



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

Escuela Nacional de Estudios Profesionales ACATLAN

LA FUNCION DEL PEDAGOGO
EN LA CAPACITACION

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

Ma. Luisa Torres Rivera

ACATLAN, EDO. DE MEXICO

1988

TESIS CON
FALLA DE ORIGEN



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.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

INDICE GENERAL

INTRODUCCION.

1. Educación y Pedagogía.....	1
1.1. Concepto y funciones de la educación.....	2
1.1.1. Definición de pedagogía.....	7
1.2. Tipos de educación.....	10
1.2.1. Educación formal.....	10
1.2.2. Educación no formal.....	11
1.2.3. Educación permanente.....	11
1.2.4. Educación permanente de adultos.....	13
1.3. Características del adulto.....	18
2. Ubicación de la capacitación dentro de la educación ' no formal.....	23
2.1. Conceptos relacionados con la capacitación.....	23
2.2. Importancia de la capacitación dentro de la educación de adultos.....	29
2.3. Antecedentes de la capacitación en México y disposiciones legales.....	33
3. Pedagogía y Capacitación.....	41
3.1. Ubicación del proceso de capacitación dentro de la administración.....	41
3.1.2. Métodos de enseñanza que apoyan al proceso de capacitación.....	48
3.1.3. Medios auxiliares de la capacitación.....	53
3.2. Funciones generales del Pedagogo dentro de la capacitación.....	54
3.3. Perfil Profesional y campo de trabajo.....	64

3.3.1. Perfil Profesional del Pedagogo en la ENEP-Acatlán.....	66
4.- Curriculum y Pedagogía.....	77
4.1. Conceptos de curriculum.....	77
4.2. Modelo a seguir.....	81
4.3. Propuesta curricular.....	83
4.3.1. Marco teórico referencial.....	85
4.3.1.1. Fines objetivos y naturaleza de - la institución.....	85
4.3.1.2. Contexto socioeconómico-político' y cultural del medio.....	87
4.3.1.3. El quehacer institucional.....	90
4.3.2. Plan curricular.....	92
4.3.2.1. Objetivo curricular.....	92
4.3.2.2. Perfil profesional del egresado..	94
4.3.2.3. Contenido del plan de estudios re lacionado directamente con el á-- rea de capacitación.....	100
4.3.2.4. Propuesta de modificación de mate ria.....	104
4.3.2.5 Evaluación.....	111
CONCLUSIONES.....	113
ANEXO.	
BIBLIOGRAFIA.	

INTRODUCCION.

El presente trabajo plantea una alternativa curricular a la problemática originada por el defasamiento entre la formación académica y la práctica profesional del Licenciado en Pedagogía, egresado de la ENEP-Acatlán en el área de Capacitación Laboral.

El amplio campo que abarca el quehacer profesional pedagógico, forma una barrera que impide la definición clara y precisa de las actividades que se desempeñan, esto, aunado al estancamiento del proceso curricular al que puede estar sujeto un plan de estudios, constituyen elementos que obstaculizan el desempeño de una práctica profesional acorde a las necesidades del mercado de trabajo.

La investigación se enfoca a un problema específico de este defasamiento, retomando los aspectos básicos que debe contemplar la formación académica del Licenciado en Pedagogía para desempeñar actividades en el área de capacitación en base a la práctica profesional, y a la necesidad de que en una institución y/o empresa exista un profesionista capaz de coordinar actividades pedagógicas que favorezcan el logro de los objetivos de la misma, y apoye la formación y desarrollo del ser humano.

En el primer capítulo se tratan aspectos sobre educación en base a diversas concepciones que aportaron elementos para su conformación, asimismo, se incluyen conceptos sobre pedagogía, resaltando su importancia para que se lleve a cabo el proceso educativo.

Se realiza una clasificación, describiendo de manera general los diversos tipos de educación, hasta llegar a la educación permanente de adultos, mencionando sus características generales.

Este capítulo, brinda un panorama sobre la educación abriendo camino al proceso de capacitación, que se ubica dentro de la educación permanente de adultos y que por lo tanto, constituye una práctica pedagógica.

En el segundo capítulo se revisan elementos sobre el proceso de capacitación y su relevancia como quehacer pedagógico que apoya la formación del adulto.

Se retoman conceptos relacionados con la capacitación para establecer una descripción clara del proceso.

Asimismo, se retoman antecedentes de este proceso en México, abarcando los aspectos legales que norman su funcionamiento y que constituyen los aspectos básicos de las necesidades sociales que fundamentan su surgimiento y desarro-

llo paralelo al sistema educativo.

En el capítulo tercero, se conjugan elementos del proceso de capacitación y del perfil profesional del pedagogo de la ENEP-Acatlán, para determinar la relación entre ellos.

Primero se mencionan las etapas del proceso administrativo y conceptos que dan forma al proceso de capacitación ubicando sus funciones e importancia en una Institución y/o' empresa.

En base al funcionamiento de este proceso se mencionan de manera general los elementos que los integran. Se especifican las funciones generales del pedagogo desde dos perspectivas:

a) La primera, basada en investigaciones académicas realizadas para determinar las funciones del pedagogo, en el área de capacitación.

b) La segunda, basada en las categorías obtenidas de las respuestas a una encuesta aplicada a pedagogos que laboran en esta área.

Aunado a estos elementos, se retoman aspectos sobre el perfil profesional del pedagogo en la ENEP-Acatlán, analizando las funciones generales que se relacionan con el campo de la capacitación, encontrando un defasamiento al confron-

tarlos con lo ya mencionado anteriormente.

Para tratar de dar una posible solución a esta problemática que afecta directamente a la relación que debe - - existir entre actividades profesionales (funciones) y la formación académica, se plantea un modelo de desarrollo curricular, el cual no es innovador en su totalidad pero sí intenta acercar la formación académica y la práctica profesional del pedagogo en el área de capacitación laboral.

Para este fin, se retoman elementos del currículo, estableciendo posteriormente un modelo para desarrollar una propuesta curricular que abarca:

- a) Marco teórico referencial.
- b) Plan curricular.
- c) Objetivos curriculares.
- d) Perfil profesional del egresado.
- e) Contenido del plan de estudios relacionado con -
el área de capacitación.
- f) Propuesta de modificación de materias.
- g) Evaluación.

Este proceso curricular es tratado en el capítulo -
cuatro.

Con esto se pretende aportar elementos para superar la problemática que plantea la no relación entre la formación académica y la actividad profesional en el área especí-

fica de capacitación laboral, ya que ésta es una área muy amplia para el quehacer pedagógico, y por lo tanto, en el desarrollo del presente trabajo también se justificará su importancia.

1. EDUCACION Y PEDAGOGIA.

En este capítulo se contempla algunos enfoques sobre las concepciones de Educación y Pedagogía, ya que es importante establecer un punto de partida para determinar la fundamentación teórica del presente trabajo.

Dentro de la filosofía de la educación se encuentran diversas corrientes teóricas que enmarcan y guían al proceso educativo, estableciendo las diferentes funciones que cumple, en relación al contexto y situación histórica; por lo tanto el concepto de educación ha venido evolucionando y se ha transformado con la sociedad.

Asimismo, en la Pedagogía han surgido herramientas teórico-metodológicas que apoyan, explican y operacionalizan el proceso educativo, en este capítulo se hará referencia a la trascendencia que tienen para el desarrollo de la educación.

Al diversificarse sus funciones, han surgido diferentes tipos de educación, las cuales se mencionarán de manera general, dándole especial importancia a la Educación de Adultos, ya que el presente trabajo está directamente relacionado con ésta, tratando también aspectos generales sobre el aprendizaje de los adultos porque sus necesidades de formación y desarrollo son esencia de la capacitación que como proceso se ubica dentro de la educación de adultos.

1.1. Concepto y funciones de la educación.

Cada concepto de educación lleva implícita una filosofía que expresa un ideal de hombre, siendo un proceso -- formador del ser social que contribuye a la evolución de la humanidad.

"... La educación, es un proceso único y múltiple' que formará al individuo que cada pueblo considere necesario la educación ha variado de sociedad en sociedad y en cada -- época histórica..." (1)

Cada sociedad determina el sistema de educación -- conforme a las situaciones histórico-culturales por las que' está atravesando por lo tanto, es un proceso que influye en' la dinámica social.

"La educación es un principio un proceso de inclusión/asimilación cultural, moral y conductual. Básicamente -- es un proceso por el cual las generaciones jóvenes se incorporan o asimilan el patrimonio cultural de los adultos.

Asegura, pues, la supervivencia individual (adaptación) y grupal o colectiva (función de recapitulación y progreso cultural). Es fundamentalmente, proceso de aprendizaje que se justifica en la indeterminación biológica del hombre' al carecer de las respuestas adecuadas a las situaciones vitales con que se encuentra..."

- (1) Ibarrola María de, Las dimensiones sociales de la educación, México, Edit. El Caballito, 1985, p. 21
- (2) Diccionario de las Ciencias de la Educación, Edit. Diagonal Santillana, México, 1985, p. 475.

La cita anterior expresa que la educación es un -- elemento constante de la dinámica social, que transporta valores, cultura, ideologías, etc., de generación en generación constituyendo el eslabón de las diferentes etapas de la huma nidad.

Por medio de la educación, el hombre busca y ad- - quiere respuestas a situaciones que se le presentan, configu rando su personalidad en base a la adquisición de conocimien tos y experiencias.

"Es por tanto la educación, un proceso necesario y legítimo para la supervivencia humana... es el proceso de -- construcción personal de acuerdo con unos patrones referen-- ciales socioculturales... es una realidad histórica produci-- da por el hombre y vinculada a su contexto sociocultural.

La educación es un proceso integral que se refiere y vincula a la persona como unidad y no a dimensiones o sec-- tores de ella" (3)

Por lo tanto la educación es una acción humana, y' ésta debe ser su guía para colaborar al desarrollo del hom-- bre, consiste en desenvolver conforme a un fin, todas las -- disposiciones naturales del hombre y conducirlo así a su des tino.

"La educación es un proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas si--

(3) Diccionario de Ciencias de la Educación, op.cit. p. 476

tuaciones de la vida, aprovechando la experiencia anterior - y teniendo en cuenta la integración, la continuidad y el progreso sociales. Todo ello, de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas". (4)

Esta concepción engloba dos puntos de vista, el sociológico y el biopsicológico.

Da un sentido sociológico al mencionar la relación con la sociedad para aprovechar las experiencias y transformarlas en busca de su integración social.

Asimismo, se refiere al aspecto biopsicosocial por que se refiere a la capacitación que debe tener el individuo para enfrentarse a situaciones nuevas, y al darse este proceso está interviniendo directamente con la conformación de la personalidad del ser humano, teniendo impacto en las siguientes áreas.

- a) Biológica (Ejemplo: transformación de rasgos físicos en base a la adquisición de -- costumbres).
- b) Psicológica (Ejemplo: desarrollo de memoria, inteligencia, imaginación, etc., en base a la adquisición de nuevos conocimientos)

(4) Nerici G. Imídeo, Hacia una didáctica general dinámica, Edit. Kapelusz, México, 1984, p. 19.

- c) Cultural (Ejemplo: adquisición de hábitos, tradiciones, costumbres, etc., en base a' la relación y al intercambio de ideas)

De este modo, el concepto de educación que se retoma en este trabajo no se limita a la transmisión de conocimientos, sino que es un proceso que desarrolla capacidades - contribuye a la formación y comprensión de valores de la cultura, constituyendo un elemento de motivación para la superación individual y colectiva durante toda la vida del ser humano.

De las concepciones anteriores se deducen las siguientes funciones:

En un primer momento, la educación consiste en ser un medio por el cual se transmiten conocimientos diversos, ya que desde que el hombre existe, ha comunicado sus experiencias, sentimientos, inquietudes, etc., para que éste proceso de comunicación se dé, debe existir un emisor y un receptor, en el caso educativo, se tiene un sujeto que realiza el proceso formativo y otro que secunda esta acción.

Siempre se educa para algo, en el sentido de que - se tienen diferentes objetivos que cumplir, dependiendo de - las diversas necesidades del individuo, de la sociedad y del contexto histórico en el que esté presente.

"... (las funciones de la educación), en un sentido más amplio pueden ser expresados en un triple sentido: social, individual y trascendental.

1.- En el sentido social:

- Preparar a las nuevas generaciones, para recibir conservar y enriquecer la herencia cultural del grupo;
- Preparar asimismo, los procesos de subsistencia' y organización, de los grupos humanos, teniendo' en vista nuevas experiencias sociales, derivadas del crecimiento demográfico y de los nuevos con o m i e n t o s ;
- Promover el desenvolvimiento económico y social, disminuyendo los privilegios y proporcionando -- los beneficios de la civilización al mayor número posible de individuos.

2.- En sentido individual:

- Proporcionar una adecuada atención a cada indiv id u o , según sus posibilidades de modo que se favo rezcan el pleno desenvolvimiento de su personali dad.
- Inculcar al individuo sentimientos de grupo, a -- fín de inducirlo a cooperar con sus semejantes -- en empresas de bien común, sustituyendo la compe tición por la colaboración el vencer a los otros por el vencerse a sí mismo, en un esfuerzo de au to per fe ccionamiento.

3.- En sentido trascendental:

- Orientar al individuo hacia la comprensión de -- los fenómenos y de los hombres, con el objeto de

posibilitarle vivencias más profundas.

- Llevarlo además, a tomar conciencia y a reflexionar sobre los grandes problemas a los que se enfrenta, proporcionandole experiencias significativas." (5)

Al ser diversas las funciones de la educación, es necesario establecer diversos caminos para llevarlas a cabo y es precisamente una de las tareas de la pedagogía.

1.1.1. Definición de Pedagogía.

La dificultad de definir de manera precisa la palabra pedagogía, está basada en el hecho de que se ha confundido frecuentemente Educación y Pedagogía, "... a principios de siglo E. Durkheim trata de precisar el contenido de este concepto, considerándolo como una teoría práctica de la educación. Determina que el papel de la Pedagogía no es el de sustituir a la práctica, sino el de guiarla, esclarecerla, ayudarla en su necesidad de llenar sus lagunas. La Pedagogía' aparece, pues, desde esta época, como un esfuerzo de reflexión sobre la práctica pedagógica. La educación es un fenómeno social que tiene muchas facetas: una de ellas es la ac-

(5) Nerici G. Imideo, op, cit. p. 24

ción propiamente dicha, otra es la reflexión sobre esta acción, las otras son los componentes históricos, sociológicos políticos, etc... Es esta perspectiva se define también a la Pedagogía como la teoría general del arte de la educación -- que agrupa, en un sistema sólidamente unido por principios -- universales, las experiencias aisladas y los métodos personales, partiendo de la realidad y separando rigurosamente lo que procede de lo real y lo que pertenece a lo ideal." (6)

Así se puede decir que la educación y la pedagogía representan respectivamente el aspecto práctico y el teórico de un mismo proceso humano y que por ello son indisolubles, por lo tanto se puede definir a la pedagogía de manera general, como la ciencia de la educación, encargándose de sistematizar y establecer diversos caminos para el cumplimiento de objetivos y fines de la educación.

"La pedagogía definida como la reflexión sobre la educación puede situarse en varios niveles y en varias direcciones. Puede ser reflexión en el sentido profundo del término y conducir a la filosofía de la educación; puede orientarse hacia el análisis crítico de los métodos y de las técnicas de la educación, que se denominan frecuentemente la pedagogía general; si se interesa por la enseñanza de las diferentes disciplinas se hablaría de una Pedagogía de las didácticas, y si la reflexión se enriquece con los análisis científicos se convierte en pedagogía experimental"(7)

(6) Diccionario de las Ciencias de la Educación, op.cit. p.878

(7) Ibidem., p. 879

La Pedagogía es el lenguaje de la educación, es el eslabón entre ésta y la sociedad misma, es un proceso de oper racionalización por el cual la educación encuentra un medio' de expresión para satisfacer las necesidades que la sociedad presenta.

Por lo tanto, la Pedagogía es un enlace entre la - educación y la sociedad, y se manifiesta, en gran medida, me diante los diferentes tipos de pedagogía, como lo expresa la cita anterior, puede dedicarse exclusivamente a la reflexión filosófica, pero también su desarrollo puede enfocarse a aspectos prácticos detectando las necesidades de los diversos' grupos sociales, para determinar los mecanismos por los cuales van a satisfacer sus necesidades educativas.

En este sentido, la importancia que tiene la pedago gía para la educación es fundamental e indisoluble, así como existen diferentes tipos de educación, existen diferentes tipos de pedagogía, que hacen de la práctica educativa una - realidad, cabe aclarar, que para cada tipo de educación no - existe específicamente un sólo tipo de pedagogía, así pues, para la satisfacción de las necesidades educativas de un gru po determinado, se pueden aplicar diferentes herramientas me todológicas, aplicando elementos de la Pedagogía experimen- tal, diferencial, general, etc., dependiendo de la situación.

1.2. Tipos de educación.

Actualmente existen diferentes tipos de educación que responden a diversas necesidades de formación del ser humano, y que surgen de la dinámica social, algunas de ellas son: Educación formal, educación no formal y educación permanente.

1.2.1. Educación formal.

"Por educación formal se entiende aquella parte de la educación que se imparte dentro de un ámbito escolar, la cual se divide en grados, que van desde la educación preescolar, hasta la educación universitaria"(8)

La cita anterior clarifica que la educación formal es la que se desarrolla al interior del sistema educativo.

La estructura del sistema formal de educación es muy amplia ya que trata de responder a las necesidades básicas de formación del individuo, desde su infancia hasta su edad adulta, estando presente en las diversas fases de su desarrollo, como complemento del proceso de adaptación social y como base de su formación cultural.

La planeación realizada en este tipo de educación se basa principalmente en el planteamiento de objetivos y metas a corto, mediano y largo plazo, ya que la relación tiempo

(8) La Belle J. T. "Educación no formal y cambio social en América Latina., Edit. Nueva Imágen, México, 1980, p.96

ral de los programas a diferentes niveles permite tener una continuidad, en relación directa con la duración de cada nivel escolar.

1.2.2. Educación no formal.

"Es toda actividad educativa organizada y sistemática realizada fuera de la estructura del sistema formal, para impartir ciertos tipos de aprendizaje a ciertos subgrupos de la población ya sean adultos o niños"(9)

De acuerdo con la cita anterior, la educación no formal atiende a necesidades específicas de la sociedad, desviando su campo de acción a la cobertura de necesidades que no contempla de manera amplia el sistema formal.

En la población infantil y adolescente la educación no formal está encaminada principalmente a complementar su formación escolar con actividades recreativas, encuentra su expresión en los diversos cursos de verano, cursos deportivos, cursos de actualización en diferentes materias, cursos de actividades plásticas, etc.

1.2.3. Educación permanente.

"La educación permanente se realiza a lo largo de toda la vida del hombre, ... sus etapas entre en principio y el fin, se corresponden con las etapas del desarrollo humano individual a lo largo de su vida; instalación intrau-

(9) La Belle, J. Tomás, op. cit. p. 97

terina, infancia, niñez, adolescencia, juventud, madurez, -- postmadurez, senectud.

El agente general de la educación permanente son -- los estímulos de todo orden que, constantemente, actúan so-- bre el sujeto que se desenvuelve y en función con su capaci-- dad de reacción o respuesta, que tiene dos formas: adapta-- ción del individuo al medio y asimilación o apropiación del' medio por el sujeto" (10)

"La educación permanente es producto de la "Volun-- tad educativa" de las culturas, voluntad que se manifiesta - en dos formas de educación: institucionalizada (formal), con-- ciente y responsable y educación extraescolar, ambiental, di-- fusa, no siempre conciente y responsable (no formal)" (11).

La educación permanente engloba la educación formal' y la no formal ya que aporta elementos generales que confor-- man la base de estos tipos de educación.

"La educación permanente es, espontáneamente pros-- pectiva, en el sentido de que forja a los individuos primero enculturándolos y después, capacitándolos para el cambio con-- tínuo que es característica esencial del hombre de todos los tiempos, superando los peligros de la masificación... Hay mu-- chas y diversas expresiones que tienen relación con la educa-- ción permanente, pueden confundirse con ellas: educación popu-- lar, extensión cultural, educación recurrente, educación de'

(10) Enciclopedia Técnica de la Educación, t. VI, p.174

(11) Castrejon Díez J., "Educación Permanente"., Edit. F.C.E México, 1980, p. 16

adultos, educación extraescolar, etc., pero la verdad es que en todas las denominaciones existen relaciones y semejanzas semánticas por las que todas concurren a la realización de lo que es auténticamente educación permanente, sin que de ellas lo sea de modo absoluto"(12)

La educación permanente es un proceso que está presente durante el desarrollo del individuo, pero actualmente es en la edad adulta donde su apoyo es fundamental, ya que el sistema escolarizado no absorbe en su totalidad las demandas y necesidades de este grupo de población.

1.2.4. Educación permanente de adultos.

Como ya se mencionó anteriormente, la educación permanente no es sinónimo de educación de adultos, éste último tiene funciones específicas que se inscriben dentro del panorama general de la educación permanente y cuya importancia se expresa en la siguiente cita:

"... en cualquier caso resalta el hecho de la importancia que la educación de adultos tiene para la vida humana individual y social, presente y futura, ello en atención a las siguientes razones:

(12) Enciclopedia técnica de la educación". T. VI., Edit. Santillana, 1983, México., n. 172

- Una, que la adultez es el periodo más largo de la vida humana, y por lo tanto es el que mayor contingente de población comprende.
- Otra, que la adultez está integrada por la llamada población activa, la que crea y produce, la -- que representa la permanencia de la vida social -- entre dos extremos generacionales, en los que, por un lado llega el relevo, y por otro, desaparece -- la vida misma;
- Otra, que la adultez es a su vez educable y educadora, tiene mayor conciencia de la mismidad y situación, que las demás generaciones y es de singular valor para la prospectiva educativa y para el futuro de la humanidad, siendo la que representa' la permanencia, es, al mismo tiempo, la que ha de asegurar el cambio, la renovación, la historicidad de la especie humana." (13)

La importancia de la educación de adultos se debe también a las diversas funciones que cumple, las cuales son:

"Función reparadora o de educación retardada, de posibilidades de realizar estudios y experiencias que normalmente se realizan en edades anteriores a la edad adulta.

Función de integración en el mundo de valores, actividades y responsabilidades correspondientes al adulto mismo y a la solidaridad social en que se inscribe.

(13) Castrejón Díez, op. cit., p. 32

Función de actualización de cultura general y profesional a todos los niveles.

Función de readaptación, "reciclaje", reconversión y promoción profesional.

Función de estímulos hacia la autoeducación y al correcto empleo del ocio, con orientadores a la concientización y formación de personalidad individual y social"(14)

Así pues, la educación de adultos representa la continuidad de la formación del individuo, manteniéndolo informado, preparado y actualizado, frente al ritmo acelerado del devenir social, y le brinda la opción de no quedarse estancado, contribuyendo a su crecimiento cultural permanente.

La educación de adultos es parte de la educación -- permanente y dada la continuidad que debe tener, se le llama también, educación permanente de adultos, ya que manifiesta' en las diferentes etapas del individuo adulto (adolescencia, juventud, madurez, senectud) mediante diversos programas -- cordes a necesidades específicas.

"Aunque la educación permanente de adultos es muy -- antigua, la verdadera educación de adultos, según los conceptos actuales, empieza a desarrollarse a principios del siglo XVIII en Europa, pasando por una serie de etapas, que van -- desde la mera alfabetización y su programa de escuela de las tres etapas, a las formas promovidas por las organizaciones'

(14) Enciclopedia Técnica de la Educación T. VI., p. 218

como la Wosker's Educational Association, inglesa; el movimiento de P. Freire, en Brasil; el Training Within Industry' (TWI), orientado al aumento de productividad; y el sentido actual de una educación comunitaria con todos sus recursos tecnológicos.

Y actualmente podemos decir que esta educación escolar y extraescolar se programa así: alfabetización, culturalización a todos los niveles constantemente actualizada, culturalización profesional en "reciclajes" y cursos de posgraduados y educación del ocio para cada persona" (15)

La cita anterior muestra el surgimiento de la educación permanente de adultos y nos indica de manera muy general, las etapas que la integran basado en el modelo Español.

Aquí en México, la educación de adultos contempla los siguientes aspectos:

a) Alfabetización: está dirigida a las personas que por diversas causas no ingresaron o concluyeron sus estudios en el sistema formal, y uno de sus principales objetivos es el de proporcionar a los participantes, elementos básicos de lectura, escritura y aritmética, para apoyo de sus actividades en la vida diaria.

b) Sistemas abiertos de enseñanza, en diversos niveles educativos: Esto como continuación del proceso de alfabetización que brinda la opción de seguir escalando niveles educativos a través de sistemas abiertos de enseñanza, para -

(15) Enciclopedia Técnica de la Educación, Tomo VI, p. 217

responder y facilitar el aprendizaje del adulto, en base al autodidactismo, porque la mayoría de los adultos no cuentan con el tiempo necesario para cubrir un horario amplio y fijo durante el cual tenga que permanecer en las instalaciones escolares; se fomenta la autoeducación en base a la lectura, - con apoyo en sesiones de asesoría, las cuales orientan a la persona que está cursando un nivel determinado de estudios.

c) Sistemas de capacitación para el trabajo; es -- otra modalidad de educación de adultos y se encuentra tanto en la educación formal, como en la no formal.

Se encuentra dentro de la educación formal, porque está implícita en los programas de educación técnica, los -- cuales brindan al alumno una especialidad determinada en diversas áreas que se encuentran ubicadas dentro de los planes de estudio de los Bachilleratos tecnológicos y de las instituciones que forman técnicos profesionales, específicamente en los llamados Centros de Capacitación para el trabajo.

Se encuentra dentro de la educación no formal porque existen programas comunitarios y de rehabilitación que -- se encaminan a brindar conocimientos específicos sobre determinado trabajo, para que el individuo que participa en ellos se prepara y desempeña una actividad específica.

Existe una Pedagogía Diferencial de Adultos que apo -- ya la funcionalidad de la Educación Permanente de Adultos, y sus bases se encuentran en las características del sujeto -- (adulto) y en el fin que la educación se propone, siendo necesario el conocimiento de estos dos factores para la planea

ción y desarrollo del proceso educativo.

Para establecer de manera más específica, las bases' de la Pedagogía diferencial de adultos, se mencionan a continuación las características generales del adulto.

1.3. Características del adulto.

Existen diversos intentos de definiciones del adulto que interpretan las características del mismo. Ludojoski, -- uno de los principales exponentes de la Andragogía, hace una recopilación de diversas definiciones acerca del adulto:

Etimológicamente el adulto precede del verbo "adolere" que significa crecer, y de la forma del participio -- "adultus", que significa el que ha terminado de crecer o desarrollarse, el crecido.

En términos jurídicos, el adulto es aquella persona' que ha llegado a la mayoría de edad, según el cual el sujeto vive y actúa en la sociedad bajo su propia responsabilidad y no bajo la tutela de otros.

Psicológicamente, el concepto de adulto se emplea como sinónimo de madurez de la personalidad, refiriéndose al - adulto, como un individuo cabal, responsable, y que posee características personales de dominio de sí mismo, seriedad y' juicio.

Biológicamente, se considera adulto una persona a -- partir de los 25 años, que es cuando el organismo comienza - una lucha contra el proceso catabólico de desintegración de' sí mismo.

El adulto es un ser humano, capaz de asumir la responsabilidad de su aprendizaje y decidir sobre su propia vida.

Las características del aprendizaje de los adultos son:

- Los adultos pueden aprender a lo largo de toda su vida y la inferioridad que a veces muestran, en relación a -- las generaciones anteriores, es debida más a diferencias de actitudes respecto a los aprendizajes, que a la falta de capacidad para realizarlos. La resistencia u hostilidad a una técnica nueva, es pues, una consecuencia de la indiferencia u hostilidad con que el adulto lo recibe.

- Durante la edad adulta se experimentan ciertos -- cambios, positivos y negativos respecto al aprendizaje, que progresivamente y con lentitud, van acentuando su positividad o negatividad; pero aún en éste último caso, con posibilidad de variadas formas de compensación. Aumentan, por ejemplo, las destrezas, el valor de la experiencia, la capacidad analítica, el sentido crítico, la visión realista de los problemas concretos y útiles. Cambian las motivaciones e intereses y va pasando del interés por las cosas relativas a la estabilidad personal y laboral, a la atracción de problemas cívicos y sociales, a cuestiones relacionadas con la salud, -- con la cultura y con la religión y, en general con el futuro personal.

- El adulto tiene una gran capacidad para la autoeducación, y es sujeto especialmente preferido para la llama-

da "Educación Informal", con capacidad de apreciar el grado de intencionalidad por parte del que educa y conciencia de ser educado; y por eso su educación debe estar dirigida a -- formarle para aprovechar los acosos de esa educación informal masificada, que a veces lo amenaza.

- Amenazan al adulto, a lo largo de los años, la -- tendencia al conformismo, al inmovilismo y a la rutina y necesita una formación permanente que lo proteja, dentro de la estabilidad, el deseo de nuevas experiencias, aunque sea can-biando las metas.

- El hombre adulto tiene mayor capacidad que las ge-neraciones anteriores, para la previsión, fundada en la expe-riencia y para los programas proyectivos.

El hombre adulto, especialmente en los tiempos presentes, necesita estar actualizado, respecto a las transformaciones del mundo y capacitarse, por medio de la educación, para adaptarse a ellos.

- El adulto, incluso el analfabeto, tiene una cultu-ra formada en la experiencia de su propio vivir con apeten-cias en todo caso de autonomía, libertad y responsabilidad; por eso le repugna ser tratado como niño que vuelve a la escuela cuando se trata de emprender estudios.

- El hombre adulto aprende involucrando toda su per-sona, vida emocional, inteligencia, axiología, personal y -- mundo de intereses. El aprendizaje tiene lugar cuando se enfrenta a un problema o reconoce que existe un vacío entre la posición en que se encuentra y aquella donde le gustaría es-

tar, en definitiva el proceso es personal, de autoeducación.

De lo mencionado en la cita anterior se determina - lo siguiente: El adulto se considera a sí mismo como responsable, tiene una necesidad psicológica profunda de que se le trate con respeto, que se comprenda que tiene capacidad de - dirigir su propia vida. Entra en la actividad educativa con una base de experiencias, captando con más facilidad los nuevos conocimientos al relacionarlos con experiencias pasadas.

El adulto conciente de la necesidad educativa se -- compromete en el proceso de aprendizaje como respuesta a una necesidad vital: lo importante para él es la aplicación inmediata. Mira la educación como un proceso para mejorar su capacidad de resolver problemas y afrontar el mundo actual, se incorpora de manera más rápida a la actividad educativa cuando se le presenta un problema inmediato.

Estas son, de manera general, los principales ele-- mentos que debe tener en cuenta la Pedagogía Diferencial de Adultos para apoyar la educación permanente de adultos.

Actualmente la Educación de Adultos puede seguir -- dos caminos: "... uno preferentemente dirigido a la forma- - ción política y social del hombre de hoy (caso de Paulo Freire y de la política pedagógica de la Unión Soviética) y otro preferentemente preocupado por la formación profesional en - todas sus dimensiones, por la productividad, por la preparación para los cambios técnico-económicos, por la eficiencia' de las actividades empresariales (caso de la pedagogía laboral de los Estados Unidos, de la República Federal Alemana)."

(16)

Enciclopedia Técnica de la Educación, TOMO VI, p. 302

El enfoque acorde a la tendencia del presente trabajo, no está determinada por un camino específico de los planteados anteriormente, se engloban elementos de las dos tendencias al definir a la capacitación en capítulos posteriores, - que como proceso se ubica dentro de la educación de adultos - en el campo amplio de la educación no formal.

Capítulo 2. UBICACION DE LA CAPACITACION DENTRO DE LA EDUCACION NO FORMAL.

Aclarados ya los aspectos referentes a los diversos tipos de educación, es importante ampliar y retomar la ubicación de la capacitación dentro de la educación no formal, para definir así el concepto de capacitación que complementará la presente investigación.

También en el presente capítulo se ubicará históricamente a la capacitación en nuestro país, para determinar - en qué momento se retoma como una necesidad educativa importante, resaltando de manera general, los aspectos normativos de sus funciones.

2.1. Conceptos relacionados con capacitación.

El concepto de capacitación se ha venido conformando en relación al desarrollo que ha tenido el proceso, es por eso necesario definir algunos conceptos que se relacionan -- con el mismo, como son entrenamiento y adiestramiento.

ENTRENAMIENTO: entrenarse significa prepararse para un esfuerzo físico o mental para poder desempeñar una labor' que requiere el desarrollo de habilidades previas al trabajo.

Por lo tanto, el entrenamiento se refiere específicamente a un estado de preparación física para realizar determinada actividad muscular, que requiera de una especialización para su acción.

ADIESTRAMIENTO: es proporcionar destrezas en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz.

La definición utilizada por ARMO (Adiestramiento Rápido de Mano de Obra) es la siguiente:

"Proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que alcance los objetivos de su puesto de trabajo." (17)

Otros autores lo definen también como la habilidad o destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Es decir, que el adiestramiento se imparte a nivel operativo, para preparar a los obreros en la utilización y manejo de máquinas y equipos.

Según las definiciones manejadas anteriormente sobre entrenamiento y adiestramiento, el tipo de conocimientos que se imparten es a nivel operativo, considerando dentro de éste a las personas de más bajo nivel jerárquico de una empresa u organización, que para desempeñar sus actividades necesitan desarrollar y prepararse en ciertas habilidades y destrezas motrices, y complementadas con explicaciones adicionales para la ejecución de sus tareas.

Estos dos procesos están destinados a trabajadores que realizan actividades motrices específicas.

CAPACITACION: este término comprende una parte de -

(17) Mendoza Nuñez A. "Manual para determinar necesidades de capacitación" Edit. Trillas, México, 1984, n.12

los conceptos anteriores, pero no es sólo el desarrollo de habilidades manuales, sino que implica un conocimiento más profundo de lo que se pretende desempeñar, llevando implícita una filosofía de la formación del individuo.

La definición utilizada por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social es que la "Capacitación es un proceso de enseñanza-aprendizaje, orientada a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de un puesto diferente al suyo". (18)

Otros autores dicen que la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio en los conocimientos, ha bilitades y actitudes del colaborador. Es también la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen necesidades futuras respecto a la preparación y habilidad de los colaboradores.

La capacitación es una actividad educativa no formal; relacionando lo que se menciona sobre esto en el primer capítulo, se dice que las actividades educativas y de capaci tación, estructuradas, son tareas de aprendizaje que se desa rrollan fuera del sistema educativo formalmente organizado y escolarizado.

Al hablar de que es la función educativa de una empresa, también debe existir una planeación de actividades y por lo tanto una sistematización, aunque no se esté hablando

(18) Siliceo A. "Capacitación y desarrollo del personal", -- Edit. Limusa, México 1986. p. 23

de educación formal.

Como complemento del concepto de Capacitación, existen en las organizaciones actividades que van encaminadas al desarrollo del personal, y se define a este proceso así:

"... (el desarrollo) comprende íntegramente al hombre en toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, - sensibilización hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir, etc.). Dicho proceso puede entenderse como la maduración integral del individuo" (19)

En un primer momento del establecimiento de las definiciones anteriores se puede decir que: el adiestramiento y entrenamiento está destinado al nivel operativo, la capacitación a nivel ejecutivo y mandos intermedios y el desarrollo a nivel directivo; esto sería la concepción inicial de estos términos, pero actualmente algunas instituciones públicas y privadas están revolucionando estas concepciones iniciales; así como también algunos autores como A. Siliceo, -- han creado un concepto más completo sobre la capacitación, -- ya que la considera como:

"... un medio para encauzar al personal de una empresa logrando su auténtica automotivación e integración en la misma.

Esto sólo es posible si la educación que se imparte es integral, pues sólo así ubicará y desarrollará al emplea-

(19) Arias Galicia; "Administración de Recursos Humanos", -- Edit. Trillas, México, 1980., p. 64

do cualquiera que sea su nivel y área de trabajo, como un -- miembro responsable del conglomerado social al que pertenece. Dos son los fines básicos de la capacitación:

1.- Promover el desarrollo integral del personal y' así, el desarrollo de la empresa.

2.- Lograr un conocimiento técnico especializado ne cesario para el desempeño eficaz del puesto" (20)

Complementando este tipo de definición, se retoma a continuación un enfoque de la autora Ma. de Lourdes Mendiola que sostiene:

"La capacitación en el trabajo es el proceso de enseñanza-aprendizaje que le permite a la persona adquirir un' criterio general sobre una disciplina determinada, ayudándole a conocer a fondo lo que hace y su correlación con otras' actividades conexas" (21)

Estas últimas definiciones rebasan ampliamente la - concepción restringida que se le dió previamente a la capaci tación, de modo que se piensa necesariamente en la educación a efecto de mejorar la personalidad, de enterarse del contenido de una disciplina, de mejorar la comunicación y las relaciones humanas, y de despertar en el individuo un interés' por su superación personal, motivándolo a que se siga preparando por medio de diferentes cursos.

(20) Op. cit., Siliceo A. p. 15

(21) Op. cit., Mendoza Núñez, p. 17

Este es el enfoque que se tomará para el desarrollo posterior del trabajo. No se tomará en cuenta a la capacitación como un proceso que se limita a proporcionar conocimientos técnicos a un grupo de individuos, para que desempeñen mejor su trabajo, o para que estén preparados para laborar en otra actividad diferente a la suya, se tomará en cuenta a la capacitación como desarrollo personal en cualquiera de los tres niveles en donde se ubique su actividad, (operativo mandos intermedios, directivo), sin ser privativo de ninguno de ellos.

Del concepto se desprenden diferentes funciones que cumple el proceso de capacitación. La principal función que se le atribuye es, la de cumplir con el proceso de educación no formal en una empresa, más específicamente, se establece que "... todo esfuerzo de capacitación debe orientarse a que la persona aprenda a aprender, a ser y así pueda hacer"(22)

Por lo tanto, además de proporcionar elementos de una determinada disciplina, ciencia o tecnología, va a propiciar en el individuo y en el grupo diferentes actitudes hacia sí mismos, hacia su trabajo y hacia las personas que los rodean.

Estas funciones se pueden llevar a cabo mediante diversos sistemas de capacitación, Siliceo las explica:

(22) Op. cit, Siliceo A. n. 17

a) Capacitación en aulas: es la que se imparte en un centro establecido a propósito, y con un grupo de instructores especializados, conocida también como capacitación residencial o colectiva.

b) Capacitación en el trabajo: entendida como aquellas actividades que directamente relacionadas con el trabajo cotidiano, pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente.

c) Capacitación externa: debido a las limitaciones que una empresa puede tener, se piensa que ésta no es autosuficiente y se requiere la ayuda de otras instituciones educativas para responder a sus necesidades. Algunas empresas por tanto, envían a sus empleados a tomar cursos fuera, ya que muchas de ellas no cuentan con los elementos necesarios para brindar una capacitación interna.

2.2. Importancia de la capacitación dentro de la Educación de Adultos.

Como ya se mencionó anteriormente, dentro de la educación no formal se encuentra incluida la capacitación en y para el trabajo, refiriéndose la primera a aquella que los patronos asumen como su responsabilidad, la capacitación para el trabajo en nuestro país, casi en su totalidad está regulada por la SEP impartándose fuera de los centros de trabajo y sin vincularse directamente con alguna industria, por lo tanto esta segunda modalidad que es la capacitación para el trabajo pertenece a la educación formal.

El enfoque de la presente investigación se dirige a la capacitación en el trabajo, ubicada dentro de la educación no formal.

La capacitación está dirigida a la población adulta como ya se mencionó en el capítulo anterior, siendo importante por el gran apoyo que proporciona al sistema educativo, logrando poco a poco la concientización de los trabajadores con respecto a sus condiciones laborales, a su situación de hombre y apoyando el proceso de educación permanente del trabajador que no haya complementado su escolaridad en el sistema educativo formal, pero sobre todo impulsando la productividad.

"Por ello, la educación no formal permite considerar a la capacitación como una actividad programada que como proceso se convierte en una praxis inherente al desempeño del trabajador dentro de sus actividades". (23)

Por lo anterior, considero que la capacitación que se imparte debe concebir al hombre como un ser integral, que encierra en sí mismo diversos aspectos culturales, productivos, educativos, afectivos, etc.

Generalmente la capacitación no representa un elemento importante para el desarrollo del adulto porque se maneja como una educación compensatoria.

(23) Alvarez Barret Luis, Educación y productividad, Edit. - Colegio de México., México, 1981, p. 57

LA CAPACITACION NO DEBE SER CONSIDERADA COMO UN --
 QUEHACER EDUCATIVO MENOR O COMO UNA MODALIDAD COMPLEMENTARIA
 DE LA EDUCACION DE ADULTOS, SINO QUE DEBE SER CONCEBIDA COMO
 UNA ALTERNATIVA DE EDUCACION.

"La capacitación, ya sea que se refiera a una con--
 cención meramente funcional o a ésta como proceso, que de ma
 nera formal o no formal se dirige a los trabajadores adultos
 y aunque por diversas razones no se contempla dentro de las'
 prácticas educativas, más que de una manera marginal o de se
 gunda categoría, consideramos que la capacitación al igual -
 que la educación progresista puede encontrar significativos'
 espacios dentro del sistema productivo vinculado a la educa--
 ción. Por ello, la tendencia de la capacitación no sólo se -
 debe ubicar en el aumento de la productividad, sino a la for
 mación de un hombre preparado para enfrentar tanto los avan--
 ces técnicos como la evolución de la sociedad en sí misma" -
 (24)

Es muy ilustrativa la cita anterior ya que enmarca'
 la capacitación como parte de la educación no formal y nos -
 expresa su importancia para preparar al hombre a enfrentar -
 el desarrollo de la sociedad en el área técnica y humana.

En el aspecto técnico, encontramos que en el momen--
 to actual que es de cambios constantes y de adelantos sobre'
 todo en el aspecto tecnológico, es necesario un creciente --

(24) Castañón Hernández Marisela, "La capacitación de los tra--
 bajadores en la Industria de la Construcción", Tesina -
 UNAM., Facultad de Filosofía y Letras, México 1985., p.41

apoyo de la función educativa. Se dice por ejemplo, que anualmente el hombre duplica los avances que realizó; que un profesionista cualquiera, al año o dos de graduarse ya no está al día. Todo esto implica un constante y sistemático apego - al estudio formal en principio, y también a la lectura y al estudio informal, y en general a cualquier forma educativa.

Por lo tanto es necesaria una constante preparación para no quedarse al margen de los avances tecnológicos, y como el sistema educativo formal es insuficiente para absorber y satisfacer este tipo de demandas, es necesaria una capacitación adicional que cubra los requerimientos surgidos, y es importante que este aspecto técnico de la capacitación, esté complementada con una dimensión humana, es decir, que no se conforme la capacitación como algo mecánico y enajenante, sino que se apoye en las necesidades y características del ser humano, por lo anterior, la capacitación debe tener elementos para contribuir a la disminución de la enajenación en el trabajo para motivar y proporcionar apoyo al trabajador, para que se desarrolle como persona.

"Cabe decir que cualquier intento de educar o capacitar al personal de una empresa, por muy exitosa que sea -- desde el plano técnico, será un fracaso si se carece de una profunda filosofía de la educación y no se entiende su necesidad y trascendencia"(25)

(25) Siliceo A., Capacitación y desarrollo del personal., Edit. Limusa, México, 1986, p. 16

Como actividad educativa, la capacitación es transmisora de una ideología y de una visión del mundo, es una forma de comunicación en la cual, el emisor va a ser la empresa y el instructor y el papel de receptor lo va a tener el trabajador al que estén dirigidos los cursos, produciendo él una respuesta. Por lo tanto, la capacitación influye en la actividad del trabajador, dependiendo del contexto en donde se desarrolle el proceso y del contenido que se le dé.

Otro aspecto importante de la capacitación, es el apoyo que brinda el sistema educativo, específicamente en el área de educación de adultos, ya que actualmente es la continuación y complementación de los estudios formales que realiza el individuo, por lo tanto, contribuye al proceso de educación permanente, siempre y cuando la línea a seguir además de ser la productividad, esté encaminada al enriquecimiento y desarrollo de los participantes que integran la dinámica de la capacitación.

2.3. Antecedentes de la capacitación en México y disposiciones legales.

Ubicando históricamente el proceso que ha seguido la sistematización y regulación de la capacitación y el adiestramiento en México, se tiene como antecedente la creación del Departamento de trabajo, dependiente de la Secretaría de Trabajo instauradas durante el régimen de Francisco I. Madero en el año de 1911. Esta fué una sección que dió paso al proceso de sistematización que regirían los aspectos relacionados con el trabajo.

Otro antecedente muy importante al respecto es la creación del Artículo 123 de la Constitución política de 1917, en donde se toma en cuenta al obrero como ser humano, estableciendo concesiones y favoreciendo su actividad, siendo este artículo esencia de las bases legales y filosóficas de los programas de capacitación.

Y no es hasta 1953 cuando se realiza otra acción significativa con respecto al adiestramiento y la capacitación en nuestro país, se establece el Centro Industrial de Productividad (CIP) institución orientada básicamente al estudio y promoción de la productividad, capacitación y adiestramiento.

Después de 12 años de haberse fundado el Centro Industrial de Productividad, en 1965, surge el Centro Nacional de Productividad (CENAPRO), el cual pretende realizar modificaciones funcionales para adecuarse a la nueva situación del país, pero tomando como base los fundamentos de su antecesor ampliando funciones y objetivos.

Esta institución establece dos programas básicos: - uno enfocado al mejoramiento de la productividad y otro constituido por el Sistema Nacional de Adiestramiento Rápido de Mano de Obra en la industria (ARMO).

La aparición de diversas instituciones relacionadas con la capacitación y el adiestramiento, tiene también sus orígenes en el acontecer mundial, es decir, que el contexto de las dos guerras mundiales impulsaron indirectamente, a la creación y desarrollo, en México y algunos otros países, - -

de un sistema interno que regulara la productividad y que impulsara el aparato productivo, creando los elementos necesarios para su autosatisfacción, ya que el proceso de importación y exportación de productos se vió afectado, así como la transmisión exterior de tecnología.

El acto más significativo en materia de capacitación y teniendo como base lo mencionado anteriormente, es la promulgación de la nueva Ley Federal de Trabajo en el año de 1970, en donde se estableció como obligación patronal el impartir capacitación a los trabajadores a su servicio.

Para supervisar el cumplimiento de esta obligación patronal se creó en 1970 el departamento de vigilancia de la capacitación de los trabajadores, dependiente de otro organismo de la misma área, la Dirección General del Trabajo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social. Las actividades de vigilancia que desempeñó dicho departamento, se limitaron a recabar los programas de capacitación que llevaban a cabo las empresas, así como los resultados obtenidos.

Estas acciones dieron paso a la realización de un estudio referente a las actividades que se realizaban en el país en materia de formación profesional, para determinar si lo que se había creado hasta ese momento en realidad respondía a las necesidades de capacitación a nivel nacional. Como parte de estas actividades se elaboró una investigación sobre experiencias similares que se llevaban a cabo en otros países. Estos trabajos constituyeron el inicio de una serie de estudios encargados al establecimiento de un Sistema Na--

cional de Capacitación.

"En 1975 el Departamento de Vigilancia y Capacitación pasó a depender de la dirección general de Organización y Recursos Humanos, que ordenó formular un estudio de capacitación obrera. Como resultado de dicho trabajo se propuso la creación en 1976 de la Dirección General de Formación Profesional, fijando como objetivo principal, la realización de una encuesta a nivel nacional, que permitiera la obtención de información acerca de las necesidades de capacitación de la Mano de Obra, la posición de trabajadores y empleadores sobre el fenómeno y los recursos que se destinaban a tales labores". (26)

A través de estas investigaciones y estudios se detectó, que la mayoría de las actividades realizadas hasta ese momento, por los sectores públicos y privados, habían sido escasas y carentes de continuidad y planeación.

Los indicadores que determinaron este problema fueron:

- a) Bajos niveles de formación de mano de obra calificada (mexicana).
- b) Necesidad de capacitar a la creciente población procedente del medio rural.
- c) Incremento de la demanda de trabajadores calificados.

(26) PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD, México, 1982, p.28

- d) Escases de instituciones, personal calificado e infraestructura técnica, destinados a la formación profesional de los trabajadores, así como - la ausencia de un sistema que validara y reconociera las calificaciones adquiridas en el trabajo.

Tomando en cuenta lo anterior, existió la necesidad de promover actividades que eliminaran y apoyaran en la superación de estos obstáculos, y para esto:

"... se hizo evidente la necesidad de implantar un modelo que, además de tomar en cuenta las necesidades del aparato productivo y de la mano de obra, así como de las limitaciones existentes y los recursos disponibles fuera, viable técnicamente y propiciara la intervención de los factores de producción, así como también proporcione elementos para el desarrollo cultural". (27)

En este momento se determinó más claramente la creación de un sistema que apoyara la formación de personas que intervienen directamente en las actividades productivas, de creciente demanda en ese momento, y así surge otra modificación a la constitución que establece:

"Se adicionan entonces, por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación del 9 de enero de 1978, la fracción XIII del apartado "A" del Artículo 123 constitucional.

(27) Op. cit., p. 27

La Ley declara de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento, con el objetivo de elevar su productividad y con ello su nivel de vida; contempla los sistemas, métodos y procedimientos de capacitación y adiestramiento, señalando que éstos tienen como objetivo el desarrollo de las habilidades del trabajador en su actividad laboral; obliga a los patrones a proporcionar información a los trabajadores sobre la aplicación de la tecnología, a prepararlos para ocupar una vacante o puesto de nueva creación, a prevenir riesgos de trabajo y en general, a mejorar sus aptitudes y desarrollarse como seres humanos" (28)

Es importante resaltar que aunque no se menciona a la capacitación como un elemento educativo, esto está implícito en el momento que se habla de una formación, que además de apoyar el desempeño laboral, contribuye a la superación personal del individuo.

Esta modificación da pie a la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, dicho sistema encuentra apoyo en las funciones asignadas a la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

En su concepción general, el sistema está estructurado en cuatro niveles:

"El nivel de base, en donde se ubican las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, misma que habrán de constituirse en cada una de las empresas del país. Estas'

(28) Op. cit., p. 28

comisiones deben integrarse por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón. Su función esencial de acuerdo al Artículo 153, de la Ley Federal del Trabajo, consiste en vigilar la instrumentación y operación del sistema' y de los procedimientos que se implantan para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

En el segundo nivel se sitúan los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, cuyas facultades se establecen en el Artículo 153 de la Ley Federal del Trabajo. - Dichos comités son órganos auxiliares de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y están relacionados con las diferentes ramas industriales o actividades económicas.

En el tercero, se encuentran los Consejos Consultivos Estatales y de Capacitación y Adiestramiento y el Consejo Consultivo de Empleo, Capacitación y Adiestramiento. Este nivel está planeado para cubrir una dimensión de corte regional y dotar al sistema de instancias de asesoría.

En el último, se ubica la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, dependencia a la que la Ley Federal de Trabajo le confiere facultades relacionadas con la organización, promoción y supervisión de Comisiones Mixtas; comités nacionales; planes y programas de capacitación; registro y autorización de agentes de capacitadores y constancias de habilidades laborales" (29)

(29) Programa Nacional de Capacitación y Productividad, p.29

Estas acciones expresan que, se ha venido dando un papel importante a la capacitación, desde que existe una estructura formal que sustenta un Sistema Nacional de Capacitación, pese a los esfuerzos de organización y estructuración del mismo, existen deficiencias a su interior, que se visualizan a través de diversos indicadores, uno de los principales es que no existe la infraestructura necesaria para cubrir las necesidades de capacitación nacional, y eso responde en parte a deficiencias metodológicas que respalden su funcionamiento y cobertura.

Una herramienta que podría apoyar la metodología y funcionamiento del sistema, es precisamente, la formación de profesionistas con bases teóricas que promuevan y apoyen el desarrollo de los aspectos básicos del sistema para que su puesta en acción responda y tenga una mayor cobertura.

En este sentido, la presente investigación tiene un papel importante porque se determinarán y sugerirán esas bases teóricas que debe tener, un profesionista específicamente el Pedagogo, para apoyar el desarrollo de la capacitación como sistema y como elemento de la educación no formal.

Capítulo 3. PEDAGOGIA Y CAPACITACION.

Para continuar con el desarrollo de la investigación es necesario describir de forma genérica, los aspectos que integran el proceso de capacitación, específicamente en una empresa, por ser ilustrativo en cuanto a su ubicación en la administración y su relación con el departamento correspondiente en la organización.

El hecho de que se haga referencia a una empresa no quiere decir que la capacitación, y sus funciones y actividades sean privativas de una organización específica; lo descrito a continuación nos enmarca el panorama general de la capacitación como proceso desarrollado al interior de la administración, y posteriormente se explicarán y ubicarán las funciones que el pedagogo desempeña dentro de la misma.

3.1. Ubicación del proceso de capacitación dentro del sistema administrativo.

Para realizar una ubicación más concreta de la capacitación, primero se describirán de manera general las fases de la administración, que son las siguientes:

a) La Planeación: es la etapa que responde a la pregunta ¿Qué?, en relación a lo que se quiere, a dónde se pretende llegar, por medio de la determinación de planes, objetivos, metas, políticas, procedimientos, etc., que establecen el curso de acción que deben tomarse para llegar a un destino; según Terry, la planeación es un modelo integrado y

la parte operativa de las actividades a desempeñar de cada individuo, para lograr el mejor funcionamiento de la organización.

Existen diferentes herramientas metodológicas, para la coordinación del personal, algunas de ellas se basan en el perfil de puestos y aplicación de exámenes psicométricos, para que exista una mayor correspondencia entre lo que requiere la organización y los conocimientos y habilidades de las personas.

Para lograr esto, el departamento de Recursos Humanos desempeña diferentes funciones, las cuales son:

- Reclutamiento.
- Selección.
- Introducción.
- Inventario de recursos humanos.
- Evaluación de colaboradores.
- Entrenamiento y capacitación.
- Desarrollo de recursos humanos.

d) La siguiente fase es la Dirección, "La dirección no es únicamente dirigir. Es en lugar de eso, una comunicación planificada y organizada con el fin de crear un medio ambiente conducente a la participación activa".(30)

Por lo tanto, la fase de dirección se encarga de de terminar e implantar los estímulos necesarios para el funcio

(30) Claude S. George, "Historia del Pensamiento Administrativo"., Edit. Prentice Hall, México, 1986, p. 166

namiento de la organización, esto en relación directa con -- las fases de planeación y organización.

Lo anterior nos muestra que las fases de la administración no se dan aisladamente, ni se llevan a cabo en momentos específicos, es un proceso cuyos elementos y funciones -- se desarrollan y apoyan de manera conjunta.

e) La otra fase administrativa es la correspondiente al control, "Si las acciones o los resultados no cumplen' con los planes u objetivos preconcebidos, entonces la acción planificada y requerida debe ser comunicada a los participantes para que corrijan lo que han hecho o tomen alguna acción que remedie en eventos subsecuentes. Frecuentemente se refiere a ella como la función de control..."

Por lo tanto, esta fase se encarga de supervisar y' evaluar las funciones desempeñadas en relación a los objetivos y metas planteados.

Los puntos descritos anteriormente nos dan un panorama muy general del proceso administrativo, y se observa -- claramente la ubicación de la capacitación en el sistema.

La capacitación forma parte de la administración -- del personal, y se relaciona directamente con los recursos -- humanos de la empresa.

"... (la capacitación) encuadra dentro de la función de integración, fase del proceso administrativo, y más' concretamente de la administración del personal, la capacitación es una función que coadyuva directamente a mantener el'

alto nivel moral del personal de la empresa y como medio eficaz de integración" (31)

La cita anterior nos ilustra que la capacitación -- tiene un papel fundamental en el proceso administrativo de -- una organización, ya que está en contacto con las necesidades del personal, en cuanto a aspectos relacionados con su -- trabajo y con nuestros afines, tomando en cuenta elementos de motivación laboral y superación personal.

Por lo tanto, la capacitación conjuga recursos técnicos y humanos, para lograr el mejor funcionamiento de una organización, dando un mayor apoyo a los recursos humanos, -- ya que se involucran intereses de la empresa en relación a -- las necesidades del personal, cumpliendo una función educativa muy importante que apoya por un lado la productividad de la empresa y por el otro el desarrollo del personal.

A continuación se explican las etapas que debe contemplar un proceso de capacitación (Ver diagrama).

El proceso de capacitación debido a su importancia dentro de las organizaciones requiere efectuar un proceso administrativo propio que incluya planeación, organización, integración, dirección y control" (32)

Complementando esta cita, A. Siliceo explica que el modelo de capacitación se compone básicamente de dos sistemas: el primero es el sistema receptor de la capacitación y --

(31) Siliceo A. Op cit., p.53

(32) Siliceo A. Op. cit., p.54

el segundo el sistema productor de la misma. Por lo tanto, - el primero determina y detecta las necesidades de capacitación y el segundo propone alternativas para satisfacer dichas necesidades.

La primera etapa corresponde a la investigación para la Determinación de Necesidades de Capacitación, para identificar el sistema receptor, es decir, establecer a quienes se va a dirigir la capacitación, y cuales son las determinantes básicas de su surgimiento.

Continuando con el proceso, el siguiente paso es, - una vez señaladas las necesidades que se han de satisfacer, se fijan y establecen los objetivos en relación a los requerimientos que en materia educativa deben contener los programas.

En esta segunda etapa del proceso de capacitación está implícita la filosofía de la organización ya que al elaborar los objetivos se perfila la línea a seguir en el trabajo que se realizará.

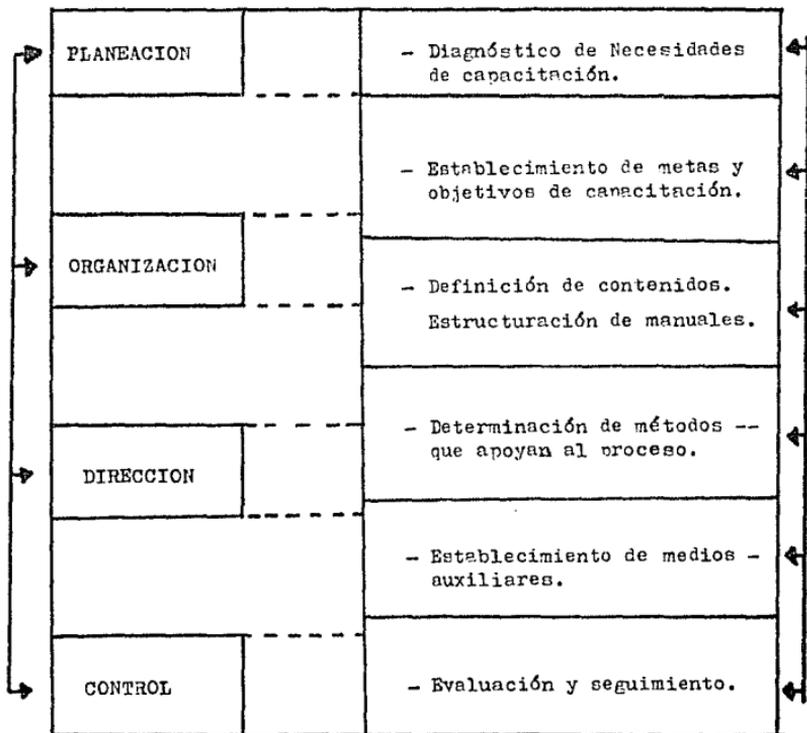
La tercera etapa es la definición de contenidos de educación necesarios para el programa de capacitación, qué materias y áreas deben ser cubiertas en los cursos, señalando los métodos de instrucción para la mejor comprensión del contenido, así como el establecimiento del equipo y material necesarios para apoyar el desarrollo del curso, y facilitar el aprendizaje de los participantes.

La cuarta etapa, una vez determinado el contenido, forma y realizado el curso, se deberá evaluar, para determinar si lo establecido en etapas anteriores, es lo mejor para

DIAGRAMA DE RELACION DEL SISTEMA ADMINISTRATIVO
CON EL SISTEMA DE CAPACITACION.

Sistema Administrativo

Sistema de Capacitación.



la organización y para las personas participantes en el proceso.

Lo mencionado anteriormente, nos brinda un panorama general de lo que es el proceso de capacitación, y dentro de él encontramos una serie de actividades que el pedagogo desarrolla, ya que es una actividad educativa y por lo tanto un quehacer profesional pedagógico.

Antes de pasar a las funciones generales del pedagogo dentro de la capacitación, se mencionan a continuación los métodos de instrucción y los medios auxiliares de la capacitación, para que el panorama del proceso quede más completo en cuanto a los elementos que apoyan su funcionamiento.

3.1.2. Métodos de enseñanza que apoyan al Proceso de capacitación.

A continuación se desarrollarán de manera general los métodos de enseñanza, que pueden aportar elementos de apoyo al proceso de instrucción, siendo éste un elemento de acción por medio del cual se operacionalizan los objetivos establecidos en la etapa de planeación, especificados en los manuales.

"El método de enseñanza es el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinadas para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos" (33)

(33) García González Enrique, et. lat., "El maestro y los métodos de enseñanza". Edit. Trillas., México, 1985, p.30

En seguida, se hará una revisión de los principales métodos.

3.1.2.1. Métodos en cuanto a la forma de razonamiento.

a) Método deductivo.- "Razonamiento deductivo es aquel en el cual la derivación o conclusión es forzosa. La conclusión se obtiene por la forma del juicio o juicios de que se parte".(34)

Se presentan principios o juicios generales, que explican y fundamentan los casos particulares. El tema estudiado va de lo general a lo particular.

b) Método inductivo.- "El método inductivo es cuando el curso del razonamiento procede de lo particular a lo general" (34)

Al contrario del método deductivo, no parte de la conclusión, sino que se presentan los elementos que originan las generalizaciones, se induce.

c) Método analógico o comparativo. En este método el razonamiento va de lo particular a lo particular. "Datos particulares permiten establecer comparaciones que llevan a una conclusión por semejanzas"(35)

(34) García González, Op. cit., p.31

(35) García González, Op. cit., p. 32

3.1.2.2. Métodos en cuanto a la coordinación de la materia.

a) Método lógico.- Los datos o los hechos pueden -- ser presentados en un orden determinado, es decir, de lo simple a lo complejo, desde el origen a la actualidad, los datos son presentados en orden de antecedente a consecuente, - el método se denomina lógico, pero la principal ordenación - es la causa y efecto.

b) Método psicológico.- En este caso el método no - sigue un orden lógico, sino que el orden es determinado por' los intereses, necesidades, actitudes y experiencias del edu cando. El método psicológico puede mezclarse con el lógico.

3.1.2.3. Métodos en cuanto a la concretización de la enseñan za.

a) Método simbólico verbalístico. Cuando la labor - de la enseñanza es realizada principalmente a través de la - palabra, decimos que se está utilizando el método verbalísti co. El método utiliza como únicos medios de comunicación en' clase el lenguaje oral y el escrito.

b) Método intuitivo. Cuando la enseñanza se realiza mediante experiencias directas, objetivas concretas el méto do se denomina intuitivo. Se trata de que el estudiante se - forme una visión sin intermediarios.

3.1.2.4. Métodos en cuanto a la sistematización de la materia.

a) Métodos de sistematización.- Se refiere al esquema de organización de la clase, puede ser de dos tipos:

- Rígido, cuando el esquema de la clase no permite flexibilidad alguna, carece de espontaneidad en el desarrollo de la clase, se ha empleado una sistematización rígida.

- Semirígido, el esquema de la clase flexible, permite hacer algunas adaptaciones a las condiciones reales de la región o de la clase. Ese tipo de sistematización es más creativo y realista.

b) Método ocasional, aprovecha la motivación del momento y los acontecimientos del medio. Toma en cuenta las inquietudes y motivaciones de los alumnos y promueve la actividad creativa.

3.1.2.5. Métodos en cuanto las actividades de los alumnos.

a) Método pasivo. Cuando los alumnos permanecen pasivos (no se comprometen) ante una experiencia de aprendizaje.

b) Método activo. Cuando se tiene en cuenta la participación del alumno, el método funciona como dispositivo que hace que el estudiante actúe física y mentalmente. El profesor deja de ser un simple transmisor y se convierte en coordinador, entre los procedimientos que favorecen la actividad están: el interrogatorio, argumentación, trabajo en equipo, debates, etc.

3.1.2.6. Métodos en cuanto a la globalización de los conocimientos.

a) Método de globalización. Cuando se parte de un centro de interés y se relaciona la enseñanza mezclando, relacionando un tema específico con otras disciplinas, se dice que el método es de globalización.

b) Método no globalizado o de especialización. Con este tipo de método se conserva la información de un sólo terreno, y las necesidades que surgen en el curso de las actividades conservan su autonomía.

3.1.2.7. Métodos en cuanto al trabajo del alumno.

a) Método del trabajo individual. Este método permite establecer tareas diferenciadas de acuerdo a las capacidades del alumno. Hace que la enseñanza sea individualizada.

b) Método de trabajo colectivo. Este método se anota en el trabajo de grupo. Se distribuye una determinada tarea entre los componentes del grupo y cada subgrupo debe realizar una parte de la tarea. Fomenta el trabajo en cooperación y permite reunir los esfuerzos en relación a una sola tarea.

c) Método mixto de trabajo.- El método de trabajo mixto cuando plantea actividades socializadas e individuales.

3.1.3. Medios Auxiliares de la Capacitación.

Dada la estrecha relación entre los métodos que apoyan al proceso de Instrucción y el equipo de apoyo para llevar a cabo el proceso, a continuación se mencionan de manera general, algunos medios auxiliares, que se dividen en Material y en Equipo Didáctico. Esta clasificación se realizó en base a lo siguiente:

- a) Material didáctico: Es el conjunto de auxiliares del proceso enseñanza-aprendizaje, que apoyan e ilustran los conocimientos, en base a procedimientos sencillos.

MATERIAL DIDACTICO

USOS

- Pizarrón

Ilustración gráfica de los conocimientos manejados, es uno de los más utilizados por la facilidad y rapidez que muestra su manejo.

- Rotafolio

Ilustración gráfica y recopilación de datos para retomarse en el desarrollo de las sesiones, por medio de cuadros sinópticos, dibujos esquemas, etc.

- Franelografo

Se utiliza para armar cuadros sinópticos por medio de palabras y/o figuras.

- Manuales del participante. Se utilizan para resumir y retomar la información más significativa, apoyando al desarrollo de ejercicios grupales (lectura dirigida, corrillos, etc.)

b) Equipo didáctico: este también apoya al proceso enseñanza-aprendizaje, su conformación es más sofisticada que la del material didáctico, ya que se requiere de aparatos eléctricos.

EQUIPO DIDACTICO

USOS

- | | |
|-------------------------------|--|
| - Proyector de cine | Todos se utilizan para ilustrar algún conocimiento y <u>re</u> |
| - Proyector de transparencias | forzarlo por medio de imágenes y sonido, se utilizan -- |
| - Proyector de acetatos | también, con el fin de <u>agili</u> |
| - Proyector de cuerpos opacos | zar el proceso. |
| - Proyector de transparencias | |
| - Videocasseters | |

3.2. Funciones Generales del Pedagogo dentro de la capacitación.

La capacitación, al ser parte de la educación no formal es un proceso que se relaciona directamente con el quehacer pedagógico, es un campo profesional muy amplio en el cual se desarrollan funciones diversas en donde este profesional aplica sus conocimientos y experiencias para desempeñar las tareas adecuadamente.

"El pedagogo es pues necesario en una organización o empresa, para planear, desarrollar y supervisar los programas educativos que se llevan a cabo en las diferentes tipos de -- instituciones comerciales, educativas, industriales, etc., y' para dirigir y orientar personalmente al trabajador y hacerle tomar conciencia de su tarea" (36)

La relación directa existente entre la educación y -- capacitación marca la importancia y la necesidad de que el -- pedagogo esté presente en el proceso.

Son diversas las investigaciones que se han realiza-- do al respecto y entre las funciones más importantes que se -- mencionan son:

a) El pedagogo se encarga de determinar las necesida-- des de capacitación dentro de la empresa, ya sea que se trate de capacitación técnica o humana.

b) De acuerdo a los objetivos de la empresa, y al -- contenido del puesto de trabajo, se fijan los objetivos en -- los cursos de capacitación y se controla que estos se logren' al efectuarse el curso. Para ello ha de determinar qué se pre-- tende mediante esa formación y qué técnicas pedagógicas debe' emplearse para que resulten eficaces.

c) Diseña, implementa e imparte los programas educa-- tivos en cualquier tipo de organización, ya sea educativa, co-- mercial, industrial, de servicios, etc.

(36) Mercado de la Concha, Elvia; "Algunas consideraciones -- teóricas sobre la necesidad del Pedagogo en la empresa", Tesina, Facultad de Filosofía y Letras, UNAM, 1985, n.51

d) Es quien asesora pedagógicamente la elaboración de programas técnicos para los empleados: objetivos, duración, aspectos a desarrollar, metodología, equipo docente, recursos didácticos, evaluación, etc.

e) Es quien supervisa el trabajo en el aspecto didáctico y pedagógico, evaluando el proceso de formación tanto en el aspecto humano (instructor, monitor, obrero), como el ambiente material, (condiciones que debe tener el ambiente de trabajo para que el obrero sea eficiente, sino que se autorrealice en él).

f) Supervisa que los cursos no se salgan del lineamiento de la política de la empresa, y en caso de que esta no sea adecuada es un medio para provocar el cambio.

g) Es quien ha de determinar, junto con el instructor, qué auxiliares didácticos se deben utilizar en los cursos, conferencias, simposiums, etc., para facilitar el aprendizaje de los alumnos y estimularlos para que este material de aprendizaje sea cada vez mejor.

h) Planificar o llevar a cabo, él mismo, los cursos de factor humano a ejecutivos, supervisores, jefes, obreros, etc.

i) LLeva a cabo los cursos de formación familiar a todos los miembros de la empresa en los diferentes niveles.

j) Forma pedagógicamente a los supervisores, jefes de mandos intermedios, como instructores internos.

k) Selecciona y evalúa instructores externos.

l) Elabora los textos e instructivos para superviso

res, instructores, coordinadores, monitores, etc., es decir, para todo aquel personal que tiene una misión formativa dentro de la empresa.

m) Orientación profesional, selección profesional, y preparación para el trabajo son tres campos definitivos para el quehacer pedagógico.

n) Diseño de registros para el control y evaluación de los cursos e instructores.

o) Seguimiento de resultados de capacitación.

Los datos enlistados anteriormente fueron obtenidos en base a la investigación bibliográfica, los presentados a continuación, son resultados de la investigación de campo realizada con los pedagogos que laboran en el área de capacitación, estos datos están complementados con el diseño de la investigación que se anexa al presente trabajo.

A continuación se retomará la encuesta cuyas preguntas fueron formuladas con el fin de obtener datos sobre las principales funciones que desarrolla el pedagogo en esta área además de otros elementos que se describirán al mencionar las preguntas formuladas.

PREGUNTA NUM. 1

Explique su concepto de capacitación.

APORTACIONES DE LA INVESTIGACION.

Se lograron obtener datos sobre el concepto de capacitación, respaldando el concepto establecido en el capítulo dos, ya que todas las respuestas coincidieron en que la capacitación es un proceso que debe contribuir a la formación y al desarrollo del personal.

JUSTIFICACION

Esta pregunta se formuló para conformar un concepto de capacitación basado no sólo en aspectos teóricos, sino fundamentado en la práctica profesional misma.

PREGUNTA NUM. 2

Explique brevemente, en orden de importancia, las cinco funciones generales que desarrolla, que estén relacionadas directamente con la capacitación.

JUSTIFICACION.

Esta pregunta se elaboró con el fin de obtener datos sobre las principales funciones que desarrolla el pedagogo en esta área.

APORTACION DE LA INVESTIGACION.

Para analizar y retomar los datos obtenidos, se procedió a cerrar y codificar la pregunta.

"La formulación de preguntas abiertas adquiere especial importancia cuando se pretende obtener información sobre problemas y necesidades de la gente; sugerencias para resol--

verlos, opiniones sobre situaciones, cosas o personas, descripción de hechos o fenómenos, conocimiento de actitudes, - expectativas, experiencias, etc" (37)

La formulación de esta pregunta abierta, además de algunas otras, permitió obtener información sobre la experiencia laboral del pedagogo específicamente en cuanto a las funciones que desarrolla.

El proceso de cierre y codificación se reflejó en 12 categorías obtenidas, que son las siguientes:

- 1.- Planeación y programación de cursos.
- 2.- Impartición de cursos en el área de desarrollo humano.
- 3.- Evaluación de programas.
- 4.- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- 5.- Diseño y elaboración de material didáctico.
- 6.- Participación en eventos de capacitación (seminarios, conferencias, escribir artículos, etc.)
- 7.- Asesoría.
- 8.- Coordinación del personal que labora en el área de capacitación.
- 9.- Supervisión.
- 10.- Promoción de cursos.
- 11.- Coordinación de eventos de capacitación.
- 12.- Proposición de lineamientos normativos de la capacitación.

(37) Rojas Soriano, Haul; "Guía para realizar investigaciones sociales"; UNAM, México, 1985, p.144

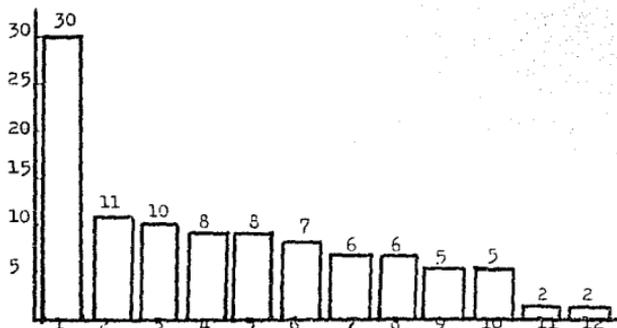
Las categorías están ordenadas según su frecuencia y orden de importancia asignado por las personas encuestadas.

Los datos obtenidos de esta pregunta apoyaron a la elaboración de la propuesta curricular, retomándose en los siguientes aspectos:

a) Perfil profesional y mercado de trabajo: para complementar y ampliar las funciones establecidas en el perfil profesional del pedagogo en la ENEP-Acatlán.

b) Objetivos curriculares: para sugerir objetivos curriculares que retomen a la capacitación como campo amplio e importante para desarrollar actividades profesionales pedagógicas.

CUADRO ILUSTRATIVO DE FRECUENCIAS DE LAS CATEGORIAS OBTENIDAS EN LA PREGUNTA No. 2 DE LA ENCUESTA.



C
A
T
E
G
O
R
I
A
S

- | | |
|--|---|
| 1.- Planeación y Programación de cursos. | 7.- Asesoría. |
| 2.- Impartición de cursos en el área de Desarrollo Humano. | 8.- Coordinación del trabajo del personal que labora en el área. |
| 3.- Evaluación de programas. | 9.- Supervisión. |
| 4.- Diagnóstico de Necesidades de capacitación. | 10.- Coordinación de eventos de capacitación. |
| 5.- Diseño y elaboración de material didáctico. | 11.- Promoción de cursos. |
| 6.- Participación en eventos de capacitación. | 12.- Proposición de lineamientos normativos para la capacitación. |

PREGUNTA NUM. 3

Enliste qué profesionistas integran el equipo donde trabaja y describa brevemente sus funciones generales.

JUSTIFICACION.

Esta pregunta se formuló para determinar con qué profesionistas se relaciona el pedagogo en esta área (interdisciplinariedad).

APORTACION A LA INVESTIGACION.

Los datos obtenidos aportaron elementos para sugerir algunas materias que complementen la formación académica del pedagogo y lo apoyen en trabajos interdisciplinarios.

PREGUNTA NUM. 4

Del equipo y material didáctico que se enlista a continuación ¿Cuál utiliza para el desarrollo de sus funciones? Numere en orden progresivo de importancia, tomando como base el número 1).

JUSTIFICACION.

Con esta pregunta se pretendió obtener datos sobre el equipo y material didáctico que se utilizan más frecuentemente en esta área.

APORTACION A LA INVESTIGACION.

Los datos obtenidos se utilizaron para sugerir una complementación en la formación del pedagogo, para que dentro de su formación académica se incluyan conocimientos teórico-prácticos sobre el manejo y utilidad del material y equipo didáctico.

PREGUNTA NUM. 5

De acuerdo a su experiencia laboral y formación académica, en liste cinco materias (en orden de importancia) que el pedagogo debe conocer para laborar dentro de la capacitación, explicando brevemente la funcionalidad en su trabajo.

JUSTIFICACION.

Esta pregunta se formuló para obtener datos que indiquen qué debe tener el pedagogo para laborar en capacitación y que deben estar contemplados en su formación académica.

APORTACION A LA INVESTIGACION.

Las respuestas obtenidas apoyaron a la conformación de materias que se sugieren al plan de estudios, que complementen y formen de una manera más real al pedagogo, y así su práctica y desarrollo profesional en capacitación sea más eficiente y satisfactoria.

Esta encuesta, sirve para determinar de una forma más real, las funciones que desempeña el pedagogo, y por otro lado, para apoyar la propuesta curricular expuesta en el último capítulo de la investigación. Cabe aclarar que los datos obtenidos de la encuesta aportaron elementos para la conformación del siguiente capítulo, dicha información fué complementada en gran medida por investigación bibliográfica.

3.3. Perfil profesional.

Esta parte del trabajo se basa en el perfil profesional del pedagogo egresado de la ENEP-Acatlán, específicamente lo relacionado con el área de capacitación.

Se define al perfil profesional como un proceso integrado por dos aspectos:

"a) Representación de los rasgos, las particularidades, los conocimientos y expectativas que califican a un sujeto para recibir una credencial académica.

b) La descripción de las características pretendidas por el empleador y/o el mercado ocupacional" (38)

En base a estos dos elementos, el autor que conforma esta definición (Victor Guadez), menciona que se le debe llamar perfil académico-profesional, ya que por un lado describe las características de formación escolar especializada y por otro, la relación con el campo de trabajo, el mismo autor complementa su definición con lo siguiente:

"El perfil académico-profesional es el conjunto de orientaciones, disposiciones, conocimientos, habilidades y destrezas que se consideran deseables y factibles para obtener un grado académico determinado y ejercer labores ocupacionales coincidentes con el área de dicho título"(39)

El perfil profesional y académico es una descripción de las características generales, que debe reunir una persona

(38) Guadez, Victor; "Lineamientos para la definición de los perfiles profesionales"; Revista Currículum, Año 5, No. 10, Caracas, 1980., p.43

(39) Idem.

para desarrollar una profesión determinada. Estas características contemplan el tipo de formación académica que debe tener para poder aplicarla a la solución de problemas que se presenten en su práctica profesional, así como los compromisos que debe asumir.

El perfil profesional contempla también las funciones generales que debe ser capaz de desempeñar un profesionalista determinado. Es una base fundamental para la conformación de los objetivos generales de la carrera ya que deben estar ligados con las necesidades sociales y con las características del profesionalista, tomando en cuenta sus alcances en el campo académico (conocimientos) y laboral (campo de trabajo).

El perfil profesional es un elemento importante para la estructuración curricular de una profesión, ya que marca las bases de la formación académica que debe tener, al establecer las funciones y los alcances que se relacionan directamente con un quehacer profesional.

Por lo tanto, el perfil profesional es un esquema general en donde se encuentran integradas bases de la conformación del currículo y da a conocer el campo laboral y las funciones de un profesionalista, tomando en cuenta las necesidades sociales.

3.3.1. Perfil profesional del pedagogo en la ENEP-Acatlán.

"Consideramos que el pedagogo requiere de una formación científica para su desarrollo en el quehacer educativo.' La elección de esta carrera implica el compromiso de transformar la realidad que enfrenta, juzgar el contenido social, económico, político y cultural en que se encuentra la educación nacional, sus fundamentos filosóficos y políticos, así como los grandes problemas que afronta.

Es un profesional que debe valorar las bases biológicas, psicológicas y sociales del desarrollo de la conducta humana a fin de generar las condiciones de factibilidad de fines y objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos, institucionales o extrainstitucionales, y analiza y diseña, en todas sus fases, investigaciones sobre problemas psicopedagógicos, sociopedagógicos y de planeación educativa" (40)

Como se puede visualizar, el perfil profesional del pedagogo abarca diversos hechos educativos y diferentes problemáticas que están presentes en la educación. Es muy general, dado que la especificación de funciones que se menciona y que se analizará más adelante, no abarca todas las actividades que el profesional de la pedagogía puede desempeñar, específicamente en el área de educación permanente que es la que'

nos interesa, y que se encuentra en la parte de las preespe--
cializaciones.

Continuando con el perfil profesional, como ya se di--
jo anteriormente, éste incide directamente en la especifica--
ción de objetivos de una Profesión; son varios los que inte--
gran esta parte en la carrera de pedagogía y para no desviar'
la investigación hacia otros aspectos de la educación, se men--
cionarán a continuación los objetivos generales que tienen u--
na relación directa en lo referente a educación no formal, es--
pecíficamente en capacitación, para ir concretando más aún el
objetivo de estudio de este trabajo.

"1.- Estimaré la especificidad de la intervención pe--
dagógica y la aplicación de la metodología didáctica en el --
proceso de enseñanza-aprendizaje".

Este objetivo es importante, porque aunque no lo ex--
presa textualmente, se relaciona con el proceso de capacita--
ción ya que este es un elemento integrante de la educación no
formal y en el se desarrollan procesos de enseñanza-aprendiza--
je aplicando metodologías didácticas.

"2.- Estimaré procesos grupales e implementaré méto--
dos y técnicas científicas de orientación de los mismos, en --
el marco de las situaciones educativas"

Lo que expresa este objetivo se relaciona con diver--
sas actividades de la capacitación, porque es un fenómeno edu--
cativo que se desarrolla grupalmente y se requieren conoci--
mientos sobre la dinámica grupal para encauzar las funciones'
de la capacitación, principalmente si se está trabajando en --

instrucción e implementación de cursos.

"3.- Diseñará proyectos de administración, planificación, desarrollo de planes y programas de estudio y evaluación de la enseñanza".

Este objetivo indica diferentes funciones que debe desarrollar el pedagogo mismas que se relacionan directamente con las que desempeña en capacitación, principalmente en el área de planeación y evaluación, que son una de las más importantes funciones del pedagogo.

"4.- Valorará y contará con las habilidades necesarias para el trabajo interdisciplinario en los niveles de asesoramiento, docencia e investigación para la resolución de los procesos o problemas educativos institucionales, psicopedagógicos o de educación permanente en que está inmerso el individuo".

Al hacer referencia a la problemática que se presenta en educación permanente indirectamente se toma en cuenta al proceso de capacitación ya que además de ser parte de la educación no formal constituye un elemento del proceso permanente en que se encuentra el individuo"(41)

Estos son a groso modo los objetivos generales de la licenciatura en pedagogía que tienen relación directa con lo que es la capacitación y que se derivan del perfil profesional. Por lo tanto, la capacitación es una función o un queha-

(41) Plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía, UNAM -

cer profesional importante para esta carrera, ya que aunque no existe un objetivo general que exprese concretamente su importancia, si menciona aspectos que se relacionan directamente con el campo de la capacitación.

Otro aspecto que se relaciona con el perfil profesional, es el campo de trabajo, ya que es parte de su conformación, porque las necesidades reales (laborales) que se tengan de un profesionista determinado son apoyo importante para la estructuración del CURRICULUM, que se basa también el perfil profesional. De esto se hablará más ampliamente en el capítulo IV.

En este sentido, la organización académica de la Licenciatura en pedagogía enmarca tres funciones generales del campo de trabajo de las cuales dos se relacionan directamente con la investigación, y son las siguientes:

1.- Función de docencia y formas de apoyo.

- a) Docencia (general, especial, asesoría, consultoría y tutoría).
- b) Orientación educativa.
- c) Producción y/o utilización de medios didácticos.

2.- Planificación y planeación.

- a) Planificación y planeación educativa.
- b) Administración escolar.
- c) Evaluación educativa.

Estas funciones pretenden ilustrar de manera general el quehacer pedagógico en diferentes áreas, pero considero --

falta desarrollar y especificar para ilustrar de una manera más amplia y formal el desarrollo del profesional de la pedagogía en relación a sus diferentes áreas de trabajo. Específicamente en el área de educación permanente no existe una verdadera descripción de funciones que se desarrollan en este campo y esto limita la conformación de objetivos y materias que apoyen la formación académica del pedagogo en esta área.

Si hacemos una comparación entre las funciones que desarrolla el pedagogo en capacitación y las funciones del campo de trabajo especificado anteriormente nos damos cuenta de que éste es demasiado general y no da un panorama amplio de lo que es el campo de trabajo del pedagogo en relación a las funciones que éste debe ser capaz de desarrollar.

CATEGORIAS OBTENIDAS DE LA ENCUESTA EN RELACION A LAS FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL PEDAGOGO EN CAPACITACION.

FUNCIONES QUE ESTABLECE EL MERCADO DE TRABAJO DEL PLAN DE ESTUDIOS.

- | | |
|--|---|
| 1.- Planeación y programación de cursos. | 1.- Docencia. |
| 2.- Impartición de cursos en el área de desarrollo humano. | 2.- Producción y utilización de material didáctico. |
| 3.- Evaluación de programas. | 3.- Planificación y planeación educativa. |
| 4.- Diagnóstico de necesidades de capacitación. | 4.- Administración escolar. |
| 5.- Elaboración de material didáctico. | 5.- Evaluación educativa. |
| 6.- Participación en eventos de capacitación. | |
| 7.- Asesoría. | |
| 8.- Coordinación del trabajo del personal que labora en esta área. | |
| 9.- Supervisión. | |
| 10.- Coordinación de eventos de capacitación. | |
| 11.- Promoción de cursos. | |
| 12.- Proposición de lineamientos normativos para la capacitación. | |

DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS OBTENIDAS DE LA ENCUESTA.

1.- Planeación y programación de cursos.

Esta función se refiere a la estructuración didáctica y metodológica de la planeación de los cursos de capacitación, se relaciona directamente con el establecimiento de los objetivos, determinación de temas que contribuyan al logro de los mismos, identificación de las actividades del instructor y de los participantes, sugerencias de técnicas y experiencia vivenciales en apoyo a los aspectos teóricos, establecimiento de tipos de evaluación adecuados a los tipos de conocimientos manejados en el contenido.

Estas son las actividades de planeación más importantes que se realizan y que constituyen la base y la estructura de manuales.

2.- Impartición de cursos en el área de desarrollo humano.

Esta función se refiere directamente a la actividad de instrucción, que es el proceso por el cual se dirige y facilita el aprendizaje.

Las tareas más importantes realizadas por el instructor son:

a) Instruye individualmente y/o en grupo con base a programas de adiestramiento profesional, en conocimientos específicos a participantes de instituciones y/o empresas establecidas.

b) Analiza y determina los objetivos y el contenido del programa y las características de los participantes para organizar adecuadamente los contenidos.

c) Selecciona las técnicas de instrucción y los mate

riales adecuados a cada situación, y los elabora en caso necesario.

d) Prepara las actividades que realizarán durante la instrucción, el instructor y los participantes.

e) Atiende las diferencias individuales del grupo y estimula la participación individual y en equipo.

f) Valora el aprendizaje de los participantes, aplicando instrumentos de evaluación ajustados a cada situación " (42).

Cualidades:

- Dominio de la materia que imparte.
- Habilidad en el manejo de técnicas de instrucción
- Versatilidad y creatividad.
- Habilidad para las buenas relaciones humanas.
- Interés por instruir.

La función de instrucción no sólo implica la transmisión de conocimientos sino también engloba otros aspectos - como lo son la planeación y evaluación principalmente, esto nos indica que las funciones que realiza el pedagogo en este campo están muy relacionadas y que sus actividades limitativas.

3.- Evaluación de programas.

En esta función se establece el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en la fase de planeación, valiéndose de diversas herramientas metodológicas, dependiendo del tipo de curso y de las características de los participantes.

(42) Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO, VOL. II., No. 6 Enero 1972, pp. 34 y 35.

4.- Diagnóstico de necesidades de capacitación.

Este elemento es una de las bases fundamentales para la estructuración del proceso de capacitación, por medio de esta se determinan los cursos que requiere el personal de una institución y/o empresa, apoyando la planeación y la programación de los mismos.

5.- Elaboración de material didáctico.

Esto se refiere a la elaboración de los diferentes materiales didácticos que servirán de apoyo para la impartición de cursos, estos materiales son diversos, algunos de los cuales son:

- Material impreso.
- Estadísticas.
- Gráficas.
- Cuadros sinópticos.
- Rotafolios.
- Material específico para la realización de experiencias vivenciales.

6.- Participación en eventos de capacitación.

Esto con el fin de mantenerse informado y actualizado en el área, algunos de estos eventos son: simposios, debates, cursos de actualización, mesas redondas, etc.

7.- Asesoría.

Esta función tiene incidencia en diversas áreas como son:

- Planeación de cursos: se proporciona asesoría didáctica y metodológica, para conformar los elementos que deben contemplar el proceso de capacitación, tales como: adecuación

da elaboración de objetivos, estructuración de cartas descriptivas, establecimiento de módulos (si así requiere), etc.

- Formación de instructores: asesora a personas que se cuieren formar como instructores, indicándoles los elementos que intervienen en el proceso de instrucción y sugiriendo les diferentes experiencias vivenciales, técnicas de instrucción, métodos de evaluación, etc.

- Normatividad: asesora a las instituciones y/o empresas que requieren hacer trámites sobre aspectos relacionados con capacitación, indicando lineamientos a seguir, para que las actividades realizadas estén acordes con lo establecido por los cuerpos normativos (Secretaría de Trabajo y Previsión Social).

8.- Coordinación del trabajo del personal que labora en el área de capacitación.

En este sentido, el pedagogo al conocer todas las etapas del proceso de capacitación, está facultado para asignar funciones, coordinar actividades del área, así como realizar trabajos interdisciplinarios como profesionistas que también laboran en este campo, como son: administradores y psicólogos industriales, principalmente.

9.- Supervisión.

Esta función se realiza principalmente en colaboración con el instructor, en donde se supervisa su actividad en dos sentidos:

a) Revisión de material, esto se refiere a la revisión de cartas descriptivas, manuales, material didáctico, pa

ra comprobar si son utilizados adecuadamente por el instructor, y en su caso realizar observaciones y sugerencias para su mejor manejo.

b) Supervisión a la actividad de instrucción, esto se realiza para detectar posibles fallas de instrucción y en' dar sugerencias para corregirlas, en relación directa con actividades específicas de manejo de grupo.

10.- Coordinación de eventos de capacitación.

Es lo correspondiente a la organización de los diversos eventos de capacitación que se pueden llevar a cabo en una institución y/o empresa, tomando en cuenta que no sólo son cursos, sino también se pueden incluir conferencias, mesas redondas, debates, etc., según las necesidades del personal y de la institución.

11.- Promoción de cursos.

Esta función se describe como las actividades de -- "propaganda" realizadas para la impartición de un curso determinado, o para el desarrollo de un evento, resaltando su necesidad e importancia.

12.- Proposición de lineamientos normativos de capacitación.

Siendo la capacitación un proceso, está sujeto a cambios, mismos que deben estar fundamentados en aspectos que -- contribuyan al desarrollo e implantación de dicho proceso.

Estos pueden ser de índole metodológicos (en el área de planeación), administrativos (trámites correspondiente), y legislativos (modificación de leyes).

Capítulo IV. CURRÍCULUM Y PEDAGOGIA.

Este capítulo es el fruto de la investigación, ya -- que en él se encuentra una propuesta curricular que contempla una formación académica que apoye al pedagogo, en una forma -- más realista, para su desempeño profesional en el área de ca-- pacitación.

Antes de pasar al desarrollo de la propuesta propia-- mente dicha, se aclararán conceptos sobre currículum, para -- posteriormente describir el modelo de la propuesta curricular que no es en su totalidad innovadora, pero sí aporta elemen-- tos de apoyo para una mejor formación académica en el área -- mencionada anteriormente.

4.1. Concepto de currículum.

Existe dificultad para definir al currículum, dada -- las diferentes concepciones existentes y sus diversos compo-- nentes.

"El currículo es un término polisémico que se usa in distintamente para referirse a planes de estudio, programas e incluso a la instrumentación didáctica. Sin embargo hay un es fuerzo de conceptuación, en el cual diversos autores el térmi no según la visión que ellos tienen de la problemática educa-- tiva. Esto es lo que integra la llamada teoría curricular que algunos autores presentan como campo disciplinario autónomo -- y otros como un objeto de estudio propio de las llamadas cien-- cias de la educación, especialmente de la pedagogía"(43)

(43) Panza, Margarita, "Notas sobre planes de estudio relacio-- disciplinarias en el currículo", Perfiles educativos 36' CISE, 1987.

Encontramos diversos conceptos de currículo, que reflejan los datos obtenidos de las diferentes investigaciones y concepciones teóricas realizadas sobre esto, se establecieron las siguientes tendencias:

a) El currículo visto como contenidos de la enseñanza.

En este sentido se trata de una lista de materias, asignaturas o temas que delimitan el contenido de la enseñanza y del aprendizaje en las instituciones escolares.

b) El currículo como plan o guía de actividades escolares.

Un plan para el aprendizaje enfatiza la necesidad de un modelo ideal para la actividad escolar. Su función consiste en homogeneizar el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Taba)

c) El currículo entendido como experiencia.

Esta interpretación del currículo pone su énfasis, no en lo que se debe hacer, sino en lo que en realidad se hace, "la suma de las experiencias que los alumnos realizan dirigidos por la escuela" (Johnson).

Sobresale la concepción activa y flexible del mismo y se valora la influencia de los factores externos del ámbito escolar en la formación de los sujetos de aprendizaje, o sea que se considera lo social.

d) El currículo como sistema.

Aquí se impone la influencia de la teoría de los sistemas, en educación, el sistema se caracteriza por presentar

1) Elementos constituyentes, y

2) relaciones entre los elementos constituyentes.

Aquí el enfoque de la teoría de los sistemas se interpreta como un proceso sistemático y lineal (Kaufman).

e) El currículo como disciplina.

El currículo no sólo se presenta como proceso activo y dinámico, sino también como reflexión sobre este mismo proceso" (44).

Estas interpretaciones surgen en diferentes momentos tratando de responder a las necesidades educativas de una sociedad determinada.

Existe otro análisis, realizado por Ubaldo Chamorro' que considera al currículo como un fenómeno histórico, social y pedagógico.

*a) El currículo como fenómeno histórico.

La historicidad de todo currículo es tan patente que para comprobarlo basta realizar una mirada retrospectiva al desarrollo histórico de la humanidad. Así nos percatamos fácilmente que este fenómeno no es ajeno a la época clásica, a la edad media, moderna, ni mucho menos a la contemporánea. -- Siempre dicho proceso intentó prodigar, en cada momento histórico, una respuesta a situaciones o necesidades bien concretas, condicionadas en cada tiempo y espacio por circunstancia muy particulares.

b) El currículo como fenómeno social.

El currículo constituye un fenómeno social, se constata en cuanto lo percibimos como una instancia de concreción

(45) Panza, Margarita, Ob. cit., pp. 20-21

de posiciones político-ideológicas de determinados grupos sociales, instituciones y/o de quienes elaboran la propuesta -- del mismo.

En este sentido se pueden concebir varias acepciones en términos de los contenidos y objetivos curriculares.

- Currículo en apoyo al sistema establecido.
- Currículo orientado al cambio, pero limitado su -- discurso al aspecto normativo.
- Currículo orientado a la transformación social, cu yos contenidos tienden al análisis de las condiciones sociopolíticas y académicas en una situación educativa concreta.

c) El currículo como fenómeno pedagógico.

Todo proyecto curricular requiere de estrategias metodológicas en coherencia estrecha con dicho proyecto, y estas estrategias tienen como fuente fundamental a la pedagogía para establecer líneas de acción para llegar a los objetivos' planteados en relación a necesidades específicas" (45)

En base a lo planteado anteriormente, considero al - currículo como una serie estructurada de conocimientos y experiencias de aprendizaje, que en forma intencional se articulan con la finalidad de producir aprendizajes, que se traducen en formas de pensar y actuar frente a problemas concretos que plantea la vida social y la incorporación al trabajo.

Esto quiere decir que en la educación superior, la - formación recibida no sólo debe proporcionar elementos para -

(45) Chamorro, Ubaldo, "El proceso curricular en educación superior, un planteamiento alternativo"., Foro Universitario No. 52, Marzo 1985., p.53

adaptarse a la vida social, sino que debe haber una formación especializada para incorporarse al mercado de trabajo y por medio de la práctica profesional, contribuir al desarrollo de la sociedad.

Definido ya el concepto de currículo, a continuación se describirá un modelo tentativo para realizar una propuesta de mejoramiento del currículo de la Licenciatura en Pedagogía de la ENEP-Acatlán, dicho modelo puede estar sujeto a modificaciones estructurales y metodológicas, pero es un intento de operacionalizar el proceso educativo en relación a la práctica profesional del pedagogo en el área de capacitación laboral.

4.2. Modelo a seguir.

La propuesta sobre mejoramiento de curriculum de la Licenciatura en Pedagogía, se basará en el siguiente modelo, el cual está constituido en dos partes generales, la primera es la perteneciente al marco teórico referencial, mismo que se divide en las cuatro partes siguientes:

a) Fines, objetivos y naturaleza de la institución, esto fundamenta el "por qué" y el "para qué" enseñar y expresa la filosofía de la institución, entendiendo esta como el concepto de hombre que se pretende formar y mediante qué elementos se va a lograr, estableciendo también de manera general el tipo de relación en el proceso enseñanza-aprendizaje que llevarán el maestro y el alumno.

También se establece en este primer momento el "para qué" se va a enseñar.

b) Análisis del contexto socio-económico-político y social del medio. Esto se realiza para contextualizar el proceso para que no se dé aislado de su realidad, y no se reduce a un listado de necesidades y problemas, sino a su explicación de manera general, para que el fenómeno educativo se ubique en su situación histórica y que las alternativas surgidas de éste, para resolver algún problema de su contexto que sean válidas en el momento. Esta parte es una guía que sirve de fundamento en el "para quién" enseñar, ya que al tener conocimientos de las diferentes problemáticas sociales es más válido dirigir y proponer soluciones.

c) El quehacer institucional: "implica la especificación de la razón científica de la institución y dentro de ella la razón disciplinaria o científica de la carrera"(46)

Por lo tanto esta parte fundamenta el "para qué enseñar" al establecerse los lineamientos del quehacer educativo de la institución y su ubicación y relación con otras carreras con áreas de conocimiento afines.

La segunda parte del modelo constituye el plan curricular que se divide en:

a) Objetivo curricular: esto nos va a expresar lo que se pretende lograr al formar académicamente a un profesional determinado, se debe de apoyar en el marco teórico referencial, para que lo establecido en él sea en términos alcan-

(46) Foro Universitario, No. 54., México, 1987, p. 55

zables y se relacione directamente con el contexto en donde se va a desarrollar el profesionista.

b) Perfil profesional del egresado: aquí se debe especificar la formación académica general que se pretende, y la forma en que se va a desarrollar una vez egresado, es decir, debe contemplar de manera general lo que puede hacer el profesionista en su campo de trabajo (definido más ampliamente en el capítulo anterior).

c) Contenido: aquí se especifican las materias que conforman el plan de estudios y su relación, es decir, se establece el mapa curricular.

d) Estructuración organizativa de lo académico-administrativo. Implica adecuar lo administrativo a las necesidades y exigencias del ambiente escolar.

e) Evaluación. Aquí se establecen diferentes mecanismos para saber si el sistema está funcionando como se planeó y es un elemento importante para la retroalimentación.

Este modelo está basado en un planteamiento alternativo para el desarrollo curricular a nivel superior que plantea Ubaldo Chamorro en la revista de Foro Universitario No.52 y es retomado en esta investigación porque abarca elementos que validan el mejoramiento del curriculum.

4.3. Propuesta curricular.

Dada la trascendencia de la capacitación como una actividad pedagógica muy importante, ya que se aplican conocimientos de didáctica, planeación, administración educativa y

educación de adultos, orincipalmente, y en la cual se conjuga la práctica profesional, es necesario que el Licenciado en Pe dag o g í a obtenga una formación académica que lo apoye para que sea capaz de satisfacer en la medida de lo posible, las demandas que de este profesionista se tengan.

Al realizar una revisión de la estructura general -- del plan de estudios se logró visualizar que éste carece de -- algunos elementos que son necesarios para que el pedagogo inter e s t e r e s a d o en l a capacitación desarrolle sus actividades en el l a.

Otra fuente que reafirma lo anterior son los datos -- que se obtuvieron de las encuestas que se aplicaron a Pe dag o g o s que trabajan en capacitación desempeñando d i v e r s a s f u n c i o n e s ; los datos obtenidos se relacionan directamente con los -- conocimientos teórico-metodológicos que debe tener el pedago g o para desarrollar funciones de capacitación, y al comparar' é s t o con las funciones que en esta área se establecen en el -- plan de estudios (ver cuadro comparativo), se encontró un def a s a m i e n t o, ya que se requiere de complementar la formación -- académica para que exista una mayor relación entre lo enseñad o en la escuela y lo que en verdad se lleva a la práctica.

Cabe aclarar que la propuesta curricular no es innov a s o r a en su totalidad, ya que son sólo algunos elementos que se modifican y otros que se amoldan en relación a lo ya estab l e c i d o en el actual plan de estudios, por lo tanto se present a una propuesta para mejoramiento de currículum, esto implica no cambiar los elementos que lo componen si no retroaliment

tar lo necesario para que responda, en la mayor medida posible, a lo requerido.

El modelo a desarrollar es el planteado anteriormente y consiste en lo siguiente:

4.3.1. Marco teórico referencial:

4.3.1.1. Fines, objetivos y naturaleza de la institución.

"La Universidad Autónoma de México es una institución descentralizada del Estado, cuyos objetivos fundamentales son impartir educación para formar profesionales, investigadores, profesores y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y problemas nacionales; difundir, con la mayor amplitud posible, los beneficios de la ciencia y de la cultura; funciones que realiza en sus escuelas, facultades, institutos centros de conformidad a los principios de libertad de cátedra y de investigación.

Es propósito de la universidad estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, con un sentido ético y un espíritu de servicio social, superando constantemente los intereses individuales de grupos o de partidos" (47)

Esto es de manera general lo concerniente a la UNAM como institución de educación superior, y en el caso específico de la conformación de las ENEPs, también llevan imolcitos los fines planteados anteriormente, pero surgen otros más es-

(47) Organización Académica de La Licenciatura en Pedagogía, p. 11; UNAM ENEP-Acatlán., 1985

pecíficos de acuerdo a su conformación, que tiene como uno de sus orígenes la desconcentración de la UNAM.

"Frente al incesante aumento de la población universitaria que ha generado problemas de espacio y de servicios ' la UNAM ha definido una política de desconcentración para que conjuntamente con otras instituciones nacionales y estatales' se satisfaga la demanda de educación superior elevando los ni veles académicos y desarrollando la investigación, al mismo - tiempo que ampliará la difusión universitaria hacia sitios de la metrópoli densamente poblados...

Las escuelas profesionales tienen un carácter interdisciplinario y una organización matricial, caracteres que fa cilitan la cooperación académica y permiten la diversifica- - ción de las salidas profesionales, amén de la obtención de un nivel de calidad homogénea para las distintas especialidades' mejor uso de las instalaciones y una participación más eficaz del personal docente y del alumnado" (50)

Por lo anterior, la ENEP-Acatlán, al igual que las - demás ENEPs, son efecto de la desconcentración administrativa' y una de las principales causas fue la dificultad de operar - en un sólo plantel cada la excesiva demanda. Esto último afec tó directamente el proceso enseñanza-aprendizaje que es la es tencia del sistema educativo, y por lo tanto se tomaron di- - versas medidas para rescatar la verdadera finalidad de las -- instituciones educativas, las cuales se enfocan a la interdis

ciplinariedad y a la organización matricial principalmente -- (este punto se ampliará en lo referente al quehacer institucional).

La relación maestro-alumno se enriquece en el surgimiento de las ENEPs, porque además de la opción de libertad de cátedra, se establece otro tipo de apoyos al proceso de enseñanza-aprendizaje, por medio de la participación activa del alumno, que enriquece el proceso. Cabe aclarar que también anteriormente existía esta participación, pero dadas las condiciones de interdisciplinariedad la actividad educativa se diversifica, y es necesaria una mayor participación.

4.3.1.2. Análisis del contexto socio-económico-político y cultural del medio:

Se tratarán de tocar los puntos que de manera general abarcan la situación social del país, para ubicar el sentido de la investigación a su problemática social.

Actualmente, la sociedad mexicana atraviesa por una crisis nacional en la que se conjugan diversos elementos:

a) Crisis política: la crisis política se ha agravado actualmente ya que la pérdida de legitimación del partido en el poder se acentúa cada vez más, por los conflictos existentes en su interior y por el no cumplimiento de funciones para con la sociedad.

Aunado a esto se encuentra también la creciente deuda externa, cuyo pago de intereses desvía la mayor parte del PNB, esto ocasiona desajustes en el presupuesto, que se destina para el cumplimiento de funciones y compromisos que tiene'

el Gobierno con la sociedad, existiendo recortes presupuestales que afectan directamente al cumplimiento de demandas importantes, como son en los diversos sectores de salud, educación y alimentación, principalmente, esto ocasiona inconformidad en la sociedad, misma que se refleja en la apatía con respecto a actividades políticas, y una de las cuales es el absentismo reflejado en el bajo índice de participación en esta actividad.

Además se ha presentado manifestaciones de inconformidad hacia el sistema político dominante, que si bien, no ha trascendido, sí son reflejo de la inconformidad existente contra el mismo.

Otro indicador de la crisis política es la disfuncionalidad de algunos sectores del extenso aparato burocrático - que conforma el sistema, obstaculizando a su vez el cumplimiento de las funciones para los que fueron creados.

b) Crisis económica: Uno de los principales indicadores de esta crisis es la creciente inflación, cuyo índice anual aumenta cada vez más, debido al desajuste interno de los mecanismos que regulan la economía nacional, y a la influencia externa, principalmente a la paridad del peso frente al dólar reflejadas en la devaluación de la moneda mexicana.

Aunado a esto también se encuentra la deuda externa que además de influir en la crisis política, es uno de los principales elementos de desajuste de la economía nacional, ya que no permite la acumulación de capital necesario para el impulso de la productividad interna, y a la generación de un'

PIB que favorezca al país en general y a los sectores que reactivan la economía.

c) El siguiente aspecto que conforma la crisis es lo referente a la cultura nacional, esto se refleja principalmente en la Identidad Nacional Inestable influenciada por condiciones históricas, principalmente por las invasiones culturales sufridas desde la conquista y que actualmente se encuentran reforzadas por los medios de comunicación; esto constituye un bombardeo ideológico, que bloquea la conformación de una identidad nacional que responda a las necesidades reales del país, y que se desvía hacia la imitación de prototipos extranjeros, que imponen como modelo los principales medios de comunicación masiva, como son la radio y la televisión principalmente.

Esta crisis cultural se refleja también, en todos los niveles de la educación formal, específicamente en la educación superior, que es la que viene al caso, el desfase existente entre los conocimientos y la formación académica y los requerimientos del aparato productivo y de la sociedad en general, son un indicador de la crisis cultural que también está relacionada con los dos puntos tratados anteriormente.

Es aquí en donde radica la importancia del mejoramiento del currículum, porque una de las funciones de éste es precisamente tratar de responder a las demandas sociales referentes a la educación, ya que la educación es un pilar de la cultura nacional, y el nivel superior es un integrante muy importante de ésta.

4.3.1.3. El quehacer institucional.

Como ya se mencionó en uno de los puntos anteriores las ENEPs siguen la filosofía y objetivos generales de la -- UNAM, pero en su conformación y funciones se especifica otro quehacer que complementa su surgimiento, en su tipo de organización se encuentra la organización matricial y su fundamentación teórica surge a partir de la teoría de la departamentalización:

"La fundamentación teórica de este tipo de organización se encuentra en la teoría de la departamentalización, -- ya que la ENEP-A busca desarrollar un concepto de interdisciplinariedad a través de los departamentos y las coordinaciones principalmente.

"Los departamentos académicos atienden a la planta docente de determinada área de conocimiento que, a su vez -- sirve a las diferentes carreras. Y los comités de programa, presididos por el coordinador respectivo supervisa el desarrollo del perfil profesional de cada una de las carreras y cuentan con esto con la opinión de los alumnos y profesores de las licenciaturas(49)".

Se define como departamentalización a la estructura organizativa del centro escolar, constituida por el agrupamiento de profesores o especialistas dedicados al estudio, -- investigación y asesoramiento de un área de su organización o de algunas de sus actividades especiales, con el fin de lo

(49) Boletín Informativo, ENEP-A., 3a. época, año 1, sep. -- 1985., n.4

grar un tratamiento coordinado y homogéneo de los distintos aspectos del proceso educativo. Es también una unidad académica referida tanto al ámbito de la docencia (disciplinas afines desde el punto de vista epistemológico) como en la investigación. También se conforma como unidad administrativa y económica.

La relación existente entre el tipo de administración y el quehacer institucional, es que al fin y al cabo -- los dos tienen como fuente el proceso enseñanza-aprendizaje y su desarrollo; el quehacer institucional al apoyarse en la interdisciplinariedad, busca desarrollar profesiones con elementos teóricos comunes que sirvan de eslabón para la resolución de diferentes problemáticas sociales.

Específicamente, en la conformación de la Licenciatura en Pedagogía se busca formar un profesionalista con amplia visión, capaz de resolver problemáticas educativas desde diferentes puntos de vista afines a su perfil profesional éstos los conforman las cuatro áreas básicas en las que se divide la carrera (pedagógica, psicopedagógica, sociopedagógica, investigación pedagógica), en donde se conjugan la interdisciplinariedad.

"La interdisciplina, al interior de la pedagogía, emerge como la posibilidad de encuentro y de colaboración de distintas disciplinas, fundamentalmente de la psicología, y la sociología, pero también la filosofía, la historia, la ciencia política, etc., y permite romper con una visión unilateral que considere a lo educativo en forma aislada, inde-

pendiente de las relaciones que establece históricamente con la sociedad." (50)

Esta visión de interdisciplinariedad complementa la fundamentación epistemológica de la pedagogía, ya que se define a la pedagogía como disciplina que estudia al hombre en situación educativa, que se desarrolla en una realidad social determinada y está influenciada por diversos fenómenos sociales, económicos, políticos y culturales.

Continuando con el modelo curricular, se desarrollará la segunda parte del mismo, que corresponde al plan curricular.

4.3.2. Plan curricular.

4.3.2.1. a) Objetivo curricular:

En la organización académico de la Licenciatura en Pedagogía se encuentran establecidos diversos objetivos generales de la carrera, los cuales corresponden al plan curricular y son:

El profesional de la pedagogía:

1.- Valorará las características de la reflexión teórica y didáctica en el campo pedagógico, analizando su proceso histórico de formación.

2.- Estimaré la especificidad de la intervención pedagógica y la aplicación de la metodología didáctica en el proceso enseñanza-aprendizaje, considerando las dimensiones'

(50) Op. cit., p.15

teórico-prácticas, socioculturales, políticas e institucionales de dicha intervención.

3.- Juzgará las necesidades de los educandos en su medio institucional y comunitario; contará con los conocimientos, habilidades y disposición para participar activamente en acciones orientadas a transformarlos y mejorarlos.

4.- Estimará procesos grupales e implementará métodos y técnicas científicas de orientación de los mismos, en el marco de las "situaciones educativas".

5.- Diseñará proyectos de administración, planificación, desarrollo de planes y programas de estudio, y evaluación de la enseñanza.

6.- Valorará y contará con las habilidades necesarias para el trabajo interdisciplinario en los niveles de asesoramiento, docencia e investigación para la resolución de los procesos o problemas educativos institucionales, psicopedagógicos o de educación permanente.

7.- Seleccionará y aplicará teorías y técnicas de investigación que le permitan explorar, evaluar y proponer soluciones múltiples a los diferentes problemas que se vinculen con el fenómeno educativo y el ámbito de acción pedagógica.

Continuando con la tendencia de la investigación, al considerar la importancia de la capacitación como quehacer profesional pedagógico, se requiere incluir un objetivo general que se relacione directamente con este campo educativo, ya que ninguno de los objetivos anteriores lo retoma a--

biertamente, el objetivo que se sugiere es el siguiente:

8.- Diseñará e implantará proyectos de capacitación que apoyen el proceso de educación permanente.

4.3.2.2. Perfil profesional del egresado.

"Consideremos que el Pedagogo requiere de una formación científica para su desarrollo en el quehacer educativo. La elección de esta carrera implica el compromiso de transformar la realidad que enfrenta, juzgar el contexto social - económico, político y cultural en que se encuentra la educación nacional, sus fundamentos filosóficos y políticos, así como los grandes problemas que afronta.

Es un profesional que debe valorar las bases biológicas, psicológicas y sociales del desarrollo de la conducta humana a fin de generar las condiciones de factibilidad de fines y objetivos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Es capaz de planear, administrar, conducir y evaluar los objetivos de los sistemas educativos, institucionales o extrainstitucionales así como modelos de docencia, y analizará y diseñará en todas sus fases investigaciones sobre problemas psicopedagógicos, sociopedagógicos y de planeación educativa" - (51)

Analizando de manera general lo establecido en este perfil profesional, es necesario especificar más los elementos que integran ya que está conformado de manera muy gene--

(51) Organización académica..., p. 24

ral, la forma de estructuración que se propone es realizando una breve descripción de funciones y características que engloba las diferentes especialidades que contempla el plan de estudios, a fin de proporcionar un panorama más realista, operacionalizando los elementos que integran la práctica profesional, utilizando como indicadores las funciones específicas que se desempeñan en la especialidad; además lo anterior apoya la estructuración de contenidos para la especialidad determinada, en este caso la que se retomará es la referente a educación permanente de adultos ya que se relaciona directamente con lo que es capacitación.

El plan de estudios además de estar integrado de las cuatro áreas básicas, que son las que responden de manera general a lo planteado en el perfil profesional (establecido en la organización académica), está complementado con tres preespecializaciones que son:

- a) Psicopedagogía.
- b) Planificación y administración educativa.
- c) Educación permanente.

En la organización académica de la Licenciatura en Pedagogía se hace una justificación en relación al surgimiento de estas tres preespecializaciones, en donde se explica de manera muy general, la importancia de las mismas con respecto a algunas problemáticas educativas del país.

En dicha justificación se hace mención de la necesidad de contar con mayores especialistas en el área de educación especial, planificación y administración educativa, y -

educación permanente. Esta última justifica su surgimiento - en base al índice de analfabetismo existente en nuestro país y la falta de continuidad del proceso de alfabetización para apoyar el desarrollo de la educación permanente, pero no se menciona a la capacitación como un proceso que enriquece y colabora para estimular la continuidad de la educación de adultos, por tanto, es necesario contemplar este punto para que la conformación de la preespecialización de educación permanente sea más acorde a la realidad educativa en este sentido; como consiguiente es necesario ampliar su estructura, en base a lo ya establecido en la organización académica:

"Se busca una operatividad directa e inmediata de los conocimientos adquiridos puesto que la preespecialización está directamente relacionada con formación y práctica profesional.

Si partimos del diagnóstico del Plan Nacional de Desarrollo 1983-1988, del Poder Ejecutivo Federal, nos encontramos que:

Mientras existan en el país seis millones de analfabetas y 15 millones de adultos sin haber concluido la primaria, será imposible alcanzar el objetivo de la sociedad igualitaria. El analfabetismo es, además de un problema educativo, un problema de orden social con hondas repercusiones en el terreno político, pues limita la participación ciudadana debidamente informada(...) En ocasiones se ha considerado el proceso de alfabetización como un fin en sí mismo y no co

mo un medio a través del cual pueda integrarse a dominar los elementos culturales de su entorno. Esto aunado, a la carencia de materiales de lectura idóneos y de fácil acceso, y a la falta de continuidad educativa para los recién alfabetizados, han expandido el analfabetismo por desuso.

Estos datos son bastante elocuentes como para fundamentar una preespecialización en educación permanente.."(53)

Analizando lo anterior, se visualiza la falta de una justificación que retome la importancia de la capacitación como proceso permanente de educación, por lo tanto la justificación que se propone para esta preespecialización es la siguiente:

Actualmente la demanda al sistema educativo formal rebasa su capacidad de absorción y satisfacción de la misma; el desarrollo y expansión del sistema educativo se han encaminado hacia el nivel básico, que comprende la primaria y la secundaria. En lo referente al nivel de bachillerato se han creado diversas modalidades con distintos fines, dos de ellos son:

- a) Satisfacer la demanda que arroja el nivel básico
- b) Crear modalidades de educación técnica, que por un lado detengan el flujo hacia la educación superior y por el otro, se cree mano de obra barata y semicalificada para su incorporación al aparato productivo.

En lo referente al nivel superior, actualmente no satisface la demanda que se le presenta, y esto es a causa de diversas circunstancias, una de las principales es la ma-

sificación emanada de la apertura democrática surgida de los movimientos estudiantiles de los años 60's.

Retomando estos aspectos que nos indican de forma muy general el hecho de que el sistema educativo formal no absorbe la demanda, es necesario apoyarse en un sistema educativo paralelo que brinde alternativas que aminoren la problemática educativa.

El sistema paralelo se encuentra en la educación no formal que si bien no tiene una estructura, en él se encuentran alternativas que contribuyen al enriquecimiento y complementación de la educación formal, esas alternativas son dos:

a) Educación de Adultos: en ella se encuentra una opción educativa para las personas que por diversas circunstancias no se integraron al sistema educativo formal o que en un corto tiempo a partir de su inicio de educación formal tuvieron que desertar.

En esta opción educativa se encuentran diferentes aspectos, los cuales son: alfabetización, sistemas abiertos de enseñanza para diferentes niveles educativos y capacitación para el trabajo, que actualmente se encuentra también incluida en un nivel educativo de la educación formal, pero también se imparte en el sistema no formal.

b) Capacitación en el trabajo: es un elemento de la educación de adultos, comprende principalmente dos aspectos:

- Es continuación del proceso permanente de educación del ser humano, por lo tanto debe responder a las nece-

sidades de formación y desarrollo que un adulto requiere para su enriquecimiento como persona.

- Es una alternativa educativa de formación y especialización de mano de obra calificada que responde directamente a los requerimientos del aparato productivo, ya que el sistema de capacitación se desarrolla dentro del mismo.

En este sentido el Licenciado en Pedagogía desempeña las siguientes funciones generales:

1.- Planeación y programación de eventos de capacitación.

2.- Desarrollo e implantación de sistemas de capacitación, que comprende los diferentes elementos que lo integran, que fueron descritos de forma general en el capítulo 3.

3.- Coordinación y promoción de eventos de capacitación.

4.- Elaboración de manuales.

5.- Elaboración de material didáctico.

6.- Asesoría y consultoría.

7.- Elaboración de perfiles de capacitación.

8.- Supervisión.

El campo de trabajo se extiende a empresas de todo tipo, en el sector público y privado, ya que como se menciona en capítulos anteriores, la capacitación es un derecho de todo trabajador y por lo tanto una obligación de toda empresa y/o institución.

4.3.2.3. Contenido del plan de estudios.

La propuesta está encaminada específicamente a la reestructuración de una preespecialización, ya que no se pretende cambiar el enfoque general del contenido del plan de estudios actual de la Licenciatura en Pedagogía, sino incidir y retroalimentar una parte del mapa curricular, para que la conformación del área de educación permanente tenga bases teóricas más reales y apoye de una manera más completa la formación académica del alumno; proporcionándole conocimientos y una visión más apegada a la realidad sobre la capacitación como un quehacer profesional pedagógico, sin perder de vista la estructura general del mapa curricular.

La reestructuración de contenidos pretende no quedarse al margen de lo que representa el proceso curricular, intenta superar la fragmentación que está presente en algunas propuestas, como lo menciona Díaz Barriga:

"En la reestructuración de contenidos se pueden encontrar problemáticas principalmente: una vinculada al establecimiento de la organización formal del plan de estudios en términos de su duración y valor en créditos, y otra por la mención de las materias o módulos que forman cada semestre o trimestre. En la vulgarización de la problemática curricular, es común que cuando se habla del plan de estudios sólo se identifique esta etapa. Más aún las modificaciones y reestructuraciones del plan de estudios únicamente afectan la estructura formal del mapa curricular, bien sea añadiendo materias, cambiándolas de semestre o bien rehaciendo las ma-

terias anuales para que queden integradas en propuestas semestrales"(53)

Es por superar la problemática planteada anteriormente por lo cual se toma en cuenta una propuesta curricular completa para validar y contextualizar la reestructuración de contenidos en los términos ya mencionados anteriormente.

La preespecialización en educación permanente está conformada por tres materias las cuales son:

a) Seminario de educación permanente.

OBJETIVO GENERAL:

El alumno evaluará críticamente las distintas propuestas de educación permanente a partir de sus fundamentos teóricos y sus implementaciones prácticas en América Latina con especial énfasis en México.

OBJETIVOS INTERMEDIOS:

El alumno:

- Sintetizará la historia, las teorías y los principios de educación permanente.

- Examinará el papel de la educación permanente en el desarrollo socio-económico y político, así como en la transformación social general.

- Investigará la relación entre la educación y la dependencia en América Latina, haciendo especial énfasis en los aspectos económicos, sociales y políticos y que contextualizan a la educación de adultos.

(53) Díaz Barriga, A., "Ensayos sobre la problemática curricular"., Edit. Trillas, México, 1981, p.27

- Analizará las bases sociopedagógicas y psicopedagógicas de la enseñanza del educando adulto.

- Analizará la importancia del conocimiento integral de la comunidad para la labor del pedagogo en la educación permanente.

- Examinará las particularidades de la problemática del aprendizaje en la educación de adultos.

- Analizará la función del docente en la educación permanente.

- Valorará la realidad educativa actual del país y los diferentes subsistemas educativos: escolares y no escolares.

- Examinará algunas experiencias recientes de educación popular en el país.

b) Seminario de alfabetización de jóvenes y adultos.

OBJETIVO GENERAL:

El alumno evaluará los grandes problemas de la educación de adultos y se formará en la teoría y práctica para coadyuvar en la solución de los problemas de alfabetización que actualmente afronta México.

OBJETIVOS INTERMEDIOS:

- Analizará el analfabetismo como fenómeno socioeconómico y político.

- Examinará el panorama mundial y latinoamericano del analfabetismo.

- Diagnosticará implícitos y explícitos de las campañas de alfabetización.

- Determinará las características psicológicas y sociales del adulto analfabeto.

- Analizará los problemas del aprendizaje de la lectura y escritura, en el contexto de los aspectos intelectuales, afectivos y sociales.

- Examinará los fundamentos teóricos de las diferentes propuestas metodológicas: el programa mundial de alfabetización de la UNESCO; el método psicosocial de Paulo Freire y su implementación en diferentes países del tercer mundo, - la alfabetización en Cuba y Nicaragua; proyectos y experiencias de alfabetización en nuestro país y otras experiencias.

c) Seminario de capacitación laboral.

OBJETIVO GENERAL:

El alumno evaluará los planes y programas de capacitación para trabajadores de servicios terciarios, centros -- de producción y sindicatos, a la vez que elaborará alternativas de los mismos con base en las necesidades reales de los trabajadores.

OBJETIVOS INTERMEDIOS:

El alumno:

- Explicará la ubicación de la capacitación laboral en el contexto de la educación permanente.

- Analizará la división del trabajo, la división social del trabajo y la división capitalista del trabajo.

- Evaluará el papel que ha desempeñado la administración científica en el proceso de trabajo (la administración empresarial, la administración pública) y sus repercusiones en la capacitación de trabajadores.

- Confrontará los diferentes enfoques teóricos de la capacitación y sus formas de elaboración de programas, selección y formación de instructores, eventos, evaluación y actividades de seguimiento.

4.3.2.4. Propuesta de modificación de materias.

Ya que la investigación se dirige a un campo específico de la Pedagogía (capacitación), la propuesta de modificación de materias estará encaminada directamente a la preespecialización de Educación Permanente, y a sugerir algunas materias optativas que la apoyen.

Se describirán a continuación los objetivos generales y particulares de las materias que se proponen, así como una justificación.

MATERIA: Educación Permanente de Adultos.

SEMESTRE: 6o.

SEMIOPTATIVA DE LA PREESPECIALIZACION DE EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS.

OBJETIVO GENERAL: El alumno analizará y evaluará la importancia de la educación permanente, como elemento de formación integral del adulto.

OBJETIVOS PARTICULARES:

El alumno:

- 1.- Sintetizará la historia, las teorías y los principios de la educación permanente.
- 2.- Analizará las bases teóricas de la educación --

permanente de adultos, como elemento integrante de la educación permanente.

3.- Examinará las condiciones para que la educación permanente de adultos contribuya al enriquecimiento cultural del individuo y de la sociedad en donde se desarrolla.

4.- Valorará la importancia de la educación permanente de adultos como alternativa paralela al sistema de educación formal.

5.- Analizará los proyectos de la educación permanente de adultos de la realidad educativa nacional.

JUSTIFICACION:

Se propone esta materia con el nombre de Educación Permanente de Adultos, porque la educación de adultos debe ser un proceso continuo y permanente para que apoye realmente al desarrollo del individuo.

El pilar fundamental para proponer esta materia surgió de la investigación realizada para la conformación del capítulo primero en donde se hace una diferenciación de los tipos de educación existentes, llegando a la conclusión de que la educación de adultos se enmarca dentro del panorama general de la educación permanente, y que a su vez la educación de adultos debe tener mecanismos que apoyen al individuo para su vida individual y social.

MATERIA: Diseño de Proyectos de Capacitación.

SEMESTRE: 7o.

SEMIOPATIVA DE LA PREESPECIALIZACION LE EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS.

OBJETIVO GENERAL: El alumno diseñará proyectos de capacitación, desarrollando las diferentes etapas del proceso de capacitación.

OBJETIVOS PARTICULARES:

El alumno:

1.- Analizará la importancia de la capacitación como elemento de la educación permanente de adultos.

2.- Conocerá los elementos del proceso de capacitación.

3.- Distinguirá la ubicación de la capacitación dentro de la estructura de Recursos Humanos de una empresa y/o institución.

4.- Analizará las disposiciones legales actuales sobre capacitación.

5.- Identificará los elementos de didáctica que se aplican para la elaboración de planes y programas de capacitación.

6.- Identificará los elementos de Pedagogía Industrial que se requieren para desarrollar proyectos de capacitación.

7.- Identificará los elementos de Administración que se requieren para desarrollar proyectos de capacitación.

8.- Confrontará y analizará los elementos teóricos que se requieren para desarrollar proyectos de capacitación.

9.- Elaborará un proyecto de capacitación.

JUSTIFICACION.

Esta materia surge en base a la necesidad que tiene el pedagogo de conocer y aplicar los conocimientos para desarrollar proyectos de capacitación.

Un elemento de apoyo para sugerir esta materia, lo constituyen los resultados obtenidos de la encuesta, específicamente de las preguntas 2 y 5:

- Explique brevemente, en orden de importancia, las cinco funciones generales que desarrolla que estén relacionadas directamente con la capacitación.

De los resultados obtenidos de esta pregunta se logró visualizar, que la realización de proyectos de capacitación es una de las más importantes funciones que realiza el pedagogo.

La siguiente pregunta que arrojó datos al respecto fue:

De acuerdo a su experiencia laboral y formación académica enliste cinco materias (en orden de importancia) que el pedagogo debe conocer para laborar dentro de la capacitación.

Los datos obtenidos de esta pregunta indican que el pedagogo debe conocer elementos de administración, de legislación laboral, de pedagogía industrial, para desarrollar mejor sus funciones.

Otro elemento que apoya la propuesta de esta materia son entrevistas informales con profesionistas que labo-

ran en esta área. Además de mi experiencia personal al desempeñar funciones de planeación e instrucción, en donde son necesarios estos elementos que no están contemplados actualmente en el plan de estudios.

MATERIA: SEMINARIO DE CAPACITACION.

SEMESTRE: 8o.

SEMIOPTATIVA DE LA PREESPECIALIZACION DE EDUCACION PERMANENTE DE ADULTOS.

OBJETIVO GENERAL: El alumno analizará la metodología de los diferentes proyectos de capacitación del sector público y privado.

OBJETIVOS PARTICULARES.

El alumno:

1.- Analizará el enfoque filosófico de diferentes cursos de capacitación, para determinar el tipo de formación que pretenden para las personas que está dirigido.

2.- Valorará la importancia de la capacitación como quehacer pedagógico.

3.- Elaborará alternativas de capacitación como apoyo al proceso de educación permanente.

4.- Confrontará las diferencias de los proyectos de capacitación de acuerdo a las necesidades que los originan.

JUSTIFICACION:

Se propone esta materia en forma de Seminario, porque al cursar las otras dos materias correspondientes a la preespecialización, el alumno tendrá elementos de análisis y discusión para confrontar y descomponer los elementos que

constituyen el proceso de capacitación, proporcionando modelos alternativos, adecuados a las diferentes instituciones y empresas (sector público y privado).

Esta propuesta también se apoya en algunos resultados de la encuesta aplicada, los cuales indican que el pedagogo debe tener elementos generales de análisis para la propuesta de proyectos de capacitación adecuados a las necesidades existentes.

MATERIA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.

SEMESTRE: 6o.

OPTATIVA.

OBJETIVO GENERAL: El alumno conocerá y analizará los elementos básicos de la administración de Recursos Humanos que tienen relación con el quehacer pedagógico.

OBJETIVOS PARTICULARES.

El alumno:

1.- Conocerá las bases teóricas de la Administración de Recursos Humanos.

2.- Ubicará la función educativa de la capacitación dentro de la Administración de Recursos Humanos.

3.- Analizará la importancia de la capacitación dentro de la Administración de Recursos Humanos.

4.- Descompondrá las funciones del pedagogo dentro de la Administración de Recursos Humanos.

JUSTIFICACION.

Es necesario que el Pedagogo tenga elementos básicos de administración para facilitar la interdisciplinariedad, --

porque es el Administrador con uno de los profesionistas que más se relaciona.

También, teniendo estos elementos podrá desarrollar proyectos educativos en una institución y/o empresa, adecuando sus necesidades con las del ser humano, favoreciendo el flujo del trabajo desempeñado y aportando elementos para el enriquecimiento del individuo.

MATERIA: PEDAGOGIA INDUSTRIAL.

OPTATIVA.

SEMESTRE: 7o.

OBJETIVO GENERAL: El alumno conocerá y analizará las aplicaciones de la pedagogía hacia actividades - industriales.

OBJETIVOS PARTICULARES.

El alumno:

1.- Conocerá los fundamentos de la Pedagogía Industrial.

2.- Analizará los elementos del Desarrollo Organizacional y su aporte pedagógico a las industrias.

3.- Analizará las diferentes teorías del liderazgo aplicadas a la conducción de grupos de aprendizaje en capacitación.

4.- Analizará las teorías motivacionales aplicadas en el proceso laboral, para incluirlas en Cursos de Capacitación.

JUSTIFICACION.

Es necesario que el pedagogo no limite su campo de

acción sólo a instituciones de educación formal, actualmente su quehacer profesional también está en las industrias ya -- que las personas que laboran en ellas también estén sujetas a procesos de aprendizaje.

Por medio de los cursos de capacitación se puede encauzar el aprendizaje en las industrias, pero hay que aclarar que esta propuesta no está conformada para apoyar elementos que contribuyen a una mayor explotación del individuo, -- sino que por medio de la pedagogía industrial aportar elementos para que el adulto se desarrolle dentro de su trabajo, apoyando su formación personal y mejorando el funcionamiento de su espacio laboral.

4.3.2.5. Evaluación.

Para que el proceso curricular tenga elementos de retroalimentación en cuanto a la formación académica, se propone establecer un sistema de seguimiento de egresados para determinar el nivel de adecuación y transformación entre lo aprendido en la escuela y lo que en realidad se lleva a la práctica.

Esto se podría llevar a cabo mediante el establecimiento de un formato de cuestionario en donde las preguntas trataran de captar los indicadores sobre la práctica profesional de los egresados.

Esto serviría para adecuar y actualizar la estructuración de contenidos e inclusive para detectar una área especial de demanda que apoyase a la reestructuración de contenidos

dos, e inclusive para detectar una área especial de demanda que contribuiría a la conformación o reestructuración de alguna preespecialización determinada.

Es cierto que es difícil localizar a los egresados una vez que ya han finalizado sus trámites correspondientes, pero si se establece como un procesamiento obligatorio se podrían establecer resultados menos costosos y en menor tiempo, una alternativa podría ser, pedir al egresado que proporcione sus datos una vez que se haya integrado al campo laboral para enviarle por correo su cuestionario y él lo enviara de igual forma.

CONCLUSIONES GENERALES.

Las conclusiones generales de la presente investigación se enfocan a dos aspectos:

a) El primero en relación a la importancia de la capacitación, como alternativa paralela al sistema educativo nacional, y por lo tanto como quehacer pedagógico.

b) El segundo, enfocando hacia la necesidad de especialización del Licenciado en Pedagogía, para cubrir las demandas surgidas del proceso de capacitación como factor educativo. Cubriéndose la necesidad de especialización mediante un proceso curricular que relacione la formación académica con la práctica profesional.

DESARROLLO.

La capacitación en su desarrollo histórico, ha tomado mayor importancia en la medida que se ha estructurado como un elemento de apoyo al sistema educativo nacional.

Este apoyo se refleja en los siguientes aspectos:

a) La capacitación es un elemento de educación permanente, que está presente en la formación y desarrollo personal del adulto, contribuyendo a la continuidad de su aprendizaje.

b) Al ser parte de la educación no formal, se puede desarrollar dentro de los centros de trabajo, adecuando horarios y contenidos a las necesidades de la institución y de los individuos, que van a participar en el proceso, sin que el trabajador salga de su centro de trabajo para recibir ing

trucción, y sin descuidar su actividad; estando enfocada al apoyo de un mejor desempeño del trabajo y proporcionando elementos de desarrollo humano a las personas que participan -- del proceso.

c) Al desarrollarse dentro del ambiente laboral del adulto favorece que todo el proceso de capacitación sea más real y más apegado a las necesidades, existiendo una relación directa entre teoría y práctica; representando esto un apoyo al aparato productivo y al sistema educativo nacional.

d) Contribuye también, a reducir el proceso de mecanización en el trabajo, ya que ubica al individuo en su ambiente laboral, contextualizando sus funciones específicas -- en relación a las actividades generales que se desarrollan -- en su organización, apoyando y fortaleciendo el sentido humano que debe guiar todo proceso educativo.

e) Es un apoyo real paralelo o continuo del sistema formal de educación.

Pasando al segundo aspecto de las conclusiones, un elemento que fortalece la importancia de la capacitación, es el campo que brinda al Pedagogo como un quehacer profesional bastante amplio y diversificado, ya que al ser una forma educativa es un factor de influencia pedagógica, quedando esto justificado en el desarrollo de la investigación donde se -- mencionan las diversas funciones que el pedagogo puede desempeñar.

Retomando la hipótesis fundamental de la investigación:

"El pedagogo egresado de la ENEP-Acatlán necesita una mejor fundamentación teórica-metodológica, en el campo de capacitación laboral, para desarrollar su práctica profesional de una forma más satisfactoria".

Se llegó a la conclusión que la afirmación que se realiza es verdadera, ya que existe un defasamiento entre algunos elementos establecidos en el plan de estudios con respecto al área de capacitación, y los requerimientos de la práctica profesional del pedagogo en este campo.

Este defasamiento se determinó realizando un análisis de la estructura curricular del plan de estudios de la licenciatura en pedagogía, retomando elementos que se relacionan directamente con el área de capacitación.

Esto se contrastó con la investigación bibliográfica y de campo que se realizó, con el fin de determinar las bases teórico prácticas que sustentan la actividad profesional pedagógica en esta área.

Con esta relación se logró visualizar que la formación académica del Licenciado en Pedagogía de la ENEP-Acatlán no brinda los conocimientos teóricos básicos para desempeñar las funciones determinadas en la investigación. Por lo tanto se propone un proceso de mejoramiento del curriculum, para reforzar y proponer materias cuyos contenidos proporcionen bases teóricas más reales, para que el profesionista de la pedagogía desarrolle de un mejor manera todas las funciones de capacitación afines a su campo profesional.

La propuesta también está relacionada directamente con el amplio campo de trabajo que tiene el pedagogo en la capacitación, ya que a través del desarrollo de la investigación se detectó que el ambiente de la capacitación en México cada vez mayor y más diversificado, esto como consecuencia de la necesidad de especialización y formación de trabajadores por medio de la educación no formal.

Al respecto, es necesario una formación de especialistas que den respuesta a las demandas del proceso de capacitación y el pedagogo es uno de los profesionistas más idóneos para desarrollar este campo educativo, siempre y cuando su formación académica le proporciona las bases para ello.

DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

La hipótesis del trabajo es la siguiente:

"El pedagogo egresado de la ENEP-Acatlán necesita una mayor formación teórico-metodológica, en el campo de capacitación laboral, para desarrollar su práctica profesional de una forma satisfactoria".

En relación a lo planteado anteriormente se definen las siguientes etapas:

VARIABLES	OPERACIONALIZACION	CONCLUSION EN BASE A LA CONFRONTACION DE VARIABLES.
a) Desarrollo académico.	Formación académica en términos de la currícula.	 <p>Lefasamiento</p>
b) Desempeño profesional.	Ejercicio profesional en base al conocimiento y desempeño de las funciones de capacitación.	

Analizando el planteamiento del problema se detectaron dos variables, las cuales son el desarrollo académico y el desempeño profesional.

El proceso de operacionalización se llevó a cabo mediante el análisis de los siguientes elementos:

VARIABLE A: Se parte de que el desarrollo académico se da en base a la formación obtenida de la estructura curricular, misma que se guía en el perfil profesional.

Se realizó una revisión de la estructura curricular del plan de estudios, retomando los elementos del perfil profesional, objetivos y materias que se relacionan directamente con el área de capacitación.

VARIABLE B: Los aspectos que constituyen el desempeño profesional están en relación con las funciones que realiza el profesionista en su área de trabajo. Para detectar las funciones generales del pedagogo en el área de capacitación se utilizó las siguientes técnicas:

- 1.- Encuesta.
- 2.- Entrevista no estructurada.

Estas fueron aplicadas a pedagogos que trabajan directamente en capacitación.

- 3.- Revisión de perfiles de puesto y determinación de funciones.

DESCRIPCION Y DESARROLLO.

La revisión del perfil profesional está descrita en el punto 3.3. en donde se realizó un análisis de los elementos que integran el perfil profesional que están en relación directa con el Área de capacitación, desglosando las funciones en relación a los objetivos planteados.

La revisión de la estructura curricular se efectuó tomando en cuenta los elementos del currículo, en base al modelo a seguir que se describe en el punto 4.2., en donde se le da mayor importancia a la relación directa con la formación académica del pedagogo en el área de interés, ya que no se pretende modificar toda la estructura, sino retroalimentar lo que sea necesario.

Para detectar los elementos que constituyen el desempeño profesional se determinó conformar una encuesta cuyo objetivo fue:

DETERMINAR QUE ELEMENTOS FUNDAMENTAN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL AREA DE CAPACITACION.

Esto se llevó a cabo mediante la aplicación de las siguientes preguntas:

- 1.- Explique su concepto de capacitación.
- 2.- Explique brevemente en orden de importancia las cinco funciones generales que desarrolla, que estén directamente relacionadas con capacitación.
- 3.- Enliste que profesionistas integran el equipo - donde trabaja y explique brevemente sus funciones.

4.- Del equipo y material didáctico que se enlista a continuación. Cuál utiliza para el desarrollo de sus funciones? Numere en orden progresivo de importancia.

- | | |
|---------------------------------|----------------------|
| () Proyector de acetatos. | () Pizarrón. |
| () Proyector de cuerpos opacos | () Rotafolio. |
| () Proyector de películas. | () Material impreso |
| () Grabadora | OTROS: |
| () Televisión. | |
| () Videocassetera. | |

5.- De acuerdo a su experiencia laboral y su formación académica, enliste 5 materias (en orden de importancia) que el pedagogo debe conocer para laborar dentro de la capacitación y explique en que las aplicaría.

Se realizaron entrevistas no estructuradas con el fin de complementar la información obtenida.

Se revisaron perfiles de nuestro para retomar las funciones del Pedagogo en esta área y complementar los datos obtenidos de la pregunta No. 2.

CONFRONTACION DE DATOS.

Al analizar los datos y confrontarlos se encontró un desfase entre la formación académica y la práctica profesional, con base a lo siguiente:

a) No se le dá la importancia necesaria a la capacitación como un quehacer profesional pedagógico relevante, ya que la estructura curricular y el perfil profesional no lo establecen.

b) No se establecen objetivos con referencia direc-

ta al área de capacitación.

c) Las funciones que se toman en cuenta son muy generales ya que no ilustran la serie de actividades que desempeña el Pedagogo en esta área. Esto se demuestra en la comparación establecida en la página en donde las funciones reales son mayores a las establecidas en el plan de estudios.

d) En base a la revisión bibliográfica y documental aunado a los resultados de la encuesta y las entrevistas se logró determinar que no existe una adecuada formación académica del pedagogo en esta área, ya que los conocimientos derivados del mapa curricular contribuyen a una formación superficial del área de capacitación, siendo necesario establecer elementos académicos más concretos y directos, y por medio de la creación de materias específicas que lo apoyen.

Es por esto, que surge la propuesta curricular, retroalimentando los elementos necesarios para cubrir este desfase.

BIBLIOGRAFIA.

- Alvarez Barret Luis., Educación y Productividad, Edit. Colegio de México., México 1981.
- Arias Galicia Fdo., Administración de Recursos Humanos, Ed. Trillas, México 1980.
- La Belle J.T., Educación no formal y cambio social en América Latina, Edit. Nueva Imagen., México, 1980.
- Castañón Hernández Marisela, La capacitación de los trabajadores en la Industria de la Construcción, Tesina, UNAM., Facultad de Filosofía y Letras., México 1985.
- Castrejón Díez J., Educación Permanente, Edit. Fondo de Cultura Económica., México 1980.
- Claude S. George., Historia del Pensamiento Administrativo, Edit. Pentice Hall., México 1986.
- Chamorro Ubaldo, El proceso curricular en educación superior, un planteamiento alternativo, Revista Foro Universitario No. 52, Marzo 1985., México.
- Díaz Barriga A., Ensayos sobre la problemática curricular, Edit. Trillas., México 1981.
- Enciclopedia Técnica de la Educación, Tomo VI., Edit. Santillana.
- García González Enrique., et al, El maestro y los métodos de enseñanza, Edit. Trillas, México 1985.
- Guadéz Victor., Lineamientos académicos para la definición de los Perfiles profesionales, Revista Currículum, Año 5, No. 10, Caracas, 1980.
- Guía de Carreras, UNAM, 1985.

- Iberrola María de., Las dimensiones sociales de la educación., Edit. El Caballito, México 1985
- Mendoza Núñez A., Manual para determinar Necesidades de capacitación., Edit. Trillas., México 1984.
- Mercado de la Concha Elvia., Algunas consideraciones teóricas sobre la necesidad del Pedagogo en la empresa., Tesina - Facultad de Filosofía y Letras., UNAM México 1935.
- Nereci G. Imideo., Facia una Didáctica General Dinámica., - Edit. Kanelus, México 1984.
- Organización Académica de la Licenciatura en Pedagogía., -- UNAM- FHEP-Acatlán, México 1986.
- Panza Margarita, Notas sobre planes de estudio y relaciones disciplinarias en el currículo., Revista Perfiles Educativos No. 36., CISE 1987. México
- Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO., Vol. II, No. 6, -- Enero 1972, México.
- Programa Nacional de Capacitación y Productividad, México - 1982.
- Rojas Soriano Raúl., Guía para realizar investigaciones sociales. UNAM., México 1985.
- Siliceo A., Capacitación y desarrollo del Personal., Edit. Limusa, México 1986.