- Forma equipos de trabajo para realizar tareas e investigaciones y así fomentar el compañerismo.



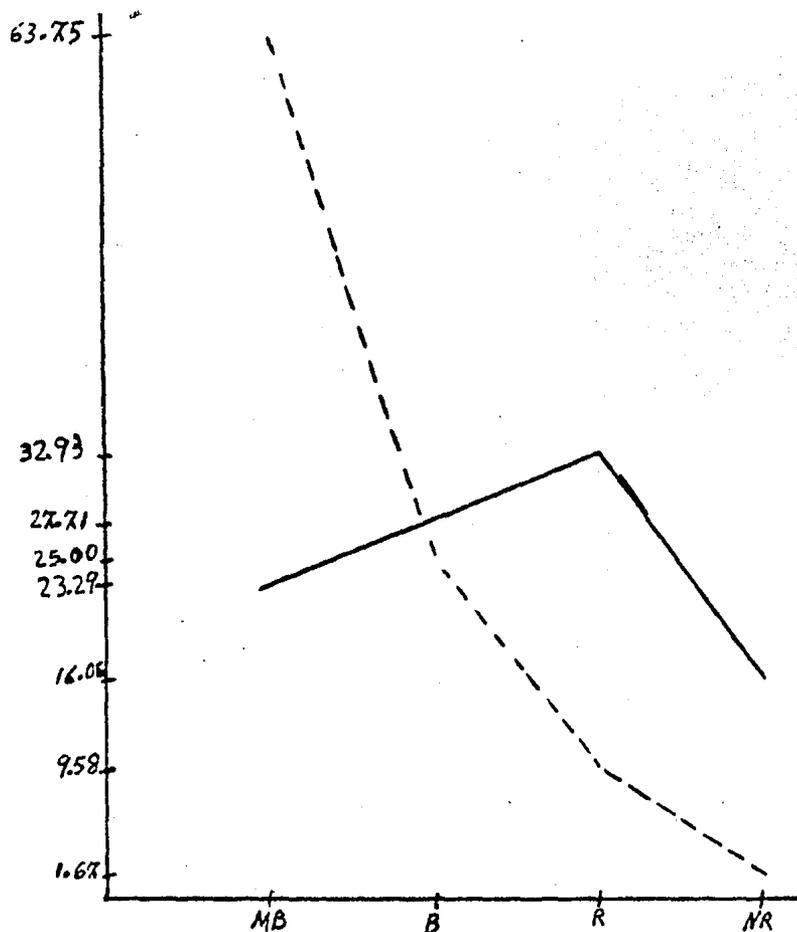
Los profesores del CISE tienen una mayor conciencia de la riqueza que aporta el trabajo por equipos; a causa de las experiencias vividas por ellos en el curso del CISE, como lo demuestra la gráfica.

7.- Mantiene activo al grupo con ejercicios, preguntas juegos, ejemplos, etc., durante la clase.



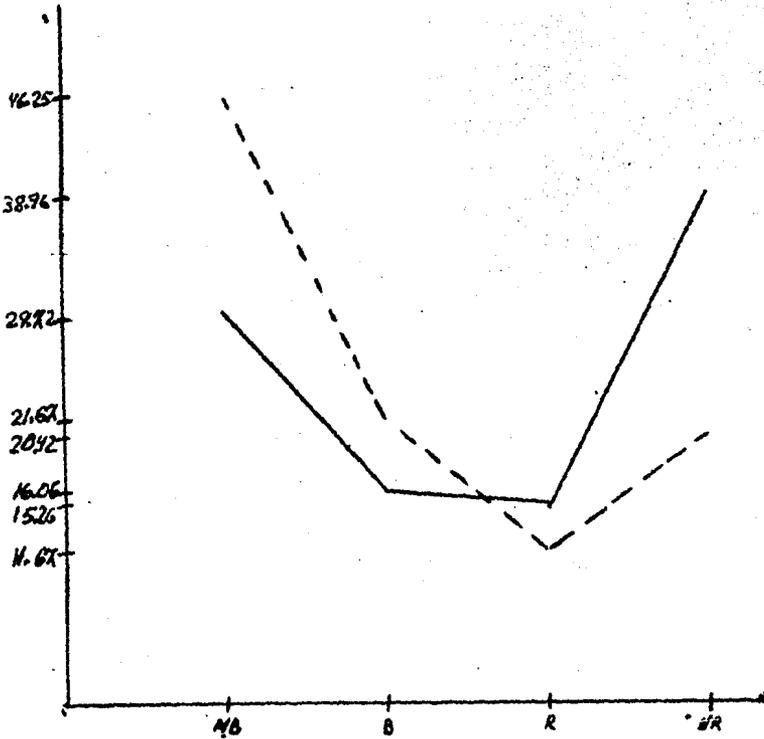
Los profesores del CISE hacen su clase más amena y activa para el alumno mediante preguntas, ejemplos, etc., requiriendo con ésto más tiempo para preparar la clase; lo que demuestra un mayor interes del profesor, hacia el logro del aprendizaje de sus alumnos.

8.- Acepta y fomenta las aportaciones por parte de los alumnos para completar su exposición.



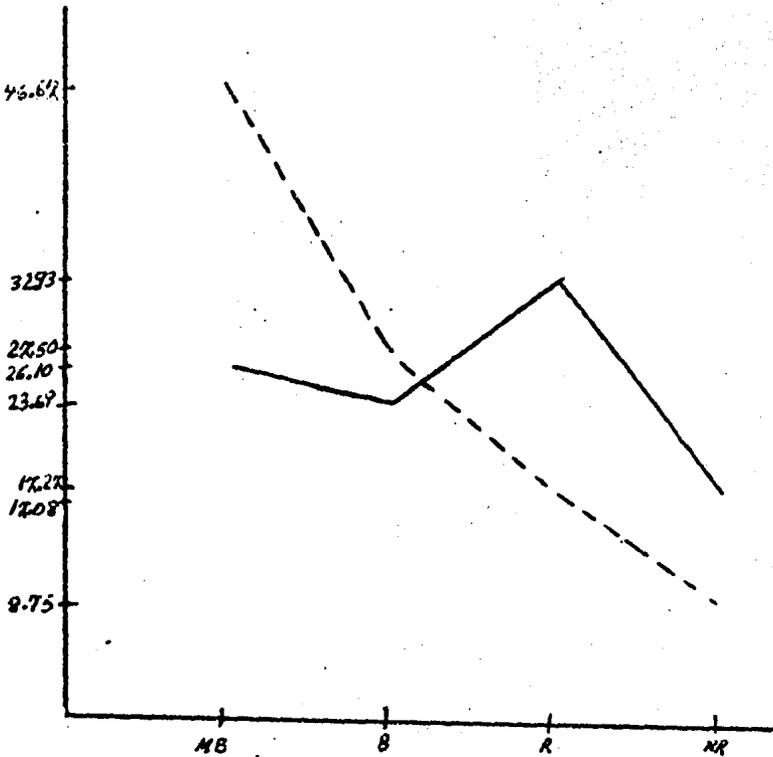
El profesor del CISE se muestra más abierto a las aportaciones de sus alumnos, como nos lo muestra la gráfica. Mientras que los profesores empíricos se muestran más apáticos a esta práctica, haciendo alumnos pasivos.

9.- La forma de evaluación es propuesta de común acuerdo con los alumnos.



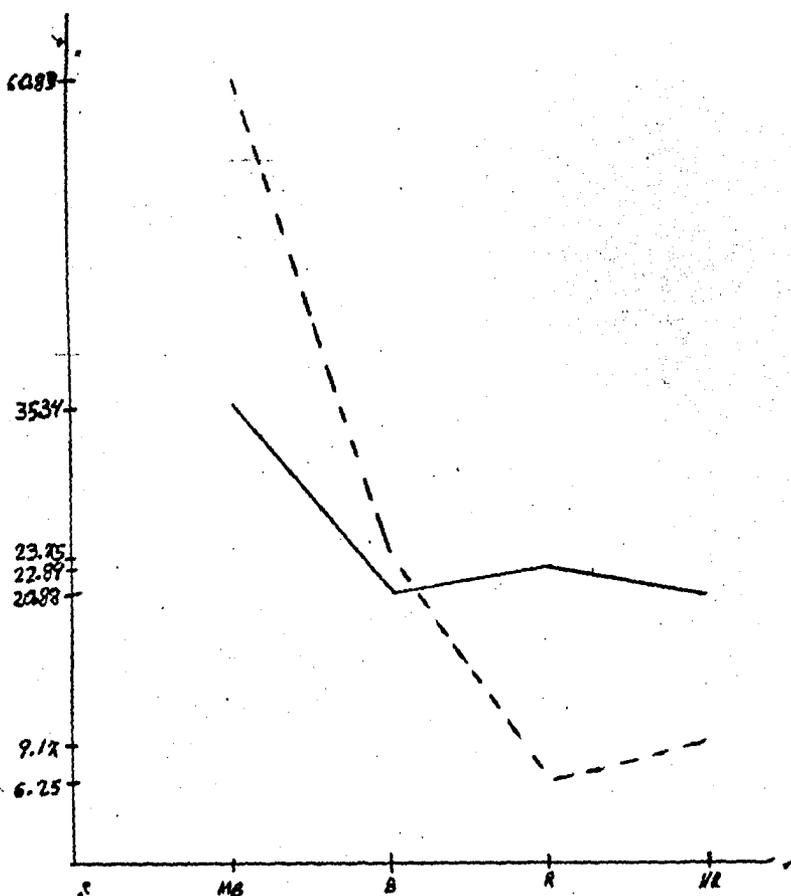
Como nos muestra la gráfica, los profesores del CISE -- son más democráticos y tienen una mayor conciencia de que sus alumnos son personas a las que se debe tomar en cuenta. Mientras que los profesores empíricos parecen ser más reacios a estas situaciones.

10.- Sigue las normas elegidas pero con cierta flexibilidad.



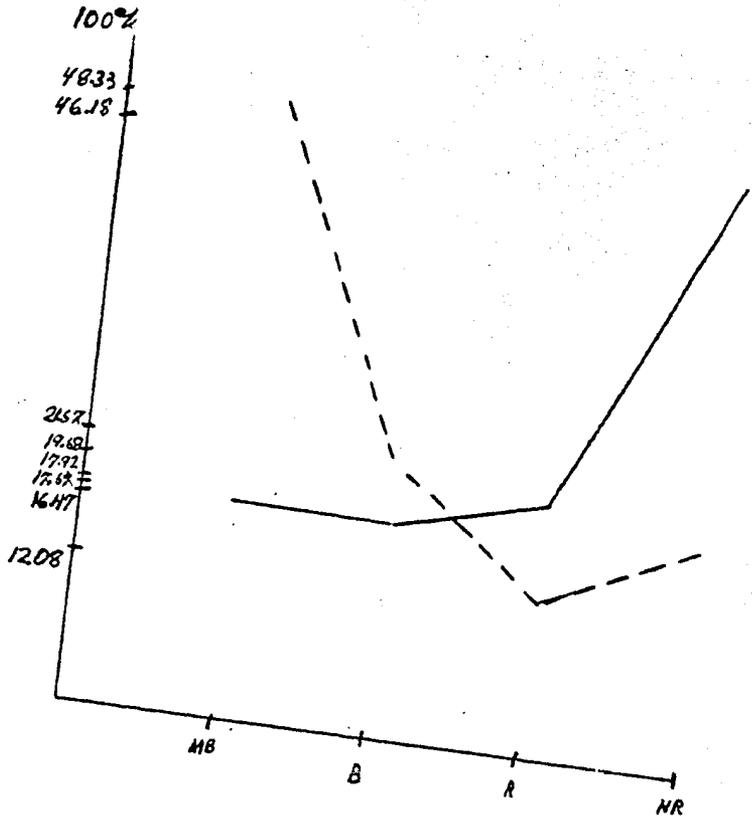
Los resultados obtenidos en la gráfica anterior se vienen a confirmar rotundamente en la presente que nos muestra - la rigidez de los profesores empíricos. En contraste con la - flexibilidad de los profesores egresados del CISE. Debido a - que éstos en el curso, obtienen una mayor conciencia sobre la trascendencia de su rol docente.

- 11.- Evita la burla hacia los alumnos cuando estos se equivocan.



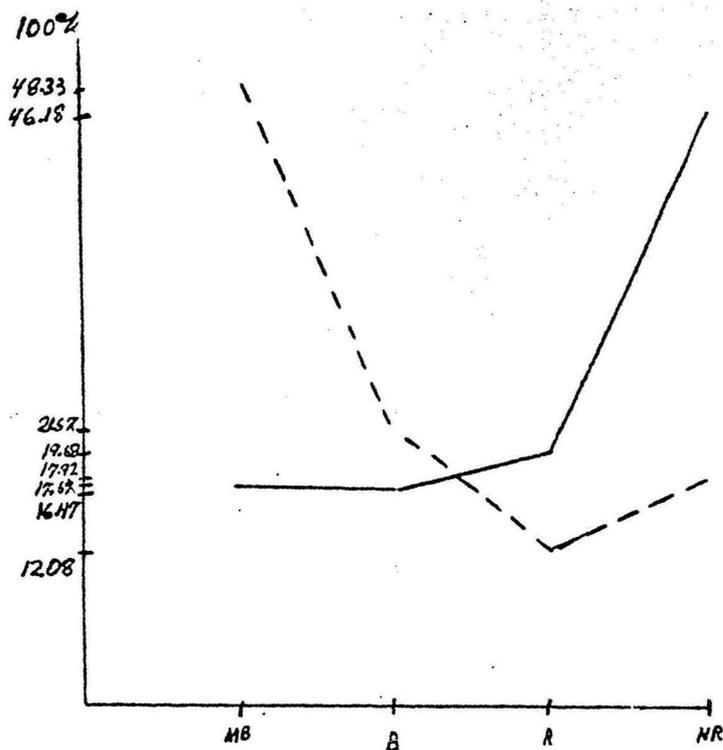
Es mucho muy representativa esta gráfica, que nos muestra como persiste en los profesores empíricos, el aquello de la humillación y la burla hacia los alumnos que no "aprendieron" sus "enseñanzas", como castigo.

12.- Acepta convivir con sus alumnos aún fuera de cla--
ses.



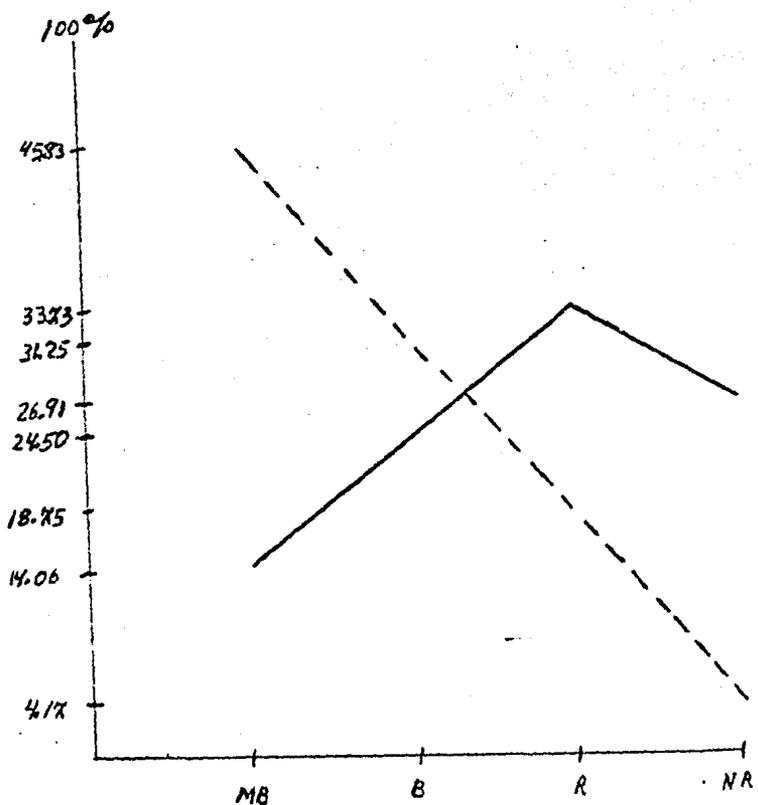
Los profesores del CISE comprenden más, que la autori--
dad y el respeto de los alumnos no se pierde al convivir cor--
dialmente con ellos, pero los profesores empíricos se cierran
a la convivencia con sus alumnos.

12.- Acepta convivir con sus alumnos aún fuera de cla--
ses.



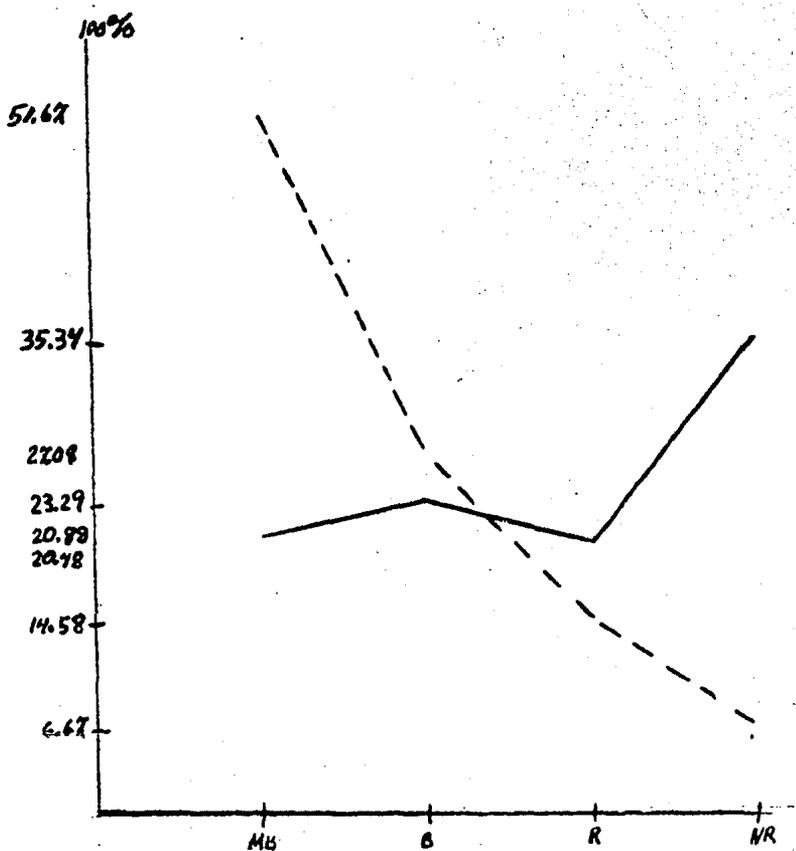
Los profesores del CISE comprenden más, que la autori--
dad y el respeto de los alumnos no se pierde al convivir cor--
dialmente con ellos, pero los profesores empíricos se cierran
a la convivencia con sus alumnos.

13.- Logra despertar en el alumno el deseo de saber más acerca de la materia.



Es rotunda la diferencia entre los profesores empíricos y los del CISE, pues éstos últimos logran un mayor objetivo - al despertar en el alumno el deseo de saber más y no solo con formarse con lo obtenido. Lo que los insita ir hacia adelante

14.- Muestra las perspectivas de la profesión, así como su trascendencia y responsabilidad para con la sociedad.



Los presentes resultados son semejantes a los anteriores y muestra como los profesores del CISE no solo dan clase sino que se preocupan por mostrar las perspectivas e importancia de la carrera.

ANALISIS DE CUESTIONARIOS PRACTICADOS A LOS PROFESORES.

El cuestionario practicado a los profesores con el fin de que éstos opinaran acerca del curso, presentó los siguientes resultados:

1.- En la primer pregunta, el 100% de los profesores - egresados del CISE, consideran que un profesor:

DEBE TENER UNA AMPLIA PREPARACION EN EL AREA DE CONOCIMIENTOS QUE IMPARTE Y UNA PREPARACION DOCENTE.

2.- En la segunda opción, hubo un 15.38% que acudieron al CISE para obtener una superación académica mientras que el 84.62% acudió para mejorar su práctica docente.

3.- A partir de los cursos en el CISE, el 61.54% ha logrado introducir algunos cambios, un 30.77% ha logrado cambios substanciales y sólo un 7.69% ha modificado totalmente su práctica docente.

4.- En la cuarta pregunta, en la que se pide explicar a los profesores los cambios obtenidos, se tiene que:

Todos los profesores afirman haber concientizado mejor su rol docente, lo que les ha ayudado a introducir: juegos, - investigaciones individuales y por equipo, así como el uso de material didáctico.

5.- El 61.54% de los profesores sintieron rebasadas sus expectativas con respecto al curso.

6.- Después del curso que tomaron los profesores, el 34.62% de ellos, han logrado resultados muy buenos con sus alumnos.

7.- Al explicar la respuesta anterior, todos los profesores estuvieron de acuerdo en que han logrado un mayor aprovechamiento en sus alumnos, así, como un mayor desenvolvimiento de los mismos. Todo esto trae a colación la obtención de mejores calificaciones, resultado de una mayor comunicación profesor-alumno a nivel grupal.

7.- OBSERVACION Y VIVENCIAS PERSONALES

Las vivencias que nosotros tuvimos, fueron de una forma inesperada, ya que no contábamos con el que nos permitieran - asistir al curso de Introducción a la Didáctica pues anteriormente se nos había negado la posibilidad, en consecuencia, nos tomo por sorpresa sin poder elaborar parámetros, fines o controles que nos sirviera de guía, de tal forma que las cosas - sucedieron de la siguiente manera:

Al llegar al CISE en busca de información, nos encontramos con la profesora Murillo, cabe señalar que para nosotros fue una gran orientadora en el mundo de la docencia, que aunque nos inquietaba, desconocíamos totalmente.

Gracias a esta profesora tuvimos la oportunidad de convivir con profesores deseosos de mejorar su práctica docente.

La primer experiencia que se nos brindo, fue cuando asistimos al finalizar el curso especificado, dirigido por la profesora Murillo, en él, tuvimos la oportunidad de aplicar un cuestionario diseñado de un día para otro a tontas y a locas pues apenas comenzábamos a recabar información. El cuestionario constaba de las siguientes diez preguntas:

1.- ¿Qué idea tenía del curso y su forma de impartirlo antes de tomarlo?

2.- ¿El curso ha despertado en usted una idea más clara de como impartir su clase?

3.- ¿Este curso ha despertado o aumentado su interés para impartir su clase?

4.- ¿Piensa que el curso es un buen orientador para los maestros en su rol docente?

5.- ¿ Cree que el ambiente propiciado por el curso ha -
influido en el grupo para tener una mayor comunicación y en--
riquecimiento del mismo?

6.- ¿Qué le gusto del curso?

7.- Además de repercutir este curso en su vida docente,
piensa que ha influido en toda su vida?

8.- ¿Le interesaría tomar otro curso?

9.- ¿Cómo utilizaría lo aprendido en este curso y que -
cambios haría al impartir su clase?

10.- ¿Qué sugiere para mejorar el curso?

De la aplicación de este cuestionario sólo obtuvimos tres res-
puestas, porque se lo llevaron los profesores bajo la promesa
de contestarlo y entregárselo a la profesora, y no lo hicieron

Las respuestas que obtuvimos a las preguntas anteriores
son:

1.- Dos de los profesores que contestaron el cuestiona-
rio pensaban encontrar una técnica elaborada que les ayudara__
a mejorar su práctica docente, mientras que el otro profesor__
solo quería aclarar conceptos acerca de educación, pues ya -
había tomado otros cursos en el centro (CISE).

2.- Los tres profesores si creen tener una idea más clá-
ra, pero a la vez se sienten inquietos y requieren de más co--
nocimientos al respecto.

3.- El curso ha aumentado el interés de los profesores:
por la docencia, con el deseo de ser mejores y más profesio--
nalismo.

4.- El curso como orientador, los profesores más bien - lo catalogan como desorientador, porque los lleva a una serie de cuestionamientos y reflexiones sobre aspectos que ellos - antes no habían tomado en cuenta y esto lo consideran muy bue no, ya que los prepara para comprender su desempeño como pro-- fesores.

5.- El ambiente ha propiciado el enriquecimiento del - conocimiento, ya que como dicen los profesores, éste se im--- parte bajo la concepción de una didáctica crítica, apoyado en la dinámica que se genera discutiendo sobre los diversos te-- mas de un modo de libre expresión e intercambio de conocimien tos que el mismo grupo elabora para su aprendizaje.

6.- A los profesores les gusta como se van cumpliendo - los fines del curso, mediante una dinámica que deja impreso - el aprendizaje, casi sin sentir.

7.- Los profesores juzgan que si no afectara su demás - vida entonces no habrían aprendido y que además en el mismo - momento de la convivencia ellos veían como se iban rompiendo_ muchas estereotipias en sus compañeros aún en su comporta---- miento.

8.- Los tres profesores que contestaron el cuestionario pretenden tomar otros cursos.

9.- Tal parece que los profesores quedan muy impresionados con la metodología del CISE para impartir sus clases y de

sean implantar formas de participación dinámica en sus grupos así como fomentar en su alumnado la libertad y la responsabilidad que esta encierra en sus decisiones.

10.- Los profesores proponen por un lado que se alarguen los cursos y por otro, que se vean las dificultades y --penas que este ejercicio encierra y no sólo, se trate de ver lo positivo.

Las aportaciones de estos tres profesores en un principio no parecieron tener importancia ya que nos basamos en que eran muy pocos para poder hacer un juicio o sacar una conclusión, mas tarde, se dió nuestra segunda e inesperada observación y experiencia.

En una ocasión la profesora Murillo nos comunicó que en breve se iniciaría otro curso, aunque ella no lo impartiría, nos prometió hablar con la profesora encargada para que nos permitiera entrar a dicho curso, en calidad de oyentes.

Al iniciarse el curso, nosotros hablamos con la profesora Marín para que nos permitiera permanecer en el grupo como unos más de sus integrantes y poder así observar el comportamiento natural de los profesores sin que ellos supieran que los observábamos, lo que amablemente apobó la profesora.

El grupo estaba integrado por profesores de muy diferentes áreas tales como: ingeniería, artes plásticas, idiomas, contaduría, medicina, etc. provenían tanto de escuelas superiores como de educación media y técnica; unos eran profesionistas otros pasantes o estudiantes, en suma era un grupo nada homogéneo. Pero esto lo hacía más rico, según nos expli---

caron pues precisamente por provenir de distintos lugares y - practicar diferentes especialidades tenían distintos concep--tos que al intercambiarse constituían nuevos modos de ver los problemas y a su vez planteaban nuevas y diferentes solucio--nes.

Desde la primera sesión, la experiencia compartida de - los profesores dejó notar sus frutos pues cada profesor mani--festó lo que esperaba del curso, otro, pensaba si eso era --- también lo que buscaba o era diferente lo que él pensaba. La mayoría de los profesores esperaba prácticamente una fórmula_ mágica que les permitiera mejorar su práctica docente. Pero - se encontraron con que la técnica esperada no existe.

A cambio encontraron que através de sus propios proble--mas se dilucidaba una posible solución.

Las subsecuentes sesiones siguieron entre una gran cor--dialidad y dinamismo, se llevaron a cabo discusiones y análi--sis de lecturas previas tales como:

- "Enseñanza o aprendizaje ", de Bleger J.
- "La difícil tarea de promover el aprendizaje", de Barruezo J.
- "El proceso del aprendizaje en el nivel superior univer--sitario", de Rodríguez A.
- "Problemas de psicología educacional", de Bohoslawsky R
- "Instrumentación didáctica", de Moran P.

Todas las lecturas de este curso, que suman diez, son - folletos impresos por el propio CISE. Mediante estas lecturas se trataron temas que salían dellos propios profesores-alum--

nos, bajo la vigilancia de la coordinadora que cuidaba de que las discusiones no salieran de los lineamientos del curso, - los temas que se discutieron o algunos de ellos son:

- ¿Qué era la enseñanza?
- ¿Qué tanto afectaba el profesor, el aprendizaje del - alumno?
- ¿Qué era aprender?
- ¿Cómo afectaba el medio social, la política y la economía a la educación?
- ¿Cómo actuaba el alumno ante el profesor?
- ¿Qué tipo de vínculos se establecían entre profesores y alumnos?
- ¿El alumno también aprende actitudes del profesor?
- ¿La familia forma antecedentes en las personas para - la aceptación o rechazo a la escuela?
- ¿El niño, primero subordinado de padres, y después de maestros?
- Etc.

Estos temas salían de improviso propiciados por las lecturas previas en cada sesión y sacaban a flote la personalidad y postura de cada persona. Al exponer algún profesor sus experiencias o cuestionar y analizar las de los demás, hacía que todos se sumergieran en un análisis profundo de su propia práctica. Algunos decían ¡yo hago lo mismo , ¡quisiera corregir ese defecto que sé, tengo . O críticas de unos a otros.

El intercambio de ideas y experiencias originaba discusiones mucho muy profundas y en ocasiones, muy acaloradas en

donde se veía obligada a mediar la coordinadora.

Todos los beneficios del curso se dejaron ver en la última sesión, al manifestarse cada profesor como satisfecho de lo logrado durante éste, caba señalar una anécdota que ocurriera en dicha sesión.

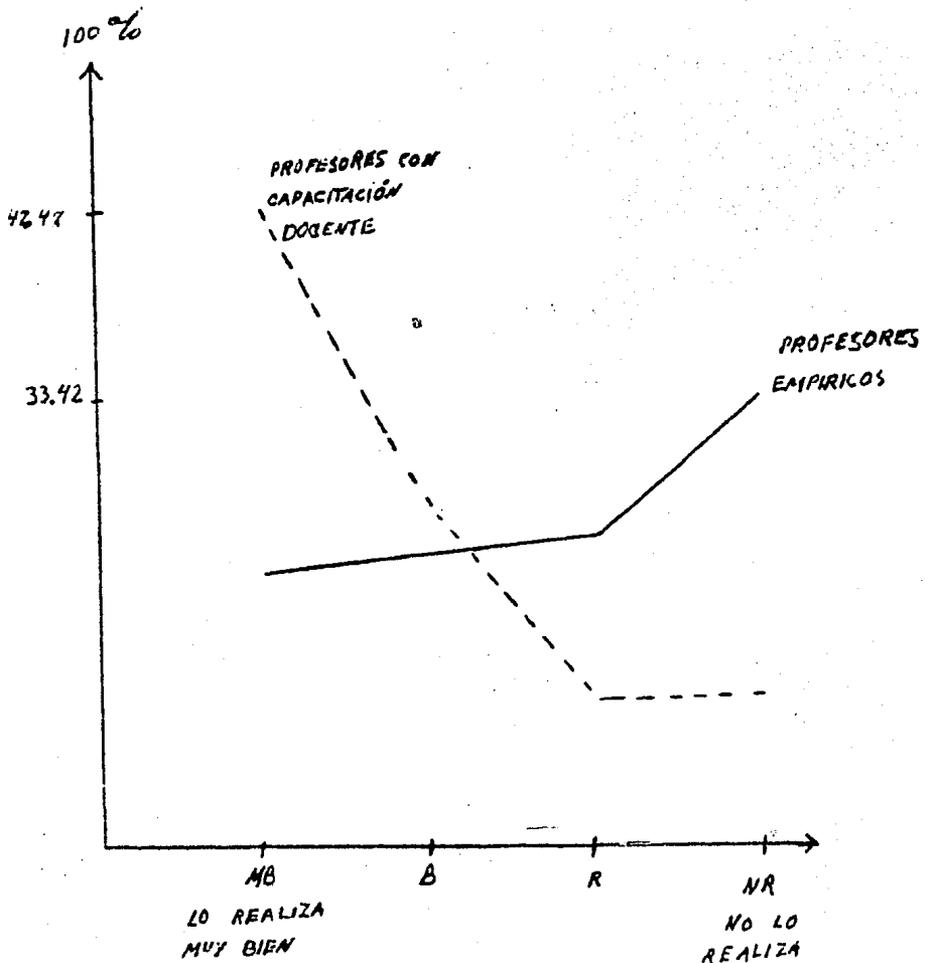
Cada profesor manifestaba sus ideas de lo que había logrado en el curso; cuando una profesora daba su opinión, --- otros profesores entre bromas le dijeron, ¡oye Violeta, no -- pensabas de esa manera al inicio del curso , ¿has cambiado -- verdad?.

Tal parecía haber ocurrido en todos los ahí presentes, -- aunque claro en diferentes grados.

Así, ante nuestros propios ojos se estaban cumpliendo -- las cosas narradas en esos tres escasos, pero valiosos cuestionarios, que nosotros vivimos personalmente.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Las conclusiones a las que llegamos al ver confirmada - nuestra hipótesis, se representa mediante una gráfica, que es la suma de todas las actividades que se mencionan en el cuestionario en sus cuatro opciones (MB, B, R y NR). Son las si--



güentes:

Los profesores con capacitación docente son más eficientes que los profesores con formación empírica, debido a que los primeros, tienen una mayor conciencia de la responsabilidad que encierra el aprendizaje de sus alumnos.

Con ello vemos que la capacitación es necesaria en todas las organizaciones, y en particular, en lo referente a la educación superior que se imparte en la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que tiene como fin la formación de profesionistas capaces que ayuden al desarrollo sociopolítico y económico del país. Sin embargo, no se exige en la UNAM una preparación previa para la práctica docente, por lo que juzgamos necesario que se establezcan puntos más específicos acerca de esto, en vista de que ni siquiera en los reglamentos de la UNAM se menciona.

En cuanto al CISE, tenemos que muchos profesores desconocen su existencia, estando tan cerca de él; a pesar de que este centro cuenta con medios de difusión, por ello se recomienda que ésta, se haga más extensa y frecuente para lograr que la mayoría de los catedráticos lo conozcan, así como los servicios que presta. Igualmente es necesario que las autoridades universitarias ofrezcan un mayor apoyo al CISE.

Con respecto a los cursos del CISE, se tiene que no cuentan con el establecimiento de controles que les permitan evaluar los resultados de su capacitación, siendo la presente investigación lo primero que se realiza indirectamente. Es por lo mismo que se propone al CISE, estudie la posibilidad de hacerlo ya que así enriquecería más sus actividades de capacitación.

BIBLIOGRAFIA

- 1.- "Manual de Técnicas de Investigación"
de: Ario Garza Mercado. Colegio de México.
- 2.- "Guia para Realizar Investigaciones Sociales"
de: Raúl Rojas Soriano. Textos Universitarios.
- 3.- "Administración de Recursos Humanos"
de: Fernando Arias Galicia. Ed. Trillas.
- 4.- "Administración de Empresas, Teoría y Práctica"
Primera y segunda parte, de: Agustín Reyes Ponce.
Ed. Limusa.
- 5.- "Capacitación y Desarrollo de Personal"
de: Alfonso Siliceo. Ed. Limusa.
- 6.- "Educación y Sociedad en la Historia de México"
de: Martha Robles Ed. Siglo XXI.
- 7.- "Nueva Enciclopedia Temática"
Ed. Cumbre, Tomo 7.
- 8.- "La Ciencia en la Historia"
de John D. Bernal. Ed. Nueva Imagen.
- 9.- "Ley Orgánica y Estatuto General de la UNAM"

10.- Folletos Inéditos del CISE.

11.- Documentos del CISE.

12.- Ley Federal del Trabajo.

INDICE

INTRODUCCION	6
--------------------	---

CAPITULO I

ADMINISTRACION GENERAL

1.- Historia de la Administración	8
2.- Principales Definiciones de Administración, Importancia y Características	13
2.1 Definiciones	13
2.2 Importancia	15
2.3 Características	15
3.- Proceso Administrativo	17
3.1 Previsión	20
3.2 Planeación	20
3.3 Organización	21
3.4 Integración	23
3.5 Dirección	23
3.6 Control	24
4.- Recursos Administrativos	26
4.1 Recursos Materiales	26
4.2 Recursos Técnicos	26
4.3 Recursos Humanos	26

CAPITULO II

ADMINISTRACION Y CAPACITACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

1.- Administración de Recursos Humanos	28
1.1 Antecedentes	28

10.- Folletos Inéditos del CISE.

11.- Documentos del CISE.

12.- Ley Federal del Trabajo.

1.2 Definición	29
1.3 Características	29
2.- Principales Funciones en la Administración de Recursos Humanos	31
3.- Capacitación	40
3.1 Antecedentes	40
3.2 Pasos a Seguir en la Capacitación de Recursos Humanos	41
3.3 Bases Legales para la Capacitación en México..	46

CAPITULO III

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

1.- Educación	52
1.1 Escuela Tradicional	53
1.2 Precursores de una Nueva Enseñanza	54
2.- La UNAM a Través de la Historia	57
3.- Principios Generales de la UNAM	62
4.- La Capacitación en la UNAM	65

CAPITULO IV

CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS

(CISE)

1.- Nacimiento e Integración del CISE	68
2.- Funciones, Actividades y Políticas del CISE	71
2.1 Funciones	71
2.2 Actividades	73
2.3 Políticas	75
3.- Métodos para Impartir sus Programas	82
4.- Programas del CISE para la Capacitación de Profesores	85

4.1 Subprograma "A"	85
4.2 Subprograma "B"	87

CAPITULO V

INVESTIGACION DE CAMPO

1.- Metodología	89
2.- Objetivos, Hipótesis y Variables	91
2.1 Objetivos	91
2.2 Hipótesis	91
2.3 Variables	92
3.- Universo	93
4.- Diseño y Aplicación del Cuestionario	95
4.1 Diseño de los Cuestionarios	95
4.2 Aplicación de los cuestionarios	104
5.- Tabulación	106
6.- Análisis de Resultados	111
7.- Observación y Vivencias Personales	128

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	135
--------------------------------------	-----

BIBLIOGRAFIA	137
--------------------	-----