

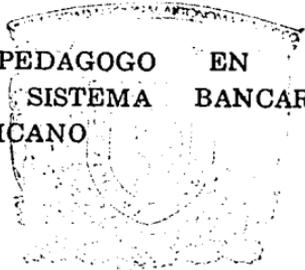
010-25
29/42

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA



PRESENCIA DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION DEL SISTEMA BANCARIO MEXICANO



★ 1989 ★

SECRETARIA DE

T E S T I M O N I O

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :



MARIA ROBLEDO ROBLES

FALLA DE ORIGEN

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGIA
CD. UNIVERSITARIA



Handwritten notes:
16 Bo.
15/11/89



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.

CONTENIDO

INTRODUCCION

1 LA PEDAGOGIA Y SU OBJETO DE ESTUDIO

- 1.1 Construcción de la Teoría Pedagógica. 1
- 1.2 Problemas y Modalidades Educativas. 9
- 1.3 Educación Permanente y Capacitación. 19

2 LA FORMACION PROFESIONAL DEL PEDAGOGO. 26

- 2.1 Análisis de los Planes de Estudio. 31
- 2.2 El Pedagogo en la Capacitación de Personal. 66
- 2.3 Funciones y Actividades del Pedagogo en la
Capacitación. 70

3 LA TECNOLOGIA EDUCATIVA EN LA CAPACITACION. 75

- 3.1 El Proceso de Enseñanza y Aprendizaje. 77
- 3.2 Teoría de Sistemas en el Ambito Educativo. 83
- 3.3 Teoría de la Comunicación. 87
- 3.4 Tecnología Educativa y Capacitación. 91

4 LAS FUNCIONES DE ESPECIALIDAD PEDAGOGICA EN CAPACITACION. 94

- 4.1 Planificación de la Función de Capa-
citación y Adiestramiento. 96
- 4.2 Determinación de Necesidades de Capaci-
tación y Adiestramiento. 98
- 4.3 Elaboración del Programa de Capacitación y
Adiestramiento. 104
- 4.4 Habilitación del Programa de Capacitación
y Adiestramiento. 105

4.5 Ejecución de la Capacitación y Adiestramiento.	121
4.6 Evaluación de la Función de Capacitación Adiestramiento.	122

5 LA CAPACITACION EN LA BANCA MEXICANA

5.1 Estructura Orgánica de la Banca.	126
5.1.1 Sociedades Nacionales de Crédito.	129
5.2 Capacitación y Desarrollo de Personal. Antecedentes Jurídicos.	132
5.3 Funciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros en Materia de Capacitación.	138
5.4 Filosofía de la Capacitación de Personal en la Banca Mexicana.	139

6 INVESTIGACION DE CAMPO: PRESENCIA DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION DEL SECTOR BANCARIO MEXICANO

6.1 Datos Esenciales.	143
6.2 Resultados de la Investigación: Organización y Análisis de Datos	149

RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION	192
--	-----

RESUMEN GENERAL	200
---------------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

ANEXOS

INTRODUCCION

Hoy día las necesidades informativas y formativas en las instituciones bancarias son innegables, por ello, optimizar y consolidar los recursos humanos es una tarea impostergable para brindar una respuesta oportuna y exitosa ante los nuevos retos; la capacitación en este contexto juega un factor decisivo en la calidad de dicha respuesta.

Con base en este planteamiento en el presente trabajo se intenta provocar la reflexión acerca de la ubicación del Licenciado en Pedagogía como el especialista en materia educativa y su consecuente injerencia en la capacitación y formación de los recursos humanos en las instituciones bancarias, esto obedece a que probablemente existe un desconocimiento de las funciones que el Pedagogo esta en posibilidad de desempeñar en dicha área ubicándolo en algunas ocasiones como educador de niños y recientemente relacionándolo con la educación de adultos.

De esta situación surge la inquietud de indagar si al Pedagogo se le permite ofrecer aportaciones a la capacitación de recursos humanos o si otros profesionistas se encuentran realizando las actividades vinculadas con la administración del proceso enseñanza-aprendizaje, asimismo si está presente, analizar su campo de acción a partir de las habilidades y conocimientos profesionales que se espera tenga el Pedagogo.

Si tenemos en mente los contenidos curriculares del plan de estudios del Licenciado en Pedagogía y nuestra experiencia vinculada a la formación de recursos humanos en el sector bancario, nos percatamos de que el Pedagogo puede incursionar en este terreno desarrollando la formación del adulto, sin embargo no siempre observamos este hecho, por ello, al intentar explicarnos este fenómeno surgieron las siguientes hipótesis:

HIPOTESIS	MANIFESTACIONES
<ul style="list-style-type: none"> - Existe un desconocimiento de las funciones que el Pedagogo puede desempeñar en la capacitación de recursos humanos por parte de los directivos de las instituciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existe una demanda de Pedagogos para el área de capacitación.
<ul style="list-style-type: none"> - La formación profesional del Pedagogo es insuficiente en lo que respecta al proceso integral de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se solicitan otros profesionistas para las actividades de capacitación.

Ante esta situación trataremos de responder a las siguientes cuestiones:

- a) ¿Participa el Pedagogo en la planeación, organización, ejecución y evaluación de los eventos de capacitación?

b) Al realizar actividades de instrucción, ¿Cuáles son las bases teóricas que le permiten diseñar cursos, conducir el proceso enseñanza-aprendizaje y evaluar al mismo?

Con los datos que se obtengan se pretende averiguar y en su caso confirmar la importancia del Pedagogo en la capacitación, enfatizando el valor de su preparación para la satisfacción de las necesidades educativas de este proceso.

Coherentes con estas ideas, a continuación se proporcionará, de manera general, el contenido de los capítulos que conforman el temario:

El capítulo 1 aborda a la Pedagogía y su objeto de estudio, exponiendo las modalidades educativas, incluyendo, la educación de adultos, así como la capacitación de recursos humanos.

El capítulo 2 muestra la formación profesional del Pedagogo, específicamente en el área de capacitación de recursos humanos, mediante el análisis de los planes de estudios de la carrera de Licenciado en Pedagogía de la U.N.A.M. como el medio a través del cual se proporciona al estudiante los elementos para la realización y perfeccionamiento de actividades referidas a este proceso educativo.

El capítulo 3 presenta los principales fundamentos de la Tecnología Educativa, la cual se presenta como alternativa de acción ante los problemas educativos de la capacitación aportando los conceptos y metodología necesarios para el perfeccionamiento de este proceso.

El capítulo 4 hace referencia a las funciones de especialidad pedagógica en el proceso administrativo de la capacitación considerando la necesaria participación del Pedagogo en esta actividad.

El capítulo 5 describe la estructura orgánica de la banca mexicana, asimismo, presenta los principales cambios en materia de capacitación y la importancia de ésta en el desarrollo de las instituciones.

Finalmente el capítulo 6 explica la metodología utilizada en la investigación, la cual será de tipo descriptivo, y cuyo principal objetivo es como su nombre lo indica, describir lo que existe en una situación dada, presentandose la organización de los datos así como el análisis de los mismos; igualmente se muestran las conclusiones vinculadas a nuestras hipótesis.

Estamos convencidos de que la información aquí obtenida nos permitirá inferir las actividades descuidadas, resta a otras personas interesadas en el tema ofrecer las alternativas de acción para coadyuvar al mejoramiento de nuestra labor pedagógica.

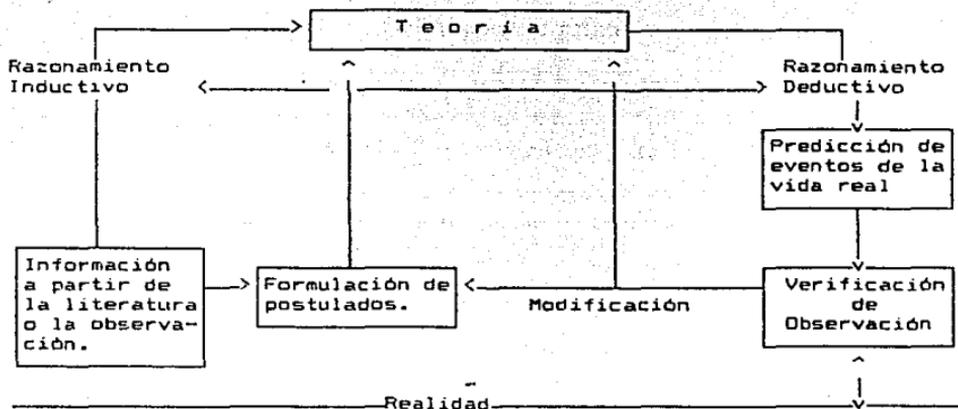
1 LA PEDAGOGIA Y SU OBJETO DE ESTUDIO

1.1 Construcción de la Teoría Pedagógica

El objetivo fundamental de la ciencia es la elaboración de teorías que brinden una explicación tentativa de los fenómenos que se presentan. La teoría se define como:

"...conjunto de construcciones (conceptos), definiciones y proposiciones interconexas que al especificar las relaciones de las variables ofrecen una visión sistemática de los fenómenos, con el propósito de explicarlo y predecirlo." (1)

Existen teorías inductivas que se elaboran para explicar observaciones previas de datos específicos y así extraer generalizaciones, y las teorías deductivas las cuales a partir de las generalizaciones llegan a conclusiones de hechos particulares. El proceso de elaboración de una teoría Hayman nos la presenta de la siguiente manera (2):



1. Obtención de información: referente a la zona de interés por la observación directa en un ambiente ubicado dentro de la vida real o de carácter experimental, mediante la lectura de obras y formulaciones teóricas realizadas por otros o por cualquier otro procedimiento.
2. Derivación de suposiciones y postulados (un postulado es la formulación de un principio en el cual suponemos, a falta de pruebas directas, que se basa algún tipo o manifestación de conducta). Esta etapa puede a veces pasarse por alto cuando el observador comienza a trabajar con una teoría o con formulaciones teóricas ya existentes.
3. Construcción de una nueva teoría, en gran parte a través del razonamiento deductivo a partir de la teoría, referentes a la conducta que ocurrirá en la realidad o derivación de hipótesis a partir de la teoría.
4. Verificación de predicciones: comprobación de hipótesis mediante el proceso de investigación.

5. Modificación de la teoría y verificación y remodelación continuadas." (3)

En síntesis la teoría estimula y guía la investigación científica explicando el significado de los descubrimientos.

Ahora bien en las ciencias de la conducta se considera que la mayor parte del comportamiento humano se encuentra determinado por acontecimientos observables, de aquí que para la elaboración de cualquier teoría en estas ciencias, se consideren las causas subyacentes de lo observable. En este sentido, el progreso científico en el campo de la educación depende de la construcción de teorías más exactas y de mayor alcance que brinden una comprensión de los elementos no observables de la conducta para estar en posibilidad de producir efectos en el comportamiento de los individuos, lo cual es el propósito básico de la educación.

Con base en lo anterior la investigación educacional es la aplicación del método científico dirigido a la elaboración de un cuerpo organizado de conocimientos científicos que son de interés para los educadores en la construcción de teorías que brinden explicaciones de los fenómenos observables y estar así en la posibilidad de realizar predicciones estableciendo un control en las diferentes situaciones educativas.

En la actualidad, la Pedagogía aborda al proceso educativo a través de tres áreas básicamente: filosófica, científica y técnica, de aquí que sea definida como "la filosofía, la ciencia y la técnica de la educación" (4). Conceptualmente podemos definirla como el conjunto de conocimientos, principios, métodos, procedimientos, técnicas y materiales referidos al fenómeno educativo.

La palabra Pedagogía está compuesta por las raíces griegas:

Pais, paidós;	Niño
Agó, agein;	Conducir

Es decir etimológicamente significa "Guía o conducción del niño"; por mucho tiempo este concepto se justificó llamando Pedagogo al esclavo que guiaba a los niños a la escuela, en la actualidad la Pedagogía abarca la conducción del hombre en general; así en el plano filosófico se estudia lo que debe ser la educación; en el científico se investigan los procedimientos y posibilidades objetivas del proceso educativo y en el técnico se crean los métodos para la óptima realización de dicho proceso. Estas vertientes se amalgaman en complejas relaciones dando como resultado, dependiendo de la mayor preocupación que el estudioso tenga en alguna de estas tres áreas, la construcción de diversas teorías educacionales.

Siendo la educación la finalidad de la Pedagogía podemos definirla como:

"...Proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a nuevas situaciones 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." (5)

De esta definición el autor destaca que la educación significa:

- a) tomar conciencia de nuevas condiciones de la realidad que requieren nuevas soluciones de la práctica educativa.
- b) aprovechar la experiencia anterior, lo cual requiere la aplicación y modificación del comportamiento según las circunstancias haciendo mas eficaces las respuestas a problemas presentes.
- c) tomar en cuenta la integración; que es la inclusión del sujeto de manera responsable en el desarrollo de su comunidad, la continuidad que se refiere a la transmisión de la cultura de una generación a otra y el progreso social que son las modificaciones del legado cultural para atender las nuevas exigencias sociales.

d) considerar la realidad de cada uno de los educandos, lo cual conlleva a considerarlo como ser único que actúa en un medio ambiente. (6)

En suma, podemos afirmar que educar más que informar es formar al individuo tomando en cuenta sus características y necesidades, dado que cuando se emprende una acción educativa se intenta comprender, explicar y controlar la conducta con lo cual se esté en posibilidad de lograr un desarrollo individual y social.

En la actualidad conviven dos concepciones de la educación:

- a) Educación Tradicional.- que son las ideas pedagógicas vigentes hasta fines del siglo pasado.
- b) Educación Moderna.- que son las ideas que empiezan a tener vigencia a partir de este siglo.

El siguiente cuadro nos presenta los principales conceptos que sustentan estas dos posturas: (7)

	EDUCACION TRADICIONAL	EDUCACION MODERNA
HOMBRE	Animal racional=Inteligencia	Organismo inteligente que actúa en un medio social.
ESTILOS DE EDUCACION	<p>Inteligencia=Memoria</p> <p>a) La sociedad transmite su cultura.</p> <p>b) La cultura se reduce a ideas o conocimientos.</p> <p>c) Los conocimientos se depositan en los libros.</p> <p>d) De los libros pasan a la cabeza del maestro.</p> <p>e) Del maestro a la cabeza del alumno.</p>	<p>Inteligencia=Esquemas de acción.</p> <p>a) Al actuar se obtienen experiencias.</p> <p>b) De las experiencias se produce el aprendizaje.</p>
APRENDIZAJE	Acumulación de datos	Modificación de pautas de conducta para futuras situaciones.
EL EJE DE LA ACTIVIDAD ESCOLAR	El eje está en el educador, es decir, en las habilidades del docente.	El eje está en los conocimientos y habilidades deseables en el educando.

<p>METODOLOGIA - DE LAS ACTIVIDADES - ESCOLARES</p>	<p>Autocracia: Verdades halladas y transmitidas por el profesor.</p>	<p>Verdades a descubrir por el grupo.</p>
<p>CONOCIMIENTO DE LOS FINES</p>	<p>Fin externo a la actividad escolar conocido solo por educador.</p>	<p>Fin interno a la actividad escolar, el educando conoce y comprende la finalidad de lo que hace en el momento que lo realiza.</p>
<p>CONTENIDOS DIDACTICOS</p>	<p>Se presentan materias aisladas e independientes.</p>	<p>Se reúnen los contenidos en unidades de trabajo.</p>
<p>EVALUACION</p>	<p>Comprobación de la memoria</p>	<p>Comprobar si las experiencias obtenidas ayudan para actuar y resolver nuevos problemas.</p>
<p>FIN DE LA EDUCACION</p>	<p>Individuo; Sujeto ajustado al aula inhibiendo las habilidades grupales.</p>	<p>Grupo: Sujeto en posibilidad de resolver problemas desarrollando las habilidades grupales.</p>

La actitud reflexiva de los educadores en ejercicio acerca de estas dos posturas es imprescindible, ya que de esto dependerá el cómo realice la función educativa, es decir, cómo se estructurará el currículo, qué es lo que queremos obtener al emplear determinados métodos y técnicas de enseñanza, así como el aceptar o rechazar algunas teorías de aprendizaje. Esto permitirá discernir lo que se debe hacer para provocar aprendizajes significativos, es decir, que la educación sea provechosa tanto para el educando como para el educador.

1.2 Problemas y Modalidades Educativas

La estructura educativa en nuestro país está compuesta por tres sistemas de educación que son:

- 1.- El Sistema de Educación Formal: incluye a las Instituciones que en el aula o fuera de ella desarrollan programas curriculares.
- 2.- El Sistema de Educación No Formal: se refiere a los programas permanentes o temporales de capacitación para el trabajo y/o divulgación.

3.- El Sistema de Educación Informal: incluye los hábitos, destrezas y conocimientos que son suministrables básicamente por la institución familiar durante el proceso de socialización -se realiza de manera no sistemática ni institucionalizada-. (8)

Tradicionalmente se concebía la educación como un proceso de formación delimitado temporalmente, siendo la educación formal el proceso educativo del sujeto que una vez concluido se encontraba en posibilidad de incorporarse a desarrollar una actividad productiva en su sociedad. De esta manera el periodo identificado como formativo se limitaba a la juventud, considerando "formada" a la población adulta lo cual negaba la posibilidad de considerar la educación de adultos como parte del sistema educativo proponiendo como respuesta a las necesidades de educación de adultos, programas complementarios o correctivos.

Ante este panorama y a raíz de las conferencias internacionales realizadas en Elsinor, Dinamarca en 1949; Montreal, Canada en 1960 y Tokio, Japón en 1972 surgen los conceptos de educación de adultos y educación permanente como un cambio respecto al concepto tradicional de la educación, enfatizando en la negación de la educación como una actividad circunscrita a la escuela y reconociendo la importancia de la

educación informal al validar las prácticas educativas ejercidas fuera del sistema educativo en el contexto socio-económico del educando.

Así los principales factores que intervinieron en la perspectiva de permanencia en la educación son: (9)

- 1.- Las transformaciones sociales y cambios de tipo científico y tecnológico de este siglo han ido conformando una nueva concepción de la educación que atendiera la problemática de la educación de adultos.
- 2.- El desarrollo de la Educación de Adultos como concepción previa a la Educación Permanente, que puntualiza algunas deficiencias de la educación tradicional aportando indicadores para la formación permanente.
- 3.- Reconocimiento de la educación extraescolar y de la perspectiva de continuidad en la educación.

Analicemos dichas concepciones, mismas que tratan de solucionar tanto en la práctica como en la teoría, los problemas educativos presentes.

A) Educación de Adultos

La educación de niños y la educación de adultos son dos procesos distintos; la andragogía (Palabra griega compuesta por Aner, andrós: Varón y Agó, ageín: Conducir. Dirección o educación de adultos), surge como respuesta a los métodos pedagógicos inadecuados que se aplican a la educación de adultos refutando la ausencia de métodos específicos en este tipo de actividades. Así la andragogía se manifiesta, como afirma Antoine León (10), debido a las diferencias de sus objetivos educativos respecto a la Pedagogía, la especificidad de las características psicológicas de los adultos, así como sus experiencias adquiridas: "La causa de la diferenciación se encuentra en la estructura misma de la personalidad de quienes conforman el grupo".

Se puede afirmar que nos encontramos ante dos formas de interpretar el hecho educativo de acuerdo con criterios de la psicología evolutiva. El siguiente cuadro nos presenta una sinopsis de algunos de los supuestos que sustenta cada una de ellas.

NIÑO	ADULTO
- Se le conduce a la escuela para transmitirle conocimientos básicos científicos y culturales.	- Acude a la instrucción voluntariamente para complementar sus conocimientos y desarrollo personal.
- Se le proporcionan conocimientos que conformarán su bagaje cultural y científico.	- Utiliza sus experiencias para adquirir nuevas habilidades, conocimientos y actitudes.
- Los contenidos educacionales le permiten comprender su medio ambiente.	- Los contenidos educacionales le ayudan a una mejor actuación social y laboral.
- El niño memoriza y luego comprende.	- El adulto comprende y luego memoriza.

Algunas de las principales características del educando adulto que se deben considerar en su preparación son:

- 1.- Experiencias y Conocimientos: El adulto posee conocimientos y experiencias que provocan distintas percepciones de la realidad lo cual constituye un elemento de enriquecimiento para el aprendizaje grupal.
- 2.- Necesidad de Constatación: El adulto intenta conciliar lo aprendido con sus propias experiencias.
- 3.- Experiencia en el Aprendizaje: La actitud del adulto hacia el aprendizaje se origina en sus experiencias -positivas o negativas-, reflejándose en actitudes de colaboración o individualistas y competitivas respectivamente.
- 4.- Capacidad de aprender: El hombre es un ser en proceso de formación permanente por lo tanto en el adulto no disminuye su capacidad de aprender.
- 5.- Capacidad de crítica: El adulto constantemente manifiesta un juicio crítico, razonamiento lógico, capacidad de apreciar los fenómenos en forma global y análisis profundo.
- 6.- Conducta estereotipada: Al adulto, ocasionalmente, le es difícil abandonar costumbres que le han servido de manera adecuada anteriormente por otras prácticas que le son extrañas presentando una resistencia al cambio.

7.- Expectativas diferentes: El adulto desarrolla una serie de temores, dudas y preguntas antes de comenzar un evento educativo lo que puede suscitar la presencia de distintas expectativas. (11)

Así el objetivo de la educación de adultos es:

"Ofrecer la oportunidad de adquirir, analizar o perfeccionar los conocimientos o habilidades que le permitan incrementar su eficiencia profesional... (así como) proporcionar al adulto aquellos intereses o habilidades que le permitan ocupar plena y sanamente su tiempo libre..." (12)

Para la obtención de lo anterior se debe tender a producir en el individuo un cambio respecto a sus actitudes, transformándolo en agente de su propio aprendizaje, pasando así de un estado de pasividad a la actividad; convirtiendo a la educación en un suceso continuo e integral en la vida de los individuos.

Lo que la Pedagogía aporta a la andragogía son investigaciones que consideran los aspectos psicológicos que caracterizan a la edad adulta, para efectos de su aprendizaje y la elaboración de una didáctica adecuada para la conducción de dicho proceso. Hoy día existen diversos ordenamientos acerca de los fenómenos propios de la educación de adultos que nos sirven de base para explicar aspectos particulares de su conducta ofreciendo la posibilidad de instrumentar una metodología apropiada a la especificidad de este campo educativo.

Con propósitos prácticos y para efectos de nuestro trabajo incluimos a la educación permanente como un nuevo concepto de educación, planteándola como proceso que abarca toda la vida, sirviéndonos para establecer relaciones funcionales con la andragogía y conocer como pueden producirse cambios adecuados en la conducta del adulto.

B) Educación Permanente

La educación permanente nos señala un enfoque original en la realización del proceso educativo con el objetivo primordial de asegurar una formación durante toda la vida, a fin de obtener una organización tal que se adquieran conocimientos, habilidades y actitudes continuamente, logrando una superación personal y un desarrollo social:

"(La educación permanente) es el perfeccionamiento integral y sin solución de continuidad de la personalidad humana, desde su nacimiento hasta su muerte." (13)

Esta definición nos da indicios de que la educación permanente debe ser una actitud del individuo ante la necesidad de su propio desarrollo, siendo además necesario la institucionalización de los medios e instrumentos que coadyuven al perfeccionamiento continuo, es decir, se preocupa por el orden intelectual, motriz y afectivo del hombre para conducirlo hacia su máxima eficiencia.

Como anteriormente vimos, esta forma de educación tiene como antecedente principal la educación de adultos y sus fundamentos pueden resumirse en dos aspectos:(14)

A) Continuidad: En la vida del hombre no debe existir una etapa en la que se aprende y otra en la que se vive de los conocimientos adquiridos; durante toda la vida se debe continuar la educación ya que los cambios acelerados que se presentan en nuestras sociedades en el ámbito científico, tecnológico y cultural así lo exigen. Esto implica que no debe haber una separación entre la edad escolar y la edad productiva del hombre.

B) Integridad: La educación no es el conjunto de conocimientos que se acumulan, sino el conjunto de experiencias que nos permiten generar nuevos patrones de conducta. Lo anterior implica la necesaria salida del hecho educativo del marco de la escuela para extenderse al área empresarial, agrícola, medios de comunicación, etc. quedando así la escuela reducida a una parte de la educación a la que está expuesto el hombre.

La educación permanente, por su doble carácter de continuidad e integridad, representa una alternativa para el concepto tradicional de educación. A. Liverlight sostiene:

"La enseñanza que se imparta a los jóvenes debe ser la apropiada para hacerlos comprender que se les prepara para llevar mas lejos su instrucción y que su formación no concluye en el momento en que comienza a ganarse la vida." (15)

En síntesis, tiene la finalidad de facilitar el desarrollo óptimo de cada individuo, conduciéndolo hasta que sea capaz de planear su vida y carrera laboral de acuerdo con sus principios.

Las principales formas de acción de la educación permanente son: (16)

- a) Alfabetización: Esta actividad es considerada como el punto de partida obligado de toda acción educadora para el adulto.
- b) Cultura Popular: Son las actividades complementarias de los centros de alfabetización (teatro, música, decoración, etc)
- c) Extensión Agrícola: Se refiere a la capacitación que se proporciona al campesino.
- d) Desarrollo de la Comunidad: Su objetivo es elevar el nivel de vida de una población; en particular el mejoramiento de vivienda, reforestación, construcción de campos deportivos, etc.

- e) **Utilización del Tiempo Libre:** Es la administración del tiempo para la realización de actividades deportivas, culturales y sociales.
- f) **Adiestramiento en el Trabajo:** Es la adquisición de habilidades para un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- g) **Capacitación en y para el Trabajo:** Es la adquisición de conocimientos que posibilitan al individuo para integrarse de una mejor manera a las actividades productivas, así como para los ascensos.

1.3 Educación Permanente y Capacitación

La educación permanente sostiene que de acuerdo a las situaciones sociales del adulto, es difícil que contine un aprendizaje de tipo escolar siendo por lo tanto necesario:

"...-Adjudicar y reconocer en el trabajo un proceso educativo espontáneo que debe ser incorporado y considerado en la planificación y desarrollo de las estrategias y políticas educativas actuales.(...)

-Plantear una estrecha relación entre la teoría y la práctica y a su vez entre la escuela y al trabajo vinculando la adquisición de conocimientos a la acción inmediata, hecho que deberá de efectuarse tanto en las acciones educativas que se realicen en las escuelas, como en aquellas que tengan lugar fuera de ésta.

-Impulsar el empleo y aprovechamiento de la industria y en general de las organizaciones productivas como recursos de amplias perspectivas para el desarrollo de acciones educativas.

-Por último diferencia la formación profesional de la educación de adultos en el trabajo. La primera, no obstante su especialización reporta conocimientos y habilidades de carácter general; la segunda debe satisfacer el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas que requiera un adulto en su desenvolvimiento cotidiano. (17)

Es así como la educación permanente afirma la inoperancia de los principios educativos tradicionales respecto a la educación de adultos enfatizando en la importancia de la acción educativa en el trabajo.

Siendo la capacitación y el adiestramiento formas de acción de la educación permanente, examinaremos las concepciones de dichos procesos en tanto resultan significativos para la realización de nuestra investigación.

A) Capacitación y Adiestramiento

A partir de que en el año de 1978 se reglamenta a la capacitación y el adiestramiento como un derecho constitucional de los trabajadores en nuestro país, se le otorga un gran impulso. En la actualidad empresas privadas y paraestatales, así como organismos públicos, realizan esta actividad educativa bajo la supervisión y coordinación de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Capacitación y Productividad. Este organismo ha definido a la capacitación y el adiestramiento de la siguiente manera:

ADIESTRAMIENTO

"Acción destinada a desarrollar y perfeccionar las habilidades y destrezas del trabajador con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo. Su cobertura abarca los aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos y motoras, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz".

CAPACITACION

"Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar adecuadamente una ocupación o puesto de trabajo. Su cobertura abarca, entre otros, los aspectos de atención, memoria, análisis, actitudes y valores de los individuos, respondiendo sobre todo a las áreas de aprendizaje cognoscitivo y afectivo." (18)

De acuerdo con dichos conceptos la capacitación se realiza para un puesto diferente al que se ocupa, respondiendo a trabajos de índole intelectual y el adiestramiento se imparte a quien continúe en el mismo puesto de trabajo asociándose a habilidades manuales. Sin embargo Mendoza Alejandro sostiene que:

- a) Es innecesaria una distinción entre capacitación y adiestramiento ya que los criterios y formatos emitidos por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (antes Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento -UCECA-) los manejan como unidad:

"Se habla así de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, de Planes y Programas de Adiestramiento y Capacitación, de Sistemas Generales de Adiestramiento y Capacitación; sin que en parte alguna se exija un manejo diferencial de los hechos y situaciones que se refieren a cada uno de ellos. Resulta por consiguiente, que en la práctica no haga falta distinguir un término del otro a no ser por lo que se refiere a que con el adiestramiento se persigue perfeccionar el desempeño en el puesto, y con la capacitación preparar para otro distinto del que se ocupa, lo cual ha sido una deducción de algunos estudiosos mas que de la mención explícita que de ello hace la ley."(19)

- b) La diferencia que se establece en cuanto a que la capacitación se refiere a conocimientos y el adiestramiento a labores manuales no debería existir ya que estas dos funciones pueden aplicarse a tareas que impliquen tanto habilidades manuales como ciertos conocimientos. Asimismo Ma.de Lourdes Mendiola afirma:

"La capacitación en el trabajo... es el proceso de enseñanza-aprendizaje que le permite a una persona adquirir un criterio general sobre una disciplina determinada, ayudándole a conocer a fondo lo que hace y sus interrelaciones con otras actividades conexas.

El adiestramiento es el proceso de enseñanza-aprendizaje referido a las tareas definidas para un puesto de trabajo...no se limita al desarrollo exclusivo de destrezas motoras, sino que incluye la adquisición de los conocimientos tecnológicos y organización del trabajo..."(20)

Estas definiciones nos presentan una definición mas amplia considerando su tendencia a extender los objetivos del adiestramiento.

En la actualidad, para fines prácticos, la mayoría de las empresas dividen a la capacitación en tres grandes campos: (21)

- 1) Capacitación para el Trabajo: Su finalidad es proporcionar al personal la capacitación adecuada al puesto que vaya a ocupar. Esta se subdivide en:
 - a) Capacitación de Preingreso: Se realiza para personal de nuevo ingreso, proporcionándole los conocimientos necesarios para el desempeño de las actividades del puesto.
 - b) Inducción: Es la información que se proporciona a los empleados acerca de la organización con el objetivo de acelerar su integración a la misma.
 - c) Capacitación Promocional: Este tipo de capacitación brinda la oportunidad al empleado para ocupar puestos de mayor nivel.

- 2) Capacitación en el Trabajo: Su finalidad es desarrollar las habilidades y mejorar actitudes del personal para el puesto que ocupan. Se divide en:

a) Adiestramiento

b) Capacitación técnica y de desarrollo humano

3) Desarrollo: Se refiere a la formación integral del individuo, la conforman:

a) Educación Formal para Adultos: Es el apoyo de la empresa para la formación de su personal en el ámbito de la educación escolarizada.

b) Integración y Personalidad: Son los eventos que tienden a mejorar las actitudes del personal.

c) Actividades Recreativas y Culturales: Son las actividades de esparcimiento que desarrollan el sentido intelectual y artístico del individuo.

El autor nos señala que es difícil indicar cuando una actividad es de capacitación o de desarrollo ya que esta última incluye a la capacitación y al adiestramiento, buscando ambas el desarrollo integral.

Ante este panorama nos damos cuenta que el propósito de desarrollar determinadas capacidades bajo diversas condiciones educativas ha obligado a la Pedagogía a especializarse en diferentes modalidades para conferirle mayor

precisión y eficiencia a sus teorías aportando formulaciones teóricas que permitan derivar postulados para construir una metodología que aborde los problemas de enseñanza-aprendizaje que supone la educación de adultos. Así podemos afirmar que el Pedagogo es el profesional capacitado para examinar los alcances teóricos y los significados empíricos de las teorías educacionales útiles para su aplicación en la capacitación de personal.

Examinemos cual es la preparación académica del Licenciado en Pedagogía, para reconocer en forma específica, como responde a los conocimientos y habilidades que se espera tenga en el campo de la capacitación.

2 LA FORMACION PROFESIONAL DEL PEDAGOGO

El papel que desempeña el Pedagogo en el desarrollo de la sociedad es importante en tanto que es el profesional que, desde el punto de vista teórico, metodológico, filosófico y técnico, está en posibilidad de ofrecer alternativas de acción para el mejoramiento de los principales problemas educativos del país.

"El Pedagogo es el profesionista que con criterios científicos y técnicos enfrenta la solución de los problemas educativos que aquejan a nuestra sociedad"(22)

Los elementos constitutivos de este concepto muestran que la tarea del Pedagogo abarca a la educación familiar, escolar, laboral, y social siendo así su campo de trabajo tan amplio y trascendente como el mismo fenómeno educativo. En seguida presentaremos las funciones primordiales en los distintos sistemas de educación, centros de investigación y administración educativa en el campo laboral del pedagogo.

1 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

- a) Planificación Educativa
- b) Programación Educativa
- c) Administración Escolar
- d) Evaluación Educativa

3 Investigación

- a) Investigación Psicopedagógica
- b) Investigación Sociopedagógica
- c) Investigación para la Planificación

CAMPO DE TRABAJO DEL PEDAGOGO (2)

FUNCIONES	DOCENCIA Y FORMAS DE APOYO			PLANIFICACION				INVESTIGACION		
	a	b	c	a	b	c	d	a	b	c
SISTEMAS DE EDUCACION (*)										
Formal -----										
Preescolar	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Primaria	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Secundaria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Media Superior	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Superior	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Tecnológica	X		X	X	X	X	X	X	X	X
No Formal -----										
Alfabetización	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Capacitación	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Educación Comunitaria	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Formación de Docentes	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Informal -----										
Prensa	X		X	+	+			+		
Radio	X		X	+	+			+		
Televisión	X		X	+	+			+		
Cine	X		X	+	+			+		
CENTRO DE INVESTIGACION*								X	X	X
CENTRO DE PRODUCCION DE MATERIAL DIDACTICO *		X	X				+	X	X	X

(*) En el sector público o del sector privado. (+) Anotación personal

- 1 a) **Docencia:** Es la impartición de asignaturas propias de la Pedagogía con base en el conocimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, uso de métodos y técnicas educativas así como de diversas formas de evaluación.
- b) **Orientación Educativa:** Consiste en la orientación tanto en la selección de algún campo profesional como en el campo de trabajo para el cual se tienen mayores aptitudes.
- c) **Producción y Utilización de Medios Didácticos:** Es la investigación sobre la selección de los medios y materiales didácticos para instituciones educativas.
- 2 a) **Planificación Educativa:** Elaboración de proyectos y programas de trabajo a fin de alcanzar los objetivos generales de la política educativa.
- b) **Programación Educativa:** Elaboración de planes y programas a nivel institucional.
- c) **Administración Escolar:** Sistematización de actividades que van desde la detección de necesidades organizativas y educativas hasta la selección de modelos idóneos para el óptimo funcionamiento de la institución.

d) Evaluación Educativa: Diseño y elaboración de métodos de evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje, materiales didácticos, libros y materiales de texto.

3 a) Investigación Psicopedagógica: Área de especialización de la Pedagogía que investiga la naturaleza de los problemas de aprendizaje estableciendo la educación especial y profundiza en las dificultades y aptitudes educativas de una persona o grupo.

b) Investigación Sociopedagógica: Diseño y realización de proyectos de investigación en el área educativa tanto en empresas como dependencias educativas.

c) Investigación para la Planificación: Estudios sobre la problemática educativa nacional presentándose la planificación educativa como un medio para la solución de los problemas del país.

En estas condiciones la preparación académica que se brinda al Pedagogo debe responder tanto a las necesidades educativas presentes como a las futuras. Ante esta situación presentaremos la estructura educativa del Colegio de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la U.N.A.M., tanto del sistema escolarizado como del sistema abierto (Sistema de Universidad Abierta -S.U.A.-), así como los planes de estudio

de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán y Aragón respectivamente, como los medios a través de los cuales se proporciona al estudiante los elementos para la realización y perfeccionamiento de actividades referidas al proceso educativo, específicamente en la capacitación de recursos humanos.

2.1 Análisis de los Planes de Estudio

Antes de comenzar el análisis de los planes de estudio, resulta conveniente presentar el objetivo actual de la Licenciatura en Pedagogía:

" Formar profesionistas capacitados en el análisis filosófico, científico y técnico de todos aquellos problemas relacionados con el fenómeno educativo, de tal modo que dicha formación les permita formular y desarrollar nuevas estrategias educativas de toda índole que permitan resolver la problemática educativa contemporánea" (24)

Examinando este concepto podemos advertir la orientación expresa para que el pedagogo obtenga una preparación integral con el aporte de otras disciplinas, fundamentalmente la psicología, filosofía, historia, entre otras, que le permitan examinar los problemas educativos que aquejan a nuestra sociedad, facilitando los medios para que el hombre los supere elevando así los niveles de vida individual y social.

De conformidad con este propósito la U.N.A.M. ha diseñado los planes de estudio que a continuación describiremos. Los datos que se presentan se obtuvieron de la Organización Académica de la ENEP Acatlán y boletines informativos de ENEP Aragón, Sistema de Universidad Abierta y Colegio de Pedagogía de la U.N.A.M. respectivamente.

A) Planes de Estudio

Los planes de estudio de la Licenciatura en Pedagogía se cursan en cuatro años divididos en ocho semestres y estructurados por asignaturas obligatorias y optativas. He aquí su organización.

1) Finalidades Primarias

- Contribuir a la formación integral de la persona
- Formar al especialista de la Pedagogía, lo mismo para la docencia que para la técnica y la administración de la educación.

Finalidades Secundarias

- Contribuir a la formación pedagógica de los maestros de las diferentes especialidades de la enseñanza media y superior.

- Colaborar con la Universidad en el estudio y la resolución de las consultas que el Estado y las diversas instituciones le formulen.

Es decir, la formación y práctica profesional del pedagogo están vinculados a la solución, con criterios científicos y técnicos, de los problemas educativos. Es importante clarificar las metas de la formación profesional del Pedagogo ya que son el punto de partida que posibilita una retroalimentación real de los planes de estudios considerando si el diseño curricular responde a las necesidades educativas del país, las relaciones con el mercado de trabajo y las exigencias planteadas por los avances científicos y tecnológicos del campo profesional.

2) Lineamientos Generales

	Colegio de Pedagogía		ENEP Aragón	ENEP Acatlán	
	Sist. Esc.	Sist. Ab.			
		Min.			Max.
Total de Créditos: *	224	302	306	244	316
Obligatorios	160	204	204	168	278
Optativos	64	70	74	76	38
Tesis		28	28		
Número de Asignaturas	50	56		58	44
Obligatorias	40	45		40	38
Optativas	10	11		18	6

* Se entiende por crédito la unidad de medida que sirve para determinar el valor de una asignatura, en función de las horas teóricas y/o prácticas que el plan de estudios señala. (Con base al artículo 15 del Reglamento General de Estudios Técnicos y Profesionales de la Legislación Universitaria)

3) Areas de Especialidad

- Psicopedagogía
- Sociopedagogía
- Didáctica y Organización Escolar
- Filosofía e Historia de la Educación

* UNAM Glosario para la Administración Escolar, p. 6

A continuación presentaremos los objetivos de cada área de especialidad mostrando la contribución que realizan otras ciencias a la Pedagogía.

- Psicopedagogía

Obtener conocimientos sobre el desarrollo psicológico de los individuos y su relación con el hecho educativo, estudiando el desarrollo infantil hasta la madurez del hombre, así como las técnicas psicológicas adecuadas para la formación de la personalidad del educando, para que con base en esto, se pueda organizar el proceso enseñanza-aprendizaje.

- Sociopedagogía

Analizar su campo educativo de los comportamientos sociales implicados en el proceso educativo, es decir, las relaciones que se generan en los grupos, así como traspasar los límites de la educación escolarizada incluyendo a otras instituciones como son la familia, grupos políticos, culturales, religiosos, para explicar y comprender el papel que juega la educación en nuestra sociedad.

- Didáctica y Organización Escolar

Dotar de habilidades para ejecutar el proceso educativo a través del manejo de un conjunto de recursos y procedimientos para el logro de un aprendizaje efectivo, así como para el control de variables que intervienen en dicho proceso; asimismo, brindar las bases para la planeación, dirección, organización y control sistemático del fenómeno educativo.

- Filosofía e Historia de la Educación

Fundamentar la relación entre el quehacer educativo y la filosofía, es decir, explicitar el tipo de hombre que se pretende educar, qué se ha de enseñar, con qué fines, cuál es el papel social del proceso educativo, etc. Por otra parte, analizar como la humanidad se ha preocupado por incorporar al hombre a la sociedad a través de la transmisión de los conocimientos y cultura que acumula con base en la experiencia.

Asimismo en el plan de estudio de la ENEP Acatlán se encuentran las siguientes áreas de preespecialización:

- Psicopedagogía
- Educación Permanente
- Planeación y Administración Educativa

4) Titulación

A la fecha para poder optar por el título de Licenciado en Pedagogía es necesario cubrir los siguientes requisitos académicos:

- Cubrir en su totalidad los créditos obligatorios y optativos
- Cumplir con el Servicio Social
- Aprobar los exámenes de traducción de dos idiomas extranjeros
- Presentar una tesis y sustentar el examen profesional
- Presentar una tesina y sustentar un examen global de conocimientos

En la ENEP Acatlán se observan tres modalidades para obtener el título:

Primera Modalidad

- Cumplir con la totalidad de los créditos
- Cumplir con el Servicio Social
- Aprobar el examen de traducción de un idioma extranjero antes del sexto semestre para continuar la carrera
- Presentar una tesis
- Sustentar el examen profesional

Segunda Modalidad

- Cumplir con la totalidad de los créditos
- Cumplir con el Servicio Social Profesional de acuerdo a lo establecido en el artículo 20, inciso b) del capítulo IV del Reglamento General de Exámenes de la U.N.A.M. bajo la asesoría de un profesional titulado que labore en actividades educativas.
- Presentar un informe sustantivo del servicio social profesional y examen profesional.
- Aprobar el examen de traducción de un idioma extranjero antes del sexto semestre para continuar la carrera.

Tercera Modalidad

- Cumplir con la totalidad de créditos
- Cumplir con el servicio social
- Aprobar el examen de traducción de un idioma extranjero antes del sexto semestre para continuar la carrera.
- Presentar una tesina y sustentar un examen global de conocimientos.

5) Modalidades Educativas

Las principales formas de enseñanza-aprendizaje que se realizan durante la carrera son: (25)

CURSO: Sesiones organizadas por el docente en donde éste aborda cuestiones teóricas brindando, a través de exposiciones verbales principalmente, todo el bagaje teórico necesario para la formación pedagógica.

TALLER DE INVESTIGACION: Sesiones organizadas por el docente en donde el participante utiliza e integra los conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos que se han adquirido en la carrera para la elaboración de planes y programas de estudio, materiales didácticos, diseños de investigación, etc.

SEMINARIO: Sesiones organizadas por el docente y alumnos en donde los subgrupos analizan algunos problemas con el fin de encontrar alternativas de acción. Sus principales objetivos son:

- "1.- Profundizar en el estudio de las cuestiones teóricas fundamentales sobre algunas de las especialidades de la Pedagogía, a través de su aplicación a la realidad nacional y
- 2.- Reforzar la habilidad del estudiante en el manejo de instrumental teórico, metodológico y técnico que adquiere su especialidad y la investigación en este campo de la pedagogía."

LABORATORIO: Sesiones prácticas organizadas por el docente donde a través de experiencias vivenciales se aprenden nuevas formas de acción individual y grupal.

El estilo de educación preponderante durante la carrera es el curso, de aquí la importancia de dar un mayor impulso a las otras modalidades educativas en donde se formen sujetos activos, responsables de su educación. En las siguientes páginas se presentarán las asignaturas tanto obligatorias como optativas que conforman a cada plan de estudios con su respectivo valor crediticio y posteriormente se derivarán las conclusiones pertinentes a la capacitación de personal.

Plan de Estudios del Colegio de Pedagogía.

Sistema Escolarizado.

Asignaturas Obligatorias

Primer Año	Semestres	Créditos
1) Antropología Filosófica	2	8
2) Conocimiento de la Infancia	2	8
3) Teoría Pedagógica	2	8
4) Psicología de la Educación	2	8
5) Sociología de la Educación	2	8
6) Iniciación a la Investigación Pedagógica	2	12
		<hr/>
		52
Segundo Año	Semestres	Créditos
1) Conocimiento de la Adolescencia	2	8
2) Didáctica General	2	8
3) Historia General de la Educación	2	8
4) Psicotécnica Pedagógica	2	8
5) Estadística Aplicada a la Educación	2	12
6) Auxiliares de la Comunicación	2	8
7) Prácticas Escolares 1	2	4
		<hr/>
		56
Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Organización Educativa	2	8
2) Orientación Educativa, Vocacional y Profesional 1	2	8
3) Historia de la Educación en México	2	8
4) Prácticas Escolares 2	2	4
		<hr/>
		28

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Filosofía de la Educación	2	8
2) Didáctica y Práctica de la Especialidad	2	8
3) Legislación Educativa Mexicana (7 sem.)	1	4
4) Etica Profesional del Magisterio (8 sem.)	1	4
		<hr/>
		24

Asignaturas Optativas

Psicopedagogía

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Psicofisiología Aplicada a la Educación (5 sem.)	2	8
2) Psicología del Aprendizaje y de la Motivación (5 sem.)	1	6
3) Psicología Social	1	6
4) Psicopatología del Escolar (6 sem.)	1	6
5) Teoría y Práctica de las Relaciones Huuanas (6 sem.)	1	8
6) Psicología Contemporánea	2	8
7) Laboratorio de Psicopedagogía	2	16
		<hr/>
		56

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Orientación Educativa, Vocacional y Profesional 2	2	16
2) Métodos de Dirección y Ajuste del Aprendizaje	2	8
3) Sistemas de Educación Especial	2	12
4) Taller de Orientación Educativa	2	12
		<hr/>
		48

Sociopedagogía

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Psicología Social (5 sem.)	1	8
2) Sistema Educativo Nacional (5 sem.)	1	4
3) Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas (6 sem.)	1	8
4) Organismos Nacionales e Internacionales de Educación (6 sem.)	1	4
5) Desarrollo de la Comunidad	2	8
6) Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica	2	16
7) Pedagogía Experimental	2	8
+		<hr/> 56

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Evaluación de Acciones y Programas Educativos (7 sem.)	1	6
2) Economía de la Educación (7 sem.)	1	4
3) Problemas Educativos de América Latina (8 sem.)	1	4
4) Planeación Educativa (8 sem.)	1	4
5) Técnica de la Educación Extraescolar	2	8
6) Taller de Comunicación Educativa	2	16
7) Taller de Investigación Pedagógica	2	16
		<hr/> 58

Didáctica y Organización

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Psicología del Aprendizaje y de la Motivación (5 sem.)	1	6
2) Sistema Educativo Nacional (5 sem.)	1	4
3) Metodología (6 sem.)	1	6
4) Organismos Nacionales e Internacionales de Educación (6 sem.)	1	4
5) Pedagogía Comparada	2	8
6) Laboratorio de Didáctica	2	16
7) Pedagogía Contemporánea	2	8
		<hr/>
		52

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Evaluación de Acciones y Programas Educativos (7 sem.)	1	6
2) Planeación Educativa (8 sem.)	1	4
3) Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolares	2	12
4) Taller de Didáctica	2	16
5) Taller de Organización Educativa	2	16
		<hr/>
		54

Filosofía e Historia de la Educación

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Sistema Educativo Nacional (5 sem.)	1	4
2) Epistemología de la Educación (5 sem.)	1	4
3) Organismos Nacionales e Inter- nacionales de la Educación (6 sem.)	1	4
4) Axiología (6 sem.)	1	4
5) Metodología (6 sem.)	1	6
6) Historia de la Filosofía (6 sem.) *	1	4
7) Pedagogía Comparada	2	8
		<hr/>
		34

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Historiografía General (7 sem.) *	1	4
2) Historia de las Ideas en América Latina (7 sem.)	1	4
3) Problemas Contemporáneos de la Pedagogía (8 sem.)	1	4
4) Problemas Educativos de América Latina (8 sem.)	1	4
5) Práctica de la Investi- gación Pedagógica, Biblio- gráfica y Documental.	2	8
6) Seminario de Filosofía de la Educación	2	8
		<hr/>
		32

* (Las asignaturas marcadas con asterisco forman parte del currículum de otras carreras de la facultad)

See. Asig.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Áreas								
Psicopedagogía	Psicología de la Educación	Psicología de la Educación			Psicología de el aprendizaje y de la Motivación	Psicología de el aprendizaje y de la Motivación	Practica de la investigación pedagógica, bibliográfica y documental	Practica de la investigación pedagógica, bibliográfica y documental
Socio-Pedagogía	Iniciación a la Investigación Pedagógica	Iniciación a la Investigación Pedagógica	Psicotécnicas Pedagógicas	Psicotécnicas Pedagógicas	Psicología Social	Teoría y Practica de las relaciones Humanas	Teoría y practica de la investigación Sociopedagógica	Teoría y practica de la investigación Sociopedagógica
			Estadística Aplicada a la Educación	Estadística Aplicada a la Educación			Técnicas de la Educación Extraescolar	Técnicas de la Educación Extraescolar
Didáctica y Organización			Didáctica General	Didáctica General	Laboratorio de Didáctica	Laboratorio de Didáctica	Didáctica y practica de la especialidad	Didáctica y practica de la especialidad
			Auxiliares de la comunicación	Auxiliares de la comunicación	Organización Educativa	Organización Educativa	Evaluación de acciones y programas educativos	Planeación Educativa
Filosofía e Historia			Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Filosofía de la Educación	Filosofía de la Educación
							Talleres	Talleres

Optativas -----
Obligatorias =====

Asignaturas Obligatorias y Optativas relacionadas con la Capacitación

Colegio de Pedagogía Sistema Escolarizado

Señ.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Áreas								
Psico-pedagogía	Psicología de la Educación	Psicología de la Educación			Psicología de el aprendizaje y de la Motivación	Psicología de el aprendizaje y de la Motivación	Practica de la investigación pedagógica, bibliográfica y documental	Practica de la investigación pedagógica, bibliográfica y documental
Socio-Pedagogía	Iniciación a la Investigación Pedagógica	Iniciación a la Investigación Pedagógica	Psicotécnicas Pedagógicas	Psicotécnicas Pedagógicas	Psicología Social	Teoría y Práctica de las relaciones Humanas	Teoría y práctica de la investigación Sociopedagógica	Teoría y práctica de la investigación Sociopedagógica
			Estadística Aplicada a la Educación	Estadística Aplicada a la Educación			Técnicas de la Educación Extracurricular	Técnicas de la Educación Extracurricular
Didáctica y Organización			Didáctica General	Didáctica General	Laboratorio de Didáctica	Laboratorio de Didáctica	Didáctica y práctica de la especialidad	Didáctica y práctica de la especialidad
			Auxiliares de la comunicación	Auxiliares de la comunicación	Organización Educativa	Organización Educativa	Evaluación de acciones y programas educativos	Evaluación Educativa
Filosofía e Historia			Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Filosofía de la Educación	Filosofía de la Educación
							Talleres	Talleres

Optativas -----
Obligatorias =====

Plan de Estudios de Colegio de Pedagogía

Sistema Universidad Abierta

Asignaturas Obligatorias

Primer Año	Semestres	Créditos
1) Introducción a la Filosofía de la Educación	2	8
2) Introducción a la Pedagogía	2	8
3) Psicología de la Educación	2	8
4) Fundamentos de la Investigación Pedagógica	2	8
5) Sociología de la Educación	2	8
6) Psicología Evolutiva	2	16
7) Técnicas Bibliográficas, Hemerográficas y Documental	2	4
		<hr/>
		60

Segundo Año	Semestres	Créditos
1) Historia de la Educación y la Pedagogía	2	8
2) Estadística en la Investigación Pedagógica	2	12
3) Didáctica General	2	8
4) Corrientes de Filosofía de la Educación	2	8
5) Antropología Pedagógica I (3 sem.)	1	8
6) Comunicación Educativa	2	8
7) Psicotécnica Pedagógica	2	8
		<hr/>
		60

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Historia de la Educación en México	2	8
2) Pedagogía Contemporánea del Siglo XX	2	16
3) Legislación Educativa (5 sem.)	1	4
4) Orientación Educativa	2	8
5) Organización Educativa (5 sem.)	1	4
6) Política Educativa	1	4
7) Administración Educativa (6 sem.)	1	4
		<hr/> 48

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Seminario de Filosofía de la Educación	2	8
2) Seminario de Tesis	2	12
3) Pedagogía Experimental	2	8
4) Economía de la Educación (7 sem.)	1	4
5) Planeación Educativa (8 sem.)	1	4
		<hr/> 36

Asignaturas Optativas

Psicopedagogía

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Laboratorio de Psicopedagogía	2	16
2) Educación Especial	2	12
		<hr/> 28

Sociopedagogía

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Laboratorio de Socio- pedagogía	2	16
2) Estadística Inferencial	2	12
3) Desarrollo de la Comu- nidad	2	8
		<hr/>
		36

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Taller de Comunicación	2	16
2) Taller de Investigación Pedagógica	2	16
3) Educación de Adultos	2	8
4) Evaluación Pedagógica	2	8
		<hr/>
		32

Didáctica y Organización

Segundo Año	Semestres	Créditos
1) Teoría del Aprendizaje (4 sem.)	1	6
2) Elaboración de Pruebas de Rendimiento Escolar (4 sem.)	1	6
		<hr/>
		12

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Laboratorio de Didáctica	2	16

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Taller de Didáctica	2	16
2) Educación de Adultos	2	8
3) Taller de Administración Educativa	2	16
4) Evaluación Pedagógica	2	8
		48

Filosofía e Historia de la Educación

Segundo Año	Semestres	Créditos
1) Teoría del Aprendizaje (4 sem.)	1	6

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Laboratorio de Filosofía e Historia de la Educación	2	16

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Legislación Universitaria	2	8

Asignaturas Obligatorias y Opativas relacionadas con la Capacitación

Sistema de Universidad Abierta

Seq. Asig.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Áreas								
Psico-pedagogía	Psicología de la Educación	Psicología de la Educación						
Socio-Pedagogía	Fundamentos de la Investigación Pedagógica	Fundamentos de la Investigación Pedagógica	Estadística en la investigación Pedagógica	Estadística en la investigación Pedagógica			Educación de Adultos	Educación de Adultos
			Psicotécnica Pedagógica	Psicotécnica Pedagógica			Evaluación Pedagógica	Evaluación Pedagógica
Didáctica y Organización			Didáctica General	Didáctica General	Laboratorio de Didáctica	Laboratorio de Didáctica		
			Comunicación Educativa	Comunicación Educativa	Organización Educativa	Administración Educativa		
Filosofía e Historia							Seminario de Filosofía de la educación	Seminario de Filosofía de la educación
							Talleres	Talleres

Obligatorias == Opativa ==

Plan de Estudios de la ENEP Araçón

Asignaturas Obligatorias

Primer Año	Semestres	Créditos
1) Antropología Filosófica	2	8
2) Conocimiento de la Infancia	2	8
3) Iniciación a la Investigación Pedagógica	2	12
4) Psicología de la Educación	2	8
5) Sociología de la Educación	2	8
6) Teoría Pedagógica	2	8
		<hr/>
		52

Segundo Año	Semestres	Créditos
1) Auxiliares de la Comunicación	2	8
2) Conocimiento de la Adolescencia	2	8
3) Didáctica General	2	8
4) Estadística Aplicada a la Educación	2	12
5) Historia General de la Educación	2	8
6) Prácticas Escolares	2	8
7) Psicotécnica Pedagógica	2	8
		<hr/>
		60

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Historia de la Educación en México	2	8
2) Organización Educativa	2	8
3) Orientación Educativa, Vocacional y Profesional	2	8
4) Prácticas Escolares	2	8
		<hr/>
		32

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Didáctica y Práctica de la Especialidad	2	8
2) Filosofía de la Educación	2	8
3) Legislación Educativa Mexicana (7 sem.)	1	4
4) Ética Profesional del Magisterio (8 sem.)	1	4
		24

Asignaturas Optativas

Psicopedagogía

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Psicofisiología Aplicada a la Educación (5 sem.)	1	6
2) Psicología del Aprendizaje y de la Motivación (5 sem.)	1	6
3) Psicología Social (5 sem.)	1	6
4) Psicopatología del Escolar (6 sem.)	1	6
5) Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas (6 sem.)	1	8
6) Psicología Contemporánea	2	8
7) Laboratorio de Psicopedagogía:		
- Coordinación de grupos de apoyo al aprendizaje	2	8
- Educación Sexual	2	8
- Problemas del Lenguaje	2	8
- Psicología Genética y Educación	2	8
- Detección y Diagnóstico de Problemas de Aprendizaje	2	8
- Psicoanálisis y Educación	2	8
		88

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Orientación Educativa, Vocacional y Profesional 2	2	16
2) Sistema de Educación Especial	2	12
3) Taller de Orientación Educativa	2	12
		<hr/>
		40

Sociopedagogía

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Psicología Social (5 sem.)	1	8
2) Sistema Educativo Nacional (5 sem.)	1	4
3) Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas (6 sem.)	1	8
4) Organismos Nacionales e Internacionales de Educación (6 sem.)	1	4
5) Desarrollo de la Comunidad	2	8
6) Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica	2	16
7) Pedagogía Experimental	2	8
		<hr/>
		56

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Evaluación de Acciones y Programas Educativos (7 sem.)	1	6
2) Economía de la Educación (7 sem.)	1	4
3) Problemas Educativos de América Latina (8 sem.)	1	4
4) Técnicas de la Educación Extraescolar	2	8
5) Taller de Comunicación Educativa (Televisión Educativa)	2	16
6) Taller de Investigación Pedagógica	2	16
		<hr/>
		54

Didáctica y Organización

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Psicología del Aprendizaje y de la Motivación (5 sem.)	2	6
2) Sistema Educativo Nacional (5 sem.)	1	4
3) Organismos Nacionales e Internacionales de Educación (6 sem.)	1	4
4) Pedagogía Comparada	2	8
5) Laboratorio de Didáctica	2	16
6) Pedagogía Contemporánea	2	8
		<hr/>
		46

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Evaluación de Acciones y Programas Educativos (7 sem.)	1	6
2) Planeación Educativa (8 sem.)	1	4
3) Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolares	2	12
4) Taller de Organización Educativa	2	16
5) Taller de Didáctica:		
- Elaboración de Material Audiovisual	2	8
- Educación de Adultos	2	8
- Metodología de la Lecto-escritura	2	8
- Cibernética Pedagógica	2	8
- Elaboración de Programas para sujetos con problemas de aprendizaje	2	8
- Historia de la Didáctica	2	8
- Análisis de Contenidos	2	8
- Didáctica Laboral	2	8
- Problemática de la Docencia	2	8
		<hr/>
		110

Filosofía e Historia de la Educación

Tercer Año	Semestres	Créditos
1) Sistema Educativo Nacional (5 sem.)	1	4
2) Organismos Nacionales e Internacionales de la E- ducación (6 sem.)	1	4
3) Pedagogía Comparada	2	8
		<hr/>
		16

Cuarto Año	Semestres	Créditos
1) Problemas Educativos de América Latina (8 sem.)	1	4
2) Seminario de Filosofía de la Educación	2	8
		<hr/>
		12

Asignaturas Obligatorias y Oportativas relacionadas con la Capacitación

ENEP Aragón

Asig. Sec.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Áreas								
Psicopedagogía	Psicología de la Educación	Psicología de la Educación			Psicología de el Aprendizaje y de la Motivación	Psicología de el aprendizaje y de la Motivación	Practica de la investigación pedagógica, bibliográfica y documental	Practica de la investigación pedagógica, bibliográfica y documental
Socio-Pedagogía	Iniciación a la Investigación Pedagógica	Iniciación a la Investigación Pedagógica	Psicotecnicas Pedagógicas	Psicotecnicas Pedagógicas	Psicología Social	Teoria y Practica de las relaciones Humanas	Teoria y practica de la investigación Sociopedagógica	Teoria y practica de la investigación Sociopedagógica
			Estadística Aplicada a la Educación	Estadística Aplicada a la Educación			Tecnicas de la Educación Extraescolar	Tecnicas de la Educación Extraescolar
Didáctica y Organización			Didáctica General	Didáctica General	Laboratorio de Didáctica	Laboratorio de Didáctica	Didáctica y practica de la especialidad	Didáctica y practica de la especialidad
			Auxiliares de la comunicación	Auxiliares de la comunicación	Organización Educativa	Organización Educativa	Evaluación de acciones y programas educativo	Planeación Educativa
Filosofía e Historia			Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Prácticas Escolares	Filosofía de la Educación	Filosofía de la Educación
							Talleres	Talleres

Oportativas ————
Obligatorias =====

Plan de Estudios de la ENEP Acatlán

Asignaturas Obligatorias

Primer Semestre

Créditos

1) Teorías Psicológicas Contemporáneas	8
2) Teoría Pedagógica 1	8
3) Historia de la Educación	8
4) Teorías Sociológicas	8
5) Economía Política	8
6) Taller de Investigación Documental	(Requisito) *
	<hr/>
	40

Segundo Semestre

1) Psicología de la Infancia 1	8
2) Teoría Pedagógica 2	8
3) Didáctica 1	8
4) Sociología de la Educación	8
5) Ciencia Política	8
	<hr/>
	40

Tercer Semestre

1) Psicología de la Infancia 2	8
2) Educación de Adultos	8
3) Didáctica 2	8
4) Problemas Educativos en América Latina	8
5) Fundamentos de Epistemología	8
	<hr/>
	40

* Es indispensable la aprobación de esta asignatura para poder inscribirse al tercer semestre

Cuarto Semestre

1) Psicología de la Adolescencia	8
2) Teorías de la Comunicación	8
3) Psicología Social	8
4) Sociedad y Política del México Actual	8
5) Metodología de las Ciencias Sociales 1	8
	<hr/>
	40

Quinto Semestre

1) Psicología Educativa 1	8
2) Laboratorio de Grupos en Educación	6
3) Historia de la Educación en México	8
4) Metodología de las Ciencias Sociales 2	8
5) Formación y Práctica Profesional 1	4
	<hr/>
	34

Sexto Semestre

1) Psicología Educativa 2	8
2) Planeación y Administración Educativa	8
3) Política Educativa de México 1	8
4) Estadística Aplicada a la Educación	8
5) Formación y Práctica Profesional 2	4
	<hr/>
	36

Séptimo Semestre

1) Evaluación y Desarrollo Curricular	8
2) Política Educativa de Mexico 2	8
3) Taller de Investigación Educativa 1	6
4) Formación y Práctica Profesional 3	4
	<hr/>
	26

Octavo Semestre

1) Seminario de Filosofía de la Educación	8
2) Seminarios de Problemas Actuales de la Educación en México	8
3) Taller de Investigación Educativa 2	6
	<hr/>
	22

Asignaturas Optativas

Quinto Semestre

Créditos

1) Comunicación Educativa	8
2) Análisis de Contenido	8
3) Técnicas de Elaboración de Audiovisuales	8
	<hr/>
	24

Séptimo Semestre

1) Psicoanálisis y Educación	6
2) Educación Especial	6
3) Seminario de Grupos Operativos	6
4) Orientación para la Educación Sexual	6
5) Taller de Elaboración de Materiales Didácticos	6
	<hr/>
	30

Octavo Semestre

1) Taller de Radio y Televisión Educativa	6
2) Seminario de Elaboración de Planes y Programas de Estudio	6
3) Seminario de Pedagogía Institucional	6
4) Todas las materias relevantes de otras carreras	6
5) Seminario de Tesis	6
	<hr/>
	30

Áreas de Preespecialización *

Psicopedagogía

1) Psicotécnica Pedagógica (6 sem.)	6
2) Teorías y Problemas del Aprendizaje (7 sem.)	6
3) Seminario de Orientación Educativa y Vocacional (8 sem.)	6
	<hr/>
	18

* Para inscribirse al Seminario de Preespecialización 1 se necesita haber cubierto 174 créditos.

Educación Permanente

1) Seminario de Educación Permanente (6 sem.)	6
2) Seminario de Alfabetización de Jóvenes y Adultos (7 sem.)	6
3) Seminario de Capacitación Laboral (8 sem.)	6
	<hr/>
	18

Planeación y Administración Educativa

1) Seminario de Economía y Planificación (6 sem.)	6
2) Seminario de Planificación y Evaluación Educativa (7 sem.)	6
3) Seminario de Administración Educativa (8 sem.)	6
	<hr/>
	18

Seriación de Materias

Para poder cursar:

Haber cursado:

-Psicología de la Infancia	-Teorías Psicológicas Contemporáneas
-Teoría Pedagógica 2	-Teoría Pedagógica 1
-Psicología de la Infancia 2	-Psicología de la Infancia 1
-Didáctica 2	-Didáctica 1
-Psicología de la Adolescencia	-Psicología de la Infancia 2
-Psicología Social	-Teorías Psicológicas Contemporáneas
-Semioprativa (5 sem.)	-Teorías de la Comunicación
-Laboratorio de Grupos en Educación	-Psicología Social
-Metodología de las Ciencias Sociales 2	-Metodología de las Ciencias Sociales 1
-Psicología Educativa 2	-Psicología Educativa 1
-Seminario de preespecialización 1	-174 Créditos
-Elaboración y Análisis Curricular	-Didáctica 1

-Seminario de
Preespecialización 2

-Política Educativa
de México 2

-Seminario de
Preespecialización 3

-Taller de investigación
Educativa 2

-Taller de Investigación
Educativa 1

-Seminario de
Preespecialización 1

-Política Educativa
de México 1

-Seminario de
Preespecialización 2

-Taller de Investigación
Educativa 1

-Metodología de las Ciencias
Sociales.

Asignaturas Obligatorias y Optativas relacionadas con la Capacitación

ENEPE Acallán

Sea.	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Asig.								
Areas								
Psico-pedagogía	Teorías Psicológicas Contemporáneas				Psicología Educativa I	Psicología Educativa II		
Socio-Pedagogía			Educación de Adultos	Psicología Social	Laboratorio de Grupos en Educación	Estadística Aplicada a la Educación	Taller de Investigación Educativa I	Taller de Investigación Educativa II
Didáctica y Organización		Didáctica I	Didáctica II	Metodología de las Ciencias Sociales	Metodología de las Ciencias Sociales	Planificación y Administración Educativa		Seminario de Elaboración de Planes y Programas de Estudio
				Teorías de la Comunicación	Comunicación Educativa		Taller de elaboración de Material Didáctico	Taller de Radio y Televisión Educativa
					Análisis de Contenido			
					Técnicas de Elaboración de Audiovisuales.	Seminario de Educación Permanente	Seminario de Alfabetización de Jóvenes y Adultos	Seminario de Capacitación Laboral
						Seminario de Economía y Planificación	Seminario de Alfabetización y Evaluación Educativa	Seminario de Administración Educativa
Filosofía e Historia					Formación y Práctica profesional I	Formación y Práctica profesional II	Formación y Práctica profesional III	Seminario de Filosofía de la Educación

Obligatorias — Optativa —

Con base en los datos anteriores se observa:

	Colegio de Pedagogía Sist. Esc. Sist. Ab.	ENEP Aragón	ENEP Acatlán
No. de Asignaturas Obligatorias	40	45	40

Asignaturas relacionadas con la Capacitación	22 (55%)	17 (37%)	22 (55%)	19 (50%)
--	----------	----------	----------	----------

No. de Asignaturas Optativas.	62	32	73	19
-------------------------------	----	----	----	----

Asignaturas relacionadas con la Capacitación	16 (25%)	8 (25%)	16 (21%)	12 (63%)
--	----------	---------	----------	----------

- 1) Las asignaturas obligatorias que se relacionan de alguna manera con la capacitación representan el 50% o más - exceptuando al sistema abierto-, lo cual es significativo ya que estas asignaturas son básicas en la preparación académica de los estudiantes de Pedagogía. Asimismo se advierte un equilibrio al depender éstas de las cuatro

áreas de especialidad lo cual permite una formación interdisciplinaria, obteniendo así una visión integral de este proceso educativo.

- 2) En cuanto a las asignaturas optativas concernientes a la capacitación se observa una mayor concentración en las áreas de Sociopedagogía y Didáctica. Su representación porcentual varía entre el 20% y 25% de la totalidad a elegir, excepto en la ENEP Acatlán con el 63%.
- 3) En términos generales es en la ENEP Acatlán donde se advierte una mayor orientación en el área de capacitación de recursos humanos, sin embargo actualmente existe una tendencia generalizada por parte de los profesores a incluir las materias propias de la capacitación como eje de su programa abarcando temas como educación de adultos, educación permanente, tecnología educativa, etc. así como bibliografía concerniente al proceso de capacitación.

2.2 El Pedagogo en la Capacitación de Personal

El departamento de capacitación de una Empresa tiene como principal función la satisfacción de necesidades educativas de los recursos humanos que conforman al Organismo.

Dentro de los fines básicos de la capacitación y el adiestramiento podemos señalar los siguientes:

- 1) Promover el desarrollo integral del personal y así el de la Empresa.
- 2) Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto.

De esta manera es importante resaltar que en cualquier Empresa donde ejecuten programas de capacitación y adiestramiento se deberá contar con un equipo interdisciplinario que al organizar y ejecutar los eventos de capacitación consideren la trascendencia del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que en última instancia el promover aprendizajes es la finalidad principal de los mismos.

Ahora centraremos nuestra atención en los procesos generales de la capacitación así como los elementos que los conforman.

	- Evaluación:	-Ajuste al Sistema -Seguimiento -Microevaluación -Macroevaluación
D) SELECCION DE INSTRUCTORES	- Diseño de Cursos - Conducción del Aprendizaje - Seguimiento	

Partiendo de este encuadre se considera que el trabajo tiene elementos formativos para quien lo realiza y el Pedagogo es el profesionista que tiene los elementos para obtener intencionalmente provecho de éstos; se apoya en los procesos sistemático y legal, empero los procesos en donde tiene total injerencia son los procesos administrativo e instruccional los cuales serán desglosados en el capítulo cuarto del presente trabajo.

Resulta conveniente detenernos ahora para presentar algunos conocimientos y habilidades que deberá poseer el Pedagogo para el desarrollo de sus actividades en el área de capacitación, esta lista, si bien no es exhaustiva, nos auxiliará para evaluar posteriormente el modelo de formación académica ofrecido actualmente por la UNAM.

2.3 Funciones y Actividades del Pedagogo en la Capacitación

- 1) Aplica los principios de administración en el proceso de capacitación.
- 2) Determina las Necesidades de Capacitación
- 3) Define los objetivos de capacitación y los medios para lograrlos
- 4) Desarrolla, evalúa y controla la calidad de los sistemas de capacitación
- 5) Planea y conduce eventos y sesiones de capacitación
- 6) Coordina los cursos de capacitación con los otros departamentos de la Institución
- 7) Asesora la formación de instructores

- 8) Evalúa la instrucción, participantes, instalaciones, equipo, materiales didácticos y resultados obtenidos de los eventos de capacitación.
- 9) Elabora textos, folletos, materiales, programados, etc.
- 10) Realiza investigaciones para el mejoramiento de planes y programas de capacitación
- 11) Registra los programas de capacitación a sistemas computarizados. (26)

Sin representar esto una información detallada, nos proporciona una idea del perfil ocupacional del pedagogo en la capacitación de personal. Sobre esta base mencionaremos las habilidades y conocimientos esenciales para el desempeño de estas funciones.

Habilidades Profesionales

Se requiere habilidad para:

- 1) Adecuar aprendizajes a situaciones concretas de trabajo
- 2) Elaborar metas realistas para la capacitación
- 3) Reconocer y manejar adecuadamente las diferencias que presentan los integrantes de un grupo
- 4) Demostrar la validez de los sistemas de instrucción

- 5) Comunicarse con efectividad
- 6) Motivar y orientar a sus colaboradores
- 7) Planear, conducir e interpretar investigaciones en capacitación aplicando los resultados a los programas vigentes
- 8) Vender sus programas a ejecutivos, supervisores y altos directivos resaltando las ventajas que representan a la organización

Conocimientos:

1) De la Institución:

- a) Los objetivos, políticas y procedimientos institucionales
- b) La organización administrativa y sus relaciones con el medio en el que funciona
- c) Los objetivos y políticas de la Institución
- d) Recursos materiales con los que se cuenta
- e) La filosofía de la Institución
- f) El papel de los ejecutivos y supervisores en el programa de capacitación

g) Descripción de puestos y perfiles

h) Manual de procedimientos y organización

2) Profesionales:

a) Principios de aprendizaje aplicados a la enseñanza de adultos

b) Principios y métodos de instrucción

c) Principios del proceso administrativo aplicados al proceso de capacitación

d) Sistemas de detección de necesidades

e) Auxiliares audiovisuales

f) Relaciones Humanas

g) Métodos de investigación

h) Estadística educativa

i) Principios y procedimientos del proceso grupal

j) Leyes federales, estatales e internas relativas a la capacitación.

k) Técnicas de entrevista y orientación

l) Test y mediciones

En síntesis el papel que realiza el Pedagogo es importante ya que a través del ejercicio de estas habilidades y conocimientos puede alterar positivamente la problemática de la capacitación, al brindar los elementos educativos que coadyuvan a subsanar las deficiencias detectadas en la Institución.

En seguida analizaremos la Tecnología Educativa como una valiosa alternativa metodológica útil para el logro eficaz del proceso de capacitación de recursos humanos en las Empresas.

3 LA TECNOLOGIA EDUCATIVA EN LA CAPACITACION

Como anteriormente vimos la capacitación y el adiestramiento constituyen una importante forma de acción de la educación de adultos siendo notable la expansión que en la actualidad ha alcanzado. En relación a los principios metodológicos que fundamentan a dichos procesos, se busca desarrollar actividades eficaces de enseñanza-aprendizaje que consideren el contexto socioeconómico de la Institución así como las características del adulto como participante.

En estas condiciones la Tecnología Educativa se presenta como una alternativa para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje aportando conceptos, metodologías y medios necesarios para su perfeccionamiento.

Hoy día la Tecnología Educativa se define como la aplicación de un enfoque organizado que:

"...aborda el proceso enseñanza-aprendizaje en forma sistemática y organizada y nos proporciona estrategias, procedimientos y medios emanados de los conocimientos científicos en que se sustenta." (27)

Sin embargo, la mayoría de las veces a la Tecnología Educativa se le identifica con las ayudas visuales (televisión educativa, computadoras con programas educativos, etc) lo cual es un grave error ya que, como lo indica la anterior definición, un elemento que destaca es el concepto de enfoque,

el cual por su carácter metódico nos presenta una orientación científica encaminada al mejoramiento del proceso educativo, por lo cual podemos hablar de esta corriente prescindiendo, en algunos casos, de dichos aparatos.

Entre sus principales objetivos se encuentran:

- *- ...mejorar la calidad de la enseñanza (cualitativo)
- educar un mayor número de personas (cuantitativo)
- (conocer) acerca del proceso enseñanza-aprendizaje (investigación)
- reformar el currículo actual (sustancia)
- mejorar el proceso (método) y
- articular el sistema (estructura). (28)

De esta manera, no constituye un fin en si misma sino un medio para el logro de ciertos objetivos de índole educativo. Para cimentar esta afirmación presentaremos los fundamentos teóricos, así como las principales contribuciones que esta corriente ha recibido de las teorías de aprendizaje, teoría de sistemas y teoría de la comunicación, esperando que este capítulo cumpla un papel introductorio para los interesados en el tema.

3.1 El Proceso Enseñanza-Aprendizaje

La elaboración y desarrollo de situaciones de enseñanza-aprendizaje comprenden un proceso tecnológico basado en la psicología del aprendizaje humano así como del enfoque de sistemas que especifica las necesidades, objetivos, medios, contenido y evaluaciones, lo cual nos brinda una orientación objetiva y científica de la educación.

La Tecnología Educativa define a la enseñanza como una simulación organizada de situaciones cuya finalidad es la de provocar por transferencia una conducta adecuada a la vida real, es decir, promover..."un cambio de la conducta visible y los estados y estructuras no visibles (internos) normalmente por el proceso educacional pero que puede ocurrir en casi cualquier circunstancia (familia, medios de comunicación, ambiente, iglesia, etc.)" (29) A este cambio se le denomina aprendizaje.

La naturaleza del aprendizaje como fenómeno psicológico se comenzó a estudiar a principios de este siglo; las teorías de aprendizaje tratan de ser una explicación científica de lo que debe entenderse por aprendizaje, las condiciones en que se manifiesta y las formas que adopta, en qué consiste, cómo ocurre y a que da lugar.

De acuerdo con algunos autores, en la actualidad las familias mas destacadas de la teoría contemporánea del aprendizaje son:

- 1) Las teorías de asociacionismo estímulo-respuesta y
- 2) La psicología del campo-gestalt

Mientras que los asociacionistas conciben al aprendizaje como un condicionamiento o reforzamiento de las conductas, los psicólogos del campo-gestalt consideran que es un desarrollo de conocimientos que a su vez fortalecen las conductas.

En estas circunstancias, al optar los docentes por algunos de estos dos grupos de teorías, reflejarán necesariamente su postura en el diseño de instrucción que desarrollará en su práctica educativa. A la instrucción se le concibe como "el conjunto de eventos externos planeados que influyen en el proceso de aprendizaje y que por lo tanto lo promueven. (30)

El apoyo que la instrucción brinda al aprendizaje es:

INTRODUCCION	- Despierta el interés del alumno atrayendo su atención.
INICIO	- Brinda direcciones otorgando códigos o apuntes.
APLICACION	- A través de la retención y transferencia del conocimiento.
RETROALIMENTACION	- Proporciona las oportunidades de acción al participante necesarios para la ejecución.

A continuación mencionaremos las variables que definen a el sistema de aprendizaje conductista, cognoscitivista así como al de la Tecnología Educativa. (31)

ESTA TESIS HA DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

Variables Neoconductistas del Aprendizaje

REFORZAMIENTO	- Una conducta se aprende cuando va seguida inmediatamente de consecuencias agradables.
PARTICIPACION ACTIVA	- Para que cualquier instrucción sea efectiva, debe acompañarse de alguna forma activa por parte del estudiante (hablar, escribir, señalar; piense, estudie, resuelva mentalmente, etc.)
PROGRESION DE LA DIFICULTAD	- Dividir el contenido para aprender etapas fáciles de superar y hacer que el alumno demuestre el dominio de cada una antes de pasar a la siguiente etapa, lo que permite un mayor control del aprendizaje. (sencillo-complejo, partes-al todo, anterior-ulterior, causa-efecto, conocido-desconocido, etc.)
GENERALIZACION Y DISCRIMINACION	- La aplicación de un conocimiento o habilidad en un gran variedad de situaciones dentro de la clase, favorece la transferencia del aprendizaje en la vida real. (aplicación y no aplicación del conocimiento)

Variables Cognoscitivista del Aprendizaje

ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	- La actividad que se realiza con un propósito se aprende mejor (aprendizaje propositivo)
APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO	- Cuando la tarea por aprender puede relacionarse de manera no arbitraria con los conocimientos previos del aprendiz.
ORGANIZACION POR CONFIGURACIONES GLOBALES	- Presentar el contenido por aprender, organizado dentro de un contexto, favorece el aprendizaje (aprendizaje jerárquico)
RETROALIMENTACION	- Proporcionar datos de los alumnos acerca de los aciertos o las fallas de su ejecución, permite la corrección de errores e incrementa el aprendizaje.

En estos términos podemos observar que no se puede optar por un sistema como única forma educativa, ya que ambos nos presentan algunas variables que se relacionan. Con base en esta situación se nos presenta el diseño instruccional de la Tecnología Educativa.

Variables del Aprendizaje en la Tecnología Educativa

- 1) Diagnóstico de conocimientos previos
- 2) Conocimiento del campo perceptual del sujeto; cultura, ambiente, metas.
- 3) Establecimiento de objetivos
- 4) Aprendizaje significativo - Participación activa
- 5) Organización por configuraciones globales - Progresión de la dificultad
- 6) Reforzamiento - Retroalimentación
- 7) Generalización y Discriminación

Es importante destacar que si bien la Tecnología Educativa en sus inicios tuvo un matiz básicamente conductista, en la actualidad sus bases abarcan aspectos cognoscitivistas.

De esta manera los principios de aprendizaje derivados de las teorías de aprendizaje fundamentan la estructura y organización de los diseños instruccionales, constituyendo un medio importante de conocimiento para la elaboración eficaz de programas de capacitación.

3.2 Teoría de Sistemas en el Ambito Educativo

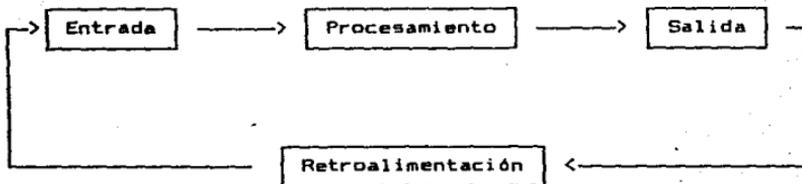
La principal contribución de la Teoría de Sistemas a la Tecnología Educativa son los instrumentos y conceptos de organización para los sistemas educativos. Su orientación coincide con la psicología cognoscitivista en el sentido de entender un sistema en su totalidad:

"...la tecnología de la enseñanza es algo mas que la suma de sus partes. Es una manera sistemática de diseñar, llevar a la práctica y evaluar su proceso total de enseñanza-aprendizaje en términos de objetivos específicos basados sobre la investigación acerca del aprendizaje y comunicación humanas y mediante el empleo de una combinación de recursos humanos para lograr una enseñanza mas eficaz."(32)

En la actualidad existen algunas imprecisiones sobre los conceptos de sistemas y sus derivados; enfoque de sistemas y análisis de sistemas; estudiemos las definiciones de cada uno de estos.

" Un sistema es un conjunto de unidades interrelacionadas que interactúan para cumplir un objetivo común. En esta definición se incluyen los conceptos de estructura, integridad, de interrelación de las partes y de la relación de estos con el todo."(33)

El modelo básico de sistemas está compuesto por:



- 1) **Entrada** Son los elementos que ingresan del suprasistema para ser transformados o para ayudar al proceso de transformación.
- 2) **Procesamiento** Son los elementos de transformación a lo largo del tiempo en los aspectos informativos y energéticos de un sistema.
- 3) **Salida** Son el producto del sistema, el resultado de los procesos utilizados para transformar las entradas.
- 4) **Retro-alimentación** Es la información que regresa a su propio funcionamiento y permite mantener o modificar al sistema.

Enfoque de Sistemas

El enfoque de sistemas es el punto de vista científico acerca del sistema en estudio y las relaciones existentes entre éste y los demás que se encuentran en su ambiente, por ejemplo, analizar al sistema educativo en un contexto mas amplio. Es un criterio para actuar de manera lógica, ordenada y científica ante los problemas existentes a través de la recopilación de información. El enfoque de sistemas consta de cinco etapas:

- 1) Análisis de Sistemas
- 2) Diseño de Sistemas
- 3) Desarrollo de Sistemas
- 4) Implantación de Sistemas
- 5) Evaluación de Sistemas (34)

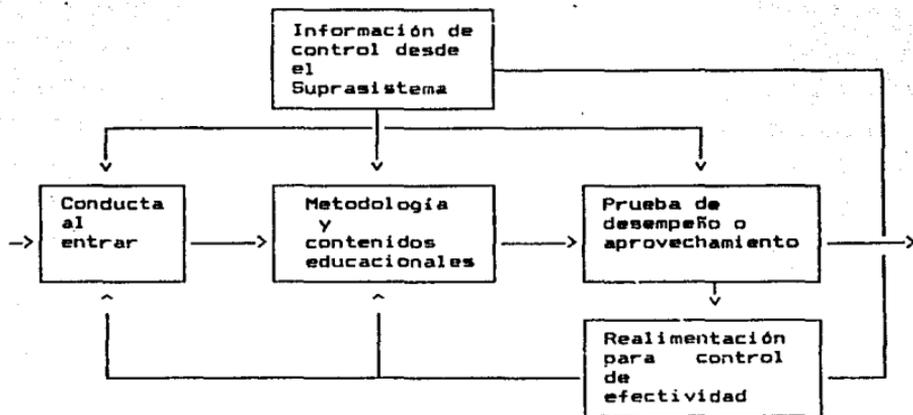
Análisis de Sistemas

Es una metodología que permite caracterizar un sistema describiéndolo y examinándolo así como investigando las diferencias entre objetivos y resultados a fin de realizar una evaluación y establecer en caso necesario, las alternativas que coadyuven a la resolución de problemas existentes. Cuando el análisis de sistemas es utilizado para la solución de problemas específicos en el funcionamiento interno de una situación sin el análisis de las bases subyacentes y las relaciones suprasistemáticas se obtiene un enfoque sistemático.

En este sentido, en el campo educativo, el manejar factores internos para mejorar el sistema tradicional de educación, no cambiará el modelo básico en que se apoya dicho sistema, en tanto no se realicen cambios profundos con relación al sistema social en general; la instrucción programada, las computadoras y ayudas visuales, son innovaciones aparentemente prometedoras que si no se relacionan con los sistemas sociales no se lograrán los cambios educativos esperados, realizándose solo enfoques sistemáticos y parciales.

Es así como para el diseño y producción de programas de capacitación y adiestramiento se sigue un enfoque de sistemas teniendo como entrada las necesidades de capacitación, y como elementos del sistema la elaboración y ejecución de los programas; la salida es la conducta modificada del participante con base en los objetivos prefijados. La retroalimentación es la evaluación de la eficacia de dicho programa mediante la información que regresa permitiendo la permanencia o modificación de las operaciones.

Si consideramos a la instrucción en función del cambio en el comportamiento del participante la podemos representar de la siguiente manera: (35)



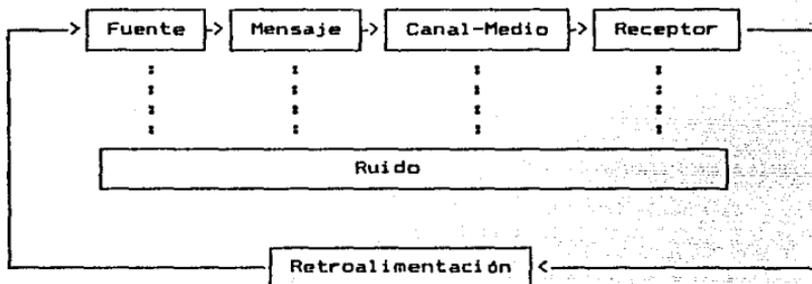
De esta manera se intenta el mejoramiento del acto educativo a través de un enfoque científico, sistemático y objetivo; enfatizando en la concepción de la capacitación y adiestramiento como sistemas y en el uso de los medios y procedimientos para el adecuado desarrollo de dichos sistemas.

3.3 Teoría de la Comunicación

La comunicación es un elemento indispensable en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. A esta se le define como:

"...el proceso mediante el cual se transmite (y se recibe) información y que este proceso comunicativo-informativo esté internamente relacionado con la sociedad." (36)

El término proceso en esta definición denota que la comunicación se desarrolla en un constante cambio al interactuar cada uno de sus componentes. Dichos elementos son:



- 1) Fuente De donde emana la información. Este elemento puede ser una o varias personas.
- 2) Mensaje Constituye lo que se informa.
- 3) Canal Vehículo sensorio que se utiliza para transmitir el mensaje (vista, oído, tacto, etc.). El canal es parte de los medios de la comunicación.

- 4) Receptor Quien recibe el mensaje transmitido desde una fuente.
- 5) Ruido Todo aquello que impide, empobrece, deforma o altera al proceso de comunicación pudiendo originarse en cualquiera de los elementos.
- 6) Retroalimentación El receptor regresa la información a la fuente incrementando la eficacia del proceso al proporcionar datos sobre la transmisión, es decir, brinda la información necesaria para la reorientación y adecuación de los mensajes.

La importancia de la comunicación en la educación radica en la detección, con base en un análisis interno, de problemas en la conducta del individuo, la identificación de la estructura del grupo de nuestro interés, así como la personalidad de cada uno de los integrantes de éste; siendo estos solo algunos de los aspectos relevantes que indican la importancia de la Teoría de la Comunicación en la educación.

En la Tecnología Educativa la comunicación se presenta no solo como la transmisión de información que depende únicamente de un emisor-instructor, como en el caso del modelo tradicional de educación, sino a través de diversos medios que permiten una retroalimentación con base en respuestas y estímulos para los participantes.

Los medios, de manera general, son definidos como los instrumentos utilizados para transmitir información entre personas; en el ámbito educativo un medio es

"...un recurso instruccional que proporciona al alumno una experiencia indirecta de la realidad y que implica tanto la organización didáctica del mensaje que se desea comunicar como el equipo técnico necesario para materializar el mensaje."(37)

De esta manera un medio instruccional implica:

- a) La elaboración de programas, estructurando sus mensajes y contenidos, esto es, el aspecto intelectual.
- b) El equipo, que es el conjunto de materiales que se emplean en el proceso educativo necesarios para materializar el mensaje.

De estos dos elementos el educador debe dominar principalmente al primero ya que debe ser capaz de organizar sus contenidos, de acuerdo con un diseño instruccional.

3.4 Tecnología Educativa y Capacitación

En la educación de adultos es necesario considerar las características y necesidades de los sujetos a través del establecimiento de metodologías eficaces que nos lleven a un adecuado manejo del proceso educativo.

Por ejemplo, se ha desarrollado la instrucción programada, la cual es un método de enseñanza-aprendizaje individualizado que permite al participante trabajar a su propio ritmo; su aplicación es apropiada para estudios de índole intelectual. Las materias se dividen en pasos que se organizan en una secuencia lógica; cada paso se apoya en el anterior inmediatamente después de realizado, el refuerzo consiste en proporcionar la respuesta correcta después de haber registrado la contestación y permitir que se avance al paso siguiente solo en el caso de que ésta sea la correcta..

Así un detallado estudio del contenido, la especificación de objetivos de aprendizaje, individualización de la instrucción así como la evaluación constante son aspectos importantes a considerar para la eficacia y eficiencia del proceso educativo.

En la actualidad la enseñanza programada se aplica con la ayuda de textos y computadoras las cuales:

- presentan al estudiante el material en forma organizada
- exigen del estudiante una respuesta lógica y categórica
- dan al estudiante la posibilidad de comprobar si su respuesta ha sido correcta o no."(38)

En estas condiciones se muestra una tendencia a incrementar la enseñanza, postulando además, que esto permite al instructor realizar un trabajo mas personalizado en cuanto a modos de aprender así como en los progresos y dificultades que presente cada participante.

A manera de conclusión podemos afirmar que las necesidades de capacitación que tienen las Instituciones ha aumentado, así, el logro de un menor costo y una mayor eficacia y cobertura educativa, son solo algunos de los aspectos mas importantes a considerar. Ante esta problemática surge la Tecnología Educativa como una alternativa que coadyuva a la solución de dichas necesidades. Es necesario indicar que si bien esta corriente no se puede postular como la mejor solución, si puede generar investigaciones en aspectos tales como educación de adultos, empleo de los medios de comunicación en la capacitación, y evaluación de programas, entre otros. Lo anterior debe realizarse paralelamente al desarrollo de esta corriente educativa.

Por último, es importante mencionar algunos aspectos que la Tecnología Educativa debe cuestionar: (39)

NO DEBE CUESTIONAR	SINO
-El como usar los objetivos específicos para el perfeccionamiento de la enseñanza.	-Cuál es el papel de estos objetivos en el desarrollo de las estructuras cognitivas en el alumno.
-Como utilizar la televisión educativa para masificar la educación	-Que aspectos de la televisión educativa son los mas destacados y cómo se pueden integrar en un programa -- sistemático de desarrollo - educativo.
-Como desarrollar materiales de enseñanza rígida.	-Cuál es la verdadera naturaleza del proceso de aprendizaje en el individuo y como se puede agilizar a través del diseño de las --- condiciones de aprendizaje.
-Como implantar un diseño instruccional para un nivel promedio de alumno.	-La elaboración de un programa que responda a las diferencias individuales de los alumnos.

4 LAS FUNCIONES DE ESPECIALIDAD PEDAGOGICA EN CAPACITACION

Actualmente la productividad es concebida como la optimización en el aprovechamiento de recursos humanos y materiales que intervienen en la producción. Para el logro de lo anterior es indispensable:

- a) La utilización de tecnología avanzada y adaptada a la industria del país y
- b) La capacitación de los recursos humanos que intervienen en el proceso productivo, optimizando así la capacidad y funcionamiento de lo instalado. En este sentido es necesario considerar no nada mas la información que se proporciona para el cumplimiento de actividades, sino también la que se debe brindar para el desarrollo integral de estos recursos.

Tal circunstancia propicia el establecimiento de un sistema con personal preparado en materia de capacitación y adiestramiento que realice eficientemente esta función.

En el capítulo 2 se mencionaron cuales son los procesos generales de la capacitación, siendo el administrativo e instruccional donde el pedagogo tiene una mayor injerencia, considerando que debe conocer los principios utilizados en la administración y la estructura general de la organización para estar en la posibilidad de poner en práctica el sistema de

capacitación y adiestramiento para los empleados de una Institución; asimismo elaborar las estrategias de enseñanza-aprendizaje que respondan a las necesidades detectadas, así como para una adecuada planificación y conducción de eventos de capacitación.

De conformidad con lo anterior analizaremos las fases del proceso administrativo e instruccional del sistema de capacitación y adiestramiento.

Al hablar de un sistema de capacitación y adiestramiento nos referiremos a un conjunto organizado de elementos interrelacionados con el propósito de que los trabajadores cuenten con los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para el desempeño de sus labores.

El sistema de capacitación debe tener definidas:

- 1) Sus objetivos y políticas
- 2) Las actividades por realizar
- 3) La comunicación que existe entre sus diferentes elementos (subsistemas)
- 4) Los propósitos de cada subsistema.
- 5) El presupuesto financiero. (40)

Los subsistemas que conforman al sistema de capacitación y adiestramiento son:

- Planificar la función de capacitación y adiestramiento
- Determinar necesidades de capacitación y adiestramiento
- Elaborar el programa de capacitación y adiestramiento
- Habilitar el programa de capacitación y adiestramiento
- Ejecutar la capacitación y adiestramiento
- Evaluar tanto pedagógica como administrativamente la función de capacitación y adiestramiento. (41)

4.1 Planificar la función de capacitación y adiestramiento

En esta etapa se formula la planeación de las operaciones que se presentan como necesarias, con el fin de resolver las necesidades de capacitación que se detectan en la Institución. El resultado de este subsistema es un plan de capacitación que en términos generales se le define como:

"Documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento respecto a cada centro de trabajo y que supone una ordenación de actividades para presentar una visión general de los programas que lo componen." (42)

Las principales características del plan de capacitación son:

- **Sistemáticos:** Debe ser parte de un conjunto de subsistemas que a su vez conforman todo el sistema de la Institución para alcanzar sus objetivos.
- **Gradual:** Los conocimientos, habilidades y aptitudes que se promueven en el personal, deben ser puestos en práctica aplicando progresivamente el plan, es decir, se deben realizar las adaptaciones necesarias a las nuevas necesidades que se presentan.
- **Continuo:** La capacitación debe ser permanente en su aplicación.
- **Objetivos:** Tiene que responder a necesidades reales y específicas.
- **Congruente:** Necesita ser acorde a las políticas, objetivos y presupuesto propios de la Institución, basándose en los requerimientos legales. (43)

De esta manera, para que un plan se realice de manera eficiente, es indispensable iniciarlo con base en los resultados de la determinación de necesidades, lo cual nos permite localizar los problemas de la organización que se pueden resolver mediante acciones de capacitación. La detección de necesidades es el punto de partida de todo plan de capacitación.

4.2 Determinar las Necesidades de Adiestramiento y Capacitación (D.N.A.C.)

Las necesidades de capacitación han sido definidas de muchas maneras:

"Es la diferencia entre los estándares de ejecución de un puesto y el desempeño real de un trabajador, siempre y cuando tal discrepancia obedezca a la falta de conocimientos, habilidades manuales y actitudes." (44)

"Son aquellos temas, conocimientos y habilidades que deben ser aprendidos, desarrollados o modificados para mejorar la calidad del trabajo y la preparación integral del individuo en tanto colabore en una organización." (45)

"La determinación de necesidades de capacitación es un procedimiento que nos permite identificar los servicios y deficiencias cuantificables o medibles consistentes en los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador con relación a los objetivos de su puesto (adiestramiento) o de otro diferente al suyo (capacitación)." (46)

En estas tres definiciones encontramos elementos afines como son:

- Las carencias de conocimiento están en relación a la ejecución del puesto
- Se consideran importantes los objetivos del puesto y los de la Institución

De esta manera algunos de los beneficios que brinda la detección de necesidades de capacitación son:

- Otorgar la información básica para la elaboración y ejecución de los cursos que son necesarios.
- Proporcionar una visión del clima organizacional
- Permite realizar estudios de seguimiento en cuanto a productividad, eficacia y eficiencia en el trabajo.

Existen algunos problemas organizacionales que repercuten en un desempeño ineficiente y cuya explicación es ajena a la capacitación (falta de mobiliario adecuado, mala organización administrativa, etc.). En este sentido una necesidad implica la carencia de algo, lo cual no necesariamente se refiere a la capacitación. El siguiente cuadro nos auxiliará a comprender mejor qué son y qué no son las necesidades de capacitación de acuerdo con Mendoza Nuñez: (47)

<p>Qué son las necesidades de capacitación</p>	<p>Qué no son las necesidades de capacitación</p>
<p>- El vínculo entre los objetivos de la Empresa y las acciones de capacitación.</p>	<p>- Las peticiones de jefes de áreas y supervisores por resolver sus problemas, en especial los de personal</p>
<p>- La seguridad de que la capacitación es la mejor alternativa para un problema dado.</p>	<p>- Las solicitudes de directivos, jefes y supervisores para que el personal sea responsable y se interese en el trabajo.</p>
<p>- El punto de partida para planear el desarrollo del personal.</p>	<p>- La lista de temas que proporcionan los jefes de área y supervisores para que se impartan cursos.</p>
<p>- El fundamento en que se basan los planes y programas de capacitación.</p>	<p>- La selección poco razonada de cursos que se ofrecen a la Empresa y a los cuales se debe asistir o enviar algún subordinado.</p>
<p>- El principio de la sistematización de las acciones de capacitación dentro de la Empresa.</p>	<p>- La garantía de que la capacitación será un éxito.</p>
<p>- El conjunto de datos que debe estar presente en las etapas siguientes de la capacitación, ya que constituyen el criterio orientador mas importante.</p>	<p>- Demorar innecesariamente la iniciación de los cursos.</p>

<p>- El reflejo de los intereses de los trabajadores y de la Empresa.</p>	<p>- El resultado de un trabajo esteril que consiste en "husmear" por toda la Empresa y averiguar hechos que no competen al especialista en capacitación.</p>
<p>- Proceso dinámico que se transforma en la medida en que las personas y las empresas presentan modificaciones, ya sea por cambios planeados o por el mero paso del tiempo.</p>	<p>- La parte inicial de la capacitación, que se realiza unicamente una vez y para siempre.</p>
<p>- Hechos que no pocas veces los trabajadores y sus jefes inmediatos desconocen, o respecto a los cuales tienen ideas poco precisas.</p>	<p>- La manifestación de la ineptitud de los jefes y supervisores.</p>
<p>- El resultado de un proceso sistemático y muchas veces complejo en el que se recomienda participen el personal y los jefes inmediatos del mismo, además de los directivos.</p>	<p>- Los bajos niveles de escolaridad del personal.</p>

Sin embargo se puede afirmar que si la capacitación no es la solución directa de algunos problemas, si puede provocar una iniciativa para la resolución de los mismos al generar datos que nos permitan tomar alguna otra medida en lugar de capacitar.

Las principales causas de las necesidades de capacitación son:

- Movimiento de personal ocasionado por rotación
- Problemas interdepartamentales
- Renovación del sistema de trabajo
- Escases de personal
- Adelantos tecnológicos en la maquinaria y equipo, etc. (48)

En términos generales, los niveles y tipos de necesidades de capacitación que se presentan son:

NIVELES

Necesidades a nivel Organizacional	Se refiere a las áreas en donde se requiere capacitación
Necesidades a nivel Ocupacional	Son las limitaciones que presenta un grupo de personas de un mismo puesto
Necesidades a nivel Individual	Son las diferencias presentadas por el empleado con base en la descripción del puesto.

TIPOS

Necesidades Manifiestas	Son las evidentes y observables
Necesidades Encubiertas	Son las que no se pueden detectar a simple vista.
Necesidades de la Empresa	No son necesidades de capacitación sino problemas que surgen de la Institución y que solo ésta puede solucionar.
Necesidades de los Trabajadores	Surgen por falta de conocimientos, habilidades y actitudes adecuadas para el desempeño del puesto. En este tipo de necesidades se debe basar todo plan de capacitación.
Necesidades Mixtas	En estas se conjuntan las necesidades de la Empresa con la de los trabajadores encontrándose en ambas partes la solución (49)

Las técnicas que se utilizan para la detección de necesidades, son los procedimientos y recursos que se llevarán a cabo durante el proceso y van desde el manejo de la entrevista individual, aplicación de cuestionarios a nivel gerencial, hasta la formación de comites y diálogos en grupos cuyo objetivo es involucrar a todo el personal para hacer significativa a la capacitación.

Así los resultados que se esperan después de haber realizado la detección de necesidades son:

- Personal que se va a capacitar
- Actividades en que se precisa capacitar
- Prioridades y profundidad de los temas que se tratarán
- Determinación del personal que va a fungir como instructor
- Lugar donde se realizarán los eventos de capacitación. (50)

4.3 Elaborar el Programa de Capacitación y Adiestramiento

Podemos afirmar que un programa de capacitación se establece para la resolución de problemas de índole educativo que obstaculizan el logro de los objetivos de la organización, basándose en las necesidades reales de la misma. En términos generales los programas contemplan:

- Eventos (cursos, seminarios, etc.)
- Objetivos de cada uno
- Puestos a los que se dirige
- Duración en horas de cada evento
- Número de personas a las que se impartirá
- Materias que lo conforman
- Nombre de los instructores
- Fechas de realización
- Lugar y hora de impartición
- Alcances institucionales para efectos de ascenso o puesto actual. (51)

De manera específica, en cuanto es un asunto vinculado directamente con nuestro tema, describiremos en forma específica los objetivos que persiguen los programas de capacitación bancaria.

- a) "Subsanar deficiencias que en el cumplimiento de funciones genéricas o específicas de la banca, se reconozcan como atribuibles a conocimientos insuficientes, habilidades limitadas o actitudes inadecuadas en los servidores bancarios.
- b) "Desarrollar las aptitudes potenciales del personal, de manera que en el futuro, tanto la banca nacionalizada, como los trabajadores bancarios que la integran, puedan asumir mayores y mas complejas responsabilidades.

De esta manera los programas de capacitación que se realicen en las Sociedades Nacionales de Crédito, deben ser consideradas como inversiones recuperables en incrementos paulatinos de la eficiencia del personal al servicio de la banca nacional, y por lo tanto, en la mayor eficacia de los organismos públicos y en el mejoramiento de la imagen que ante la ciudadanía proyectan las Sociedades Nacionales de Crédito." (52)

4.4 Habilitar el Programa de Capacitación y Adiestramiento

Su propósito es contar con los recursos necesarios para la ejecución de los eventos, es decir, tomar en cuenta los aspectos logísticos los cuales se refieren "al suministro y coordinación de los recursos humanos y materiales que se requieren para llevar a cabo un programa de capacitación. (53)

Entre los mas importantes se encuentran:

- La preparación de instructores internos o contratación de instructores externos.
- La formación de grupos y elaboración de lista de asistentes
- Material didáctico
- Equipo y aparatos
- Locales
- Constancias de cursos, etc.

Los programas de capacitación se componen generalmente de cursos debido a sus características de economía de esfuerzo y dinero y a la amplia cobertura que permiten. Un curso es:

"Un conjunto de actividades de enseñanza-aprendizaje que se establecen para adquirir o actualizar las habilidades y los conocimientos relativos a un puesto de trabajo..."(54)

En dicha actividad convergen elementos que, dependiendo de su adecuada selección, ayudarán para que el proceso de capacitación sea realmente eficaz.

En la previsión de que los recursos y materiales se seleccionen de acuerdo a los objetivos de aprendizaje se utiliza generalmente la Carta Descriptiva, la cual es un instrumento de planeación del curso que nos auxilia en el

desarrollo de las actividades de enseñanza-aprendizaje:

"La carta descriptiva de un curso es un documento en el que se indican con la mayor precisión posible, las etapas básicas de todo proceso sistematizado:

- a) La planeación
- b) La realización y
- c) La evaluación." (55)

Los principales elementos que conforman a la carta descriptiva generalmente son los que se muestran en el formato siguiente:

CARTA DESCRIPTIVA DE CURSOS

CURSO DE : _____

HORA: _____

INSTRUCTOR: _____

LUGAR: _____

PROGRAMA: _____

FECHA: _____

MODULO: _____

Objetivos de Aprendizaje	Contenidos	Técnicas	Recursos Didácticos	Actividades		Tiempo		Evaluación	Bibliografía
				Instructor	Participante	Teórico	Práctico		

OBSERVACIONES:

A) Objetivos de Aprendizaje

Siendo la capacitación un proceso de enseñanza-aprendizaje, su primordial objetivo es el generar cambios de conducta de manera mas o menos estable; en este sentido los objetivos de aprendizaje deben considerar los siguientes aspectos:

- FUNCIONES**
- Ayudar al instructor a diseñar las estrategias que facilitan el aprendizaje de los participantes.
 - Informar con claridad a los participantes qué se espera de ellos como resultado del evento de capacitación.
 - Construir parámetros objetivos para la evaluación del proceso.

- CARACTERÍSTICAS**
- Que se relacionen directamente con los participantes y no con el instructor, es decir, el objetivo debe expresar lo que éstos serán capaces de realizar como producto de la capacitación.

- Que los comportamientos y resultados de la capacitación sean observables y medibles, esto es, se debe evitar la utilización de términos como analizar, entender, sintetizar, etc. los cuales denotan procesos internos inobservables, repercutiendo esto en una evaluación subjetiva.
- Que expresen un criterio mínimo de ejecución requerido; los niveles de ejecución pueden ser cuantitativos y/o cualitativos, estableciéndose a nivel individual y grupal. (56)

Para especificar el criterio con precisión se puede elegir entre varias clasificaciones, sin embargo, la mas difundida y utilizada es la taxonomía de Benjamin Bloom, la cual clasifica a los objetivos en tres categorías:

- Dominio Cognoscitivo:	Se refiere a los procesos intelectuales.
- Dominio Afectivo:	Se refiere a actitudes y sentimientos.
- Dominio Psicomotor:	Se refiere a habilidades manuales.

B) Contenido

El contenido de un evento de capacitación deberá estar guiado por los objetivos del curso, siendo la información que manejará el grupo durante el proceso. Por lo general el contenido se puede organizar considerando los procesos lógicos o los procesos psicológicos:

- Cuando la información se ordena con base en los procesos lógicos, se presentará de lo simple a lo complejo, por causa y efecto o en secuencia inductiva o deductiva.
- Cuando se organizan con base en los intereses, necesidades y experiencias del educando apegándose a la edad evolutiva de éste, se estará atendiendo a los procesos psicológicos, lo cual se estructura de lo concreto a lo abstracto y de lo próximo a lo remoto. (58)

La elección del método en la presentación del contenido dependerá de la naturaleza del conocimiento así como las condiciones específicas de realización.

C) Técnicas de Instrucción

Son esquemas de acción que facilitan el proceso enseñanza-aprendizaje a través de la actividad del grupo. Las técnicas no son valiosas por si mismas, sino en la medida que sean acordes a los contenidos y apoyen a los objetivos. Las técnicas de instrucción mas usuales son:(59)

1 Técnicas y Procedimientos Grupales

Los grupos pueden ser organizados con el fin expreso de aprender, planeando adecuadamente experiencias de aprendizaje. Así las técnicas de instrucción se convierten en instrumentos para el cumplimiento de los objetivos, Villaverde sustenta:

"Lo que realmente se asimila es lo que se delibera en los grupos de discusión, el resto consiste en memorizar lo que se olvidará en muy poco tiempo"(60)

- | | |
|----------------------------|-----------------------|
| a) Movilización Mental | h) Discusión |
| b) Trabajo de Comité | i) Foro |
| c) Resolución de Problemas | j) Discusión de Panel |
| d) Sesión de Colmena | k) Sociograma |
| e) Estudio de Casos | l) Simposio |
| f) Coloquio | m) Taller |
| g) Debate | |

II Técnicas y Procedimientos Dramáticos

La dramatización es un medio a través del cual se logra la participación del educando en el grupo; "La representación dramática puede definirse como el método de interacción humana que utiliza conductas realistas en situaciones imaginarias." (61) Así la dramatización es utilizada en cualquier situación de capacitación que implique interacción entre dos o mas personas. Entre las principales técnicas de dramatización se encuentran:

- a) Representación de roles
- b) Sociodrama
- c) Relatos
- d) Pantomima
- e) Proyección
- f) Psicodrama

III Técnicas y Procedimientos centrados en el Alumno

Las sesiones se desarrollan con base en lo que el participante realizará en la sesión; fungiendo el instructor como orientador de las actividades de aprendizaje. Esta clase de técnicas promueven la cooperación, compromiso, motivación y satisfacción en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- a) Composición Creativa
- b) Experimentación de Laboratorio
- c) Encuesta
- f) Inventario
- g) Trabajo de Biblioteca
- h) Informe Oral
- i) Proyecto

d) Lista de Control

j) Cuestionario

e) Colección

IV Técnicas y Procedimientos centrados en la Iniciativa del Maestro

El instructor es un director que debe orientar al grupo hacia el logro de los objetivos, lo cual se realiza a través de algunas actividades que, en este caso, acentuarán su participación como facilitador del aprendizaje.

a) Acontecimientos de actualidad

g) Entrevista

b) Demostración Práctica

h) Exposición

c) Excursión de Campo

i) Exposición-Discusión

d) Registros de Anécdotas

j) Preguntas y Respuestas

e) Conferencia

k) Revisión

f) Asesoramiento

l) Test

V Técnicas y Procedimientos centrados en el Material

Los materiales didácticos representan instrumentos que permitirán que el contenido de un curso se comprenda con mayor facilidad estimulando las actividades de los participantes.

a) Tablero de Anuncios

g) Maqueta

b) Exhibición

h) Folletos

c) Franelógrafo

i) Láminas

d) Periódico Mural

j) Carteles

e) Gráficos

k) Instrucción Programada

f) Mapas

VI Técnicas y Procedimientos centrados en el Equipo

La selección y el uso adecuado de los recursos auditivos y visuales, es importante para el logro del éxito de cualquier programa de capacitación. Estos ofrecen la manera de aprender a través de experiencias sensoriales lo cual representa un factor significativo en el proceso enseñanza-aprendizaje.

D) Recursos Didácticos

Son los instrumentos que ayudan a ilustrar, demostrar y comunicar mejor la información del instructor permitiendo además la experimentación directa del participante. Generalmente se clasifican de la siguiente manera: (62)

a) Material Permanente de Trabajo

Pizarrón, gis, borrador, cuadernos, reglas, compases, franelógrafo, proyectores, etc.

b) Material Informativo

Mapas, libros, diccionarios, enciclopedias, revistas, periódicos, discos, filmes, ficheros, modelos, etc.

c) Material Ilustrativo
visual o audiovisual

Esquemas, cuadros sinópticos, dibujos, carteles, grabados, retratos, cuadros, cuadros cronológicos, muestras en general, discos, grabadoras, proyectores.

d) Material Experimental

Aparatos y materiales variados que se presentan durante la realización de experimentos en general.

La combinación pertinente de las técnicas y recursos didácticos en un evento de capacitación, brindará experiencias satisfactorias a los participantes así como la obtención de los objetivos programados.

E) Actividades

Este apartado se divide en dos secciones:

- Actividades del Instructor.- Son las tareas que el instructor efectúa a fin de optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje.

- Actividades del Participante.- Son las tareas que los sujetos realizarán para la obtención de experiencias de aprendizaje. Las principales características de las actividades son:

1. Una actividad debe dar al participante la oportunidad de poner en práctica la conducta demandada en el objetivo.
2. Una actividad debe permitir al participante cierta satisfacción al realizarla.

3. Una actividad solicitada debe estar dentro del campo de las posibilidades del participante para realizarla.
4. Un mismo objetivo de aprendizaje puede alcanzarse a través de diferentes actividades.
5. Los efectos de una actividad pueden producir el aprendizaje esperado y en ocasiones rebasar lo previsto."(63)

F) Tiempo

El tiempo es un valioso recurso que permite dividir en segmentos oportunos las actividades de interacción grupo-instructor, de su conveniente manejo depende la eficiencia de un evento de capacitación.

G) Evaluación del Aprendizaje

"La evaluación educacional es el proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión..."(64)

En éstos términos, la evaluación se debe realizar durante todo el evento de capacitación, lo que nos permitirá tomar las decisiones pertinentes.

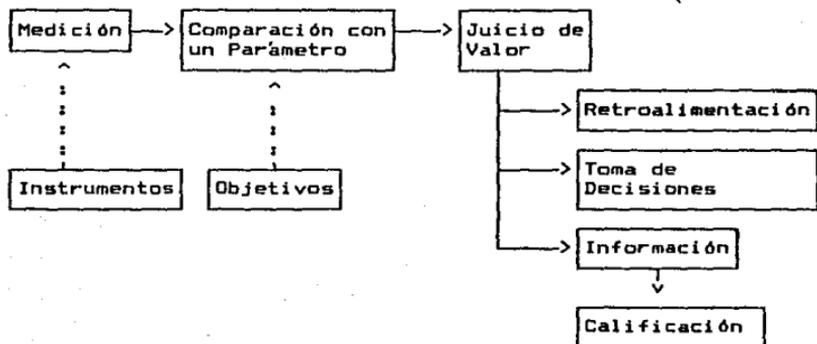
Por el momento de su aplicación adopta las siguientes modalidades:

- **Evaluación Diagnóstica:** Se realiza con el objeto de medir los conocimientos y habilidades de los participantes antes de iniciar el evento y adecuar el nivel en que se tratarán determinados temas.

- **Evaluación Formativa:** Se realiza durante el curso, después de cada actividad de aprendizaje, para determinar en que medida se están alcanzando los objetivos y realizar los cambios pertinentes.

- **Evaluación Sumaria:** Tiene como propósito determinar si los objetivos fueron alcanzados o no, realizándose ésta al finalizar el curso.

PROCESO DE EVALUACION (65)



En este esquema es posible observar que las pruebas de aprendizaje se realizan permanentemente a través de una serie de actividades que nos permiten analizar el desarrollo del evento de capacitación. A continuación mencionaremos cada uno de sus componentes.

a) **Medición:** Para evaluar el aprendizaje se deben desarrollar instrumentos que presenten dos características especiales:

- **Validez:** que se refiere a la eficacia con que un instrumento mide lo que desea medir.

- **Confiabilidad:** es la precisión con la cual una prueba mide el atributo o característica para lo que fué diseñada.

b) Comparación con un parámetro:

El parámetro en la evaluación educativa son los objetivos de aprendizaje (los objetivos ya tienen el criterio de ejecución mínimo aceptable)

c) Juicio de Valor:

Se refiere a la calificación que se otorga por la comparación entre el resultado de la medición y el parámetro.

d) Aplicación:

Los principales propósitos de la evaluación son:

- **Retroalimentación:** Son los datos que se obtienen de un proceso para la modificación o reforzamiento del mismo.
- **Toma de Decisiones:** Abarca desde el diseño de objetivos hasta la modificación total del curso o programa de capacitación.

- Información: La evaluación debe ser una fuente de información a nivel institucional para tomar las decisiones pertinentes.

Concluyendo, el proceso de evaluación nos sirve para determinar hasta que punto se han alcanzado los objetivos al realizarse simultáneamente con la aplicación del curso y analizar la efectividad de cada uno de los elementos que intervienen durante su desarrollo.

4.5 Ejecutar la Capacitación y el Adiestramiento

Su propósito es satisfacer las necesidades detectadas a través de la realización de los cursos que se habilitaron en el anterior subsistema.

En esta etapa es de gran importancia considerar el desempeño de los instructores para evaluar el grado en que se alcanzaron los objetivos de aprendizaje. Asimismo la verificación y evaluación del aprendizaje que se realice en la instrucción.

Los aspectos mas importantes a considerar en este subsistema son:

- La vigilancia del desempeño de los instructores a fin de tomar las acciones correctivas a tiempo.

- Comprobar que se evalúe el aprendizaje de los participantes a fin de detectar si está alcanzando los objetivos establecidos.
- Confirmar si las condiciones en que se realiza el evento de capacitación ayudan al aprendizaje.

4.6 Evaluar la función de Capacitación y Adiestramiento

Su objetivo es determinar la eficacia del sistema de capacitación y adiestramiento identificando los beneficios que obtienen Empresa y empleados, a fin de proporcionar la información que coadyuva al mejoramiento de los anteriores subsistemas.

La evaluación de un sistema de capacitación se puede llevar a cabo mediante el análisis de tres aspectos:

- 1.- Valorar la calidad didáctica en cuanto a materiales y técnicas de enseñanza, es decir, los elementos constitutivos y operacionales del programa.
- 2.- Estimar cuantitativamente el aprendizaje de los participantes al inicio, durante y al final del evento de capacitación.

Estos dos aspectos constituyen la evaluación pedagógica.

3.- Medir los efectos que el curso tiene sobre el desempeño laboral de los participantes, reflejándose esto en el funcionamiento de la Empresa; esto es una apreciación costo-beneficio de la capacitación. Este factor constituye la evaluación económica de la capacitación; esta evaluación es un método "que permite establecer la conveniencia de proyectos considerando sus efectos y futuras repercusiones dentro del cálculo." (66) Los pasos a seguir son:

- Cálculo del costo total
- Cálculo del beneficio total
- Establecimiento de la relación entre costos y beneficios totales.

La relación costo-beneficio es apropiada cuando los beneficios de una acción son medibles en términos monetarios y el análisis costo-eficiencia cuando los beneficios no son cuantificables pudiéndose utilizar los dos métodos en forma complementaria. (67)

Para proporcionar un modelo en la evaluación de la capacitación se mencionará el que se ha efectuado en el Banco Nacional de México, expuesto en la Primera Reunión Nacional de Capacitación Bancaria. (68)

Metodología Aplicada en el Proceso Integral de Evaluación

ACTIVIDADES

PROCEDIMIENTOS

- | | |
|--|---|
| <p>1 Determinar si los objetivos del programa corresponden a las necesidades detectadas y si la estructura del curso corresponde a los objetivos (contenidos, técnicas, recursos, actividades y evaluación) así como el papel que desempeñó el instructor como facilitador del aprendizaje.</p> <p>2 Realizar una encuesta para detectar si realmente se han satisfecho las necesidades educativas.</p> <p>3 Llevar a cabo encuestas de satisfacción.</p> <p>4 Analizar costos del programa en relación al presupuesto asignado.</p> | <p>Auditoría de:</p> <ul style="list-style-type: none">- Procedimientos de Capacitación.- Observación del Curso <p>Analizar:</p> <ul style="list-style-type: none">- Pruebas de Aprovechamiento- Escalas de actitud- Evaluación del Desempeño. <p>Encuestas de Opinión:</p> <ul style="list-style-type: none">- Participante- Cliente <p>Costos del programa contra presupuestos.</p> |
|--|---|

ELEMENTOS

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Recursos Humanos- Recursos Materiales | <p>Personal especializado en el proceso de la capacitación.</p> <p>Sistema de cómputo y equipo necesario que agilice el análisis de información</p> |
|--|---|

- Recursos Económicos Asignar un presupuesto para la realización de este proceso.

De esta manera la evaluación siempre se justificará en la medida que la información obtenida apoye, como se mencionó, en la toma de decisiones, para un mejoramiento de la capacitación, con lo cual se estará en la posibilidad de hacer de ésta un instrumento para el desarrollo de las organizaciones.

5 LA CAPACITACION EN LA BANCA MEXICANA

En la actualidad es fundamental para los servidores y funcionarios bancarios, la preparación técnica y profesional, así como una actitud comprometida con la organización para el logro de los objetivos fijados por la institución. De aquí la necesidad de desarrollar programas de capacitación efectivos que fomenten una vocación de servicio y estimulen el espíritu de equipo, para estar en posibilidad de responder a expectativas de progreso individual y de mejoramiento social.

Coherentes con esta idea se diseñó la actual estructura organizacional del sector bancario mexicano y sus estrategias de capacitación para la realización de sus funciones y cumplimiento de sus objetivos.

5.1 Estructura Orgánica de la Banca

Comencemos analizando qué es un banco:

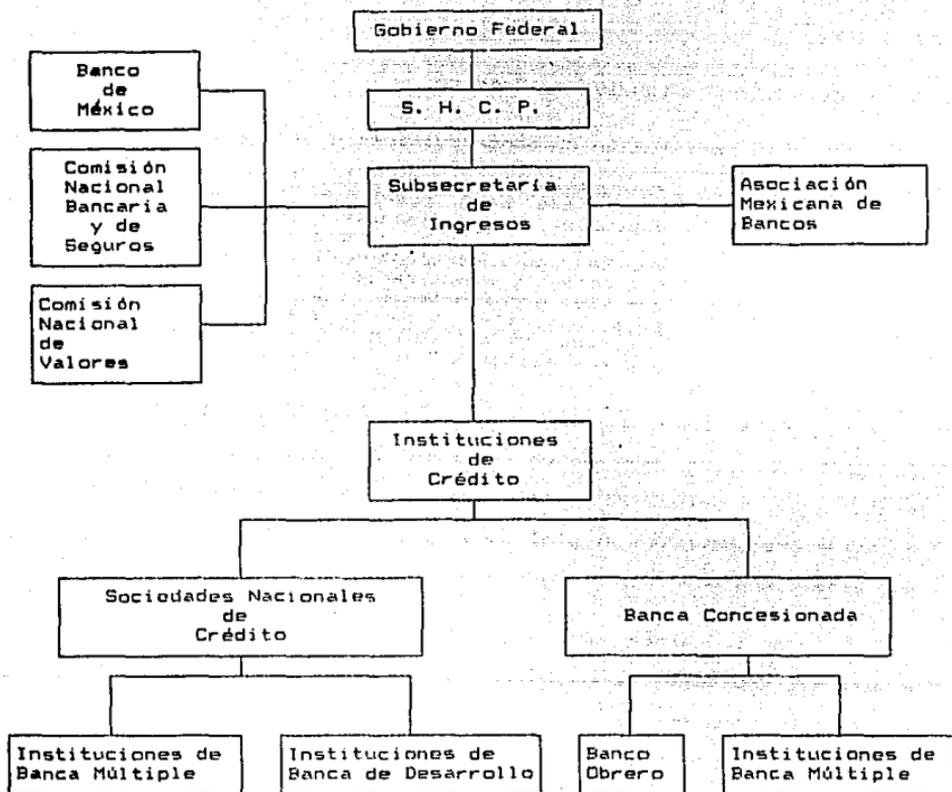
"...es aquella institución de crédito considerada como banca múltiple o banca de desarrollo, constituida con el carácter de Sociedad Nacional de Crédito, que tiene como principal función prestar servicio público de banca y crédito (...). La característica básica de toda institución de crédito es el papel de intermediación que desarrollan; captan por una parte recursos del público y por otra parte, los ponen a disposición de otras personas que los requieren para beneficio de sus actividades productivas de distribución y de consumo." (69)

En suma, un banco funge como enlace entre personas que depositan dinero y quienes lo solicitan a través de créditos, es decir, captando recursos y otorgando créditos. Este concepto tiene vigencia a partir del 1° de Septiembre de 1982 cuando se expropia a favor de la Nación, los bienes activos y derechos de las instituciones de crédito privadas; realizándose así la nacionalización de la banca. Anterior a esta situación las instituciones de crédito requerían permiso del gobierno federal para la realización de sus actividades de banca y crédito, a través de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

En la actualidad dicha Secretaría, es el órgano a través del cual el gobierno federal realiza la creación de las Sociedades Nacionales de Crédito supervisando su funcionamiento, así como de otras entidades financieras no bancarias (Aseguradoras, Casas de Bolsa, Afianzadoras, etc.)

La actual estructura orgánica de la banca mexicana se presenta de la siguiente manera:

ESTRUCTURA ORGANICA DE LA BANCA MEXICANA (70)



Esta estructura se enmarca en los siguientes objetivos institucionales de las Sociedades Nacionales de Crédito, específicamente en las Instituciones de Banca Múltiple.

5.1.1 Sociedades Nacionales de Crédito

A la institución de banca múltiple se le define como:

"...aquella Sociedad Nacional de Crédito, autorizada para operar en las ramas de depósito, ahorro financiero, hipotecario y fiduciario, en forma compatible; es decir, cuenta con instrumentos diversificados de captación y canalización de recursos, lo que le permite tener mayor flexibilidad para adaptarse a las condiciones de los mercados y a la demanda de créditos de nuestra economía." (71)

Este tipo de banca nace de la fusión de la banca especializada que operaba en los ramos de depósito, ahorro, financiera, hipotecaria y fiduciaria, con la finalidad de agilizar los servicios al público y contar con una organización que permitiese mayor coordinación de operaciones.

A la banca múltiple se le denomina también banca comercial, debido al trato directo de funcionarios y empleados en los servicios que prestan.

En la actualidad existen diecinueve Sociedades Nacionales de Crédito las cuales se clasifican, con base en la cobertura de su operación en nacional, multirregional y regional.

- Con cobertura nacional:
 - Banco Nacional de México
 - Banco Mexicano Somex
 - Banco Internacional
 - Bancomer
 - Multibanco Comermex
 - Banca Serfin

- Con cobertura multirregional
 - Banca Confia
 - Banca Cremi
 - Banco del Atlántico
 - Banco B.C.H.
 - Banco de Crédito y Servicio
 - Banpaís
 - Credito Mexicano *
 - Multibanco Mercantil de México

* A partir del 29 de Junio de 1988 se publica en el Diario Oficial la incorporación de Crédito Mexicano a Banca Serfin, dicho convenio se realizó el 30 de Junio al cierre de las operaciones.

- Con cobertura regional

Banca Promex

Banco del Centro

Banco Mercantil del Norte

Banco del Noroeste

Banco del Oriente

Los objetivos de las Sociedades Nacionales de Crédito son:

- 1 Fomentar el ahorro nacional
- 2 Canalizar eficientemente los recursos financieros
- 3 Facilitar al público el acceso a los beneficios del servicio público de banca y crédito.
- 4 Promover la adecuada participación de la banca mexicana en los mercados financieros internacionales
- 5 Procurar un desarrollo equilibrado del servicio bancario nacional y una competencia sana entre las instituciones de banca múltiple.
- 6 Promover y financiar las actividades y sectores que determine el Congreso de la Unión, como especialidad de cada institución de banca y desarrollo en las respectivas leyes orgánicas. (72)

En estos términos, la empresa bancaria cumple funciones de servicios la cual, para el logro de sus objetivos requiere de personal altamente calificado; de aquí la necesidad de brindar al empleado los conocimientos, habilidades y actitudes a través de los cuales esté en posibilidad de

desarrollar adecuadamente sus funciones.

La capacitación bancaria se hace presente como el medio a través del cual se logra un personal eficiente en el desempeño de sus actividades y comprometidos con las metas de la Institución.

En seguida presentaremos los antecedentes jurídicos de la capacitación en la banca mexicana así como las estrategias actuales de las Sociedades Nacionales de Crédito.

5.2 Capacitación y Desarrollo de Personal

Antecedentes Jurídicos

En este apartado esbozaremos el encuadre histórico-jurídico de la capacitación bancaria, con el propósito de explicar su actual organización y dinámica para la formación integral de sus empleados; asimismo nos servirá para evidenciar la participación del pedagogo en el cumplimiento cabal de las funciones de la capacitación.

1931 Se reglamenta el Contrato de Aprendizaje en la Ley Federal del Trabajo.

1970

Se dispone en la Ley Federal del Trabajo, a través de su artículo 132, fracción XV, habiéndose suprimido el contrato de aprendizaje, la obligación de los patrones para organizar permanentemente cursos de capacitación y adiestramiento conforme a los planes y programas que de común acuerdo se elaboren con los sindicatos o trabajadores bajo la supervisión de las autoridades del trabajo.

1972

El reglamento de trabajo de los empleados de las instituciones de crédito u organizaciones auxiliares se reforma en su artículo 22 obligando a las instituciones a proporcionar a los empleados los recursos necesarios para su superación personal y el mejoramiento de sus conocimientos a través de eventos culturales y artísticos (Becas, cursos, conferencias y seminarios relacionados con la banca, entre otros.)

1978

Se reforma la Ley Federal del Trabajo modificándose la fracción XV del artículo 132, en la cual se obliga a los patrones a dar capacitación y adiestramiento en términos de la fracción XIII del Apartado A del Artículo 123 constitucional. Asimismo se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA), organismo

desconcentrado de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con la cual se desarrollaron los criterios para la presentación de planes y programas y registro de instructores, siendo estos recogidos por la Comisión Nacional Bancaria, adecuándolos al sector financiero. Los planes y programas se formulaban de común acuerdo entre el patrón y el sindicato.

1-IX-1982 Se realiza la Nacionalización de la Banca, es decir, se expropia a favor de la nación los bienes activos y derechos de las instituciones de crédito privadas.

6-IX-1982 Se dispone que las instituciones operen con carácter de Instituciones Nacionales de Crédito, asignándose a un Comité Técnico Consultivo, la función de proponer las normas que rijan las relaciones laborales conforme al Apartado B del Artículo 123 Constitucional, respetándose derechos y prestaciones de los trabajadores bancarios.

17-XI-1982 Se adiciona el Apartado B del artículo 123 constitucional la fracción XIII bis. En ella se establece que las Sociedades Nacionales de Crédito elaborarán los planes y programas de acuerdo con sus posibilidades presupuestales, Sujeto a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, los

cuales se presentarán a su consideración dentro de los primeros 40 días de los años noes. (Unilateralidad condicionada con la aprobación estatal)

1-1-1984 Comienza a regir la Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del artículo 123 constitucional.

1985 Cada Institución Nacional de Crédito expide sus Condiciones Generales de Trabajo, las cuales son los lineamientos en cuanto a derechos y obligaciones tanto de la Institución como del personal, así como las prestaciones de este último. v. gr.

INSTITUCION	EMPLEADOS
<p>- La Institución tiene la obligación de inducir, motivar y adiestrar al personal para la adecuada prestación del servicio.</p>	<p>- El personal tiene derecho a que la Institución le proporcione capacitación y adiestramiento de acuerdo a sus posibilidades -- presupuestales y conforme a programas que la misma formule y que sean aprobados por la S.H.C.P. a través de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.</p>
<p>- Ejercer una acción coordinadora y de supervisión para que los planes y programas de capacitación y adiestramiento se ejecuten de manera descentralizada.</p>	<p>- El personal se obliga a asistir puntualmente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación.</p> <p>- Traducir su capacitación -- productividad y calidad de sus servicios.</p>

Antes de la nacionalización de la Banca, la capacitación de personal de las instituciones bancarias se regía por el artículo 22 del Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares.

En la actualidad la capacitación y adiestramiento del personal del sector bancario mexicano se regula por:

Capacitación y Adiestramiento

	Ley Reglamentaria	L.F.T.	Condiciones Generales
Derecho a la:	15, 20 Párrafo	153 A	49 50 fr. 11
Instructores de:		153 B y C	50 fr. V
Objeto de la:	15, 20 Párrafo	153 F	50 fr. I
Obligaciones de las Instituciones para la:	15, 20 Párrafo	153 B	12 fr. V
Obligaciones del Trabajador para la:		153 H	50 fr. II
Programas de:		153 D	50
Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento:		153 I, J, O T, V. 539 fr. 111	48 frs. 1 y II 50 y 70 fr. III.

- Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del apartado B del Artículo 123 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos.
- Ley Federal del Trabajo
- Condiciones Generales de Trabajo

5.3 Funciones de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros (C.N.B.S.) en materia de Capacitación

La C.N.B.S. es un órgano desconcentrado de la S.H.C.P., cuya función es la supervisión en el cumplimiento de las disposiciones laborales por parte de las Sociedades Nacionales de Crédito, advirtiendo sobre las desviaciones en que pudiera incurrir con motivo de la capacitación.

"La C.N.B.S. como órgano desconcentrado de la S.H.C.P., ejercerá las facultades y atribuciones que le confieren la Ley Reglamentaria del Servicio Público de Banca y Crédito, Ley General de Instituciones de Seguros, Ley Federal de Instituciones de Fianzas, Ley General de Organizaciones y Actividades Auxiliares de Crédito, Ley Reglamentaria de la fracción XIII bis del Apartado B del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como otras leyes, reglamentos y disposiciones aplicables, en relación con las funciones de inspección, vigilancia y supervisión de las instituciones, personas físicas y morales a que dichas leyes se refieren; y para su ejercicio tendrá autonomía y facultades ejecutivas en los términos de dichos ordenamientos." (73)

De igual forma las Sociedades Nacionales de Crédito presentan a la consideración de la C.N.B.S., como se mencionó, sus planes y programas de capacitación dentro de los primeros 60 días de los años nones.

Las bases bajo las cuales las Sociedades Nacionales de Crédito deberán formular sus planes y programas de capacitación se mostrarán en el siguiente subcapítulo.

5.4 Filosofía de la Capacitación de Personal en la Banca Mexicana

Si entendemos por productividad la óptima utilización de los recursos con que cuenta una organización para su mayor aprovechamiento, nos conlleva a considerar que para su logro se debe contar con un personal preparado y actualizado a través de un sistema de capacitación, que brinde una visión universal para el desarrollo integral de la persona y los conocimientos especializados para el desempeño eficaz de su puesto.

Veamos cuáles son las estrategias de capacitación de las Sociedades Nacionales de Crédito:

- "Es una función que obligatoriamente deberán realizar las Sociedades Nacionales de Crédito como requisito indispensable para la constante operación de conocimientos y habilidades de los trabajadores y por ende, para la mas eficaz prestación de los servidores bancarios.

- Debe orientarse a dotar a los servidores bancarios de los conocimientos y habilidades para el desempeño eficiente de su labor, pero finalmente procura afirmar en consecuencia los valores nacionales y crear y fortalecer sus vínculos verdaderos con los intereses de la sociedad a la cual pertenecen y están obligados a servir.

- Debe ser una función permanente y sistemática en la que se apoye la modernización del sistema financiero así como el fortalecimiento del espíritu de servicio de los trabajadores bancarios y de su voluntad de contribuir a transformar la de los bancos, en la medida que lo exija el proceso del desarrollo económico y social del país.
- Generar en los servidores bancarios, actitudes críticas y creativas que contribuyan al mejoramiento permanente de la banca nacionalizada.
- Actualizar los conocimientos para la creación y adaptación de habilidades específicas en los diversos campos de conocimiento que conciernen en la administración bancaria, tanto para garantizar un mejor desempeño de las tareas actuales como para responder a las demandas cambiantes del servicio."(74)

Así la tendencia actual de la capacitación se puede sintetizar en:

- a) Su colaboración para una mayor proyección incrementando la productividad de la Institución:

"El nuevo régimen laboral de la banca ha introducido como objetivo central de la capacitación, el incremento de la productividad tanto en términos cuantitativos, para prestar más servicios a más usuarios con menores costos, como cualitativos, en tanto que se pretende la mayor calidad en la prestación de los servicios."(75)

- b) Asumir responsablemente la obligación de participar en los procesos tendientes a satisfacer las necesidades individuales y sociales.
- c) La orientación hacia el perfeccionamiento profesional de sus colaboradores.

Por otra parte, considerando que la capacitación es una función que debe ser permanente en la medida que el hombre es un ser en constante perfeccionamiento, el sistema bancario a través de la Asociación Mexicana de Bancos (*) ofrece dos carreras para la formación profesional de sus recursos humanos en el Instituto Mexicano de Administración Bancaria:

- Lic. en Administración Bancaria
- Técnico Bancario

De esta manera se brinda la oportunidad de ingresar a nuevas fuentes de conocimiento impulsando el desarrollo profesional y estar así en la posibilidad de desempeñar las labores apropiadas en cualquier Area de una institución bancaria.

Por otra parte la banca colabora con las universidades en el diseño de cursos de postgrado para quienes egresan de las licenciaturas.

- 1 Maestría en Desarrollo Organizacional en la Universidad de Monterrey
- 2 Diplomado de banca y crédito en el ITAM
- 3 Diplomado en Finanzas que ofrece el IMAB
- 4 Contacto con otras Instituciones Académicas.

(*) Ver Estatutos de la Asociación Mexicana de Bancos

Es así como se puede afirmar que: "la capacitación debe ser permanente mientras el hombre sea capaz de seguir prestando sus servicios a una Institución ya que en el aspecto laboral es capaz de mejoramiento." (76)

Para el logro de lo anterior se requiere un esfuerzo racional y sistemático en el que los programas de capacitación respondan a las necesidades, características y objetivos de los individuos y de la Institución. En esta responsabilidad el Pedagogo debe cumplir actividades especializadas junto con otros profesionales para contribuir positivamente en la productividad nacional, organizacional e individual.

6 INVESTIGACION DE CAMPO:

PRESENCIA DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION DEL SECTOR BANCARIO MEXICANO

6.1 Datos Esenciales

La investigación educativa es un procedimiento para obtener información útil y confiable sobre el proceso educativo a través de la aplicación del método científico. Para conseguir dicha información se adoptan diferentes estrategias para la recopilación y análisis de los datos que pueden resolver el problema de estudio.

En el presente trabajo el tipo de investigación que se llevó a cabo fué descriptiva la cual se define de la siguiente manera:

"...describe e interpreta lo que es. Se interesa por las condiciones o relaciones existentes; las prácticas que predominan, las creencias, puntos de vista y actitudes vigentes; los procesos que suceden; los afectos sentidos o las tendencias que están desarrollándose. Su objetivo principal es indicar lo que es." (77)

De acuerdo con los distintas clases de investigación descriptiva que existen se utilizó la encuesta la cual mide la opinión pública sobre determinado tema, en nuestro caso, acerca de la participación del Pedagogo en el área de capacitación del Sector Bancario Mexicano.

Resulta conveniente recordar las hipótesis que se indicaron en la introducción.

HIPOTESIS

MANIFESTACIONES

<p>-Existe un desconocimiento de las funciones que el Pedagogo puede desempeñar en la capacitación de Recursos Humanos por parte de los directivos de las Instituciones Bancarias.</p>	<p>-No existe una demanda de Pedagogos para el área de capacitación.</p>
<p>-La formación profesional del Pedagogo es insuficiente en lo que respecta al proceso integral de capacitación.</p>	<p>-Se solicitan otros profesionistas para las actividades de capacitación.</p>

En este contexto la población a la que se dirigió la investigación fué a:

- 1.- Directivos de capacitación de recursos humanos de la Institución, considerando que son quienes toman la decisión de qué profesionistas se contrarán para el área.
- 2.- Pedagogos de la UNAM y de otras universidades que laboran en dichas áreas con el fin de conocer las actividades que realizan así como la opinión que tienen acerca de su formación profesional.

El procedimiento que se utilizó para la investigación fué el siguiente:

- 1.- Nuestro objeto de estudio fueron las Sociedades Nacionales de Crédito, específicamente las 19 Instituciones de Banca Múltiple del Área metropolitana, circunscribiéndose a 16, que fué el universo de estudio, ya que las restantes tienen su centro de capacitación en el interior de la República.
- 2.- Se realizaron las entrevistas pertinentes a la población total explicándoles el objetivo de la investigación. Durante el desarrollo de ésta, algunos entrevistados ofrecieron información adicional, no contemplada en el protocolo de los cuestionarios, útil para los propósitos del estudio como es:
 - Población aproximada en el Área y
 - Posibles causas de la ausencia del Pedagogo en algunos centros de capacitación
- 3.- Se encuestó a un total de 18 funcionarios de las 21 áreas de capacitación visitadas; de los 24 Pedagogos que laboran en las Instituciones solo se pudo entrevistar a 17 por encontrarse los 7 restantes fuera de la ciudad debido a cuestiones laborales.

4.- Se realizó la recopilación de datos a través de la aplicación de 3 cuestionarios cada uno dirigido a:

CUESTIONARIO 1 Directivos de capacitación de Recursos Humanos

CUESTIONARIO 2 Pedagogos que laboran en el área de capacitación.

CUESTIONARIO 3 Pedagogos que laboran en el área de capacitación procedentes de la UNAM.

En el cuestionario 1 se obtuvo opinión de funcionarios del Área de capacitación acerca del perfil ocupacional del Pedagogo. Esta información resulta útil para poder apreciar la ubicación profesional del Pedagogo en relación a otras profesiones en esta área. Conocer esta situación posibilita aventurar hipótesis de trabajo para encontrar las causas de la actual percepción que se tiene de las actividades técnico-profesionales del Pedagogo.

El cuestionario 2 se estructuró con la idea de obtener información referente a las actividades del Pedagogo que hubiese recibido su formación en universidades ajenas a la UNAM. El propósito es el de reconocer la capacidad que tienen los egresados de las diferentes universidades para colocarse laboralmente en esta área de formación de personal.

Con el cuestionario 3, dirigido a egresados de la UNAM, se determinó si el Plan de Estudios proporciona las bases profesionales para llevar a cabo las funciones correspondientes al área, para lo cual se mostró el plan de estudios en el transcurso de la entrevista.

- 5.- Los cuestionarios se realizaron con base en el marco teórico expuesto en los anteriores capítulos, respondiendo su estructura a preguntas abiertas y cerradas, con el fin de no encauzar totalmente las respuestas y sin perder de vista que respondieran a los objetivos para los que fueron creados.

El siguiente cuadro muestra en la columna 3 la relación existente entre la estructura del cuestionario y la información presentada en los diferentes capítulos que constituyen este trabajo.

CUESTIONARIO 1

PREGUNTAS	FUNDAMENTOS TEORICOS	CAPITULO
I II III	Funciones de especialidad pedagógica en capacitación	4
IV V VI	Funciones y actividades del Pedagogo en la capacitación	2

CUESTIONARIO 2

PREGUNTAS	FUNDAMENTOS TEORICOS	CAPITULO
I II III	Campo de trabajo del Licenciado en en Pedagogía	2

CUESTIONARIO 3

PREGUNTAS	FUNDAMENTOS TEORICOS	CAPITULO
I II III	Planes de estudio de la carrera de la carrera de Pedagogía en la UNAM	2
IV V	Funciones de especialidad pedagógica en capacitación	4
VI	Diseños Instruccionales	3
VII	Evaluación de programas de capacitación	4

6.2 Resultados de la Investigación: Organización y Análisis de Datos

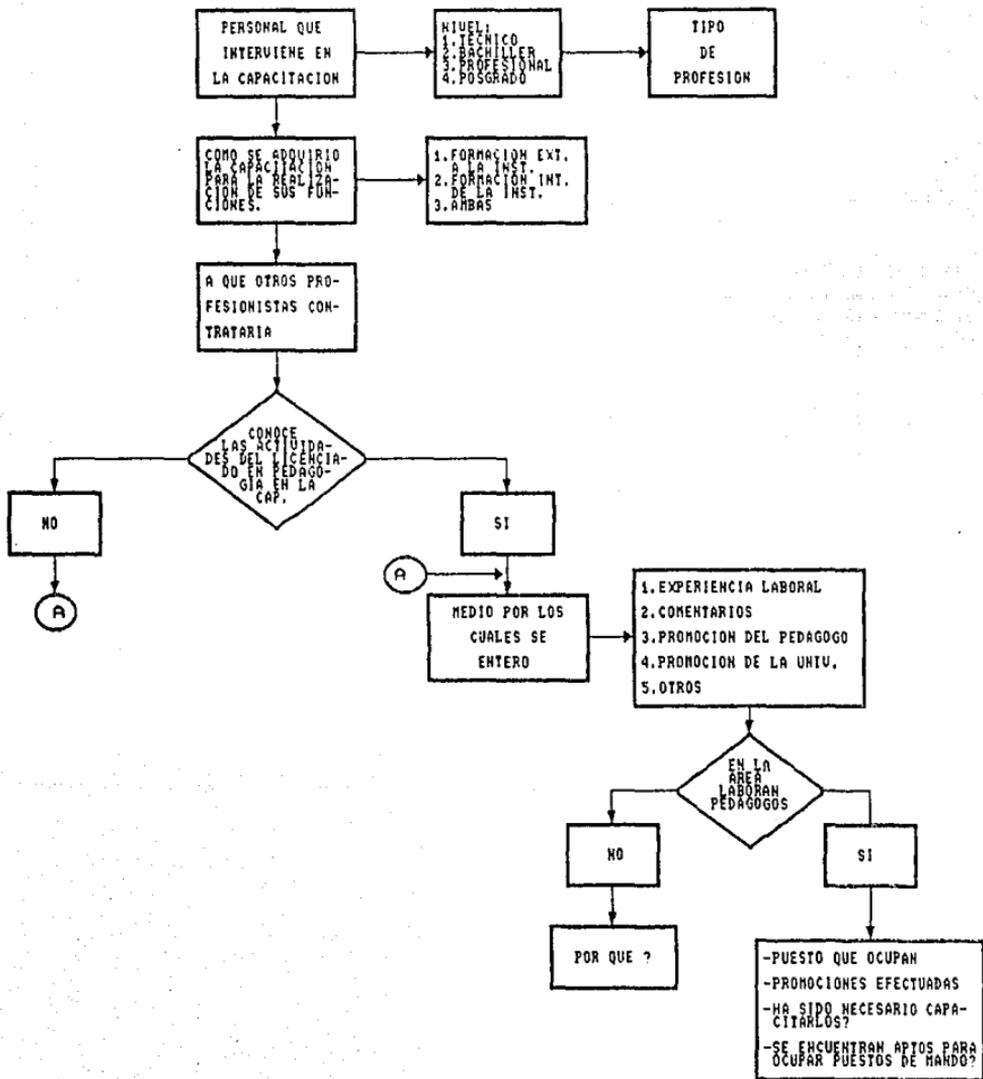
La presentación de los datos recabados en los tres cuestionarios tiene el propósito de dar a conocer la situación actual de la labor profesional que desempeña el Pedagogo en el sector bancario del área metropolitana a partir del examen de las respuestas obtenidas.

Este análisis no constituye una estrategia concluida sino el inicio de una inquietud por identificar aquellos factores que inciden en la eficacia de la labor profesional del Licenciado en Pedagogía en el área de capacitación. Cabe mencionar que los datos que presentaremos a continuación procuran tener un orden tal que permita interpretarlos para llegar a conclusiones relevantes y continuar una investigación que oriente la formación y educación del Pedagogo requerido por el país.

La organización de los datos empieza con el cuestionario No. 1, el cual fué diseñado con la idea que se puede observar en el siguiente diagrama de flujo:

CUESTIONARIO I

DIRIGIDO A DIRECTIVOS DE CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS



Cada rubro de este cuestionario i se analizará inicialmente por separado y cuando exista la posibilidad de evidenciar conclusiones relevantes se hará notar en su caso particular.

Para respetar la estructura del cuestionario iniciaremos enunciando las Instituciones visitadas.

INSTITUCION	AREAS DE CAPACITACION VISITADAS
1 Bancomer	-Planeación de Capacitación y Desarrollo Profesional
2 Banamex	-Banca Comercial
3 Banca Serfin	-Subgerencia de Capacitación y Desarrollo
4 Banco Mexicano Somex	-Capacitación Corporativa -Capacitación
5 Multibanco Comermex	-Dirección Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos
6 Banco Internacional	-Dirección adjunta de Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos -Subdirección de Capacitación y Desarrollo

INSTITUCION	AREAS DE CAPACITACION VISITADAS
7 Banco del Atlántico	-Dirección adjunta de Capacitación y Desarrollo
8 Banco B.C.H.	-Centro Cultural, Deportivo y de Capacitación
9 Banpaís	-Centro de Capacitación
10 Banca Cremi	-Subdirección de Recursos Humanos y Organización
11 Multibanco Mercantil de México	-Gerencia de Desarrollo de Recursos Humanos
12 Banco de Crédito y Servicio (Bencreser)	-Gerencia de Selección y Capacitación
13 Banca Confia	-Gerencia Nacional de Capacitación
14 Crédito Mexicano	-Gerencia de Capacitación de Recursos Humanos
15 Banco del Noroeste	-Gerencia de Recursos Humanos

INSTITUCION	AREAS DE CAPACITACION VISITADAS
16 Banco Mercantil del Norte	-Gerencia de Capacitación
17 Banca Promex	-Centro de Capacitación en Guadalajara
18 Banco del Centro	-Centro de Capacitación en San Luis Potosí
19 Banco del Oriente	-Centro de Capacitación en Puebla

En cada una de estas áreas se entrevistó al menos a un directivo (*) evidenciando los juicios emitidos por el personal directivo de los centros de las Sociedades Nacionales de Crédito.

La primera parte del cuestionario indaga datos generales para ubicar la estructura de las áreas de capacitación respecto a la formación profesional de sus integrantes.

El primer grupo de datos marca que los encargados del área de capacitación que respondieron al cuestionario presentan la siguiente diversidad en cuanto a su formación profesional.

(*) Ver Anexos Cuadro 1

PROFESION	FRECUENCIA
Lic. en Administración de Empresas	6
Lic. en Psicología	4
Lic. en Pedagogía	2
Lic. en Filosofía	2
Mtro. en Desarrollo Organizacional	1
Profesor	1
Lic. en Relaciones Comerciales	1
Educador	1
TOTAL	18

Resulta obvio que la Licenciatura en Administración de Empresas, representa una tercera parte de los entrevistados.

De similar interés significa conocer el número de los integrantes de los equipos de trabajo dirigidos por los mismos directivos que respondieron a la pregunta anterior. Es necesario indicar que en algunos centros de capacitación se visitó mas de una área representando un total de 21 mostrándose así la siguiente distribución:

INSTITUCION	AREA	POBLACION APROXIMADA	NO. DE PEDAGOGOS QUE LABORAN
Bancomer	1	30	No Participan
Banamex	3	- 25 - 23 - 15	2 3 * 3 *
Banca Serfin	2	- 12 - 7	No Participan 3 *
Banco Mexicano Somex	2	- 10 - 7	No Participan 3
Multibanco Comermex	1	43	No Participan
Banco Internacional	2	- 22 - 18	1 2
Banco del Atlántico	1	50	2
Banco B.C.H.	1	12	1
Banpais	1	5	No Participan
Banca Cremi	1	17	3
Multibanco Mercantil de México	1	13	No Participan
Rancreser	1	5	No Participan

(*) En estas Áreas no se realizó la entrevista directa con el directivo.

Banca Confía	1	7	1
Crédito Mexicano	1	8	No Participan
Banco del Noroeste	1	3	No Participan
Banco Mercantil del Norte	1	8	No Participan
TOTAL	21		TOTAL 24

Así el último rubro de los datos generales del cuestionario uno nos arrojó la siguiente información:

- En diez de las veintiun áreas visitadas (48%) no participan Pedagogos con lo cual se aprecia que existe una limitada participación de este profesionista en los centros de capacitación.
- Esta aseveración se corrobora al observar que el número máximo de Pedagogos que se encuentran laborando es de tres en áreas cuyo número máximo de población fluctúa entre siete y cincuenta integrantes.

Por lo anterior se presenta como necesario realizar un análisis del equipo de trabajo en que se encuentra participando el Pedagogo, mostrando a los profesionistas que pudieran estar desarrollando actividades que en teoría corresponden al Licenciado en Pedagogía, así como la percepción que tienen los directivos de su perfil laboral-profesional lo cual podría repercutir en las oportunidades que se le brindan para el ingreso a la área.

Iniciaremos la segunda parte del cuestionario con la pregunta uno, la cual buscó identificar el nivel escolar del personal que trabaja en las diferentes áreas de capacitación. Con esta idea se formula la pregunta: En el proceso integral de la capacitación ¿qué personal interviene en la realización de esta función?:

- 1.- Técnico.
- 2.- Bachillerato.
- 3.- Profesional.
- 4.- Postgrado.

Obteniéndose así estos resultados:

NIVELES	FRECUENCIA
TECNICO-PROFESIONAL	7
PROFESIONAL	6
TECNICO-PROFESIONAL-BACHILLERATO	2
TECNICO-PROFESIONAL-POSTGRADO	1
BACHILLERATO-PROFESIONAL	1
PROFESIONAL-POSTGRADO	1
TOTAL	18

Es claro que el nivel educativo predominante es el profesional, muestra patente de la profesionalización que requiere esta actividad para la formación de recursos humanos en las organizaciones.

Aunque ya esta establecido que el personal dedicado a la función de capacitación y desarrollo esta formado profesionalmente en su mayoría, es interesante señalar de los 18 centros entrevistados las disciplinas presentadas con mayor frecuencia en el siguiente cuadro donde se aprecia el número de respuestas en cada renglón; dichas respuestas no son excluyentes ya que cada directivo pudo haber mencionado a más de un profesionista.

PROFESIONISTAS QUE PARTICIPAN	FRECUENCIA
Lic. Administración de Empresas	15
Lic. en Psicología	11
Lic. en Pedagogía	10
Lic. en Comunicación	4
Contador Público	3
Lic. en Relaciones Industriales	3
Lic. en Administración Bancaria	3
Lic. en Comercio Exterior	2
Ing. en Computación	1
Trabajador Social	1
Lic. en Derecho	1
Lic. en Antropología	1

Se puede advertir que no es el Licenciado en Pedagogía el que predomina para ejecutar los sistemas de capacitación, sino que preferentemente es el Licenciado en Administración de Empresas.

Por otra parte, además de su preparación profesional, cada integrante requiere recibir información sobre el sistema particular de capacitación; por ello cada Institución procura formar a sus empleados, los cuales pueden adquirir la experiencia necesaria que no siempre le otorga la Universidad.

En virtud de este hecho, la Pregunta II se formula para averiguar cómo se cumple esta etapa formativa.

El personal que actualmente labora en el área ¿Cómo adquirió la preparación específica para el desempeño de sus funciones?

- 1 Formación externa a la Institución
- 2 Formación interna a la Institución
- 3 Ambas. Especifique

Obteniéndose así las siguientes respuestas:

	FRECUENCIA
Formación Externa a la Institución	1
Formación Interna de la Institución	2
Ambas	15
TOTAL	18

Es importante destacar que las Instituciones proporcionan una constante formación a sus empleados para la realización de sus actividades lo que conlleva a considerar que se cuenta con personal preparado y actualizado, incluso en actividades pedagógicas, lo que viene a representar una gran competencia profesional para el Pedagogo.

En cuanto a la demanda de profesionistas que vendrían a complementar los equipos de trabajo ya existentes, en 9 de los 10 centros en donde no participan Pedagogos, coincidieron que en primer lugar contratarían al Licenciado en Pedagogía enfatizando sobre la necesidad de éste en el área.

¿A qué otros profesionistas contrataría Usted para la realización de las actividades de capacitación?

PROFESIONISTAS QUE REQUIEREN LOS CENTROS	FRECUENCIA
Licenciado en Pedagogía	9
Licenciado en Comunicación	5
Licenciado en Psicología	4
Licenciado en Administración de Empresas	4
Licenciado en Sociología	1
Licenciado en Economía	1
Ingeniero en Informática	1
Licenciado en Diseño Gráfico	1
Licenciado en Administración Bancaria	1
Licenciado en Relaciones Industriales	1
Licenciado en Derecho	1

Sin embargo dentro de las posibles causas de la ausencia de este profesionista, se proporcionó durante las entrevistas, datos complementarios no contemplados en los protocolos de los cuestionarios, mencionándose lo siguiente:

-Los Pedagogos que solicitan el ingreso al área no presentan la formación académica adecuada para el desempeño de las funciones inherentes al puesto.
-4 Directivos-

-Existen experiencias negativas en cuanto al desarrollo laboral de Pedagogos que han trabajado anteriormente, provenientes de la UNAM. -3 Directivos-

-Han preferido cambiar de área. -1 Directivo-

Contrariamente a lo esperado, si bien el Pedagogo no participa con mayor frecuencia en la capacitación de personal del sector bancario es debido a una negativa proyección de su desarrollo laboral-profesional en esta área y no por el desconocimiento de las funciones que está en posibilidad de realizar como se indicaba en una de las hipótesis de este estudio.

Los siguientes datos corroboran este hecho: ¿Conoce Usted las actividades que el Licenciado en Pedagogia puede desempeñar en el campo de la capacitación? (Pregunta IV).

De los 18 directivos entrevistados, 17 conocen las actividades señalando como las mas importantes las siguientes:

ACTIVIDADES EN EL AREA DE CAPACITACION	FRECUENCIA
Diseño de Programas de Capacitación	6
Elaboración de Manuales	5
Aplicación de Técnicas de Enseñanza	4
Conducción del Proceso E-A en Cursos	4
Actividades de Desarrollo	4
Elaboración de Material Didáctico	4
Investigaciones en Capacitación	4
Estructuración de Procesos de E-A	3
Definición de Objetivos de Aprendizaje	3
Seguimiento y Evaluación de Cursos	3
Desarrollo de Contenidos	2
Definición de Metodologías para la Enseñanza	2

Estos datos son significativos en tanto que exponen los conocimientos profesionales que se requieren del Pedagogo para el proceso de capacitación, mismos que se analizarán posteriormente junto con los planes de estudio, tratando de aclarar si estos últimos brindan las bases teórico-prácticas para su formación.

En lo que respecta a los medios por los cuales se enteró el directivo de las actividades que el Pedagogo puede desempeñar (Pregunta V), se aprecia que en la mayoría de los casos es a través de la experiencia laboral.

MEDIOS	FRECUENCIA
Experiencia Laboral	13
Comentarios	2
Promoción del Pedagogo	4
Promoción de la Universidad	1
Otros (Cursos de especialización)	3

Dado lo anterior se hace ver la necesidad de una mayor promoción por parte de las Universidades acerca del campo laboral de la carrera de Pedagogía, tanto en Empresas Públicas y Privadas de tal forma que exista un mayor conocimiento sobre las funciones primordiales en los distintos sistemas de educación (Formal, No formal e Informal) que este profesionalista puede desarrollar.

Considerando exclusivamente las 10 áreas, donde laboran un total de 24 Pedagogos, presentaremos los puestos que ocupan lo cual nos dará la pauta para determinar en qué medida influyen en la toma de decisiones dentro del campo laboral.

En las Sociedades Nacionales de Crédito existe la siguiente clasificación de los grupos ocupacionales: (*)

(*) Ver Anexos Forma C.N.B.S. 02

ALTA DIRECCION

Son aquellos ejecutivos encargados de la planeación estratégica de la Empresa, que dictan políticas y objetivos generales de la misma. (Director General, Directores de -- Area y Subdirectores)



GERENCIA MEDIA

Son aquellos funcionarios que planean, organizan, dirigen y coordinan las actividades funcionales de la Empresa, tratando de que se sigan las normas establecidas y que se cumplan los objetivos señalados. (Gerentes de Sucursales, Gerentes Regionales, Jefes de Departamento, Supervisores)



OFICINA Y/O ADMINISTRATIVO

Son aquellos empleados cuya actividad conste principalmente en el establecimiento y teneduría de toda clase de registros y libros relativos a transacciones financieras y asuntos de personal. (Oficinistas en general)

Con base en esta información la jerarquía de los puestos que ocupa el Licenciado en Pedagogía se agrupa principalmente en el nivel de Gerencia Media y en segundo lugar en el nivel Administrativo.

NIVEL	PUESTO	FRECUENCIA
Alta Dirección	- Subdirector	2
Gerencia Media	- Asesor - Subgerente - Gerente - Ejecutivo de Cap. - Coordinador de Cap. - Encargado del Area de Cap.	4 1 4 2 4 1
Oficina y/o Administrativo	- Instructor - Analista - Analista Pedagógico - Apoyo Didáctico en Programas de Cap.	2 1 2 1
	TOTAL	24

Esta situación denota que al Pedagogo se le permite ofrecer alternativas de acción para el mejoramiento del proceso de capacitación en la mayoría de los casos.

En cuanto a su promoción, en 8 centros se ha venido realizando y en 2 no.

En 6 ha sido necesario capacitarlos para el desempeño de sus funciones, lo cual indica, en algunos casos, una formación académica insuficiente en esta área.

En 4 centros si se les consideran aptos para ocupar puestos de mando, en 4 no y en 2 solo algunos de los que participan.

Hasta aquí hemos presentado la perspectiva de los directivos en relación a la actividad profesional del Pedagogo, señalando que si bien no existe un desconocimiento de las funciones de este profesionista, lo cual pudiera repercutir en una baja demanda, si pueden incidir otros factores que conlleven a una limitada participación de éste en las áreas como es una inadecuada formación académica.

Debido a esta situación comenzaremos un análisis del perfil ocupacional del Pedagogo descubriendo qué actividades profesionales ha realizado, qué puestos ha ascendido y cuáles fueron sus motivaciones e intereses al inicio y final de la carrera entre otros datos.

Este estudio es el resultado del contacto directo mantenido con Pedagogos a través de entrevistas sobre sus experiencias laborales y tras la aplicación del cuestionario 2 que nos proporcionó la oportunidad de cuantificar sus respuestas lo cual nos permitió tener una visión de las

Con base en esta información la jerarquía de los puestos que ocupa el Licenciado en Pedagogía se agrupa principalmente en el nivel de Gerencia Media y en segundo lugar en el nivel Administrativo.

NIVEL	PUESTO	FRECUENCIA
Alta Dirección	- Subdirector	2
Gerencia Media	- Asesor - Subgerente - Gerente - Ejecutivo de Cap. - Coordinador de Cap. - Encargado del Area de Cap.	4 1 4 2 4 1
Oficina y/o Administrativo	- Instructor - Analista - Analista Pedagógico - Apoyo Didáctico en Programas de Cap.	2 1 2 1
TOTAL		24

Esta situación denota que al Pedagogo se le permite ofrecer alternativas de acción para el mejoramiento del proceso de capacitación en la mayoría de los casos.

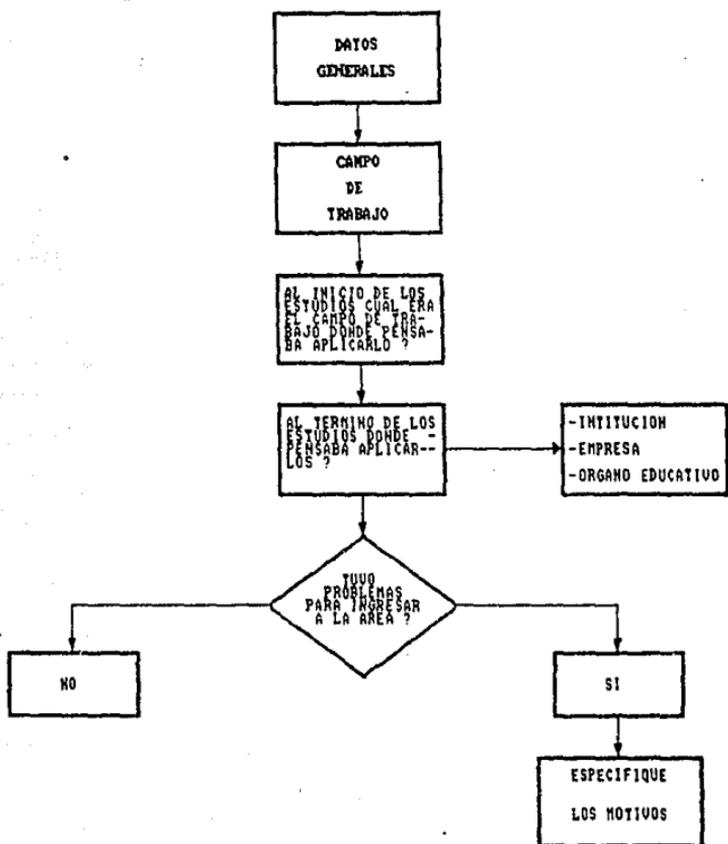
En cuanto a su promoción, en 8 centros se ha venido realizando y en 2 no.

necesidades educativas en este campo. Darlo a conocer ayuda a una mejor ubicación de la Pedagogía en esta área y proponer soluciones que conlleven a un mejoramiento profesional.

La secuencia que se siguió para la obtención de información, se muestra en el siguiente diagrama de flujo:

CUESTIONARIO II

DIRIGIDO A PEDAGOGOS QUE LABORAN EN AREAS DE CAPACITACION



Iniciaremos con el examen de los datos generales para pasar posteriormente al campo de trabajo en el que se desarrolla actualmente.

Datos Generales: De los 24 Pedagogos que laboran en la capacitación solo se pudo entrevistar a 17 debido a que los 7 restantes se encontraban fuera de la ciudad por cuestiones laborales.

En lo referente a la procedencia académica de los Pedagogos se presenta la siguiente distribución:

PROCEDENCIA ACADEMICA	FRECUENCIA
U.N.A.M.	10
Universidad Panamericana	4
Universidad Intercontinental	1
Normal Superior Federal	1
Universidad del Valle de México	1
TOTAL	17

En lo que respecta a los egresados de la U.N.A.M. se manifiestan los siguientes datos:

PROCEDENTES DE LA U.N.A.M.	FRECUENCIA
Sistema Universidad Abierta -SUA-	2
Colegio de Pedagogía	5
ENEP Aragón	1
ENEP Acatlán	2
TOTAL	17

En cuanto a su titulación 3 de los 17 Pedagogos entrevistados lo son, siendo los 14 restantes pasantes. En el caso particular de la UNAM 2 de los 10 entrevistados son titulados.

Como se recordará, en el capítulo 2 se mostraron los diferentes Planes de Estudio de la UNAM para la Licenciatura en Pedagogía indicándose como requisito indispensable para la obtención del título la realización de una tesis o tesina.

La tesis es la aplicación de los conocimientos adquiridos durante el periodo escolar para el análisis y solución de un problema específico a través de la realización de una investigación.

Basándonos en el número de Pedagogos titulados de nuestra población se pone de manifiesto que los Planes de Estudio no cumplen con su objetivo en cuanto a titulación, pudiendo ser una de las causas la impartición de asignaturas, en el área de investigación, de índole teórico mas que práctico.

Por lo anterior es patente la necesidad de un incremento de trabajos con carácter práctico dentro de las materias referidas a la investigación pedagógica a fin de que se desarrollen los conocimientos y habilidades requeridos para la elaboración de estudios de esta índole.

Campo de Trabajo: De las Instituciones visitadas que cuentan con Pedagogos en sus áreas de capacitación, se muestra una notable diferencia en lo referente al tamaño de los equipos de trabajo y el número de Pedagogos que participan en éstos apreciándose la siguiente distribución:

INSTITUCION	POBLACION EN EL AREA	NUMERO DE PEDAGOGOS
Banamex	63	8
Banca Serfin	7	3
Banco Mexicano Somex	7	3
Banco Internacional	40	3
Banco del Atlántico	50	2
Banco B.C.H.	12	1
Banca Cremi	17	3
Banca Confía	7	1
	TOTAL	24

Considerando a la Institución con mayor población (Banamex), y las que cuentan con un menor número de integrantes (Serfin, Somex y Confía) se hace evidente la diferencia que presentan en cuanto a la participación de este profesionista en sus equipos de trabajo.

En relación a la intervención del Pedagogo en las áreas de capacitación, es conveniente señalar que además de la demanda por parte de los directivos de las Instituciones pueden incidir otras variables como son:

- a) Un bajo número de Pedagogos que ofrecen sus servicios a las Sociedades Nacionales de Crédito.
- b) Una deficiente selección del personal que provoque una inadecuada canalización de los recursos humanos requeridos en las áreas.

Por lo cual resultaría de gran interés la realización de ulteriores investigaciones que se encaminen al estudio de dichos factores.

Para conocer las actividades del Pedagogo dentro de su profesión, presentaremos información referente a su trayectoria profesional y puesto que ocupa en la actualidad, para lo cual se recomienda consultar el Cuadro 2 de Apartado Anexos.

Respecto a la trayectoria laboral de los entrevistados se manifiesta que:

- De los 17 Pedagogos, 13 (76%) contaron con experiencia laboral previa a su puesto de trabajo.

- De los 13 con experiencia laboral, 8 desarrollaron actividades inherentes a su profesión (62%)
- En 9 casos se procedía del sector público (69%) y 4 del sector privado (31%)
- Las actividades inherentes a la carrera que se mencionaron, las agruparemos con base en el cuadro del capítulo 2 en donde se mostró el campo de trabajo del Pedagogo.

PUESTOS OCUPADOS	FRECUENCIA
Educación Formal	
a) Docencia	3
b) Planificación	2
c) Investigación	3
Educación No Formal	
a) Docencia	3
b) Planificación	3
c) Investigación	1
TOTAL	15

Es evidente el equilibrio que se muestra al ejercitar la profesión en sus diferentes campos de acción.

- En cuanto a la ubicación actual del Pedagogo en el Departamento de Capacitación de las Sociedades Nacionales de Crédito, se observa que participan en áreas de capacitación, adiestramiento y desarrollo respectivamente.

- En relación a su antigüedad y puestos ocupados en la Institución se evidencia que se efectúa, en promedio, un ascenso al año.

La segunda parte de este cuestionario abarca los intereses y motivaciones de los entrevistados con respecto a su campo laboral-profesional, al inicio y término de la carrera, finalizando con información que refleja las dificultades que se le pueden presentar en el ejercicio de la profesión en el área de capacitación.

Pregunta 1: Al iniciar sus estudios universitarios ¿Cuál era el campo de trabajo donde pensaba aplicarlos?

ACTIVIDADES	FRECUENCIA
1 En la planeación, programación, supervisión y control de actividades de formación pedagógica.	6
2 En el desarrollo de actividades para el desarrollo de la comunidad.	1
3 En la elaboración de planes y programas de estudio.	6
4 En la administración de centros de enseñanza de diversos grados.	2
5 En la preparación de textos escolares, materiales y técnicas didácticas.	2
6 En la investigación y desarrollo de los fundamentos teóricos de la Pedagogía.	3
7 En el diseño, realización y evaluación de planes pedagógicos de formación, actualización y especialización para el personal académico.	3
8 En la planeación y aplicación de programas para las Instituciones de Educación Especial.	4
9 En la realización del proceso de capacitación de Personal para el sector público y privado.	9
10 Otras. Especifique	0

Dado lo anterior se pone de manifiesto que desde el inicio de la carrera se presenta ya una tendencia hacia el campo de la capacitación de recursos humanos, misma que se mantiene al término de ésta. En cuanto al campo de acción donde pensaban aplicar sus conocimientos al egresar de la Licenciatura (Pregunta 2), se les presentaron las siguientes opciones: Institución, Empresa y Organismo Educativo, mismos que conceptualizamos de la siguiente manera:

INSTITUCION: Es todo aquel organismo que es fundamental para el desarrollo político, económico, cultural y social de un estado o sociedad.

EMPRESA: Se considera como unidad de producción de bienes y servicios para la satisfacción de un mercado.

- Sector Privado: Busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden social.
- Sector Público: Tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter social pudiendo obtener o no un beneficio.

ORGANISMOS EDUCATIVOS: Estructura que a través de la coordinación entre sus grupos de trabajo busca la eficiencia en el desarrollo de las tareas referidas a la educación.

Ante lo cual se obtuvieron las siguientes respuestas:

INSTITUCION		EMPRESA		ORGANISMO EDUCATIVO	
AREA		SECTOR			
Capacitación	6	Público	3	Ed. Media Sup.	1
A.P.A.C. (*)	1	Privado	3	S.E.P.	3
				Centro Psico- pedagógico.	1
				Dir. Gral. de Infantil	1
TOTAL	7	TOTAL	6	TOTAL	6

En relación a las dificultades que se pudieron presentar para el ejercicio de la profesión en el área de capacitación (Pregunta 3), 13 indicaron que no tuvieron obstáculos; los 4 que afirmaron haberlos tenido coinciden en que el Licenciado en Administración de Empresas y el Licenciado en Psicología vienen realizando funciones inherentes a la profesión lo cual resta oportunidades al Pedagogo para el ingreso al área.

(*) Asociación Proparalítico Cerebral A.C.

Apoyando esta afirmación, recordaremos que al inicio del cuestionario 1 se señaló que por parte de los directivos de capacitación el Lic. en Administración de Empresas representa un 33% del total de los entrevistados y el Lic. en Psicología el 22%; asimismo en sus equipos de trabajo el profesionista que predomina es el Lic. en Administración de Empresas, mencionado en 15 centros y en segundo lugar el Lic. en Psicología citado en 11 de los mismos.

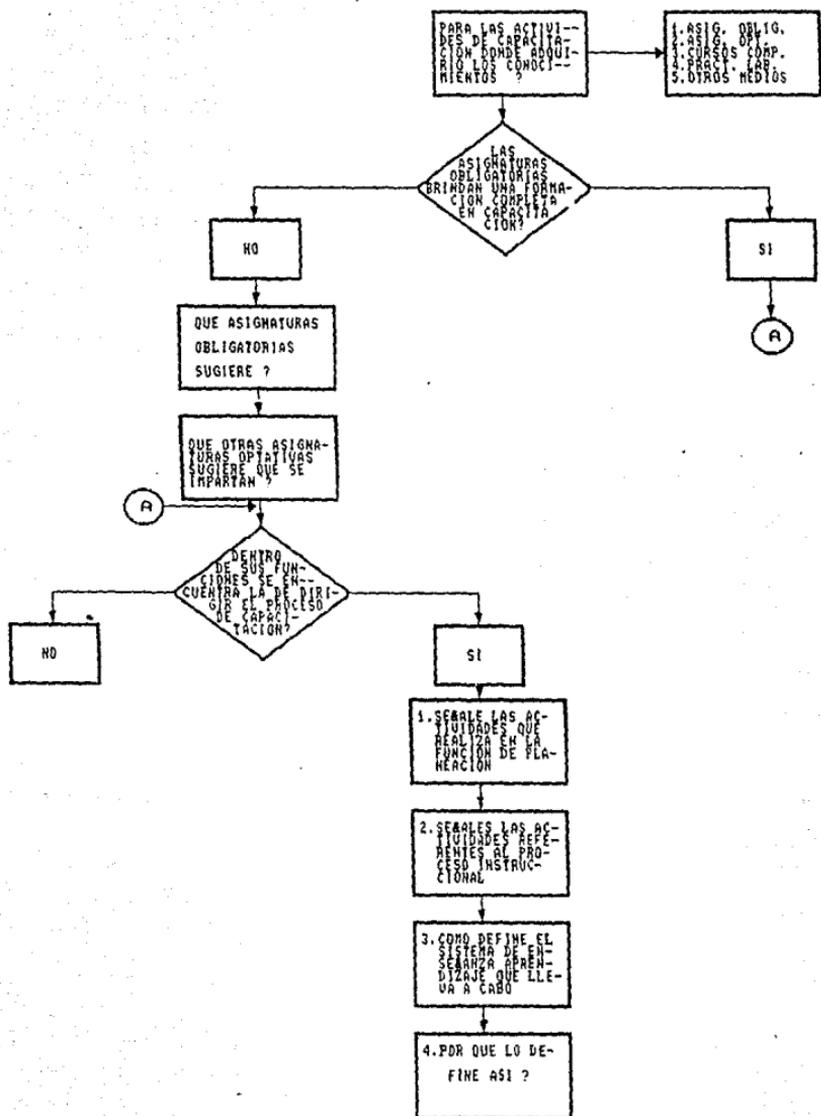
Por lo anterior se manifiesta que a dichos profesionistas se les están brindando las bases teórico-prácticas necesarias para la capacitación, lo cual les permite intervenir de una manera eficaz en dicho proceso.

Examinemos como perciben los Pedagogos su formación académica, respecto a esta área, con base en el plan de estudios cursado. La información que arrojen las respuestas es de gran utilidad ya que nos permite conocer cuáles son los principales requerimientos en su preparación profesional para la realización de sus funciones en este campo.

La recabación de los datos la configuramos de la siguiente manera:

CUESTIONARIO III

DIRIGIDO A PEDAGOGOS EGRESADOS DE LA UNAM



Las respuestas de la Pregunta 1 nos proporcionan las asignaturas existentes en el plan de estudios que brindan los conocimientos básicos para llevar a cabo las actividades de capacitación quedando la información de la siguiente manera:

1 Para la realización de actividades de capacitación sus conocimientos los adquirió en:

MEDIOS	FRECUENCIA
Asignaturas Obligatorias	10
Asignaturas Optativas	10
Cursos	7
Práctica Laboral	8
Otros medios. Especifique	5

En seguida enunciaremos las asignaturas que mas han utilizado, cursos recibidos y medios de los que se ha servido para complementar sus conocimientos. Las respuestas que presentamos no son excluyentes ya que se pudo haber citado mas de una asignatura, mostrándose los conocimientos por orden de utilidad.

ASIGNATURAS OBLIGATORIAS	FRECUENCIA
1 Psicología de la Educación	2
2 Didáctica General	9
3 Auxiliares de la Comunicación	6
4 Organización Educativa	5
5 Iniciación a la Investigación Pedagógica	4
6 Psicotécnica Pedagógica	5
7 Estadística Aplicada a la Educación	6
8 Didáctica y Práctica de la Especialidad	2
9 Orientación Educativa	2
10 Prácticas Escolares	1
11 Teoría Pedagógica	2
12 Sociología de la Educación	3
13 Comunicación Educativa	1
14 Historia de la Educación en México	1
15 Conocimiento de la Infancia	1
16 Filosofía de la Educación	1
17 Historia General de la Pedagogía	1

ASIGNATURAS OPTATIVAS	FRECUENCIA
1 Sistema Educativo Nacional	1
2 Evaluación de Acciones y Programas Ed.	1
3 Pedagogía Experimental	1
4 Laboratorio de Didáctica	1
5 Taller de Investigación Pedagógica	1
6 Psicología Social	1
7 Teoría y Práctica de las Rels. Humanas	1
8 Legislación Educativa	1
9 Psicología del Aprendizaje y de la Mot.	1
10 Elaboración de pruebas de Rendimiento Escolar	1
11 Educación de Adultos	3
12 Desarrollo de la Comunidad	1
13 Taller de Didáctica	1

CURSOS COMPLEMENTARIOS	INSTITUCION
1 Formación de Instructores	En el Trabajo
2 Introducción a la Didáctica General	C.I.S.E. UNAM
3 Laboratorio de elaboración de Programas Educativos	C.I.S.E. UNAM
4 Elaboración de Programas de Capacitación	CAPINTE
5 Detección de Necesidades de Capacitación	CAPINTE
6 Conceptos de Administración I y II	AMECAP
7 Formación de Instructores	ISSSTE
8 Redacción de Objetivos	ARIAS GALICIA
9 Formación de Instructores	ARMO
10 Elaboración de Planes y Programas de Capacitación	ARMO
11 Técnicas de Instrucción	ARMO
12 Congreso de Administración Bancaria	I.M.A.B.
13 Educación en América Latina	UNAM
14 Diplomado de Capacitación de Personal	Instituto Tecnológico Autónomo de México.

OTROS MEDIOS	FRECUENCIA
1 Lecturas individuales con base en recomendaciones de jefes y compañeros	3
2 Servicio Social	1
3 Impartiendo cursos	1
4 Cursos Propedeúticos	1

De gran interés resulta enfatizar que si bien todos coinciden que su Plan de Estudios les brindó los conocimientos para la realización de sus funciones, también todos declararon que no se les proporcionó una formación básica completa sobre capacitación sugiriendo asignaturas tanto de índole obligatorio como optativo (Pregunta 2).

Con lo anterior se ha dejado ver un problema básico: la falta de especialización en los planes de estudio respecto al área de capacitación, excepto en la ENEP Acatlán, que tiene un área de preespecialización en el último año, referente a este campo. (Consultar Capítulo 2 Planes de Estudio).

Lo anterior se refleja en que la mayoría de las asignaturas sugeridas se encuentran incluidas en los planes de estudio, principalmente en los de ENEP Aragón y ENEP Acatlán, lo cual nos lleva a considerar que se brindan bases generales pero no conocimientos dirigidos específicamente a dicho campo.

Así pues, es necesario que se formen profesionistas altamente capacitados en un área de trabajo, pero con un amplia visión de conjunto, por lo que la especialización se debe efectuar en el último año de la carrera.

El siguiente bloque de preguntas van referidas a las actividades del Pedagogo en los distintos procesos de capacitación obteniéndose los siguientes datos:

- De los 10 entrevistados 6 participan en la dirección del proceso de capacitación (Pregunta IV)

- Las actividades que realiza en la función de planeación son:

ACTIVIDADES DE PLANEACION	FRECUENCIA
1 Definición de Objetivos y Políticas de Capacitación	5
2 Propuesta del modelo sistemático de Capacitación	5
3 Determinación de las técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de Capacitación	3
4 Diseño y Estrategias para la realización de eventos de Capacitación	5

- Las actividades del proceso instruccional de la capacitación en que participa (Pregunta V) son:

ACTIVIDADES DEL PROCESO INSTRUCCIONAL	FRECUENCIA
1 Selección de Instructores internos y/o externos.	8
2 En la formación de Instructores	8
3 Diseño y conducción de Cursos	8
4 Evaluación de los eventos de Capacitación	9

Pregunta VI ¿Imparte cursos?

1 Si 8 1 No 2

En caso afirmativo ¿Cómo definiría el sistema de enseñanza-aprendizaje que lleva a cabo?

	FRECUENCIA
1 Conductista	2
2 Cognoscitiva	0
3 Una combinación de Ambos	6

¿Porqué lo define así?

1 CONDUCTISTA

- a) "Por política de la Empresa lo importante es la respuesta, es decir, los resultados"

FRECUENCIA: 1

- b) "Los programas de autcapacitación (Instrucción Programada) se basan fundamentalmente en el estímulo respuesta"

FRECUENCIA: 1

2 UNA COMBINACION DE AMBOS

- a) "El diseño es conductista y la conducción es cognoscitivista"

FRECUENCIA: 2

- b) "Se intenta generar cambios de conducta a través del conocimiento de la persona"

FRECUENCIA: 1

- c) "Se basa en la retroalimentación, vivencias significativas a partir de un marco de referencia. Se trabaja con dinámica de grupos con noción de facilitador, relacionando teoría y práctica"

FRECUENCIA: 2

- d) "No solo se proporcionan los conocimientos, sino también el desarrollo de actitudes y destrezas a todos los niveles"

FRECUENCIA: 1

En estas respuestas se manifiesta que no existe una clara definición de la corriente que se adopta en la conducción del proceso enseñanza-aprendizaje al afirmar que:

- a) Por políticas de la Institución se debe asumir una actitud conductista
- b) Relacionar a la instrucción programada exclusivamente con el conductismo
- c) Considerar que un curso se puede diseñar de manera conductista y conducir de forma cognoscitivista.

En cuanto a la participación en el seguimiento de los programas de capacitación, ¿ Pedagogos intervienen en éste, mismos que describieron de manera breve la metodología utilizada. (Pregunta VI)

METODOLOGIA UTILIZADA

- a) Aplicación de cuestionarios sobre contenidos y opiniones, así como la observación directa; entrevistas y pruebas de habilidades adquiridas o modificadas. Esto se realiza para la estructuración de contenidos.
- b) Evaluaciones periódicas a través de listas de verificación del desempeño, realizándose posteriormente al curso .

Sin embargo, si bien existe participación en esta etapa, no se brinda la oportunidad de establecer la metodología utilizada.

RESUMEN Y CONCLUSIONES DE LA INVESTIGACION

La investigación que se llevó a efecto tuvo como principal objetivo responder a las hipótesis enunciadas al inicio del estudio, es decir, determinar si el Pedagogo participa en la capacitación de Recursos Humanos de las Sociedades Nacionales de Crédito; de ser así, en que procesos de la capacitación interviene, asimismo, analizar si la formación profesional que se le brinda a los Pedagogos egresados de la UNAM les proporciona las bases teórico-prácticas para el desarrollo de dicho proceso.

Por lo anterior, presentaremos a manera de resumen, los elementos mas significativos de este estudio, los cuales responden a las expectativas de la investigación, y las conclusiones a las que hemos llegado.

- 1.- Se visitaron 18 centros de capacitación en donde la profesión predominante entre los directivos es la Licenciatura en Administración de Empresas y la Licenciatura en Psicología.
- 2.- En algunos centros se visitó mas de un área, siendo un total de 21, obteniéndose los siguientes datos:
 - En 10 áreas no participan Pedagogos

En las 11 donde si intervienen suman un total de 24. En dichas áreas el número máximo de Pedagogos que colaboran es de 3 en equipos cuyo número de integrantes fluctúa entre 7 y 50 integrantes.

Esta manifiesta una limitada participación de este profesionista en los centros de capacitación.

3.- En lo que respecta a los equipos de trabajo de los directivos entrevistados se encontró que:

- Entre el personal que labora en el área prevalecen los niveles técnico y profesional.
- Al igual que en el caso de los directivos, las profesiones predominantes son la Licenciatura en Administración de Empresas y la Licenciatura en Psicología.

Estos profesionistas reciben una constante actualización por parte de las Instituciones en que laboran lo que produce que desarrollen actividades de índole pedagógico sin tener la preparación académica para el desempeño de dichas funciones.

- A pesar de que no es el Licenciado en Pedagogía el que predomina en la ejecución de los procesos de capacitación, en 9 de los 10 centros en donde no participan los directivos coinciden que contratarían primordialmente al Licenciado en Pedagogía, mas si bien no participan es debido a:

- Los Pedagogos que solicitan el ingreso al área, no presentan la formación académica adecuada para el desempeño de las funciones inherentes al puesto.

- Se han presentado experiencias negativas en cuanto al desarrollo laboral de Pedagogos, egresados de la UNAM, que han trabajado anteriormente.

- Han preferido cambiar de área

Esto provoca que finalmente se soliciten otros profesionistas para las actividades de capacitación

4.- En lo que se refiere al conocimiento acerca de las actividades del Pedagogo en la capacitación de Personal, de los 18 directivos entrevistados, solo uno ignoró las funciones que éste puede desempeñar por lo que se puede inferir que no existe un desconocimiento de las mismas, presentándose una demanda de dicho profesionista, sin embargo por causas relacionadas con su formación profesional éste no participa.

5.- Los medios a través de los cuales se enteraron los directivos acerca de las funciones que el Pedagogo puede realizar es, en la mayoría de los casos, a través de la experiencia laboral, lo que evidencia la necesidad de una mayor promoción de las Universidades acerca de la labor que el Pedagogo puede desarrollar en los distintos sistemas de educación (Formal, No-Formal e Informal).

6.- Puntualizando sobre la limitada intervención del Pedagogo, manifestamos que pueden presentarse otras variables que ocasionen esta situación como son:

- Baja oferta de Pedagogos, es decir, ofrecimiento de servicios para el ingreso al área de capacitación de las Sociedades Nacionales de Crédito.

- Deficiente selección de personal que provoca un inadecuado encauzamiento de los recursos humanos requeridos por las áreas.

Estos factores se presentan como objeto de estudio para posteriores investigaciones.

7.- En cuanto al campo laboral del Pedagogo se denota que:

- La mayoría de los entrevistados presentaron desde el inicio de la carrera la tendencia hacia el campo de la capacitación.

- Los procesos de capacitación en los que participa principalmente en la actualidad son los administrativos e instruccional.

- Respecto a las bases teóricas que le permiten llevar a efecto el proceso enseñanza-aprendizaje, y tomando en cuenta las declaraciones hechas a la pregunta del cuestionario 3, se muestra que no existe una clara definición de la corriente educativa que adoptan en el ejercicio del mismo.

- Las dificultades que se pudieron presentar para el ejercicio de la profesión, en 13 casos indicaron que no tuvieron; los 4 que señalaron haberlos tenido coincidieron que el Licenciado en Administración de Empresas y el Psicólogo realizan funciones de índole pedagógico lo que resta oportunidades al Pedagogo para el ingreso al área.

B.- En vista de lo anterior surge la necesidad de que la preparación académica del Pedagogo responda a los conocimientos y habilidades que se espera tenga en el campo de la capacitación, dicha formación se examinó presentando las siguientes características:

- La educación académica del Pedagogo se realiza mediante 4 áreas que brindan una visión integral del proceso educativo; Psicopedagogía, Sociopedagogía, Didáctica y Organización y Filosofía e Historia de la Educación.

- Las asignaturas obligatorias que se relacionan con la capacitación brindando las bases generales representan el 50% o más -excepto en el SUA- de la totalidad. Estas dependen de las 4 áreas de especialidad lo cual permite una formación interdisciplinaria, pero no la suficiente para especializar en esta área de ahí que los egresados coincidieran en que el Plan de Estudios no les brindó una preparación específica en el campo de la capacitación, asimismo opinaron que se carece de una previa especialización en dicha área lo cual dificulta la integración del Pedagogo al mercado de trabajo; de igual forma existe una ausencia de experiencias prácticas que permitan hacer mas significativo el aprendizaje.

- En términos generales es en la ENEP Acatlán donde se advierte una definida orientación hacia el área de capacitación ya que además de tener un mayor número de asignaturas optativas relacionadas con el campo, éstas se encuentran estructuradas de acuerdo a áreas de preespecialización cuyo contenido prepara al estudiante

de una manera específica para la realización de este proceso educativo.

En este sentido existe una tendencia generalizada recientemente por parte de los profesores a incluir materias propias de la capacitación en sus asignaturas como eje de su programa abarcando temas como educación de adultos, educación permanente, tecnología educativa, etc. así como la bibliografía concerniente a este proceso.

Con base en lo anterior se sugiere

- a) Estructuración de un mayor número de asignaturas con contenidos enfocados al área de capacitación, principalmente en los planes de estudio de el Colegio de Pedagogía y Sistema Universidad Abierta.
- b) Inclusión de experiencias prácticas en las asignaturas que se relacionen con el tema
- c) Brindar un mayor impulso a modalidades educativas tales como seminarios, laboratorios y talleres de investigación con lo cual se estimule al estudiante a ser responsable de su propia educación.

d) Asimismo, debido a la expansión de la computación en las actividades humanas, existe expectación en cuanto a sus aplicaciones educativas, esto es, enseñanza asistida por computadora, por lo que se hace necesario - la impartición de asignaturas referentes al tema que permitan al Pedagogo responder a dichas necesidades.

e) Por otro lado el hecho de que 8 de los 10 egresados de la UNAM sean pasantes, demuestra que el Plan de estudios vigente no cumple con su objetivo en cuanto a titulación, debido a la falta de formación en el área de investigación, por lo que se presenta como necesario un incremento en los métodos de investigación de índole práctico y el establecimiento de una comunicación entre colegio y empresas que permita el desarrollo de proyectos prácticos que brinden un mayor sentido al trabajo de tesis.

En síntesis es necesario proporcionar al estudiante una mayor preparación de índole teórico-práctico enfocado al campo de la capacitación, lo cual le brinde la posibilidad de desarrollarse en profesionalmente en este proceso educativo.

RESUMEN GENERAL

El presente estudio se diseñó con la finalidad de conocer si el Licenciado en Pedagogía interviene en el proceso de capacitación de las Sociedades Nacionales de Crédito, de ser así, de que manera aporta sus conocimientos para la realización de las actividades inherentes al área.

Para cumplimiento de este objetivo el trabajo se dividió en dos partes:

- 1.- Investigación Documental
- 2.- Investigación de Campo

En la primera etapa se construyó un marco referencial iniciando con la Pedagogía y su objeto de estudio (capítulo 1), analizando las diferentes modalidades educativas, entre ellas la educación no-formal, que abarca la capacitación y adiestramiento de personal como forma de acción de la educación permanente, siendo este punto de interés en tanto que justifica la incursión técnico-profesional del Pedagogo en este proceso educativo.

De igual forma se demostró cuál es la formación académica de este profesionista (capítulo 2) con el fin de reconocer en forma específica como responden los planes de estudio, impartidos en la UNAM, a las actividades referidas a

la capacitación de recursos humanos observándose que en términos generales, de los cuatro planes de estudio que se imparten, los que muestran una mayor orientación son en la ENEP Aragón y ENEP Acatlán respectivamente, sin embargo actualmente se presenta una tendencia, por parte de los profesores del Colegio de Pedagogía, a incluir temas referidos a la capacitación.

En una segunda parte de este capítulo se expusieron los procesos generales de la capacitación evidenciando el vínculo entre las actividades de índole pedagógico en este proceso y la formación académica requerida para la realización de las mismas. Dichas actividades precisan de una sistematización para el logro eficaz del proceso de capacitación mostrándose, como una alternativa de acción, a la Tecnología Educativa, la cual tiene sus fundamentos en: Teoría de Sistemas, Teoría de Comunicación y Teorías de Aprendizaje (capítulo 3) postulando que dicha corriente puede generar investigaciones profundas que coadyuven a mejorar la calidad de este proceso educativo.

Asimismo se precisaron las fases de especialidad pedagógica en los procesos administrativo e instruccional de la capacitación en las Sociedades Nacionales de Crédito justificando así la incursión técnica-profesional de este profesionista en los subsistemas que conforman al sistema

general de capacitación; dichos sistemas no operan de una forma rígida, esto es, cada Institución los aplica de acuerdo a las características y necesidades; por ello el capítulo 5 describió las estrategias de capacitación que las Sociedades Nacionales de Crédito llevan a efecto para la realización de sus funciones y cumplimiento de sus objetivos, presentando a la capacitación bancaria como el medio a través del cual se logra un personal eficiente en el desempeño de sus funciones.

En la segunda etapa se realizó la investigación de campo en las áreas de capacitación de las Sociedades Nacionales de Crédito del Sistema Bancario Mexicano (capítulo 6), mostrándose al universo de investigación, procedimientos efectuados, así como las conclusiones vinculadas a nuestra hipótesis de trabajo.

En síntesis, al analizar a la capacitación como la emisión de acciones educativas destinadas al desarrollo de actividades productivas se establece una relación entre ésta y el Licenciado en Pedagogía, como el profesional de la educación apto para ayudar a la realización de dichas actividades enfatizando en la relevancia de su adecuada preparación académica en ésta área para cubrir las necesidades educativas y que éstas no sean satisfechas por otros profesionistas para lo cual se debe hacer un replanteamiento de los planes de estudio a nivel de contenidos y metodologías utilizadas en el proceso

enseñanza-aprendizaje que se realiza durante la carrera incrementando en el currículo modalidades educativas como talleres de investigación, seminarios y laboratorios de tal forma que los estudiantes adquieran una formación que los posibilite el ser responsables de su propia educación.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- (1) D. Ary Investigación Pedagógica, p. 14 tomado de Foundations of Behavior Research, KERLINGER, Fred p. 9
- (2) HAYMAN, John Investigación y Educación, p. 25
- (3) Ibid. p. 21
- (4) MATTOS, Luis Z. De Compendio de Didáctica General, p. 20
- (5) NERICI, Imideo Giuseppe Hacia una Didáctica General, p. 19
- (6) Ibid. p. 21
- (7) Vid CIRIGLIANO-VILLAYERDE Dinámica de Grupos y Educación, 1966
- (8) ARMO Pedagogía para el Adiestramiento, No. 37 p. 30
- (9) ARMO Pedagogía para el Adiestramiento, No. 32 p. 11
- (10) ANTOINE, León Psicopedagogía de los Adultos, p. 137
- (11) RODRIGUEZ C. Carlos Programas de Capacitación y Desarrollo, p. 20-22
- (12) LUDDJOSKY, Roque Andragogía o Educación de Adultos, p. 82
- (13) Ibid. p. 79
- (14) ORTIZ TETLACUILO, José M. Educación No Formal para Adultos, 1981
- (15) CASTREJON DIEZ, Jaime Educación Permanente, p. 13
- (16) ORTIZ TETLACUILO, José M. Op. Cit., p. 8-9
- (17) ARMO Pedagogía para el Adiestramiento, No. 32 p. 17-18
- (18) SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL Glosario de Términos, 1981
- (19) MENDOZA NUÑEZ, Alejandro Manual para Determinar... p. 28-29
- (20) Ibid. p. 27
- (21) CALDERON CORDOBA, Hugo Manual para la Administración... p. 22-23
- (22) D.G.O.V. Pedagogía Boletín Informativo
- (23) ENEP ACATLAN Organización Académica, p. 28
- (24) FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS Organización Académica p. 158

- (25) ENEP ACATLAN Op. Cit. p. 47-48
- (26) PRIMER REUNION NACIONAL BANCARIA El Perfil del Capacitador en el Sistema Bancario Mexicano. p. 280-288
- (27) CONTRERAS, Elsa Principios de Tecnología Educativa. p. 9
- (28) ARMSEY, James Tecnología de la Enseñanza. p. 9
- (29) CHADWICK CLIFTON, B. Tecnología Educativa... p. 79
- (30) EDUTEC Tecnología Educativa y Aprendizaje No.8 p. 9
- (31) Vid CASTAÑEDA Y. Margarita Los Medios de la Comunicación y la Tecnología Educativa.
- (32) ARMSEY, James Op. Cit. p. 15
- (33) CHADWICK CLIFTON, B. Op. Cit. p. 23
- (34) CHADWICK CLIFTON, B. Tecnología Educativa... p. 29-34
- (35) Ibid. p. 28
- (36) CONTRERAS, Elsa Op. Cit. p. 37
- (37) CASTAÑEDA, Margarita Op. Cit. p. 104-105
- (38) GREEN E. J. El Proceso de Aprendizaje y la Instrucción p. 100
- (39) CHADWICK CLIFTON, B. Op. Cit. p.
- (40) ARMO Pedagogía para el Adiestramiento. No. 45 p. 30
- (41) Ibid. p. 31
- (42) S.T.P.S. Glosario de Términos. 1981
- (43) PINTO VILLATORO, Roberto Manual para Elaboración... p. 50
- (44) MENDOZA NUÑEZ, Alejandro Op. Cit. p. 33
- (45) SILICED, Alfonso Capacitación. Diseño... p. 58
- (46) PINTO VILLATORO, Roberto Op. Cit. p. 33-34
- (47) MENDOZA NUÑEZ, Alejandro Op. Cit. p. 33-34
- (48) GARCIA RODRIGUEZ, M.A. Aplicación de la Administración...
p. 11
- (49) PINTO VILLATORO, Roberto Op. Cit. p. 38-39
- (50) Vid ARMO Antecedentes para la Elaboración de Programas de Aprendizaje

- (51) PINTO VILLATORO, Roberto Op. Cit. p. 50
- (52) PRIMER REUNION NACIONAL BANCARIA Op. Cit. p. 403-404
- (53) RODRIGUEZ CAMBELLER C. Programas de Capacitación... p. 69
- (54) S.T.P.S. Op. Cit. 1981
- (55) GALD HUGUET A. Elaboración de Cartas... p. 19
- (56) CASTRO HERRERA, Benjamín Capacitación, Diseño Tecnológico... p. 34
- (57) Vid MAGER, Robert F. La Confección de Objetivos para la Enseñanza. 1970
- (58) NERICI, Imideo G. Hacia una Didáctica General... p. 241
- (59) Vid MEANS, Richard K. Metodología y Educación. 1969
- (60) CIRIGLIANO-VILLAYERDE Op. Cit. p. 13
- (61) CRAIG L. Robert Manual de Entrenamiento... p. 225
- (62) NERICI IMIDEO G. Op. Cit. p. 330
- (63) C.I.S.E. Sobre el Diseño y Selección... p. 3
- (64) CHADWICK CLIFTON B. Evaluación Educativa. p. 7
- (65) UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL Temas de Evaluación. p. 52
- (66) ARMO Pedagogía para el Adiestramiento No. 30 p. 60
- (67) Vid Pedagogía para el Adiestramiento No. 30 Metodología para el Cálculo costo-beneficio y Análisis del costo-eficiencia del Adiestramiento.
- (68) PRIMER REUNION NACIONAL BANCARIA Op. Cit. p. 410
- (69) PEREZ MURILLO, José D. ¿Qué es un Banco? p. 1
- (70) Ibid. p. 21
- (71) Ibid. p. 37
- (72) PRIMER REUNION NACIONAL BANCARIA Op. Cit. p. 380
- (73) Reglamento Interior de la C.N.B.S. 1986
- (74) PRIMER REUNION NACIONAL BANCARIA Op. Cit. p. 401
- (75) Ibid. p. 33
- (76) ARCE Y GARGOLO Paulina Aplicación de la Pedagogía. p. 65

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO) Antecedentes para la Elaboración de Programas de Adiestramiento Manual. México, 1974, 48 p.
- ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO) Pedagogía para el Adiestramiento Publicación Trimestral. Vol VIII No. 30 Enero-Marzo 1978, México.
- ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO) Pedagogía para el Adiestramiento Publicación Trimestral. Vol VIII No. 32 Julio-Septiembre 1978, México.
- ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO) Pedagogía para el Adiestramiento Publicación Trimestral. Vol IX No. 37 Octubre-Diciembre 1979, México.
- ADIESTRAMIENTO RAPIDO DE LA MANO DE OBRA (ARMO) Pedagogía para el Adiestramiento Publicación Trimestral. Vol XI No. 45 Octubre-Diciembre 1981, México.
- ANTDINE, León Psicopedagogía de los Adultos tr. Romeo Medina. 5 ed. Siglo XXI, 1982. 197 p.
- ARCE Y GARGOLO, Ma. Paulina. Aplicación de la Pedagogía en la Capacitación de Subgerentes de Sucursales Bancarias. Tesis Universidad Panamericana, México, 1981.
- ARMSEY, James W y Norman C. Dhal. Tecnología de la Enseñanza tr. Ramón Alcalde. Buenos Aires. Ed. Guadalupe. 1975, 151 p.
- ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS. Estatutos De la Texto aprobado por la Asamblea Extraordinaria de Asociados celebrada el 27 de Junio de 1985
- ASOCIACION MEXICANA DE BANCOS. Primer Reunión Nacional de Capacitación Bancaria. Memorias, México, 1987
- CALDERON CORDOVA, Hugo Manual para Administración del Proceso de Capacitación de Personal. México. Ed. Limusa. 1982. 129 p.
- CASTANEDA YAREZ, Margarita Los Medios de Comunicación y la Tecnología Educativa. 2 ed. México, Ed. Trillas. 1978. 184 p.

- CASTREJON DIEZ, Jaime y Ofelia Angeles Gutierrez. Educación Permanente. 2 ed. México. Ed. Edicol, 1980. 93 p.
- CASTRO HERRERA, Benjamin y Octavio Paredes Miranda Capacitación. Diseño Tecnológico de Cursos México. Ed. Limusa. 1982. 182 p.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES Y SERVICIOS EDUCATIVOS (C.I.S.E.) Sobre el Diseño y Selección de experiencias de Aprendizaje. Subprograma "A". Actualización Didáctica
- CIRIGLIANO Gustavo F.J. y Anibal Villaverde. Dinámica de Grupos y Educación. 16 ed. Buenos Aires. Ed. Humanitas. 1982. 238 p.
- COLEGIO DE PEDAGOGIA. Boletín Informativo 1974. U.N.A.M.
- COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS. Reglamento Interior de la C.N.B.S. 1986
- CONTRERAS Elsa e Isabel Ugalde. Principios de la Tecnología Educativa. México, Ed. Edicol. 1980, 87 p.
- CRAIG, Robert L. y Bittel Lester R. Manual de Entrenamiento y Desarrollo de Personal. tr. Ing. Manuel Aburto Jiménez. México. Ed. Diana, 1971. 687 p.
- CHADWICK B. Clifton. Evaluación Educativa. Universidad Pedagógica Nacional. Programa de Actualización.
- CHADWICK B. Clifton. Tecnología Educativa para el Docente. 2 ed. España. Ed. Paidós. 1987. 177 p.
- D. Ary et al Introducción a la Investigación Pedagógica. México, Ed. Interamericana. 1983. 410 p.
- DIRECCION GENERAL DE ORIENTACION VOCACIONAL. Pedagogía Boletín Informativo. 1986 U.N.A.M.
- EDUTEC Tecnología Educativa y Aprendizaje. No. 8 Universidad Autónoma Metropolitana.
- ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN Organización Académica de la Licenciatura en Pedagogía. U.N.A.M.

- ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLAN Organización Académica de la Licenciatura en Pedagogía. U.N.A.M.
- ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ARAGON Pedagogía Boletín Informativo U.N.A.M.
- FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS Organización Académica. 1981-1982 U.N.A.M.
- GALO HUGUET, A. Elaboración de Cartas Descriptivas.
- GREEN, Edward J. El Proceso de Aprendizaje y la Instrucción Programada. tr. Emilio Sierra y Elsa Franco. Buenos Aires. Ed. Troquel. 1965. 179 p.
- HAYMAN, John L. Investigación y Educación tr. Eduardo J. Prieto. Buenos Aires. Ed. Paidós. 1978. 194 p.
- LEY REGLAMENTARIA DEL SERVICIO PUBLICO DE BANCA Y CREDITO
- LUDOJOSKY, Roque Luis. Andragogía o Educación de Adultos Buenos Aires. Ed. Guadalupe. 1972. 275 p.
- MATTOS, Luis Z. De Compendio de Didáctica General. Buenos Aires, Ed. Kapeluz, 1982. 355 p.
- MEANS, Richard K. Metodología y Educación tr. Eduardo J. Prieto, Buenos Aires, Ed. Paidós. 1969, 180 p.
- MENDEZ TORRES Ignacio El Lenguaje Oral y Escrito en la Comunicación. México, Ed. Limusa, 1989, 318 p.
- MENDOZA NUREZ, Alejandro. Manual para Determinar Necesidades de Capacitación. México. Ed. Trillas. 1982. 139 p.
- NERICI IMIDEO, Giuseppe. Hacia una Didáctica General Buenos Aires, Ed. Kapeluz, 1973. 541 p.
- NILO, Sergio Temas de Evaluación Universidad Pedagógica Nacional. Programas de Actualización

PEREZ MURILLO José D. ¿Qué es un Banco? México, 1986. 211 p.

PINTO VILLATORO, Roberto Manual para Elaboración de Planes y Programas de Capacitación. Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX). 1982. 133 P.

RODRIGUEZ CAMBELLER, Carlos et al. Programas de Capacitación y Desarrollo. México, Ed. Diana. 1978.

SECRETARIA DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. Glosario de Términos. 1981

SILICED, Alfonso Capacitación y Desarrollo de Personal. 2 ed. México, Ed. Limusa. 1973. 182 p.

SISTEMA UNIVERSIDAD ABIERTA Lic. en Pedagogía Boletín Informativo. U.N.A.M.

ANEXOS

SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS

MEXICO, D. F., 22 de diciembre de 1978

OFICIO CIRCULAR 69846-965

ASUNTO: Se remiten bases para formular planes y programas de capacitación y adiestramiento.

A TODAS LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES
AUXILIARES DE CREDITO Y DE SEGUROS

Para el efecto de que esas instituciones y organizaciones estén en condiciones de presentar a la aprobación de este Organismo los planes y programas de capacitación y adiestramiento, de conformidad con lo que previenen las disposiciones legales relativas, nos estamos permitiendo adjuntar a este Oficio-Circular un documento que contiene las bases con apego a las cuales deberán formularse dichos planes y programas.

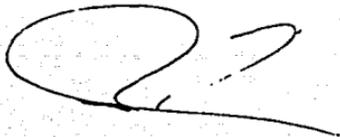
Rogamos a ustedes se sirvan hacer el acuse de recibo correspondiente.

Atentamente.

Presidente



Lic. Enrique Creel de la Barra.



I.- Llevar y aprobar un programa específico de capacitación incluido dentro del plan general de capacitación de la institución y/o por adhesión de ésta a un sistema general de capacitación.

II.- Presentar y aprobar un examen de suficiencia ante la institución u organización con base en los procedimientos previamente autorizados por este Organismo; o mediante la comprobación documental, cuando acrediten su capacidad por haber acumulado créditos referidos a materias integradoras de un puesto de trabajo específico que se encuentren amparados por otros documentos que no constituyan constancias de habilidades laborales.

En todos los demás casos en que los empleados concurren a cursos o eventos de capacitación que no entrañen lo establecido en el párrafo anterior, se les proporcionará cualquier otro documento que acredite su participación en los mismos.

Tercero.- Las constancias de habilidades laborales serán expedidas por las instituciones u organizaciones o por quienes actúen a nombre de ellas.

Cualquier otro documento simbólico que no sea constancia de habilidades, como por ejemplo, diplomas, certificados o constancias de participación podrán ser expedidos por las instituciones y organizaciones y por los instructores externos, personas físicas y morales que se encuentren autorizados por este Organismo para impartir capacitación.

Cuarto.- La constancia de habilidades laborales tendrá efectos jurídicos:

I.- Para acreditar que el empleado está calificado para el desempeño del puesto a que se refiere la misma;

II.- Para ejercer derechos escalafonarios con fines de ascenso;

III.- Para los sistemas de calificación de méritos cuando se vaya a otorgar algún tipo de incentivo por desempeñar correctamente un puesto de trabajo específico

Quinto.- Las constancias de habilidades laborales deberán incluirse en el padrón de empleados capacitados que lleva este Organismo de acuerdo a la lista de constancias de habilidades laborales que se le deberán remitir en la forma CNBS-08-A cuyo modelo también se acompaña.

Atentamente,

COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS
Presidente



Lic. Enrique Creel de la Barra





SECRETARIA DE HACIENDA Y CREDITO PUBLICO

COMISION NACIONAL BANCARIA Y DE SEGUROS

MEXICO, D. F., a 17 de Noviembre de 1982.
 "AÑO DEL GENERAL VICENTE GUERRERO".

OFICIO CIRCULAR NUM. 54723-1013

ASUNTO: *Se les comunican nuevos formatos para la presentación de planes y programas de capacitación y diversos asuntos relacionados con la misma.*

**A LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES
 AUXILIARES DE CREDITO.**

Por oficios números 601-I-LL-8632 y 601-I-LL-8633 de fecha 13 de marzo de 1979 que dirigimos a la Asociación de Banqueros de México, A.C. y a la Asociación Mexicana de Instituciones de Seguros, A.C., respectivamente, con objeto de que los hicieran del conocimiento de sus asociadas, se les dieron a conocer los criterios y formatos establecidos por este Organismo para la presentación de los planes y programas de capacitación, registro de instructores y diversos aspectos relacionados con los mismos.

Asimismo en dichos oficios se les comunicaron los casos en que deberían otorgar las constancias y los otros documentos de carácter simbólico, como los diplomas.

En orden a la experiencia y tomando como pauta los lineamientos que le ha venido señalando la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para que reforme los formatos que la misma viene utilizando, esta Comisión ha realizado un análisis de los formatos que anteriormente se les dieron a conocer y como consecuencia del mismo se han determinado las modificaciones pertinentes que aparecen en los nuevos formatos que para los efectos conducentes se les acompañan.

Es de particular interés para este Organismo que esas instituciones conozcan los nuevos criterios que respecto a la forma CNBS-08 han quedado establecidos:

Primero.- La constancia de habilidades laborales es el documento de carácter terminal que acreditará que el empleado llevó y aprobó actividades de enseñanza-aprendizaje, que abarcan todos los conocimientos y aptitudes indispensables para el correcto desempeño de un puesto de trabajo específico en la institución u organización que expida dicha constancia, de acuerdo con la forma anexa.

Segundo.- Los empleados podrán obtener constancias de habilidades laborales con relación al puesto que ocupan y a otros diferentes cuando cubran los siguientes requisitos:

207-

BASES PARA LA FORMULACION DE LOS PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO POR PARTE DE LAS INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES AUXILIARES DE CREDITO Y DE SEGUROS

Primera. - En las instituciones del sector financiero la capacitación y el adiestramiento, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo y el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares, tendrá por objeto:

I. - Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades de sus empleados;

II. - Informarlos sobre la aplicación de las nuevas tecnologías referidas a la actividad financiera;

III. - Prepararlos para ocupar vacantes o puestos de nueva creación;

IV. - Prepararlos para el adecuado ejercicio de sus derechos y el cabal cumplimiento de sus obligaciones, inherentes a la relación laboral;

V. - Prevenir contra los riesgos del trabajo a los empleados y contra aquellos que puedan dañar la estabilidad y la actividad del empleado, de la empresa y del sector financiero.

VI. - Incrementar la productividad de los empleados.

VII. - Buscar la superación y el desarrollo personal de los empleados, al propio tiempo que su orientación y formación para el trabajo;

VIII. - Crear en los empleados, junto con el mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y su cultura en general, conciencia de la importancia de la prestación de servicios financieros al público.

IX. - Prepararlos para que, a través del conocimiento de la naturaleza y objeto social de la empresa y del medio en que se desenvuelve, se mejore dinámicamente la organización y el funcionamiento de ésta; se realice de manera eficaz y eficiente su objeto social y se ejecuten satisfactoriamente sus planes y programas de trabajo;

X. - Preparar a los empleados para mejorar las relaciones internas en la empresa y las externas en aquellos puestos que así lo requieran y consecuentemente la imagen de la misma y de sus componentes;

XI. - Prepararlos para que estén en condiciones de influir con sentido positivo y en una actitud que se signifique por activa, en el desarrollo del sector financiero y en el mejoramiento de los servicios que prestan.

Segunda. - El derecho del empleado a que la institución u organización le proporcione capacitación y adiestramiento en los términos del artículo anterior, implica la obligación de asistir puntual-

mente a los cursos, atender a los instructores y presentar los exámenes de evaluación; excepto que acredite su competencia a satisfacción de la empresa, documentalmente o mediante examen de suficiencia.

Tercera. - Los planes y programas de capacitación y adiestramiento podrán formularse respecto de cada institución u organización auxiliar, de sus establecimientos; de grupos financieros y, aún respecto del sector financiero, o hacerse extensivos entre sí.

Cuarta. - Las instituciones y organizaciones podrán convenir con sus empleados en que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro de la misma empresa o fuera de ella.

Quinta. - La capacitación y adiestramiento deberá impartirse durante las horas de la jornada de trabajo, excepto cuando se convenga en forma diferente o se refiera a actividades distintas de las desempeñadas.

Sexta. - La capacitación y adiestramiento se impartirá por personal propio de la empresa, cuyo puesto, conocimientos y experiencia permita considerarlo calificado o por instructores, instituciones, escuelas u organismos especializados externos que hayan sido autorizados y registrados para el efecto por la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros.

Décimo primera. - Las instituciones y organizaciones deberán someter a la aprobación de la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros los planes y programas de capacitación dentro de los primeros 60 días de los años impares, conforme a los siguientes requisitos:

- I. - Comprenderán períodos no mayores de cuatro años.
- II. - Comprenderán todos los puestos y niveles existentes en la empresa;
- III. - Precisarán las etapas a que se sujetará la capacitación y adiestramiento total de los empleados;
- IV. - Señalarán los procedimientos de selección y el orden que se establezca para capacitar a los empleados de un mismo puesto y categoría;
- V. - Señalarán el nombre y número de registro del organismo que impartirá la capacitación;
- VI. - Especificarán la duración de los cursos de capacitación y adiestramiento; los cursos y las materias que comprenderán, los procedimientos didácticos que se utilizarán y las finalidades que en cada caso se persigan.

Décimo segunda. - Las instituciones y organizaciones al organizarse para impartir la capacitación y el adiestramiento deberán además:

I. - Ejercer una acción coordinadora y de supervisión, para que los planes y programas de capacitación se ejecuten de manera descentralizada por parte de sus establecimientos.

II. - Procurar que la capacitación que se imparta en los establecimientos sea preferentemente abierta, para que los empleados queden sujetos a la autocapacitación supervisada, sin perjuicio de la que se imparta personal y directamente por los instructores;

III. - Enriquecer la capacitación y el adiestramiento con actividades complementarias de apoyo y de estímulo en lo artístico y en lo cultural;

IV. - Combinar la acción capacitadora con un sistema de becas de especialización, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el Reglamento de Trabajo de los Empleados de las Instituciones de Crédito y Organizaciones Auxiliares;

V. - Apoyar la capacitación y el adiestramiento con bibliotecas, en los términos establecidos en el citado Reglamento de Trabajo;

VI. - Buscar que la capacitación y el adiestramiento sean tomados en cuenta en la aplicación del escalafón, a fin de que el esfuerzo que realicen los empleados encuentren una debida compensación.

VII. - Ajustar la capacitación y el adiestramiento a las condiciones generales de trabajo, para que se imparta en un clima de cordialidad, entusiasmo y respeto mutuo;

VIII. - Revisar dinámicamente las necesidades de capacitación y adiestramiento y considerar también con sentido renovado y creativo, los cursos y las técnicas didácticas;

IX. - Evaluar con sentido de proyección, con base en las cifras estadísticas, los resultados de la capacitación y el adiestramiento para partir de éstos hacia una mejor orientación y aprovechamiento de los recursos humanos;

X. - Llevar un padrón de instructores.

XI. - Insirumentar una labor editorial de manera permanente, de material didáctico para cursos de todo tipo, incluyendo los abiertos y los que se impartan por correspondencia y que podrán desarrollarse individualmente o de manera asociada con otras instituciones del sector financiero.

Décimo tercera. - La Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, aprobará los planes y programas de capacitación y adiestramiento o dispondrá, en su caso, las modificaciones pertinentes, dentro de los 60 días de sometidos a su consideración y se tendrán como definitivamente aprobados los que no hayan sido objetados dentro de dicho término.

Décimo cuarta. - Como organismo de control del sector financiero y de tutela de los derechos de sus empleados la Comisión Nacional Bancaria y de Seguros, cuidará en todo caso de representar

y hacer respetar los derechos que en materia de capacitación y adiestramiento concedan las disposiciones legales relativas a dichos empleados y será el organismo que resuelva cualquier duda o problema sobre la aplicación de los mismos, dentro de sus amplias facultades de promoción, organización y supervisión en esta materia.

Cuadro 1

INSTITUCION	AREAS DE CAPACITACION EN EL AREA METROPOLITANA QUE SE VISITARON	ENCARGADOS DE CAPACITACION QUE RESPONDIERON AL CUESTIONARIO	PROFESION DEL DIRECTIVO	POBLACION APROXIMADA EN EL AREA	No. DE PEBAGOS QUE LABORAN EN EL AREA
1 Bancover	- Planeación de Capacitación y Desarrollo Profesional	- Consultor en Capacitación	Lic. en Psicología	30	No laboran
2 Banamex	- Banca Comercial	- Subgerente	Lic. en Psicología	25 23 15	2 13 Desarrollo de Ejecutivos 13 Banca Especializada
3 Banca Serfin	- Subgerencia de Capacitación y Desarrollo	- Subgerente Capacitación-Banca	Educadora	12 7	No laboran 13 Capacitación a departamentos Internos
4 Banco Mexicano Somet	- Capacitación Corporativa - Capacitación	- Gerente - Encargado del Area de Capacitación	Lic en Administración Lic. en Pedagogía	10 7	No laboran 3
5 Multibanco Coarmer	- Dirección Ejecutiva de Desarrollo de Recursos Humanos	- Director Ejecutivo, Desarrollo de Recursos Humanos	Lic. en Filosofía	43	No laboran
6 Banco Internacional	- Dirección adjunta de planeación y desarrollo de Recursos Humanos - Subdirección de Capacitación y Desarrollo	- Director Adjunto de Planeación y desarrollo de Recursos Humanos - Subdirector de Capacitación y Desarrollo	Mtro. en Desarrollo Organizacional Lic. en Pedagogía	22 18	1 2
7 Banco del Atlántico	- Dirección Adjunta de Capacitación y Desarrollo	- Director Adjunto de Capacitación y Desarrollo	Lic. en Administración	50	2
8 Banco B.C.H.	- Centro Cultural deportivo y de capacitación	- Subdirector del Centro Cultural Deportivo y de Capacitación	Lic. en Psicología	12	1
9 Banpaís	- Centro de capacitación	- Coordinadora de capacitación	Lic. en Administración	5	No laboran
10 Banca Creml	- Subdirección de Recursos Humanos y Organización	- Subdirector de Recursos Humanos y Capacitación	Licenciatura	17	3

‡ En esta áreas no se realizó la entrevista con el directivo.

Cuadro 1

INSTITUCION	AREAS DE CAPACITACION EN EL AREA METROPOLITANA QUE SE VISITARON	ENCARGADOS DE CAPACITACION QUE RESPONDIERON AL CUESTIONARIO	PROFESION DEL DIRECTIVO	POBLACION APROXIMADA EN EL AREA	No. DE PEDAGOGOS QUE LABORAN EN EL AREA
11 Mullibanco Mercantil de Mexico	- Gerencia de Desarrollo de Recursos Humanos	- Gerente de Desarrollo de Recursos Humanos	Lic. en Psicología	15	No laboran
12 Banco de Credito y Servicio Bancreser	- Gerencia de selección y Capacitación	- Gerente de selección y Capacitación	Lic. en Administración	5	No laboran
13 Banca Confia	- Gerencia Nacional de Capacitación	- Coordinador de Control de Capacitación	Profesor	7	1
14 Credito Mexicano	- Gerencia de capacitación de Recursos Humanos	- Gerente de Capacitación Recursos Humanos	Lic. en Administración	8	No laboran
15 Banco del Noroeste	- Gerencia de Recursos Humanos	- Gerente de Recursos Humanos	Lic. en Relaciones Coerciales	3	No laboran
16 Banco Mercantil del Norte	- Gerencia de Capacitación	- Coordinador de Capacitación	Lic. en Administración	8	No laboran
17 Banca Pronex	- Centro de Capacitación en Guadalajara				
18 Banco del Centro	- Centro de Capacitación en San Luis Potosí				
19 Banco del Oriente	- Centro de Capacitación en Puebla				

Cuadro 2

INSTITUCION	DEPARTAMENTO	ANTIGUEDAD	PUESTOS	PROCEDECIA ACADÉMICA	PASANTE	TITULADO	GENERACION	TRAYECTORIA LABORAL (EMPRESA)	PUBLICA	PRIVADA	MIITA	PUESTOS	ANTI- GÜEDAD
1 Banamex	-Desarrollo Ejecutivo	1 año	-Asesor de certificación de programas	Universidad Intercontinental	X		1980-1984	-Conapo	X			-Analista	1 año
2 Banamex	-Desarrollo Ejecutivo	5 años y medio	-Coordinador de capacitación. -Asesor de capacitación -Subgerente de capacitación. -Subgerente de desarrollo ejecutivo.	Universidad Panamericana	X		1977-1981						
3 Banamex	-Desarrollo Ejecutivo	3 años	-Asesor de capacitación -Asesor de desarrollo ejecutivo	UNAM Sistema de Universidad Abierta	X		1979-1983	-Arco -Withe Vales -Sherwin Williams	X	X		-Instructor Externo	2.5 años 2.5 años 1 año
4 Banamex	-Capacitación y Desarrollo Área Comercial	2 años	-Asistente de capacitación -Asesor de capacitación -Asesor de Adiestramiento	UNAM Colegio de Pedagogía	X		1981-1985						
5 Banamex	-Capacitación y Desarrollo Área Comercial	3 años y medio	-Especialista en proceso de capacitación -Asesor B en procesos de capacitación -Asesor A en procesos de capacitación	Universidad panamericana	X		1981-1985	-Deleg. B. Juárez -Instituto Familiar y Social	X			-Investigador -Docente	9 meses 8 meses
6 Banamex	-Capacitación y Desarrollo Área Especializada	1 año y medio	-Coordinador de capacitación -Asesor de capacitación	Universidad panamericana	X		1978-1982	-S.E.D.U.E.	X			-Jefe de Capacitación	2 años
7 Serfin	-Capacitación a Dptos Internos	3 años y medio	-Instructor de capacitación	Noraaal Superior Federal		X	1980-1984	-Colegio Frances Juana de Arco		X		-Docente	1 año

Cuadro 2

INSTITUCION	DEPARTAMENTO	ANTIGUEDAD	PUESTOS	PROCEDENCIA ACADEMICA	PASANTE	TITULADO	GENERACION	TRAYECTORIA LABORAL (EMPRESA)	PUBLICA	PRIVADA	MIXTA	PUESTOS	ANTI-GUEDAD
8 Banca Somex	-Capacitación y Desarrollo	4 meses	-Encargada de la gerencia de capacitación.	UNAM Sistema Universidad abierta	I		1978-1982	-S.E.P., -Ford, -Connacyt., -Iperquímica. Univ. Iberoamericana.	I	I	I	-Jefe de Dpto. Supervisión -Jefe de Relaciones	9 años 6.5 años
9 Banca Somex	-Capacitación y Desarrollo	2 años	-Auxiliar de apoyo logísticos -Analista de capacitación	UNAM ENEP Acatlán	I		1981-1985	-Psicotest Industria, Museo Universitario de Ciencia y Arte.	I			-Auxiliar -Gerencia de Museos	1 año 8 meses
10 Internacional	-Subdirección de Capacitación y Desarrollo	3 años	-Instructor Analista -Ejecutivo de capacitación	UNAM Colegio de Pedagogía	I		1978-1982	-Escuela -ISSSTE -ARMU	I			-Orientador V. -Instructor -Jefe de Dpto.	2 años 3 años 4 meses
11 Internacional	-Subdirección Ejecutiva de capacitación y adiestramiento	4 años	-Analista de capacitación, -Ejecutivo de evaluación de Recursos Humanos -Gerente divisional de Área.	UNAM Colegio de Pedagogía	I		1979-1983						
12 Atlántico	-Gerencia Divisional de Investigación y Apoyo Técnico	3 años y medio	-Analista de sistema de capacitación -Ejecutivo de didáctica	UNAM ENEP Aragón	I		1979-1983	-SEP	I			-Investigador	3 meses
13 Atlántico	-Dirección Adjunta de Planeación y Desarrollo de Cursos Humanos.	9 meses	-Apoyo Didácticos en programas de capacitación	UNAM ENEP Aragón		I	1979-1983						
14 Banca BCH	-Centro Cultural Deportivo y de Capacitación	3 años	-Coordinador de capacitación	Universidad del Valle de México	I		1977-1981						

Cuadro 2

INSTITUCION	DEPARTAMENTO	ANTIGUEDAD	PUESTOS	PROCEBENCIA ACADÉMICA	PASANTE	TITULADO	GENERACION	TRAYECTORIA LABORAL (EMPRESA)	PUBLICA	PRIVADA	MIXTA	PUESTOS	ANTI-GUEDAD
15 Banca Crea	-Capacitación	8 meses	-Orientador Vocacional -Instructor de capacitación -Coordinador de capacitación	UNAM Colegio de Pedagogía	I		1980-1984	-UNAM Orientación Vocacional -Proser	X		X	Orientador Vocacional Coordinador de Capacitación	1.5 años 7 meses
16 Banca Crea	-Capacitación	2 años	-Instructor de capacitación -Coordinador de capacitación	Universidad Panamericana	I		1982-1986						
17 Banca Confía	-Capacitación Técnica	6 meses	-Coordinador de capacitación técnica	UNAM Colegio de Pedagogía		X	1975-1979	-ISSSTE -CENAPRO -Banrural -ISSSTE -Secretaría de Gobernación	X			-Jefe de proyectos -Asesor Externo -Jefe de Ofna. -Jefe de Seguridad -Jefe de Proyecto	1 año 1 año 3 años 3 años 6 meses

**CUESTIONARIO SOBRE EL PERFIL OCUPACIONAL DEL LICENCIADO EN PEDAGOGIA
EN EL AREA DE CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS.**

Instrucciones: Encierre en un circulo el o los numeros que coincidan o más se acerquen a su respuesta. En caso necesario escriba con letra de molde. La información aquí obtenida será tratada de manera confidencial.

Datos Generales

Institución _____

Departamento o Area _____

Nombre Completo _____

Puesto _____

Escolaridad _____

Universidad _____

Generación _____

I En el proceso integral de la capacitación ¿Qué personal interviene en la realización de esta función? ¿Qué personal

- Personal: 1 Técnico
2 Bachillerato
3 Profesional
4 Postgrado
Profesionistas ¿Cuáles?

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

II El personal que actualmente labora en el área ¿Cómo adquirió la preparación específica para el desempeño de sus funciones?

- 1 Formación externa a la Institución
2 Formación interna de la Institución
3 Ambas. Especifique

III ¿A que otros profesionistas contrataría Usted para la realización de las actividades de capacitación?

_____	_____
_____	_____
_____	_____

IV ¿Conoce Usted las actividades que el Licenciado en Pedagogía puede desempeñar en el campo de la capacitación?

1 Si 2 No

En caso afirmativo ¿Cuáles considera Usted son las más importantes?

V Señale los medios por los cuales se enteró que el pedagogo puede desempeñar estas funciones

- 1 Experiencia laboral
- 2 Comentarios
- 3 Promoción del pedagogo
- 4 Promoción de la Universidad
- 5 Otros. Especifique

VI ¿En el Área laboran pedagogos?

1 Si

2 No

Si su respuesta es afirmativa:

¿Qué puestos ocupan?

¿Han sido promovidos?

1 Si

2 No

¿Ha sido necesario capacitarlos?

1 Si

2 No

¿Se encuentran preparados para ocupar puestos de mando?

1 Si

2 No

COMENTARIOS:

III Además de las asignaturas optativas que se ofrecen actualmente
¿Cuáles otras sugiere Usted que el Colegio imparta?

IV En el desempeño de sus funciones ¿Se encuentra la de dirigir el desarrollo del sistema de capacitación de la Institución a la que Usted pertenece?

1 Si

2 No

En caso afirmativo, señale las actividades que realiza en esta función de planeación.

1. Definición de objetivos y políticas de capacitación
2. Propuesta del modelo sistemático de capacitación
3. Determinación de las técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de capacitación
4. Diseño y estrategias para la realización de eventos de capacitación.

V Indique en qué actividades del proceso instruccional de la capacitación participa:

- 1 Selección de instructores internos y/o externos
- 2 En la formación de instructores
- 3 Diseño y conducción de cursos
- 4 Evaluación de los eventos de capacitación

VI Si imparte cursos ¿Cómo definiría el sistema de enseñanza-aprendizaje que lleva a cabo?

1. Conductista
2. Cognoscitivista
3. Una combinación de ambos

¿Por que lo define así?

I Al iniciar sus estudios universitarios ¿Cuál era el campo de trabajo donde pensaba aplicarlos?

- 1 En la planeación, programación, supervisión y control de actividades de formación pedagógica
- 2 En el diseño de actividades para el desarrollo de la comunidad
- 3 En la elaboración de planes y programas de estudio
- 4 En la administración de centros de enseñanza de diversos grados
- 5 En la preparación de textos escolares, materiales y técnicas didácticas
- 6 En la investigación y desarrollo de los fundamentos teóricos de la Pedagogía
- 7 En el diseño, realización y evaluación de planes pedagógicos de formación, actualización y especialización para el personal académico
- 8 En la planeación y aplicación de programas para las instituciones de educación especial
- 9 En la realización del proceso de capacitación de personal para el sector público y privado
- 10 Otras. Especifique _____

II Considerando los datos anteriores, al terminar los estudios universitarios ¿Cuál era el campo de acción donde pensaba aplicarlos?

- 1 Institución (Señale en cual área)

- 2 Empresa (Especifique el sector)

- 3 Organismos Educativos ¿Cuáles?

III ¿Tuvo Usted dificultades para obtener el trabajo propio de un Pedagogo en el área de capacitación? (Se entiende por trabajo propio de un pedagogo toda actividad en la que se usen los conocimientos de la carrera).

1 Si

2 No

En caso afirmativo especifique los motivos.

COMENTARIOS: