



UNIVERSIDAD NACIONAL  
AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE PSICOLOGIA



74  
PSI

MODELO TEORICO PARA LA PLANEACION Y EL DESARROLLO  
DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LOS PASANTES  
DE LA EDUCACION SUPERIOR.

(PRIMERA PARTE)

TRABAJO DE TESIS

Que para obtener el Título de:

*Licenciados en Psicología*

P r e s e n t a n :

*Eugenio Domínguez Márquez*

y

*Raymundo Maldonado Lemus*



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**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 esta 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.

Z.5053.08  
U.N.A.M. 53  
1975  
Vol I

Z5053.08  
UNAM.53  
1975  
Vol. I

M. - 161640

*Jps.* - 290

A los hombres frontera del presente.

A los Gilgamesh, Amadis de Gula  
Davides o Prometeos, que a  
pesar de todo y por fortuna  
siguen y seguirán existiendo.

# I N D I C E   G E N E R A L



PAG.

INTRODUCCION

1

## PRIMERA PARTE

### ANTECEDENTES

I.00	ANTECEDENTES IDEOLOGICOS, POLITICOS, EUDUCATIVOS Y SOCIALES	26
I.10	GRADOS DE ACTIVIDAD EN CINCO ASPECTOS DEL SERVICIO SOCIAL A TRAVES DE LOS PERIODOS - PRESIDENCIALES EN QUE SE HA REALIZADO ALGUNA ACTIVIDAD RELEVANTE (de 1935 a la fecha)	42
I.20	ANTECEDENTES JURIDICOS	43
I.30	ANTECEDENTES PARA EL FUTURO	47
I.40	REFERENCIAS	50

## SEGUNDA PARTE

### ALGUNAS NOTAS SOBRE LA TEORIA DE LA PLANEACION

II.00	PLANEAR: Definición, Explicación	53
II.10	PLAN: Definición, Explicación, Diferenciación de Conceptos	55
II.20	PARTES DEL PLAN	56
II.21	TITULO DEL PLAN	56
II.22	NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PREPARAN, UTILIZAN Y APRUEBAN EL PLAN	57
II.23	PROPOSITOS Y OBJETIVOS DEL PLAN	57
II.24	SECUENCIACION DE ACCIONES	57
II.25	RESULTADOS ESPERADOS	58
II.26	RECURSOS REQUERIDOS	58
II.27	FECHAS	59

	<u>PAG.</u>
II.30 POLITICAS: Definición, Explicación	60
II.40 PROCEDIMIENTO DE LA PLANEACION	61
II.50 OBTENCION DE LA INFORMACION NECESARIA	64
II.60 CARACTERISTICAS DE LA INFORMACION EN LA - INVESTIGACION	64
II.70 RECOMENDACIONES AL DAR LA INFORMACION A LOS PASANTES	64
II.80 GRUPOS PILOTO	64
II.90 FACILIDAD DE CONTROL	65

### TERCERA PARTE

#### CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NA- CIONAL DE SERVICIO SOCIAL.

III.00 ORGANIGRAMA GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL	70
III.01 FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL	71
III.10 REPRESENTACION ESQUEMATICA DEL FUNCIONAMIE <u>N</u> TO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL (Fig. Núm. 1)	79
III.11 EXPLICACION DINAMICA	80
III.20 REPRESENTACION ESQUEMATICA DE LAS DIRECCIO- NES ADMINISTRATIVAS DEL MODELO (Fig. Núm.25)	84
III.21 EXPLICACION DINAMICA	85
III.30 LOCALIZACION GEOGRAFICA DE LOS 32 CENTROS - REGIONALES DE SERVICIO SOCIAL.(Fig. Núm. 3)	89
III.31 EXPLICACION DINAMICA	90
III.40 ORGANIGRAMA DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL. OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES.	94
III.50 ORGANIGRAMA DE LOS CENTROS DE SERVICIO SO- CIAL DE LAS ZONAS NORTE Y SUR.	99

III.51	ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE SERVICIO SOCIAL DE LA ZONA CENTRO, OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.	100
III.52	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES DE LA ZONA. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	109
III.53	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE COMUNICACIONES DEL CENTRO DE SERVICIO SOCIAL DE ZONA.	111

CUARTA PARTE

PRIMERA ESCALADA - ETAPA DE PREPARACION

IV.00	ORGANIGRAMA DEL CENTRO REGIONAL DE SERVICIO SOCIAL.OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES	118
IV.10	DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA	124
IV.11	FUNCIONAMIENTO GENERAL	124
IV.20	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES	138
IV.21	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.	141
IV.21.1	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE INVENTARIO Y ESTADISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.	143
IV.21.2	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS Y ESTRATEGIAS DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES	145
IV.21.3	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES	147
IV.22	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE ANALISIS DE PUESTOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS	149
IV.22.1	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES	152

IV.22.2	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.	154
IV.22.3	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA, OBJETIVOS DE LAS SECCIONES	156
IV.22.4	ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ACCIONES CERTADAS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.	158
IV.23	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE RECLUTAMIENTO, SELECCION Y UBICACION DE PERSONAL. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS	160
IV.24	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS	162
IV.30	LA FILOSOFIA DEL TRABAJO DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS	166
IV.31	FUNCIONAMIENTO GENERAL	181
IV.32	REFERENCIAS	188
IV.40	ORGANIGRAMA GENERAL DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS	189
IV.50	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES..	190
IV.51	ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE ESTUDIOS ECOLOGICOS. OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES	192
IV.51.1	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE LOCALIZACION Y DELIMITACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	194
IV.51.2	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE CONSTITUCION Y PRODUCCION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	198

IV.51.3	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE EVOLUCION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	202
IV.52	ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE ADMINISTRACION ECOLOGICA. OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.	205
IV.52.1	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE INVENTARIO DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	208
IV.52.2	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PLANEACION Y REMODELACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES	211
IV.52.3	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE CONSERVACION Y DESARROLLO DE LOS ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	213
IV.52.4	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS -- COORDINACIONES.	216
IV.60	DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA	219
IV.61	FUNCIONAMIENTO GENERAL	219
IV.70	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES	227
IV.71	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROTOCOLOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS	230
IV.72	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE COMUNICACIONES. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS	233
IV.73	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROPAGANDA. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.	236

QUINTA PARTE

SEGUNDA ESCALADA - ETAPA DE ACCION

V.00	EXPLICACION DE LA CONSTITUCION Y EL FUNCIONAMIENTO GENERAL DE LA DIRECCION DE ACCIONES CONCERTADAS	243
------	--	-----

V.10	FUNCIONAMIENTO DE LA DIRECCION DE ACCIONES CONCERTADAS EN RELACION CON LAS DEMAS UNI- DADES ADMINISTRATIVAS DEL CENTRO REGIONAL DE SERVICIO SOCIAL	245
V.20	FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA DIRECCION DE ACCIONES CONCERTADAS	249
V.30	FUNCIONAMIENTO DE LA PRIMERA AVANZADA	249
V.31	ETAPA DE PREPARACION	250
V.32	ETAPA DE INTEGRACION	254
V.33	ETAPA DE DIPLOMATICOS	260
V.40	FUNCIONAMIENTO DE LA SEGUNDA AVANZADA	265
V.41	ETAPA DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS	268
V.42	ETAPA DE INVESTIGACIONES A CORTO PLAZO	273
V.43	ETAPA DE INVESTIGACIONES A MEDIO PLAZO	282
V.50	FUNCIONAMIENTO DE LA TERCERA AVANZADA	287
V.51	ETAPA DE SOLUCIONES INMEDIATAS	290
V.52	ETAPA DE SOLUCIONES A CORTO PLAZO	293
V.53	ETAPA DE SOLUCIONES A MEDIO PLAZO	300
V.60	REPRESENTACION ESQUEMATICA DEL CENTRO DE OPERACIONES (Fig. Núm.5)	307
V.70	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ACCIONES CONCERTADAS. OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES	308
V.71	ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE RECURSOS- DISPONIBLES Y ELECCION DE PROGRAMAS. OB- JETIVOS DE LAS DIRECCIONES	311

SEXTA PARTE

TERCERA ESCALADA - ETAPA RECOPILADORA DE INFORMACION

VI.00	EXPLICACION DEL FUNCIONAMIENTO GENERAL DE LAS DIRECCIONES RECOPIADORAS DE INFORMACION.	344
VI.10	DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LAS DIRECCIONES RECOPIADORAS DE INFORMACION.	345
VI.11	FUNCIONAMIENTO GENERAL.	346
VI.12	ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA DE LAS DIRECCIONES RECOPIADORAS DE INFORMACION.	358
VI.12.1	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.	359
VI.12.2	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE ANALISIS DE PUESTOS DE LAS DIRECCIONES RECOPIADORAS DE INFORMACION.	360
VI.12.3	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL.	361
VI.12.4	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.	362
VI.12.5	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE RECURSOS DISPONIBLES Y ELECCION DE PROGRAMAS.	363
VI.12.6	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INTEGRACION, UNICACION E IDENTIFICACION DE PERSONAL.	364
VI.12.7	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION SECUENCIAL DE DIAGRAMAS DE FLUJO.	365
VI.12.8	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE IMPLANTACION DE PROGRAMAS SECUENCIADOS.	366
VI.12.9	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE COMUNICACIONES DE LAS DIRECCIONES RECOPIADORAS DE INFORMACION.	367
VI.20	CENTRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS	370
VI.21	FUNCIONAMIENTO GENERAL	374
VI.22	ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.	

VI.22.1	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROGRAMAS JERARQUICOS Y AUDITORIAS ADMINISTRATIVAS.	381
VI.22.2	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INGENIERIA DE SISTEMAS DE BASE LONGITUDINAL-CONTINUA-GESTALTICO-ECOLOGICA.	383
VI.22.3	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROCESAMIENTO DE DATOS.	387
VI.30	BANCO NACIONAL DE INFORMACION CIENTIFICA.	392
VI.31	FUNCIONAMIENTO GENERAL.	398
VI.32	ORGANIGRAMA	
VI.32.1	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROGRAMAS Y AUDITORIAS ADMINISTRATIVAS.	423
VI.32.2	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INTERCAMBIO NACIONAL DE INFORMACION CIENTIFICA.	425
VI.32.3	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INTERCAMBIO TRASNACIONAL DE INFORMACION CIENTIFICA.	428
VI.32.4	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DE LA LOCALIZACION Y DELIMITACION DE LOS ECOSISTEMAS.	431
VI.32.5	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DE LA CONSTITUCION Y PRODUCCION DE LOS ECOSISTEMAS.	437
VI.32.6	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DE LA EVOLUCION DE LOS ECOSISTEMAS.	438
VI.32.7	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DEL INVENTARIO DE LOS ECOSISTEMAS.	439
VI.32.8	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DE LA PLANEACION Y REMODELACION DE LOS ECOSISTEMAS.	440

VI.32.9	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DE LA CONSERVACION Y EL - DESARROLLO DE LOS ECOSISTEMAS.	441
VI.32.10	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION CIENTIFICA DE LA ADMINISTRACION DE -- LOS ECOSISTEMAS.	442
VI.40	CENTRO DE INFORMACION PARA LAS PROFESIONES.	445
VI.42	ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE INFORMACION PARA LAS PROFESIONES.	448
VI.42.1	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROGRAMAS Y AUDITORIAS ADMINISTRATIVAS.	452
VI.42.2	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE INFORMACION AFERENTE DEL SERVICIO SOCIAL.	454
VI.42.3	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PEDAGOGIA LONGITUDINAL-CONTINUA-GESTALTICA-ECOLOGICA PARA MAESTROS DE EDUCACION SUPERIOR.	457
VI.42.4	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE SEMINARIOS PARA EL SERVICIO SOCIAL.	460
VI.42.5	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE LABORATORIOS DE INTEGRACION LONGITUDINAL-CONTINUA- DEL ECOSISTEMA EN ESCENARIOS SIMULADOS.	462
VI.42.6	ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE TALLERES PARA EL PERFECCIONAMIENTO DEL MODELO DE SERVICIO SOCIAL.	466
	CONCLUSIONES	468
	BIBLIOGRAFIA	480

"¿ ACASO NOS RESIGNAREMOS A SER UN PRODUCTO  
MAS DEL AZAR EN EL CICLO DE LA EVOLUCION  
Y TERMINAREMOS SIENDO NO SOLAMENTE LA  
UNICA ESPECIE ASESINA DE SU PROPIA ESPECIE  
SINO ADEMÁS LA ESPECIE ECOSIDA.....  
CUANDO TENEMOS ANTE NOSOTROS LA POSIBILIDAD  
DE MANEJAR LAS LEYES QUE SUYACEN A LA EVOLUCION  
MISMA Y PODER ELEGIR UN RUMBO DE CONVIVENCIA  
ARMONICA CON LAS LEYES DE LA TIERRA Y  
EN EL FUTURO CON LAS LEYES DEL UNIVERSO?"

# I N T R O D U C C I O N

## POR QUE ESCOGIMOS EL TEMA:

NOS ACERCAMOS AL TERCER MILENIO Y ESTAMOS  
EN LA APERTURA DEL HOMBRE UNIVERSAL  
ES NECESARIA UNA NUEVA COSMOVISION EN DONDE  
EL HOMBRE SEA CIENTIFICO, VISIONARIO Y SOLIDARIO  
PARA SER CAPAZ DE ADELANTARSE A SU NUEVA MORADA  
"EL UNIVERSO" Y PREVEA LO NECESARIO CON ENTREGA  
Y CONVICCION, LUCHANDO POR ESTRUCTURAR  
LAS BASES PARA QUE LA HUMANIDAD ESTE APTA  
CUANDO EL MOMENTO DECISIVO LLEGUE.

## " LA SITUACION ACTUAL"

A nosotros, hombres de nuestro tiempo, nos corresponde construir el camino entre el hijo de la tierra y el conquistador de las estrellas y, así como los problemas del Feudalismo fueron la causa del origen de las naciones, ahora debemos establecer el puente hacia la unidad de los pueblos.

Aunque el crecimiento científico, tecnológico, económico y demográfico entre los países del planeta no sea armónico, debemos comprender que todos estamos íntimamente relacionados en esferas de influencia, en las que los más poderosos someten a sus formas de vida a los más débiles y, éstos, a la larga, influenciarán con sus problemas a los pueblos que los acompañan en esta Nave-Patria Espacial llamada **Tierra.**

En el contexto mundial contemporáneo, cada nación tiene un elemento importante que aportar y no es forzoso que imitemos a las que no son típicamente las nuestras, como tampoco lo es el que aceleremos los procesos de innovación, de automatización, de tecnología intensiva de capital y transferencia de ciencia de los países avanzados, postin-

dustriales que nos deslumbran con sus modelos de investigación e implementación tecnológica, impresionando a los dirigentes de nuestras instituciones de Educación Superior para que imiten los Curriculums de las carreras de dichos países, consolidando la influencia y sirviendo en forma indirecta a sus fines, preparando "Especialistas" versados en una tecnología de consumo desproporcionado de los Recursos Naturales, de devastación, con la consecuente catástrofe que acarrea, provocando además el desplazamiento de las investigaciones de nuestro país, con la consecuente frustración del poco personal calificado, no contaminado y lo que es más paradójico, determinando que cuando más invirtamos para solucionar nuestros problemas en forma independiente, lo que prácticamente conseguimos es una consolidación cada vez mayor del coloniaje y dependencia, ya que al enriquecer a este sistema, fortalecemos el apuntalamiento que mantiene un STATUO QUO de fatales consecuencias socio-ecológicas que dirigen a nuestra Nave-Tierra a un encallamiento definitivo.

Este coloniaje por parte de los países postindustriales al cual nos seguiremos refiriendo en las páginas siguientes, debemos entender que ya no obra directamente como lo hacía en el Siglo Pasado y en las primeras Décadas del Presente, hoy día este coloniaje es más sutil y debemos afirir

mar que se trata de un COLONIAJE MENTAL, multivariado en sus MEDIOS, mismos que por su trascendencia analizaremos a continuación:

En México la automatización, como la tecnología intensiva de capital, genera pocos empleos y desplaza la producción de los sectores intensivos de mano de obra, absorbiendo grandes montos de capital y divisas, generando ingresos para los pequeños estratos privilegiados. Las potencias postindustriales se valen de estos grupos selectos que obedecen solamente a sus intereses personales, y que carentes de la conciencia de la trascendencia de las repercusiones inmediatas y futuras de estos brutales medios de explotación, o haciendo caso omiso de ella, propician, a cambio de unas migajas, que se prosiga con una política de saqueamiento de nuestros recursos naturales por una parte, y por otra, sirven como medio idóneo para manipular la Economía Nacional y presionar a las clases desheredadas, manteniendo un perfil de subocupación, desempleo y mano de obra barata; masacrando las inquietudes y creatividad de nuestra juventud y ahogando el espíritu y la herencia cultural de nuestro pueblo al confabularse con dichas potencias para imponer un "american way of life" que aparte de sernos ajeno, ha comprobado su ineficacia, ya que en sus -

propios países no solamente no se ha conseguido la felicidad y la armonía prometidas, sino por el contrario han desquiciado a sus juventudes que se convulsionan al borde de una personalidad esquizoide, buscando, con un repertorio conductual-mental obsoleto una luz en un contexto de obscuridad.

La imposición de esta forma de vida basada en una tecnología de consumo, de marcado énfasis en la competencia y de un afán obsesivo de posesión, se ve reforzado por la dirección con que se emplean los Medios de Información y Comunicación Social (Radio, Cine, T.V., Prensa, Editoriales, etc.), los Sistemas Administrativos, la Distorción del Lenguaje Cotidiano, los Modelos Científicos Tendenciosos, y en general los Patrones de Conducta Inducidos, conformando una serie de valores y direcciones que favorecen la creación de una serie de Repertorios Conductuales para los cuales ya se ha implementado todo un contexto en el que la emisión de dichas conductas será reforzada, mantenida e incrementada.

Este exotismo mental se va haciendo cada día más agudo, basta observar que en México en los últimos diez años han desaparecido muchas costumbres sin someterse a juicio previo. Este proceso se vuelve tan inclusivo que con-

- 5 -

forma nuestra manera de alimentarnos, nuestras formas de --  
diversión y de apreciación estética, y hasta nuestros pro--  
pios procesos cognoscitivos, y es así que el pensamiento --  
científico que se desarrolla en este contexto, parece tener  
profundas cortapisas que no permiten ver otras posibilida--  
des sino las dictadas por el propio sistema y, LAS APORTA--  
CIONES CIENTIFICAS no vienen a constituir sino meras IMPLE--  
MENTACIONES, eso si, muy sofisticadas, automatizadas y de -  
riguroso control matemático PARA OPTIMIZAR AL SISTEMA.

La acelerada Revolución Científica promovida por  
las ciencias físicas plantea problemas de conocimiento y de  
una óptica enteramente nueva para el hombre. una OPTICA UNI  
VERSAL, pues las posibilidades intelectuales de HOMBRES FRON  
TERA como Einstein y Bohr propiciaron el advenimiento de un  
hombre completamente nuevo, un HOMBRE DE UN UNIVERSO MENTA-  
LISTA para el cual no se exigen únicamente reformas económi  
cas, sociales, políticas, etc. no se trata como se dice de  
un NUEVO RENACIMIENTO, se trata en realidad de una REVOLU--  
CION CIENTIFICO-SOCIO-PSICO-FILOSOFICA cuyas consecuencias  
no tienen paralelo en la Historia de la humanidad. Los des  
cubrimientos en Física Nuclear y Astronomía encabezados por  
éstos dos genios creando las teorías de la Relatividad y --

Quántica nos confrontan con un mundo nuevo, con un mundo de IMPOSIBLES del cual emergen conceptos de tiempo incomprendibles en términos de los conceptos antecedentes, de partículas subatómicas que no tienen masa y por lo tanto no están sujetas a las leyes de la gravitación universal, y en el cual las nociones de causalidad lineal han sido pulverizadas.

Para comprender la magnitud de las repercusiones de esta revolución tendremos que afirmar que "LA HERENCIA DE NEWTON HA TERMINADO", según ésta se decía que "la materia existe en el tiempo y en el espacio, el movimiento de todo lo que ocurre se puede predecir porque es mecánico, la totalidad del universo trabaja como un reloj propulsado por la fuerza de gravedad" (J.D. Bernal, Horizon Review, Winter 1974) y los fenómenos que no se podían explicar en estos términos eran puestos en duda por los métodos familiares de investigación.

La posición científica materialista aunada al tiempo lineal, alimentaba un cierto pesimismo universal y afirmaba como una interpretación de la segunda ley de la termodinámica que el aparato cósmico no tenía otra alternativa que seguir su curso hacia la MUERTE, pero las

teorías Quántica y de la Relatividad terminaron con esta rigidez obsoleta, con esta herencia nefasta haciendo trizas la dimensionalidad del Cósmos, develando para el hombre un universo ilimitado en tiempo y en espacio.

Ante el contexto expuesto anteriormente; en nuestro momento, los países del mundo entero no han sabido responder, por INTERESES CREADOS o POR FALTA DE VISION a la confrontación que el mismo plantea, así, los modelos de investigación que utilizamos han devenido obsoletos, y aún cuando esta obsolescencia abarca de hecho a todo nuestro pensamiento científico e inclusive a todas nuestras formas de comunicación, poniendo de manifiesto lo inoperante de la división tajante que aún existe entre las diversas áreas del conocimiento, se mantiene una posición de desesperante negligencia ante la necesidad urgente de dar los primeros pasos para la integración de la ciencia y de crear modelos interdisciplinarios de aproximación a la realidad. Los elementos de juicio que apoyan la urgencia de esta necesidad son numerosos pero nos bastará mencionar solamente uno de ellos; el enfatizado por la Psicología Gestaltista de que "el todo es mayor que la suma de las partes", o en un ejemplo práctico, "para conocer los elementos que constituyen la vida basta analizar sus partes componentes en forma se-

parada, pero para comprenderla, tendremos no solamente que considerar todas estas partes separadas, sino también las múltiples relaciones que se establecen entre ellas para -- conformar ese todo organizado llamado VIDA".

Cómo se puede entonces mantener que se prosiga el estudio de la Vida por aproximaciones de ciencias parcia-- les como la Bioquímica, la Fisiología, la Histología, la - Anatomía, la Genética, etc., que al trabajar por separado, nunca pueden integrar sus conocimientos para lograr la comprensión del FENOMENO VIDA; y este es solamente un ejemplo de los miles de conocimientos fragmentarios que obtenemos - con nuestros actuales modelos científicos de aproximación a la realidad.

En el campo de la Educación como en muchos otros se manifiestan ciertas incoherencias en las acciones enca-- minadas a implantar un modo de vida basado en un sistema de consumo. En las Instituciones de Educación Superior de nues-- tro país, se ha creado una curiosa amalgama reflejada en -- los curriculums de nuestras carreras, pues la sociedad in-- dustrial aún con su urgencia de técnicos provee irremedia-- blemente al estudiante de una serie de conocimientos teóri-- que le permitan sustraerse, aunque sea parcialmente de la esfera del universo mecanicista del siglo XIX y se le --

refuerza en un mínimun la visión de hombre de universo mentalista; después, al ser empleado por la misma sociedad industrial, ésta le exige que se comporte de acuerdo a las reglas de un mundo mecanicista y desde luego no solamente en su papel de ESPECIALISTA, sino en todos los aspectos de su vida diaria, provocando, no solamente el desaprovechamiento de una serie de posibilidades para mejorar a la comunidad, sino también, un profundo descontrol que los mantiene por un período más o menos prolongado con un sentimiento de desubicación, según se asimilen o no al sistema.

Los estudiantes deben mantenerse alerta, pues aún esta pequeña parte de conocimientos teóricos que les son proporcionados por los <sup>currículos</sup> currículums de sus carreras, es tamizada en casi todos los medios de información, y los libros contienen una marcada dirección en su contenido filosófico pues más del 90% de ellos son autocorrectivos de sus propios valores y versa la lógica del siguiente ejemplo: "se generaliza y se concluye que si A es valioso en un tiempo X y situación Y, es seguro que sea valioso en un tiempo W y situación Z, y como las predicciones en sí mismas alteran o condicionan --- nuestra forma de actuar, el acto de hacer predicciones con esta visión, frecuentemente conduce a hacerlas correctas" --- (Leonard Krasner y L. Ullman, Behavior Influence and Personality, 1973).

Por otra parte, en todo el contenido de estos libros encontramos únicamente respuestas, ninguna pregunta que cuestione realmente los valores del sistema, o si por azar encontramos una "pregunta", ésta, es por lo general tendenciosa, ya que se plantea en un contexto que lleva implícita la forma en que deberá ser contestada.

La invasión por esta clase de literatura es una de las armas de penetración más poderosas, de aquí que deviene imprescindible la necesidad de que en nuestro país se establezcan políticas precisas para las traducciones y se planeen instituciones que fomenten la producción de libros en los -- que se planteen NUESTRAS PROPIAS PREGUNTAS, ya que éstas alentarán la "IMAGINACION" de nuestros investigadores para buscar las "RESPUESTAS", y, a que continúen el proceso de cuestionamiento. Lo mismo deberá ocurrir con los métodos de investigación correlacionales, tan en boga y tan altamente valorados en la Psicología y las ciencias sociales, que deberán someterse a un riguroso examen, pues es muy dudoso que sean los métodos apropiados de aproximación a la realidad del hombre con temporáneo.

El modelo sobre el cual descansa la estructura del actual sistema mundial de consumo emerge del siglo XIX, que fue completamente mecanicista y de aquí sus limitaciones y -

su impotencia que cada día es más difícil de encubrir, y por ello vemos que hoy día las naciones usufructuarias del modelo, se afanan por tratar de detener el tiempo para mantenerlo con vida, construyendo lo que hemos venido llamando OPTIMIZACIONES; pero resulta ya inexorable que este sistema vive en un tiempo que ya no es su tiempo, en un mundo que ya no es su mundo, y entre unos hombres que YA NO SON SUS HOMBRES, porque para ellos el crecimiento del conocimiento es EXPONENCIAL y AL NO PODER DARLES RESPUESTA, lo único que hace es -- limitarles el espacio en el cual se da este crecimiento.

Ante esta disección se aclara, que el retraso en elementos teóricos fundamentales y el preferente desarrollo de la tecnología de consumo en los países del tercer mundo, NO ES CASUAL, como tampoco lo es que en la Psicología y en las demás Ciencias Sociales sea en donde más se agrave este proceso.

En las escuelas de Psicología en México se hacen patentes todos los procesos mencionados anteriormente, y en 1973 observamos:

- I.- Un retraso en los métodos de investigación.
- II.- La invasión de escuelas americanas que tratan al hombre con un modelo mecanicista, y
- III.- Una cierta incoherencia en los currículums de la carrera, ya que están orientados a dar so--

luciones parcializadas a los problemas del hombre contemporáneo, detallemos un poco:

1.- Los métodos de investigación actuales resultan inadecuados y obsoletos para los problemas que plantea la -- Psicolinguística, la Semántica, los Procesos Cognoscitivos o las situaciones Sociales Sencillas, no digamos ya las Complejas.

2.- En los currículum de la carrera se han incluido cada día más materias con orientación del Análisis Experimental de la conducta, corriente que emergió también del -- Siglo XIX con una cosmovisión mecanicista y que tiene en sus raíces un MODELO REFLEXOLOGICO DEL HOMBRE; y con estos currículum se intenta crear Psicólogos, que implementados con una aproximación MECANICA y PARCIAL, que en sus fines y en sus -- medios sirve a la sociedad de consumo, deberán tratar a hombres cuyo universo es mentalista (es decir que está constituido en su mayoría por conceptos de complicada connotación espacio-temporal) y que por lo tanto escapan de sus controles. El objetivo de esta orientación americana es por demás anacrónico, ya que no propone ni propicia nada para la evolución del hombre, y constituye, de hecho, un simple juego de niños, pues implementa al ser humano a que emita una serie de -- conductas para las cuales su organismo está completamente -- capacitado, pero que no le interesa porque: el medio es aversi

vo, en el trabajo los sistemas administrativos son inadecuados, o porque al final de cuentas no le ofrece nada que propicie su evolución.

3.- El panorama que nos presenta la Psicología en México en todas sus corrientes es INDIVIDUALMENTE AJUSTADO--RA, ya que el psicólogo educativo aunque llegue a diseñar --técnicas de enseñanza vanguardistas, es muy difícil que se --las aprueben y ocurre que le hacen revisiones para quedar co--mo simples optimizaciones; el psicólogo industrial selecciona al sujeto que más se ajuste y, posteriormente, en áreas --de capacitación, los ajusta en forma más precisa al puesto; el psicólogo de análisis experimental de la conducta y el --psicoanalista ajustan al individuo a un estilo de vida ins--titucionalmente aprobado; la psicología social hasta el mo--mento es inoperante.

Como vemos, de hecho la Psicología en nuestros días se ha retrazado en el tiempo, y por ello no puede aportar, con los modelos actuales, las soluciones acordes con los es--cenarios naturales de los mexicanos.

La Psicología DEBE DEJAR DE SER SERVIL Y CENTRAR --SU OBJETO DE ESTUDIO EN LAS CAPAS MAS AMPLIAS DE LA POBLA--CION, pues de todas las ciencias, es la que puede aportar --mayores elementos para la concepción integral del hombre y --

convirtiéndose en visionaria podrá prepararlo ante el cambio de mentalidad que YA ESTA AQUI !

La especie humana, aún cuando en la escala filogenética es la que posee los grados máximos de variabilidad -- conductual y de posibilidad de interconexiones neuronales -- en su cerebro, con las que ha conseguido un desarrollo científico y tecnológico del cual se ufana, no ha alcanzado en cambio, el conocimiento integral de las leyes básicas de la naturaleza y de las complejas relaciones interespecies que en ella se desarrollan, y se ha lanzado a una acción SUPERDEPREDADORA con un equipo artificial y un repertorio muy limitado de comprensión de las fuerzas de la naturaleza, provocando una serie de cambios en las relaciones cualitativas y cuantitativas del ECOSISTEMA, que en muchos casos tienen consecuencias irreversibles, como ocurre cada día en forma más -- frecuente con la extinción de especies.

Paradójicamente, la especie humana no ha sido dotada por la naturaleza, ni de una estructura orgánica, ni de un instinto depredador, y es solamente en los últimos 300 años de su evolución que con el desarrollo de su tecnología SE HA CONVERTIDO EN LA MAXIMA ESPECIE SUPERDEPREDADORA.

La cultura no es un término exclusivo de la especie humana, y ya que existe una relación dialéctica entre la

cultura de las especies y su ambiente; debemos considerar, en una visión panorámica, que la cultura de una especie im  
plica su adaptación a través de una serie de implementacio  
nes a un cierto tipo de condiciones o situaciones externas que le permiten su continuidad en el planeta.

El desarrollo de la cultura humana hasta el momento, es un elemento artificial en el cuadro pictórico de la situación ecológica que poco a poco destruye.

En consecuencia, la cultura humana debe cambiar sus fundamentos con objeto de aumentar las posibilidades de supervivencia de su especie, tomando como base, LOS REQUERIMIENTOS PROPIOS DE SU ESPECIE, ya que es aquí en donde se encuentra la respuesta, y así, vemos que ante la lente de los requerimientos auténticos del hombre, nuestra cultura de consumo no viene a resultar otra cosa que EL SALDO ACUMULADO DE ERRORES DE LA ESPECIE HUMANA EN LOS ULTIMOS 300 AÑOS EN QUE HA PERDIDO SU UBICACION EN EL ECOSISTEMA.

Cuando surge una fuente de problema que amenaza la supervivencia de la especie humana en el planeta, los hombres sienten su impotencia ante lo ingente del problema; unos cuantos al verse clabrados en sus raíces más profundas buscan afanosamente entre su repertorio las posibilidades

de solución, y al no poderla encontrar, reflexionan, escrutando infructuosamente entre todas las posibilidades científicas contemporáneas; pero son solamente unos pocos los visionarios que tienen la posibilidad de diseccionar el Westalchaung Contemporáneo y convertirse en los Hombres Frontera que conforman su Zeigest, aportando una serie de posibles soluciones.

Hace 104 años el biólogo alemán Ernest Haeckel, acuñó el término Ecología, pero lo refirió únicamente al estudio de la Botánica; durante la primera década del Siglo XX la Ecología prosiguió su desarrollo con un énfasis netamente botánico; en 1913 C.C. Adams crea la Ecología Animal, y más tarde, en 1926 Clark Wissler crea la Ecología Cultural; después de éstas, las aportaciones fueron más frecuentes y, paulatinamente, conformaron toda una ciencia, que en nuestros días tiene como objeto de estudio "la totalidad o el tipo de las relaciones entre los organismos y su ambiente" (Ecología, Eugene P. Odum, p.I, 1971). "Lo que distingue a la Ecología como una ciencia nueva, no es tanto su objeto, sino su método de aproximación, ya que en vez de considerar la adaptación de los organismos al medio desde el punto de vista de su valor anecdótico, la Ecología se ocupa del análisis detallado de los procesos por los que la adaptación se alcanza y

se mantiene" (Ecología Humana Amos H. Hawley, p. 22, 1962). Si bien por su objeto y antecedentes, la Ecología se considera actualmente como una rama de la Biología, por su método de aproximación, es de hecho la única ciencia de la actualidad que por su estructura constituye el terreno propicio para una aproximación interdisciplinaria, ya que dentro de sus áreas de investigación están implicados factores físicos, químicos, biológicos, botánicos, zoológicos, médicos geológicos, geográficos, antropológicos, económicos, urbanísticos, topográficos, astronómicos, sociológicos, históricos, estéticos, psicológicos, administrativos, legales, políticos, etc., aunque esta situación permanece aún como posibilidad, pues para el logro de su objetivo, en la actualidad se mantiene cuando mucho una serie de aproximaciones de ciencias parciales que actúan en forma desarticulada; además de que sus fines han sido mediatizados por la sociedad de consumo y la han convertido en un "BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS", desaprovechando así la gran aportación que contiene para la especie humana, es decir la de conferirle una comprensión integral de las leyes básicas que gobiernan las complejas relaciones interespecies con su gran habitat —el Planeta Tierra— y que a través de éste logre su reubicación como especie en el ecosistema, con lo que surgirá una relación simbiótica, alejándola de su antinatural papel

de super-depredadora.

EL PROCESO DEL CAMBIO:

Una sociedad como la nuestra está compuesta de - instituciones que condicionan y controlan la conducta UNIDIMENSIONAL de sus miembros, para darle coherencia y unidad estructural y funcional. Las principales normas que se manifiestan en conductas persistentes, son las instituciones que generalmente se encargan de proporcionar la enseñanza sobre como solucionar total o parcialmente problemas específicos. El conjunto de instituciones en acción nos da una dinámica que debemos tomar en cuenta en la presente tesis - para formular la estrategia del cambio.

Las constantes más relevantes de esta acción dinámica de la población en general que constituye el factor  $\alpha$  de la ecuación para el cambio, estas son: la falta de acceso a las fuentes de conocimientos (ignorancia), la actitud de resignación ante el estado de cosas prevalente que los llevan a "hacer las cosas por hacerlas" (falta de convicción ante el trabajo), hasta llegar a desarrollar la menor acción posible (indolencia), y al no creer en nada que pueda mejorarlas, ni para él ni para los demás (desconfianza) sus acciones devienen por demás azarosas (falta de -

propósitos futuros).

Ante esta situación es necesario establecer principios de acción e implementarlos. Para nosotros es importante esgrimir en forma estratégica CINCO elementos con sus respectivas tácticas de acción.

Ante la ignorancia —explicaremos— o daremos a conocer los proyectos rectores de la tesis —o sea los objetivos del centro de servicio social—, que tienen como fundamento colaborar codo con codo con la población en general y asesorarlos para solucionar sus problemas en forma metódica; ante la resignación, convencerlos de que las acciones propuestas van a cristalizar en una solución para el estado de cosas prevalente y que los llevarán a justipreciarlos para llegar a participar en las tareas con convicción, hasta llegar a desarrollar la mayor acción posible, automotivándose y llegando a creer en ellos mismos, y en los demás, dando por resultado la vivencia de su obra preocupándose para que llegue a feliz término y confiriendo una dirección a sus acciones, encauzándolas hacia objetivos futuros definidos.

LOS AGENTES DEL CAMBIO.

Los estudiantes de educación superior que son la cúspide de la pirámide educativa constituida unicamente -- por el 2.4% de la población estudiantil nacional y que es aún menor la proporción de los que llegan a pasantes.

Estos futuros profesionistas tienen dos características importantes:

1.- Las formas en que éstos estudian la realidad nacional en las universidades, no son más que el reflejo -- de las estructuras sociales existentes, es así que al empezar a trabajar "colaboran decisivamente en la elaboración, implantación y mantenimiento de la ideología que encubre a la clase dominante; a formar la mano de obra que requiere el capital y no la que beneficiaría a los trabajadores y a las capas más amplias de la población contribuyendo a la -- reproducción continuada de las clases en el poder" (Memo-- rias del primer taller de actualización didáctica de la Fa-- cultad de Psicología, 1974).

Por otra parte los más REACTIVOS están en la mis-- ma actitud que los ESTUDIANTES FRANCESES; "Quiere decir -- que yo como estudiante de sociología puedo leer libremente

a Marx, a Engels, a Bukunio, al Che Guevara y a Marcuse, sólo si acepto que una vez que salga de la universidad debo renegar de todo lo que he aprendido y aceptar como borrego mi situación prevista en una situación ordenada para -- siempre y sin mi consentimiento, una sociedad en donde mis conocimientos críticos no poseen la menor importancia y nada puede cambiar. ¿Cuál puede ser mi destino? ¿Renunciar a mis ideas, admitir que son un sarampión juvenil y aceptar los hechos incommovibles de una sociedad momificada convirtiéndome yo mismo en momia, sentado hasta mi muerte en un consejo de administración capitalista o en una oficina burocrática? ¿Qué clase de educación es esta camarada? ¿Cómo podemos romper este círculo vicioso? El hecho es que estamos aprendiendo una teoría desinteresada para sacrificarla después ante una sociedad interesada". (Carlos Fuentes, Revista París de la Revolución de Mayo, p. 14, 1969).

Como hemos visto, una parte de la juventud quiere "cambiar" el sistema actual, pero, por un lado, distraen su atención en controversias con las AUTORIDADES (Gobierno, Rector, Director, Maestro), y, por otro, quieren poner en práctica ideas que tienen más de siglo y medio y que debido al desarrollo inexorable de los avances sociales y científicos, Marx es obsoleto en la medida que su modelo de división del trabajo no tuvo en cuenta que las actividades del hombre -

encaminadas a modificar la naturaleza, debían obedecer las leyes del ecosistema por esta razón; aún el modelo Marxista no responde en su totalidad a las necesidades de nuestro tiempo.

2.- Esta juventud preparada, con conocimientos, idealista, con vigor físico, entusiasta, dinámica, con iniciativa, activa y acelerada, es el recurso humano PRIMORDIAL, que bien articulado, con METAS Y PLANES DEFINIDOS a corto, mediano y largo plazo, en un MODELO DE SERVICIO SOCIAL, se convierte en el factor  $\beta$ , en la ecuación para el cambio.

#### EL MEDIO DEL CAMBIO

El problema que se plantea es la diversidad de opiniones en cuanto a la forma de cumplir con el servicio social, ante esta multitud de proposiciones que resultan de las costumbres y del programa social establecido, no sólo causan confusión, sino que no son contemporáneamente revolucionarias. Cuando en una sociedad sus valores más excelentes tienen una visión UNIDIMENSIONAL en su línea base, es señal de grave anquilosamiento, por eso pensamos que no sólo es conveniente y necesario, sino urgentemente estratégico encontrar el factor  $\gamma$  de la ecuación y

por ello consideramos que debemos poner nuestros mejores esfuerzos para elaborar en la presente tésis UN MODELO ADMINISTRATIVO GESTALTICO que responda a las necesidades de nuestro tiempo, y que en sus acciones lleve a integrar a las ciencias y a los hombres.

E C U A C I O N

$$\frac{\alpha + \beta}{\gamma} = w$$

$\alpha$  = PUEBLO

$\beta$  = PASANTES

$\gamma$  = MODELO ADMINISTRATIVO GESTALTICO.

$w$  = APROXIMACION AL MODELO DE HOMBRE INTEGRAL.

"EXPLICACION DE LA ECUACION"

PRIMER ELEMENTO:

"La proporción de acciones promovidas entre EL-PUEBLO ( $\alpha$ ) enfocadas a dar solución a sus

problemas, y de proporcionar conocimientos-elementos de comprensión por LOS PASANTES ( $\beta$ ) a través del MODELO ADMINISTRATIVO GESTALTICO ( $\gamma$ ).

SEGUNDO ELEMENTO:

Nos dará la CANTIDAD DE ELEMENTOS ESTRUCTURALES - BASICOS OBTENIDOS POR EL HOMBRE PARA ARRIBAR A SU MODELO INTEGRAL ( $\omega$ )".

P R I M E R A   P A R T E

ANTECEDENTES.

- I.00 - ANTECEDENTES IDEOLOGICOS, POLITICOS, EDUCATIVOS Y SOCIALES.
  
- I.10 - GRADOS DE ACTIVIDAD EN CINCO ASPECTOS DEL SERVICIO SOCIAL A TRAVES DE LOS PERIODOS PRESIDENCIALES EN QUE SE HA REALIZADO ALGUNA ACTIVIDAD RELEVANTE (DE 1935 A LA FECHA).
  
- 1.20 - ANTECEDENTES JURIDICOS.
  
- 1.30 - ANTECEDENTES PARA EL FUTURO.
  
- 1.40 - REFERENCIAS.

P R I M E R A   P A R T E .

ANTECEDENTES.

Después de haber presentado un panorama general de la situación actual, queremos retrotraernos en el tiempo para analizar algunos acontecimientos que afectan el factor **Y** de nuestra ecuación, refiriéndonos específicamente a algunos aspectos ideológicos, políticos, -- educativos, sociales, jurídicos y de proposiciones concretas relevantes del Servicio Social de Pasantes, que han condicionado su estado actual, mismos que fueron manifestados a través de publicaciones en los períodos de la nación desde 1917 a la fecha; concluyendo con algunos antecedentes para el futuro.

1.00 - ANTECEDENTES IDEOLOGICOS, POLITICOS, EDUCATIVOS Y SOCIALES.

En 1917 el Lic. Trejo Lerdo de Tejada escribía en el periódico Excelsior un artículo de interés por describir la situación de la educación general.

"Una nueva era en la política pedagógica del mexicano".

"Ya en vigor la constitución de 1857 pasaron -- años y años ..... sin que gobierno alguno, ni federal, ni

local, hicieran algo digno de mencionarse en beneficio de la ingente necesidad de instruir y educar al pueblo mexicano.

Ni remotamente se veían y entendían las complejidades, aptitudes y altas finalidades de la instrucción pública. ¡LA INCONGRUENCIA MAS ESPANTOSA, ERA LA GRAN COSECHA DE NUESTRA IGNORANCIA NACIONAL! Antiguos cuerpos docentes el clero en gran escala, enseñanza particular y oficial; cualquier vieja mojigata e ignorante que leía de corrido, un profesional fracasado, un estudiante destripado, un seminarista que colgó los hábitos, un merolico; en una palabra, un derrotado en la lucha por la vida, que para sostenerse como último extremo, buscaba refugio en el PROFESORADO.

¡ Para abrir una escuela bastaba sencillamente un profesor más o menos sabidillo, un caserón viejo, sucio, antihigiénico que lo mismo servía para fábrica de dulces, que para plantel docente y un número costeable de víctimas, es decir, alumnos !

El sistema brillaba por su ausencia, Chiapas, Sinaloa, Michoacán, no seguían ningún sistema. ¿Cuáles fue-

local, hicieran algo digno de mencionarse en beneficio de la ingente necesidad de instruir y educar al pueblo mexicano.

Ni remotamente se veían y entendían las complejidades, aptitudes y altas finalidades de la instrucción pública. ¡LA INCONGRUENCIA MAS ESPANTOSA, ERA LA GRAN COSECHA DE NUESTRA IGNORANCIA NACIONAL! Antiguos cuerpos docentes el clero en gran escala, enseñanza particular y oficial; cualquier vieja mojigata e ignorante que leía de corrido, un profesional fracasado, un estudiante destripado, un seminarista que colgó los hábitos, un merolico; en una palabra, un derrotado en la lucha por la vida, que para sostenerse como último extremo, buscaba refugio en el PROFESORADO.

¡ Para abrir una escuela bastaba sencillamente un profesor más o menos sabidillo, un caserón viejo, sucio, antihigiénico que lo mismo servía para fábrica de dulces, que para plantel docente y un número costeable de víctimas, es decir, alumnos !

El sistema brillaba por su ausencia, Chiapas, Sinaloa, Michoacán, no seguían ningún sistema. ¿Cuáles fue--

ron sus ideas, proyectos, gestiones que desarrollo el Sistema Federal en materia de instrucción pública? ABSOLUTAMENTE NINGUNO. Con excepción de dos o tres, ninguno tenía ni siquiera escuelas para la enseñanza del pueblo.

Nuestra Megalomanía nacional con sus manifestaciones superagudas, coronaban la obra suicida. En esas horribles contradicciones de barbarie, nos seguíamos creyendo el pueblo más adelantado de la tierra.

Rébsamen nos sacó del engaño en que vivíamos, nos hizo ver que en el mundo civilizado la ENSEÑANZA ERA UNA CIENCIA, que existían métodos educativos que la técnica pedagógica debe regir a la instrucción pública, con reglas y principios científicos. Entonces nos dimos cuenta que la instrucción pública era ni más ni menos que una función GUBERNATIVA y se modificó el artículo tercero de la Constitución de 1857, imponiendo para toda la república el tono laico de la enseñanza de las escuelas oficiales. Se creó la Secretaría de Estado obrando con vacilación, con notoria torpeza, con filtros políticos y escrúpulos timoratos, había una tendencia buena, pura, purísima, salvadora, liberal, que ignoró hasta la fecha por qué nació y murió virgen en el corazón del maestro Sierra con la ; NACIONALIZACION DE

LA INSTRUCCION PUBLICA : (1).

El 5 de enero de 1924 en la primera página informan que "El presupuesto de Educación Pública ha quedado reducido en el presente año de 52 millones a 27,5 en razón de la crisis económica en que atravieza el gobierno. Las Universidades sufrirán mucho pues se limitan al personal docente indispensable. El personal de campaña contra el analfabetismo fue reducido a la expresión mínima, pues sólo autorizaron 100 plazas". (2).

Diez años después "para reducir la plétora de profesionistas en México, no son admitidos en la UNAM alumnos de Derecho y Medicina". (3).

En octubre de ese mismo año —1934— "el Presidente de la República Abelardo L. Rodríguez consigna al Procurador General de la República las actividades del clero". (4)

A los tres meses de haber tomado posesión de la Presidencia el General Lázaro Cárdenas, se modificó el artículo TERCERO de la Constitución y una nota en el diario "Excelsior".

"UNA CUESTION DE HONOR"

"Cerraron muchos colegios particulares".

"Se aumentó el presupuesto para educación. La re

forma al artículo tercero ordena que el Estado debe intervenir en la formación del espíritu nacional y de tal manera la enseñanza deja de ser un derecho privado para ser -- exclusivamente un derecho social supeditado a las autoridades del poder público.

Antes podía enseñar quien quisiera y como quisiera fundándose en que era un mandato de los padres de los niños y sólo a éste competía decidir sobre la bondad de la enseñanza.

Sólo los padres eran la parte a decidir la manera de cómo debía ser educado el hijo, la ley en vigor desde el primero de diciembre de 1934 deposita exclusivamente en el Estado el deber y el derecho de enseñar y ordena que la educación sea socialista". (5).

Veintisiete días después....."Dos mil padres de familia deciden no enviar a sus hijos a la escuela, con motivo de la educación sexual. (6).

El sábado 5 de enero de 1935 "REGLAMENTACION DE PROFESIONES".

"El ejercicio de las profesiones en todos sus aspectos es una cuestión social y no el goce de un derecho -

individual de los profesionistas.

La reglamentación del artículo CUARTO CONSTITUCIONAL por lo que se refiere al ejercicio de las profesiones -- se piensa que sea un medio de poner a dichos profesionistas en contacto con las masas organizadas de trabajadores para que el ejercicio de su profesión satisfaga las necesidades de la Colectividad". (7).

El reglamento del artículo TERCERO dice que la -- educación pública es un servicio social controlado por el -- estado para realizar por la cultura la unificación nacional. Delegable sólo a los particulares cuando se garantice la en -- señanza socialista, la exclusión de la juventud libre de -- los prejuicios del actual régimen de especulación individua -- lista". (8).

"El Secretario de Educación hace declaraciones -- acerca de la enseñanza socialista. En una carta pastoral del arzobispo de Morelia, comentada en todos los púlpitos de las iglesias, amenaza con la excomunión y la condenación eterna a los padres de familia que envían a sus hijos a -- las escuelas organizadas bajo la orientación emancipadora de la revolución, es decir, la escuela socialista. La Se -- cretaría de Educación considerando que el problema religio-

so es un derivado del problema económico y que el dominio - de las conciencias por dogmas anticientíficos y anacrónicos, sólo se logra en masas ignorantes y sojuzgadas, es decir que la incultura y la miseria son campo propicio para que los - clérigos parásitos sociales encuentren prosélitos y especu- len con la superstición, pero a medida que la luz de la --- ciencia y la acción redentora del socialismo lleguen a to-- dos los hogares mexicanos, irán desapareciendo las sombras del obscurantismo". (9):

Se funda el Instituto Politécnico Nacional. (10).

El 28 de febrero de 1938 se anuncia que.....

"Saldrá una brigada médico-social de estudiantes universitarios constando de cinco estudiantes de medicina, dos de odontología, dos de arquitectura, las autoridades - de Tlaxcala han ofrecido amplia ayuda y cooperación a la - brigada que permanecerá quince días recorriendo los pobla- dos y ranquerías más necesitadas de asistencia médica, tam- bién serán enviados periódicamente conferencistas con el -- objeto de que expongan a los indígenas temas sociales y eco- nómicos." (11)

En 1948 nace la Rand Corporation, invento social que inicia las instituciones intelectuales llamadas FABRI-

CAS DE PENSAR, la cual trabaja con equipos interdisciplinarios cada vez más complejos. (12).

En 1956 se funda en Rusia una entidad científica múltiple. (13).

1960....."rechazará este año la Universidad CINCO MIL estudiantes de nuevo ingreso, pues sus treinta y cinco mil estudiantes abarrotan ya muchas de las preparatorias y facultades". (14).

El lunes 4 de marzo de 1960 el periodista Leopoldo Pruneda Bates....."muy cerca de la hermosa C. U. se fundó al oriente de la Escuela Nacional de Medicina un centro de población de tipo ejidal y de la explotación de la cantera del pedregal, que se llamó Copilco el bajo, que está muy cerca de la Colonia del Carmen en Villa Obregón.

Pues bien, el patronato de la C. U. cedió en virtud de un decreto expropiatorio los terrenos para fundar Copilco el Alto, pero quien sabe por qué razones el terreno fue bardeado en forma de muralla y sólo se dejó una puerta que mira al norte, por donde pasan los habitantes de esa -- colonia, las condiciones de salubridad, de servicios municipales, de alumbrado y demás son sencillamente desastrosas, alguna vez propusimos al director de la Escuela Nacional de

Medicina, que ésta Institución se encargara de hacer de -- Copilco el Alto un pueblo ejemplar, que pidiera la colaboración de los Sociólogos, de los Psicólogos, de los Economistas, en suma de los elementos Universitarios para que -- la C. U. resolviera en su totalidad y en plan piloto, todas las necesidades de ese grupo social, se necesitaba decíamos en aquel entonces que la escuela de medicina, con -- sus alumnos devolviera aunque fuera en parte con sus mejores elementos, el esfuerzo y la cesión que habían hecho los ejidatarios del viejo pedregal, para que se fundara la Ciudad Universitaria. Si se hubiera puesto oídos a nuestra -- proposición, muchos alumnos de las diversas escuelas universitarias, habrían desarrollado sus capacidades de servicio social en beneficio de sus conciudadanos". (15).

"La Secretaría de Educación Pública, con el propósito de que los pasantes egresados de la ESCUELA NORMAL DE MAESTROS reciba órdenes de adscripción a las escuelas -- donde desempeñarán su SERVICIO SOCIAL durante 1960, esta -- Secretaría da a conocer la segunda lista oficial de los -- CIEN jóvenes cuyos servicios serán utilizados". (16).

"La generación 1954-1959 exige privilegios como la derogación del decreto del NUEVE de enero de mil novecientos sesenta, cuyas disposiciones regulan EL SERVICIO --

SOCIAL de los egresados de las escuelas normales dependientes de la Federación, como un complemento indispensable del plan nacional de ONCE AÑOS aprobado para la expansión de la enseñanza primaria en todo el país (UN MILLON SETECIENTOS - MIL carecen de profesores en los Estados)". (17).

"Cooperación de pasantes con ganaderos del norte —brigada de los pasantes de la escuela nacional de medicina veterinaria y zootécnica— de la UNAM realizarán una importante labor Médico-Social". (18).

El Dr. Filiberto Bernal Mares organizó una MESA REDONDA NACIONAL SOBRE EL SERVICIO SOCIAL DE PASANTES, con la participación del I.M.S.S., la S.S.A., el BANCO NACIONAL DE OBRAS Y SERVICIOS PUBLICOS, S.A., La D. M. Nacional, la FEDERACION DE ESTUDIANTES TECNICOS y el INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL, llegándose a los siguientes acuerdos: CREAR EL INSTITUTO NACIONAL MEXICANO DEL SERVICIO SOCIAL DE PASANTES, con los siguientes objetivos:

- a).- Que sea un organismo descentralizado, con libertad administrativa para su correcto funcionamiento y que disponga de patrimonio propio.
- b).- Debe estar en relación con los organismos públicos y privados que requieran sus servicios y con aquellas instituciones con las cuales se hayan establecido relaciones a

consecuencia de la oferta de servicios que la propia institución haya promovido.

La Comisión organizadora del evento, consideró -- conveniente que el mencionado organismo tenga capacidad eje cutiva a nivel nacional para así poder cumplir mejor sus -- funciones. (19).

En septiembre de 1969 se realizó en México la -- II Conferencia de Educación Médica y se presentó el siguien te proyecto: "CENTRO DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSI DAD DE SAN CARLOS de Guatemala, que se formaría con las ac- tuales facultades de Ciencias Médicas, Odontología, Medici- na, Veterinaria, Ciencias Químicas, Farmacia y la Escuela - Facultativa de Ingeniería Sanitaria. Esto aunado a un con- cepto de trabajo de equipo y una visión multidisciplinaria de los problemas nacionales". (20).

En noviembre de 1970, Don Biliberto Bernal Mares nos vuelve a hablar del Servicio Social....."Falta una es- tructura organizada que facilite la legislación adecuada - del Servicio Social, ya que hay carencias de tipo jurídico en las constituciones estatales, así como la ausencia de - órganos que faciliten la integración de los pasantes a los programas del desarrollo nacional." (21).

Las instituciones intelectuales llamadas Fábricas de Pensar o de previsión social, operan en 1970: "En Europa 293, 84 en Gran Bretaña, 70 en Francia, 33 en la República Federal de Alemania, también Japón y los Estados Unidos -- cuentan con varias docenas y varias revistas de Futurolo-- gía. (22).

En 1971 hubo bastantes actividades entre las que comentaremos las más relevantes: El servicio social de -- medicina lo frenan cuestiones económicas ya que se explota el término "BECARIO" además de que en muchas comunidades - apartadas donde se carece de lo indispensable, más que pro-- fesionistas somos MISIONEROS. (23).

Seguirán por varios años las explosiones violen-- tas de la juventud, nadie conoce con exactitud las causas - que las provocan ya que al parecer los jóvenes no tienen -- un programa constructivo para renovar las estructuras socia-- les que atacan. Ha crecido la drogadicción y la violencia, hemos fracasado en nuestros esfuerzos a través de departa-- mentos de orientación y psicología". (24).

"El servicio social debidamente reglamentado ten-- dría la virtud de: Enseñar a trabajar en equipo, de acostum-- brarlos a escuchar y entender léxicos, técnicas de diversas profesiones para superar la seccionalización pedagógica --

que inexplicablemente se hace en las universidades". (25).

En el PRIMER CONGRESO NACIONAL DE PASANTES PARA LA REFORMA AL SERVICIO SOCIAL hubo una serie de ponencias de entre las que escogimos las más importantes. (26).

"Sería un error que las instituciones del sector público o privado hicieran descansar sus programas en los propios estudiantes en servicio ya que tendrían que sujetarse a la existencia de los mismos y a sus preferencias en determinadas áreas del conocimiento; por todo esto el servicio social debe ser organizado y al cuidado de las instituciones de enseñanza superior en el país, ya que está dentro de la vida académica (es decir antes de la recepción profesional)". (27).

"El contador público puede enseñarle a los campesinos en forma elemental el registro de sus operaciones, determinar costos, sistemas simples de sistemas contables y administrativos; en brigadas interdisciplinarias realizar estudios socioeconómicos. A los obreros asesorarlos en controles contables de los sindicatos, reparto de utilidades, etc." (28).

"Acercar a la Universidad al pueblo a fin de que éste no vea en aquella una entidad aristocrática, sino que

a través de los alumnos se mantenga el contacto con la comunidad, reconociendo los estudiantes los graves problemas que afectan a la colectividad". (29).

"Con el servicio social integral, el pasante tendrá la segunda etapa de preparación profesional por:

1.- La práctica, ya que teniendo un campo en que desarrollar sus actividades encontrará mejor:

a).- Su ubicación en el medio.

b).- Resuelve problemas que como estudiantes -- (idealistas) siempre se piensa en darles -- una solución.

c).- Constatar el progreso científico en el medio rural.

d).- Conoce parte de su patria, no como se la hicieron ver los maestros o como la vió de estudiante.

2.- Aprende a trabajar en equipo dentro de su rama y de otras ramas.

3.- Conoce la oferta y la demanda de su profesión.

4.- Si su carrera no es conocida tiene oportunidad de promoverla. "El servicio social unidisciplinario es anacrónico y con el servicio social integral se puede sustituir la tesis que es gravosa". (30).

"Integraron tres brigadas para iniciar el servicio social interdisciplinario con las profesiones: Agricultura, Arquitectura, Ciencias Químicas, Derecho, Economía, - enfermería, Ingeniería Civil, Medicina Veterinaria, Medicina y Trabajo Social. ACTIVIDADES: Primero se les capacitó para el desarrollo de sus funciones por medio de un programa se les sensibilizó, motivó, se les comentó la problemática de desarrollo en México:

a).- Infraestructura física.

b).- Infraestructura socio-económica,

terminado el curso se les dió el material mínimo necesario para el desempeño de sus actividades.

Agricultura: Se realizaron pláticas de orientación agrícola, técnicas de preparación de suelos, reforestación, se hicieron análisis de tierras, se controlaron plagas, asistencia técnica en huertas y hortalizas, se proyectó un canal de riego, etc.

Arquitectura: Estudios por medio de fotografías de las viviendas de la población con objeto de elaborar un patrón de viviendas tipo, contando con una lista de las personas más necesitadas.

Ciencias Químicas: Se ve la conveniencia de construir una -

planta para utilizar el bagazo de caña que antes se desperdiciaba, creando nuevos empleos, se estudiaron las enfermedades de origen hídrico, etc.

Derecho: Se atendieron muchos casos en la rama penal y civil, pláticas de trámites a seguir para legalizar la tenencia de la tierra.

Economía: Investigación para elaborar el proyecto de la planta industrializadora de bagazo.

Medicina: Consultas, vacunas, curaciones, intervenciones quirúrgicas, campañas de saneamiento ambiental.

Ingeniería: Localización de manantiales para el abastecimiento de agua de un poblado, localización de un lugar para un puente colgante que es la puerta de acceso de un gran número de rancherías ubicadas del otro lado del río.

Trabajo Social: Cursos de cocina, corte, decoración etc.

Medicina veterinaria: Platicar con ganaderos sobre alimentación, cinco mil consultas y dos mil quinientas vacunas". (31)

"La Universidad Mexicana no forma profesionistas con sentido social y humanístico, sino mercantilistas que se enriquecen a costa del pueblo". (32).

ADOS DE ACTIVIDAD EN CINCO ASPECTOS DEL SERVICIO SOCIAL A TRAVES DE --  
S PERIODOS PRESIDENCIALES EN QUE SE HA REALIZADO ALGUNA ACTIVIDAD RELE  
NTE. (DE 1935 A LA FECHA).

	Legs.de Leyes	Planea- ción teó- rica.	Cump. Inic. Priv.	Cump. Colac- tividad	Ac. Conc c/eq. in- terdiscip.
Lázaro Cárdenas Reglamento de las Profesiones  Brigada de Estudiantes.	25 30 75 100				
Miguel Alemán.  Fábricas del Pensar.					
Adolfo Ruiz Cortínes.  Inst.Unificado de Inv. Nucleares.					
Adolfo López Mateos. Se pide colaboración de pasantes p/en plan piloto, est. y resolver proble- mas (aspilco) Coop. pasantes con ganaderos.					
Gustavo Díaz Ordaz. 1er. Cong. Int. del Futuro M.Redonda Nacional. Se pide crear el I.M.S.S.					
Luis Echeverría Álvarez El servicio social debidamente reglamenta- do es conveniente Primer Congreso El S.S. debe ser organi- Nal. de Pasan- zado y al cuidado de - tes para la Ref. las Inst.de Ed. Sup.acer al Serv. Soc. car la Universidad al pue. El S.S. integral es neces- ario para el pasante. S.S. Interdisciplinario- con 10 profesiones.					
Servicio Social Interdisciplinario					

En la gráfica podemos observar que desde 1935 el servicio social de pasantes se ha cumplido en un porcentaje mayor en la Iniciativa Privada que en servicios a la colectividad.

## 1.20- ANTECEDENTES JURIDICOS.

Para seguir con los procedimientos taxonómicos -  
estratificados con que estamos desarrollando el presente -  
trabajo, desarrollaremos brevemente la dinámica del Dere--  
cho: El Derecho tiene su Génesis en la degeneración del -  
hombre mismo, en la medida en que este no viene a consti--  
tuir otra cosa que la pérdida de respeto del hombre hacia  
el hombre mismo.

Toda regla referida al hombre los sitúa en el --  
tiempo y lo limita en su evolución; las restricciones en -  
su primera etapa establecen reglas, pero en una segunda --  
etapa deben diseñar todo un programa de implementación pa-  
ra que los hombres las comprendan y las lleven a cabo por  
convicción y, en una tercera etapa mejorarlas hasta llegar,  
a largo plazo, a que las instituciones desaparezcan.

Si en el Derecho se parte del siguiente postulado  
teórico (que en sí mismo lleva una respuesta y una direc---  
ción): "El ser humano, por sí sólo, no puede relacionarse -  
con los demás individuos porque abusa o trata de abusar de  
ellos con la fuerza de ahí que la vida del hombre en socie--  
dad sólo es posible cuando su conducta es sometida a REGLAS  
OBLIGATORIAS". Asumiendo la validez de este postulado, a --  
nivel de principio, no por ello está negada nuestra posibi-

lidad de superarla, y para ello, en la segunda etapa podemos elaborar un diseño de implementación de reglas para -- que al conocerlo en todas sus facetas, lleguemos a la 'convicción de vivir de acuerdo a estas reglas sin que nos las impongan; y en la tercera etapa mejorarlas hasta llegar a largo plazo a que las instituciones externas desaparezcan, esto será cuando el hombre aprenda a vivir en fraternidad.

Esto se puede intentar en el Centro de Servicio Social en el sentido de que en la planeación a corto plazo se establezcan las reglas del derecho, a mediano plazo implementarlas para que se vivan con convicción y a largo -- plazo desaparezcan. La CONSTITUCION en sus artículos CUARTO y QUINTO al establecer que "LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE INDOLE SOCIAL SERAN OBLIGATORIOS Y RETRIBUIDOS EN LOS - TERMINOS DE LA LEY Y CON LAS EXCEPCIONES QUE ESTA SEÑALE"; nos indica en términos ambiguos la acción a seguir, por lo que proponemos para mayor claridad y precisión un enunciado como el siguiente: "LOS SERVICIOS PROFESIONALES DE INDOLE SOCIAL de los profesionistas y pasantes de educación superior, serán OBLIGATORIOS Y RETRIBUIDOS EN LOS TERMINOS - DE LA LEY Y CON LAS EXCEPCIONES QUE ESTA SEÑALE".

Ahora pasaremos a analizar la LEY REGLAMENTARIA DE LOS ARTICULOS CUARTO y QUINTO CONSTITUCIONALES, que nos proporcionan mayores elementos explicativos de su proceder:

En su capítulo II, Artículo 8o., nos refiere a -- que "LOS PLANES DE LOS PLANTELES PROFESIONALES DEBEN COMPREN DER LA FORMA DE COMO DEBERA PRESTARSE EL SERVICIO SOCIAL".

Nosotros proponemos que: Los pasantes al pagar su Servicio Social, se den cuenta de las necesidades y puedan proponer planes acerca de la forma como deberá prestarse di cho Servicio.

En su artículo 9, fracción II nos dice: "LAS INS- TITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR INSTRUIRAN A LOS EDUCANDOS EN LOS DEBERES ETICO-SOCIALES Y EN LOS DEBERES Y DERECHOS - RELACIONADOS CON LAS ACTIVIDADES TECNICAS Y PROFESIONALES - DE QUE SE TRATE INTERPRETANDOLAS EN UN SENTIDO DE SERVICIO SOCIAL".

Para que esta fracción se cumpla, proponemos como objetivo inmediato que: EN TODAS LAS MATERIAS DEL ULTIMO -- AÑO DE CADA CARRERA, EL CUERPO DOCENTE PONGA ESPECIAL ENFA- SIS POR UNA PARTE, EN LOS DEBERES ETICO SOCIALES Y POR OTRA EN EL QUE LAS ACTIVIDADES DE LOS FUTUROS PROFESIONISTAS DE- BEN INTERPRETARSE EN UN SENTIDO DE SERVICIO SOCIAL. A ME-- DIO PLAZO DAR A CADA UNA DE LAS MATERIAS AL TRAVES DE TODA LA CARRERA UNA FILOSOFIA DEL SERVICIO SOCIAL, PARA QUE A LAR GO PLAZO LOS QUE VAYAN EGRESANDO Y LOS EGRESADOS TENGAN UNA FORMACION INTEGRAL DEL SENTIDO DEL SERVICIO SOCIAL, CON LO -

CUAL TENDRAN MAYORES POSIBILIDADES DE DEMANDAR RESPETO AL MOMENTO DE EMPLEARSE.

Capítulo VII.- Artículo 85.- EL SERVICIO SOCIAL DE LOS ESTUDIANTES QUEDARA AL CUIDADO Y RESPONSABILIDAD DE LAS ESCUELAS DE ENSEÑANZA PROFESIONAL CONFORME A SUS PLANES DE ESTUDIOS. En este artículo proponemos los siguientes -- cambios: "EL SERVICIO SOCIAL DE LOS ESTUDIANTES QUEDARA AL CUIDADO Y RESPONSABILIDAD DE Comisiones Mixtas nombradas -- por las autoridades y la Asamblea General de Pasantes de ca da Escuela de Enseñanza Profesional."

Por otra parte la Ley Orgánica de la Universidad, nos dice que entre las autoridades universitarias están los consejos técnicos de cada facultad o escuelas y que éstas - los tendrán como órganos de consulta necesaria. Asimismo, en el REGLAMENTO GENERAL DE ESTUDIOS, en su artículo 21, nos precisa que: "DE ACUERDO CON LO DISPUESTO EN LA LEY REGLA-- MENTARIA DE LOS ARTICULOS CUARTO Y QUINTO CONSTITUCIONALES, PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL, EL CANDIDATO DEBERA CUM PLIR CON EL SERVICIO SOCIAL AJUSTANDOSE A LO DISPUESTO EN - LA LEY MENCIONADA Y AL REGLAMENTO QUE SOBRE LA MATERIA ---- APRUEBE EL CONSEJO TECNICO DE CADA FACULTAD O ESCUELA".

Nosotros vemos que la mayoría de los consejos téc- nicos han demostrado ser ineficaces, por lo que proponemos

LA CREACION DE COMISIONES MIXTAS DE AUTORIDADES Y LA ASAMBLEA O EL CONSEJO DE PASANTES QUE ACTUALICEN EL REGLAMENTO QUE SOBRE LA MATERIA APRUEBEN, PROPONIENDO COMO DEFINICION QUE EL SERVICIO SOCIAL SEA UN TRABAJO TEMPORAL DE -- 12 MESES, RETRIBUIDO QUE DEBEN EJECUTAR Y PRESENTAR LOS ESTUDIANTES EN INTERES DE LA POBLACION GENERAL Y EN CUALQUIER PARTE DE LA REPUBLICA DONDE SE NECESITE.

1.30.- ANTECEDENTES PARA EL FUTURO.

"Toda sociedad entraña sus contradicciones, los subsistemas que la componen distan mucho de ser coherentes entre sí, el problema está en que se engranen suficientemente sin que las tensiones creadas por las contradicciones subyacentes traspasen los límites y que seamos capaces de inventar nuevas estructuras y de resolver las contradicciones. Una de las soluciones es LA PROLONGACION MAXIMA DE LOS ESTUDIOS ya que se supone que una sociedad en la que el 50% de los hombres hayan alcanzado estudios superiores, se podrá administrar mejor que aquellas sociedades menos capacitadas. Es posible que las diferencias de salarios vayan disminuyendo ya que la remuneración estará mas vinculada al hombre que a su función". (12)

"Las investigaciones científicas se orientarán -- más y más hacia un acercamiento de las diversas disciplinas, lo que afectará profundamente los métodos de Educación". (33)

"Las ciencias sociales, hasta la fecha, han si-- do incapaces de resolver los problemas de conflictos sociales, y es muy posible que el gran avance decisivo de las - ciencias sociales, comparable en importancia al de la creación de la vida artificial o a la doma de la energía termonuclear, sea la construcción de una teoría de las organi-- zaciones que consiga tratar racionalmente las situaciones de conflicto interpersonal o internacional". (34).

Teilhard de Chardin concibe en tres dimensiones el avance de la humanidad hacia el punto final de omega:

I.- Utilización de la energía hacia los estudios, laboratorios y al descubrimiento de la verdad, en lugar de em-- plearla para la producción de armamentos, el sometimiento de los pueblos y la guerra. II.- La segunda dirección -- va orientada hacia el hombre mismo en cuanto a que éste, - como meta de la Evolución y objeto de la investigación sea a la vez clave del universo entero. III.- La tercera es - la unión de la ciencia y la religión. (35).

1980 "Central en la que son almacenadas informa-

ciones. Aterrizaje en los planetas. CYBORG (organismo -- cibernético)." (36).

1985 "Proseguimiento de la instrucción en el -- tiempo libre. Biblioteca de funcionamiento automático". (36).

1990 "Autómatas con inteligencia artificial" (36).

1990 "Fármacos para aumentar la inteligencia". (33).

2000 "Colonización de los planetas. Computadoras para lograr una lengua universal. Librería planetaria". (36).

2010 "Viaje al Centro de la tierra". (36).

2020 "Control de la herencia. Ingeniería biológica." (36).

Después de 2020 "Gobierno químico del envejecimiento. Comunicación con seres extraterrestres". (33).

1.40 - REFERENCIAS :

- 1.- Periódico Excélsior 27 de marzo de 1917
- 2.- Periódico Excélsior 4 de enero de 1924.
- 3.- Periódico Excélsior 26 de febrero de 1934.
- 4.- Periódico Excélsior 31 de octubre de 1934.
- 5.- Periódico Excélsior 10. de enero de 1935.
- 6.- Periódico Excélsior 27 de enero de 1935.
- 7.- Periódico Excélsior 5 de enero de 1935.
- 8.- Periódico Excélsior 5 de enero de 1935.
- 9.- Periódico Excélsior 10 de enero de 1935.
- 10.- Periódico Excélsior 6 de enero de 1938.
- 11.- Periódico Excélsior 28 de febrero de 1938.
- 12.- Revista "El Correo de la Unesco". Abril de 1971.
- 13.- Instituto Unificado de Investigaciones Nucleares A. M. Rizhov. V. A. Biriukou-M.M. Lebedenko. Ediciones en Lenguas Extranjeras. Moscú.
- 14.- Periódico Excélsior 3 de enero de 1957.
- 15.- Periódico El Popular 4 de enero de 1960.
- 16.- Periódico Excélsior 3 de febrero de 1960.
- 17.- Periódico Excélsior 24 de febrero de 1960.
- 18.- Periódico Excélsior 27 de febrero de 1960.
- 19.- Memoria de la Mesa Redondo Nacional sobre el Servicio Social de Pasantes 17 de marzo de 1967.

- 20.- Tribuna Médica de México No. 174. Junio 10. de 1970. Pág. 200.
- 21.- Periódico "El Día" 23 de noviembre de 1970.
- 22.- Revista "El Correo de la Unesco". Abril de 1971.
- 23.- Periódico Excélsior 22 de septiembre de 1970.
- 24.- Periódico Excélsior 31 de octubre de 1970.
- 25.- Periódico El Día 28 de octubre de 1970.
- 26.- Primer Congreso Nacional de Pasantes para la Reforma al Servicio Social Febrero de 1972.
- 27.- Ponencia de la Escuela Nacional de Arquitectura UNAM.
- 28.- Ponencia de la ONECA.
- 29.- Ponencia de la Universidad de Guanajuato.
- 30.- Ponencia de la Universidad de Puebla.
- 31.- Ponencia de la Universidad de Guadalajara.
- 32.- Periódico La Prensa 21 de julio de 1973. Conferencia del Lic. José Muñoz Cota.
- 33.- Revista Rassegna. No. 6 de 1966. pág. 43 a 48.
- 34.- Pronósticos del Futuro. Erich Jantsch. Editorial Alianza 1970. Págs. 51 y 52.
- 35.- Visando del Futuro. Luis Mirantelles. Editorial Salvat 1971. Pág. 178.
- 36.- Revista Planeta Septiembre-octubre de 1965. El Perfil del Futuro. Arthur C. Clark. Pág. 89 y 90.

S E G U N D A P A R T E

ALGUNAS NOTAS SOBRE LA TEORIA DE LA PLANEACION

- 11.00 - PLANEAR: Definición, Explicación
- 11.10 - PLAN: Definición, Explicación, Diferenciación de Conceptos ..
- 11.20 - PARTES DEL PLAN
- 11.21 - TITULO DEL PLAN
- 11.22 - NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PREPARAN, UTILIZAN Y APRUEBAN EL PLAN.
- 11.23 - PROPOSITOS Y OBJETIVOS DEL PLAN
- 11.24 - SECUENCIACION DE ACCIONES
- 11.25 - RESULTADOS ESPERADOS
- 11.26 - RECURSOS REQUERIDOS
- 11.27 - FECHAS
- 11.30 - POLITICAS: Definición, Explicación.
- 11.40 - PROCEDIMIENTOS DE LA PLANEACION
- 11.50 - OBTENCION DE LA INFORMACION NECESARIA
- 11.60 - CARACTERISTICAS DE LA INFORMACION EN LA INVESTIGACION
- 11.70 - RECOMENDACIONES AL DAR LA INFORMACION A LOS PASANTES.
- 11.80 - GRUPOS PILOTO
- 11.90 - FACILIDAD DE CONTROL

- 53 -

## SEGUNDA PARTE

### ALGUNAS NOTAS SOBRE LA TEORIA DE LA PLANEACION

Hemos descrito en las páginas precedentes la praxis azarosa del hombre contemporáneo en la cual "ha actuado de más y pensado de menos" (Martín Heidegger) aletargando sus posibilidades de darle dirección a sus acciones a través del proceso autocorrectivo de la planeación, por lo que - consideramos necesario dar en este capítulo una visión general de la teoría de la planeación.

Como parte primera del proceso de la planeación, nos iniciaremos con la acción de planear, pasando al plan específico, a las políticas, procedimientos y, finalmente, al control de la planeación.

#### II.00 PLANEAR

##### Definición

Planear es decidir por anticipado lo que va a hacerse.

- 1.- Que los pasantes paguen su servicio social y
- 2.- Estudiar científicamente la nación para solucionar problemas y planear su desarrollo.

##### Explicación

Es un plan escalonado los 32 mil pasantes que actualmente constituyen una fuerza desorganizada, se articularán -

con programas operativos que sumados nos den la planeación a corto, mediano y largo plazo y en donde cada ciencia o profesión solucione los problemas que se le presenten a nivel regional y en forma interdisciplinaria.

En la planeación es importante:

A) Precisar los objetivos y jerarquizarlos. En nuestro caso son:

A-1 Unificar a la juventud para resolver problemas sociales en forma científica.

A-2 Levantar el inventario de los recursos naturales y humanos de la nación por ecosistemas.

A-3 Coadyuvar al establecimiento de la infraestructura científica del país (por medio de la formación de cuadros de investigadores).

A-4 Implantar programas completos para el aprovechamiento óptimo de todos los recursos de los ecosistemas del territorio nacional.

A-5 Convertir a cada mexicano en un ADMINISTRADOR RACIONAL DEL ECOSISTEMA.

A-6 Crear un Banco Nacional de Información Científica con sucursales en todo el país.

A-7 Crear un Centro de Información para las Profesiones.

B) Permite la coordinación ayudando a reducir costos y mejorar la productividad.

C) Su conocimiento por parte del personal afectado - (en este caso pasantes) ayuda a lograr los objetivos.

D) La atención se centra en la solución de los problemas mediatos; los inmediatos ya quedaron incluidos en la planeación.

E) Todos los recursos son aprovechados.

F) Sirve de herramienta de control.

## II.10 PLAN:

### Definición

Es un curso predeterminado de acción.

Explicación.

Todo plan debe incluir:

- a) El futuro
- b) Una acción
- c) Un elemento de identificación para la organización y para el grupo de planeadores.

Diferenciación de Conceptos.

En el presente trabajo usaremos los términos: Planes, - Metas y estándares que en su uso común llegan a utilizarse como sinónimos, por lo que consideramos conveniente para lograr una comunicación efectiva establecer diferencias:

**PLAN:** Es el más amplio de los tres y puede incluir -- una o varias metas.

**METAS:** Son resultados a obtener de uno o varios objetivos y solamente en caso de que un plan esté -- constituido por una meta son intercambiables - los términos.

**ESTANDARES:** Es un criterio generalmente cuantificable para medir resultados, es decir un parámetro -- contra el cual comparamos los resultados exista o no el plan.

## II.20 PARTES DEL PLAN

El plan es un instrumento para ser usado en el desarrollo de tareas o trabajos específicos de los pasantes, por lo que es importante que lo diseñemos lógicamente, - haciendo mención para que sea usado a fin de que podamos implementar sus varios componentes.

Enunciado: Todo plan formal debe contener los siguientes elementos:

- 1.- Título del plan.
- 2.- Nombre de las personas que preparan, ~~que autorizan~~ y aprueban el plan.
- 3.- Propósito u objetivo.
- 4.- Secuenciación de acciones.
- 5.- Resultados esperados.
- 6.- Recursos requeridos.
- 7.- Fechas: a) Discusión  
b) Aprobación  
c) Implantación.

Explicaciones: Por su importancia y para tener una panorámica del plan, necesitamos abundar en cada uno de los elementos:

## II.21 TITULO DEL PLAN

Sirve para identificar el proyecto y es esencial para su propio control al utilizar un título como: Un modelo de planeación de los Recursos Humanos de los pasantes de la educación superior es muy útil emplear las reglas de la Semántica para asegurar la comprensión de los propósitos del mismo por parte de las personas que tengan que --

trabajar en él para llevarlo a feliz término.

II.22 NOMBRE DE LAS PERSONAS QUE PREPARAN, UTILIZAN Y APRUE

BAN EL PLAN:

Tiene importancia quienes prepararon para cuando sea necesario ampliar o aclarar conceptos, quienes autorizan o aprueban -en este caso- Rector, Directores y/o Coordinadores tendrán el contacto más directo con su ejecución y deberán de marcar direcciones, hacer recomendaciones y modificaciones si es preciso para que la implementación sea más acorde con los problemas reales que hay que solucionar.

II.23 PROPOSITO Y OBJETIVOS DEL PLAN:

Pagar el servicio social con el fin de estudiar científicamente al país y solucionar los problemas de la población en general. Como se ve, este elemento tiene que ver con el título y con un fin determinado de antemano al que se quiere llegar, procurando hacer una presentación parsimoniosa del propósito para lo que es diseñado el plan, a fin de que comunique lo fundamental.

II.24 SECUENCIACION DE ACCIONES:

Para hacer recomendaciones y precisar los pasos concre

tos o los cursos de acción que por prioridades deban ser tomados, es conveniente hacerlo en forma de diagrama de flujo.

II.25 RESULTADOS ESPERADOS:

Es proveerse de antemano de una medida cuantificable contra la cual confrontamos los resultados, es conveniente optar por escalas numéricas y evitar las nominales.

II.26 RECURSOS REQUERIDOS:

En este renglón habrá que especificar nuevamente y -- cuantificar en cuanto sea posible, los elementos humanos y materiales que deberán utilizarse y los medios que deban -- requerirse para la realización del plan; esto es personal necesario, material, equipo y condiciones de los proveedo-- res, todo expresado en especie y en pesos y centavos, pre-- sentándolo en forma de presupuesto.

PRESUPUESTO:

1.- SUELDO A TREINTA Y DOS MIL PASANTES. Por un año, a \$1000,00 mensuales	\$ 385,000,000.00
2.- CONSTRUCCION DE 32 CENTROS DE OPERA-- CIONES. Costo de \$3,000,000.00 c/u.	96,000,000.00
3.- CONSTRUCCIONES DE TRES CENTROS DE ZONA Costo de \$5,000.000.00 c/u	15,000,000.00
4.- CONSTRUCCION DE UN CENTRO DE INFORMA-- CION PARA LAS PROFESIONES	10,000,000.00

5.- CONSTRUCCION DE UN BANCO NACIONAL DE INFORMACION CIENTIFICA.	\$ 8,000,000.00
6.- CONSTRUCCION DE UN CENTRO DE PROCESAMIENTO DE DATOS (con equipo de -- computación)	40,000,000.00
7.- COMIDA POR UN AÑO	180,000,000.00
8.- MATERIAL Y EQUIPO	320,000,000.00
9.- TRANSPORTACION	32,000,000.00
10.-SUELDOS A PERSONAL TECNICO, DOCENTE Y DE MANTENIMIENTO	<u>64,000,000.00</u>
TOTAL:	<u>\$ 1'150,000,000.00</u>

CANTIDAD AMORTIZABLE DEL COSTO DE LAS CONSTRUCCIONES	169,000,000.00
APROXIMADAMENTE EL 33% DE LOS GASTOS DE MATERIAL Y EQUIPO	<u>106,000,000.00</u>
TOTAL AMORTIZABLE:	<u>\$ 275,000,000.00</u>

EROGACION TOTAL ANUAL POR CONCEPTO DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL \$ 875,000,000.00

II.27 FECHAS:

Es un medio de control que en nuestro caso está sujeto a muchos factores pero por lo general es a tres niveles:

- 1.- Fecha de proposición y fecha de aprobación.
- 2.- Fecha de implantación.
- 3.- Tabla de tiempo por fases y por el plan completo.

Cualquiera que sea el método para llevar a cabo la medición estimativa y real del tiempo en que se llevará a cabo el Plan, servirá de base para determinar los resultados esperados con los resultados reales.

### II.30 POLITICAS:

Para asegurar el establecimiento de los cinco objetivos en los Centros de Servicio Social de cada Estado (A.1 a A.5) y de los dos objetivos del Centro Nacional (A.6 y A.7) debemos reunir los planteamientos de todos los niveles que integran la organización, para establecer los principios generales de acción o políticas que aseguren la realización de dichos planes y apoyen a quienes se les delegue la autoridad dentro de la organización, en este caso Directores, Coordinadores, Jefes de Departamento y de Sección.

### DEFINICION

Son normas de actuación expresadas en enunciados cortos, necesarios para poder delegar o delimitar el campo en el que el Delegado (pasante) pueda actuar libremente. Son unidades de acción para todos los pasantes que en ese momento presenten su servicio social en el Centro de Servicio Social y son convenientes para delimitar el campo en el que los futuros profesionistas puedan desarrollar acciones

congruentes con los objetivos de la organización.

#### EXPLICACION

Una de las funciones primordiales es proporcionar un criterio unificado a todos los directivos y mandos para tomar decisiones que estén de acuerdo con los objetivos de las unidades administrativas del Centro del Servicio Social. Deben ser claras y bien delimitadas, para que permitan a la Dirección delegar autoridad a las Coordinaciones y Jefaturas de los Departamentos.

#### II.40 PROCEDIMIENTO DE LA PLANEACION

La planeación no implica un proceso automático sino que debe de seguir una serie de pasos, etapas, secuencias encadenadas o entrelazadas unas con otras para lograr los óptimos resultados en las ideas enfocadas a la planeación. A continuación analizaremos genéricamente las etapas o pasos que observaremos en el proceso de planeación.

1.- Enmarcar o determinar cual es la necesidad y justificación que hemos visto para elaborar dicho plan.

2.- Formulación precisa de los objetivos del plan elaborado que ya vimos (y que en nuestro caso son 7.)

3.- Preparar un amplio esquema de las ideas propuestas para proveer de información pertinente a la autoridad

que aprobará y que ayude a formular una decisión resultante de la información adecuada.

4.- Aprobación de las propuestas hasta este punto el trabajo de la planeación ha sido exclusivamente preparatorio y estamos listos para someterlo a una de sus primeras pruebas: LA AUTORIZACION.- La etapa crucial del proceso es cuando es aceptada o rechazada la propuesta. Contestando o proveyendo de toda la información necesaria a fin de quien vaya a autorizar pueda formular una inteligente decisión.

5.- Organización de un Staff de Planeación y Asignación de Responsabilidades. Con la aprobación de las propuestas proporcionadas, empieza a funcionar dentro de la dirección de organización administrativa la coordinación de planeación de los recursos humanos compuesta por todos los departamentos y oficinas de recursos humanos, y se organizará con la razonable representación de las unidades de organización que se afecten seriamente en el plan .

Cuando el equipo de trabajo de planeación ha sido debidamente organizado, se presenta aquí el principio administrativo de la DIVISION DEL TRABAJO, mismo que se tratará en el siguiente capítulo con el rubro de Análisis de Puestos; esto es el PROYECTO TOTAL DEBERA DIVIDIRSE DE ACUERDO AL NUMERO DE PERSONAS Y ESPECIALISTAS de todas las ciencias y carreras

de la educación superior en la República Mexicana.

6.- Determinar específicamente el perfil o la línea a seguir del plan. Los pasantes que constituyan la coordinación de planeación de los recursos humanos van a necesitar información más detallada para guiarse en su trabajo diario y para que los demás sigan estableciendo un proceso de retroalimentación por lo que es necesario darles guías más detalladas respecto al plan y mientras más información posean podrán tener más en cuenta los objetivos del plan. Este aspecto es muy importante ya que conjuntamente con el punto anterior determina la DIVISION DEL TRABAJO dentro del grupo de planeación, proveyendo de dirección a cada uno de los miembros y un mayor control a la vez que un establecimiento de los estándares de tiempo para completar las varias partes componentes que integran el plan. El siguiente paso es establecer contacto con todas las unidades de organización que cooperarán, es decir, con las personas que proporcionan la información y que son responsables de cada dirección administrativa de las universidades que participen en la región; una vez que el proyecto haya sido aprobado, esto traerá como consecuencia una mayor cooperación tanto en el aprovisionamiento de la información solicitada, así como el intercambio de puntos

de vista con los investigadores.

#### II.50 OBTENCION DE LA INFORMACION NECESARIA

El plan deberá incluir una campaña enfocada a la cooperación de todas las oficinas de Planeación de los Recursos Humanos a fin de hacer que la información llegue a la coordinación oportunamente para su adecuada ubicación de los pasantes con vistas a integrar los grupos interdisciplinarios con la anticipación requerida.

#### II.60 CARACTERISTICAS DE LA INFORMACION EN LA INVESTIGACION.

Para que las conclusiones de la planeación puedan ser válidas debe estar basada en una información REAL completa y con una dirección que asegure que el uso que le den los investigadores a la misma no contenga el riesgo de errores de interpretación.

#### II.70 RECOMENDACIONES AL DAR LA INFORMACION A LOS PASANTES

Es necesario que el Jefe de cada Oficina de Recursos Humanos elabore un procedimiento en el cual se normen los lineamientos y recomendaciones para que los encuestados comprendan las preguntas en la dirección deseada.

#### II.80 GRUPOS PILOTOS

Se debe someter a prueba a todos los componentes del -

plan conforme se vayan desarrollando. Ejemplo: en la planeación se escoge un Estado de la República y se efectúa el pilotaje con la misma, en acciones concertadas se escoge un grupo de diplomáticos y se efectúa el pilotaje.

El objeto de someter a prueba o pilotaje simulado las condiciones reales, es para probar los planes y descubrir cualquier imperfección dentro del mismo y tomar decisiones que autocorrijan al plan hacia la dirección deseada.

Esta autocorrección nos dice en qué parte del plan será necesario repetir y verificar todos los pasos listados previamente, cuando los cambios necesarios han sido realizados es necesario comprobar la revisión hecha a sus componentes, después de que los responsables estén satisfechos de las pruebas de pilotaje cada componente se integrará al plan unificadamente.

Como consecuencia de estas pruebas de pilotaje aseguraremos la fácil interpretación y aplicación del plan, por las unidades de organización responsables de su interpretación.

#### 11.90 FACILIDAD DE CONTROL

DIFERENCIA ENTRE CONTROL E IMPLEMENTACION.- La implementación es un proceso de la planeación que indica qué deberá hacerse para facilitar la introducción o completamiento del mismo.

LA FUNCION DE CONTROL es la medida actual de la ejecución contra la estándares o patrones que deben ser fijados en el proceso de la planeación.

Se debe hacer una asignación de responsabilidades para cada componente del plan, después se le da la dirección a estas unidades de trabajo para los coordinadores, para las ejecuciones diarias, las periódicas y esporádicas.

T E R C E R A P A R T E .

CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL.

- III.00 - ORGANIGRAMA GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL.
- III.01 - FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL.
- III.10 - REPRESENTACION ESQUEMATICA DEL FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL (FIGURA NO. 1).
- III.11 - EXPLICACION DINAMICA.
- III.20 - REPRESENTACION ESQUEMATICA DE LAS DIRECCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MODELO. (FIGURA NO. 2).
- III.21 - EXPLICACION DINAMICA.
- III.30 - LOCALIZACION GEOGRAFICA DE LOS 32 CENTROS REGIONALES DE SERVICIO SOCIAL. (FIGURA NO. 3).
- III.31 - EXPLICACION DINAMICA.
- III.40 - ORGANIGRAMA DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES.
- III.50 - ORGANIGRAMA DE LOS CENTROS DE SERVICIO SOCIAL DE LAS ZONAS NORTE Y SUR.
- III.51 - ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE SERVICIO SOCIAL DE LA ZONA CENTRO. OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.
- III.52 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES DE LA ZONA. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- III.53 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE COMUNICACIONES DEL CENTRO DE SERVICIO SOCIAL DE ZONA. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.

"EL RECIEN VENIDO PRESENTABA, ENTRE OTRAS,  
DOS CARACTERISTICAS NOTABLES: POBLABA - -  
TODAS LAS TIERRAS EMERGIDAS Y SE ESFORZABA  
POR ADAPTAR EL MEDIO NATURAL EN LUGAR DE  
ADAPTARSE A EL, COMO SUS CONGENERES".

FRANCOIS DERREY.

T E R C E R A P A R T E .

CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL  
DE SERVICIO SOCIAL.

Hemos analizado el objetivo del Hombre contemporáneo, hemos descrito los antecedentes del servicio social y hemos arribado al final del camino en donde el último -- árbol lo tenemos que arrancar de cuajo e iniciar un nuevo ciclo removiendo la tierra para que cobije en su seno la - nueva semilla que germine en los pasantes la posibilidad - de manejar las leyes del elemento básico de la naturaleza que es el Ecosistema a través de un Modelo Administrativo Gestáltico.

CENTRO de NACIONAL  
SERVICIO SOCIAL

ASAMBLEA NACIONAL DE  
REPRESENTANTES  
DE PASANTES.

CONSEJO DIRECTIVO  
NACIONAL DE PASANTES  
DIRECCION NACIONAL

JUNTA NACIONAL  
DE  
DIRECTORES

GRUPO  
NACIONAL  
Staff EDCO\*

CENTRO DE SERV. SOCIAL  
DE LA ZONA NORTE  
DIVISION

CENTRO DE SERV. SOCIAL  
DE LA ZONA CENTRO  
DIVISION

CENTRO DE SERV. SOCIAL  
DE LA ZONA SUR  
DIVISION

<u>GRUPO Staff</u> <u>EDCO DE</u> <u>LA ZONA</u>	<u>PLAN DE LOS</u> <u>REC.HUM.YMAT.</u> <u>DE LA ZONA</u>	<u>COMUNICACION</u> <u>ES DEL CENTRO</u> <u>DE S.S DE</u> <u>LA ZONA</u>	<u>TODOS LOS</u> <u>CERESSO</u> <u>DE LA ZONA</u>
<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>

<u>GRUPO Staff</u> <u>EDCO DE</u> <u>LA ZONA</u>	<u>PLAN DE LOS</u> <u>REC.HUM.YMAT.</u> <u>DE LA ZONA</u>	<u>COMUNICACION</u> <u>ES DEL CENTRO</u> <u>DE S.S DE</u> <u>LA ZONA</u>	<u>TODOS LOS</u> <u>CERESSO</u> <u>DE LA ZONA</u>	<u>ORG. ADMVA</u> <u>DE LAS</u> <u>DIREC.REC.</u> <u>DE INF.</u>
<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>

<u>GRUPO Staff</u> <u>EDCO DE</u> <u>LA ZONA</u>	<u>PLAN DE LOS</u> <u>REC.HUM.YMAT.</u> <u>DE LA ZONA</u>	<u>COMUNICACION</u> <u>ES DEL CENTRO</u> <u>DE S.S DE</u> <u>LA ZONA</u>	<u>TODOS LOS</u> <u>CERESSO</u> <u>DE LA ZONA</u>
<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>

<u>CENTRO DE</u> <u>PROCESAMIENTO</u> <u>DE</u> <u>DATOS</u>	<u>BANCO NAL.</u> <u>DE INFORMACION</u> <u>CIENTIFICA</u>	<u>CENTRO DE</u> <u>INFORMACION</u> <u>PARA LAS</u> <u>PROFESIONES</u>
<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>	<u>DIRECCION</u>

\* EVALUACION DE LA DESVIACION Y/O CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.

III.01 - FUNCIONAMIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL.

El Centro Nacional de Servicio Social (CENASS) estará constituido por 32 Centros Regionales de Servicio Social (CERESSO), repartidos en los 29 Estados de la República, en el Distrito Federal y en los dos Territorios; por tres Centros de Servicio Social de Zona (Norte, Centro y Sur); por una dirección de Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información; un Centro de Procesamiento de Datos; un Banco Nacional de Información Científica; y un Centro de Información para las Profesiones.

Por su parte, los tres Centros de Servicio Social de Zona tendrán bajo su mando común las siguientes direcciones:

- 1.- Grupo Staff de Evaluación de la Desviación y/o Cumplimiento de los Objetivos (EDCO) de la Zona.
- 2.- Planeación de los Recursos Humanos y Materiales de la Zona.
- 3.- Comunicaciones del Centro de Servicio Social de Zona.
- 4.- Todos los Centros Regionales de Servicio Social de la Zona. Del Centro de Servicio Social de la Zona Centro dependerán además, las siguientes direcciones:

5.- Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información.

6.- Centro de Procesamiento de Datos.

7.- Banco Nacional de Información Científica.

8.- Centro de Información para las Profesiones.

El CENASS tendrá las siguientes funciones:

1.- A través de los 32 CERESSO; llevar a cabo los programas de investigaciones y soluciones de la problemática nacional en forma interdisciplinaria siguiendo un Modelo Administrativo Gestáltico y trabajando con la unidad básica de la naturaleza que es el ECOSISTEMA para lograr unificar a la juventud de la nación; levantar el inventario de los recursos naturales y humanos de la nación por ecosistemas e -- implantar programas completos para el aprovechamiento óptimo de todos estos recursos y convertir a cada mexicano en un ADMINISTRADOR RACIONAL DEL ECOSISTEMA.

2.- A través del Banco Nacional de Información Científica y de los Centros de Procesamiento de Datos e Información para las Profesiones; establecer un Servicio Nacional de Información Científica que ayude a mejorar las formas de vida de los mexicanos, proporcionando la información científica-gestáltico-ecológica que generará la acción conjunta de los 32 CERESSO y coadyuvar así a la formación de la infraestructura científica del país; disponer de la información interna en --

forma rápida y eficaz a través de los sistemas modernos de computación y obtener la secuenciación óptima entre las sucesivas generaciones de pasantes con el fin de que exista la continuidad necesaria para lograr los objetivos de los programas de trabajo de los 32 CERESSO y de las cuatro direcciones Recopiladoras de Información que lo constituyen.

En el CENASS tendrán una importancia primordial - los tres factores siguientes:

- I.- La disponibilidad de los recursos humanos para cada unidad administrativa.
- II.- La coordinación de las actividades en el tiempo, y
- III.- El flujo de la fuerza de trabajo de los pasantes.

Detallemos un poco:

I.- La fuerza de trabajo de los 32 mil pasantes de las Instituciones Nacionales de Educación Superior se distribuirá, en términos generales, de la siguiente manera:

	<u>PASANTES</u>
A).- En cada Centro Regional de Servicio Social trabajarán aproximadamente 800 -----	25,600
B).- En cada uno de los Centros de Servicio Social de la Zona Norte y Sur 500 -----	1,000
C).- En el Centro de Servicio Social de la Zona Centro (500) para las labores del Centro de Zona y (500) para la Dirección de Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información -----	1,000

PASANTES

- D) - En el Centro de Procesamiento de Datos ----- 1,000
- E) - En el Banco Nacional de Información Científica ----- 1,000
- F) - En el Centro de Información para las Profesiones. ----- 1,000
- G) - En todos los niveles directivos como lo serán las Asambleas Nacional, de Zona y Regionales de Representantes de Pasantes; los directores de los 32 CERESSO; y los directores de todas las unidades administrativas del CENASS ----- 1,500

II.- En el CENASS se llevarán a cabo tres tipos -- principales de actividades: Primeramente se realizarán todas las actividades que incluiremos en la PRIMERA ESCALADA o Etapa de Preparación, mismas que se llevarán a cabo, principalmente, en las direcciones de Organización Administrativa; Administración de Ecosistemas; Protocolos, Comunicaciones y -- Propaganda (de cada uno de los 32 CERESSO); y Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información (en el Centro de Servicio Social de la Zona Centro); y una -- vez que se hayan cumplido con todas las funciones de esta Etapa de Preparación, se realizarán simultáneamente en los 32 CERESSO las funciones correspondientes a la SEGUNDA ESCALADA o Etapa de Acción, en la que los pasantes trabajarán directamente sobre los diversos ecosistemas del territorio nacional siendo controlados por la dirección de Acciones Concertadas de su correspondiente CERESSO; y en el Banco Nacional de Informa-

ción Científica y en los Centros de Procesamiento de Datos e Información para las Profesiones, se realizarán las funciones correspondientes a la TERCERA ESCALADA o Etapa de Información, en la cual los pasantes llevarán a cabo las funciones de recopilación y servicio (interno y externo) de la información que será generada por la acción conjunta del CENASS. De lo expuesto anteriormente debemos destacar las 3 situaciones siguientes: a).- Que las funciones correspondientes a la PRIMERA ESCALADA o Etapa de Preparación se deberán de realizar en un período previo al inicio de la SEGUNDA Y TERCERA ESCALADA; la anticipación en el tiempo de esta Etapa de Preparación, por múltiples causas (entre otras la aprobación total o parcial del Modelo, el alcance de los objetivos, la adecuación de los procedimientos, etc) es difícil de determinar, pero en términos tentativos hemos presupuesto que estas actividades se deberán llevar a cabo con cuatro o seis meses previos al inicio de la SEGUNDA Y TERCERA ESCALADA, en la inteligencia de que este período deberá ser ajustado como resultado de las pruebas de pilotaje a las que se deberá ver necesariamente sujeto el Modelo propuesto en cada una de sus partes componentes; b).- Que será necesario establecer toda una serie de procedimientos con el fin de obtener la coordinación necesaria en el tiempo entre las actividades correspondientes a la PRIMERA ESCALADA (Etapa

de Preparación) y aquéllas correspondientes a la SEGUNDA Y TERCERA ESCALADA (Etapas de Acción e Información); estos procedimientos los veremos en forma amplia en la Cuarta, Quinta y Sexta Parte, en las cuales explicaremos, respectivamente, el funcionamiento de la PRIMERA, SEGUNDA y TERCERA ESCALADA; y - - - c).- Que los pasantes que pagarán su servicio social a nivel del CENASS; en los tres Centros de Servicio Social de Zona; en las Asambleas Nacional, de Zona y Regionales de Representantes de Pasantes; y todos los directores de todas las unidades administrativas del CENASS, trabajarán desde el inicio de la PRIMERA ESCALADA, es decir que su servicio social durará 16 o 18 meses, y una gran parte de las funciones que estos pasantes desarrollarán, las veremos en esta Tercera Parte, aún cuando por la coordinación de las actividades en el tiempo y para su mejor comprensión, sus funciones restantes las veremos en la medida en que vayamos explicando el funcionamiento de las tres escaladas.

III.- Debido a la estructura del Modelo Administrativo Gestáltico, las funciones de los puestos de varios de los pasantes se concluirán en un período corto de tiempo, después del cual se deberán integrar a una estrategia de aprovechamiento de los recursos humanos para que se les ubique en un segundo

puesto, el cual desempeñarán hasta que termine el año lectivo de servicio social; este será el caso de una gran parte de --  
los pasantes de las Direcciones Administrativas que participarán en la Etapa de Preparación, y de los pasantes de la Etapa de Acción que prestarán sus servicios como Diplomáticos e Investigadores de la Etapa de Investigación Inmediatas.

III.10 PARA TENER INFORMADO AL LECTOR DESDE  
EL PRIMER CONTACTO CON EL PRESENTE -  
TRABAJO, EN LA FIGURA # 1 REPRESENTA  
MOS EN FORMA ESQUEMATICA EL FUNCIONA  
MIENTO GENERAL DEL CENTRO NACIONAL -  
DE SERVICIO SOCIAL.

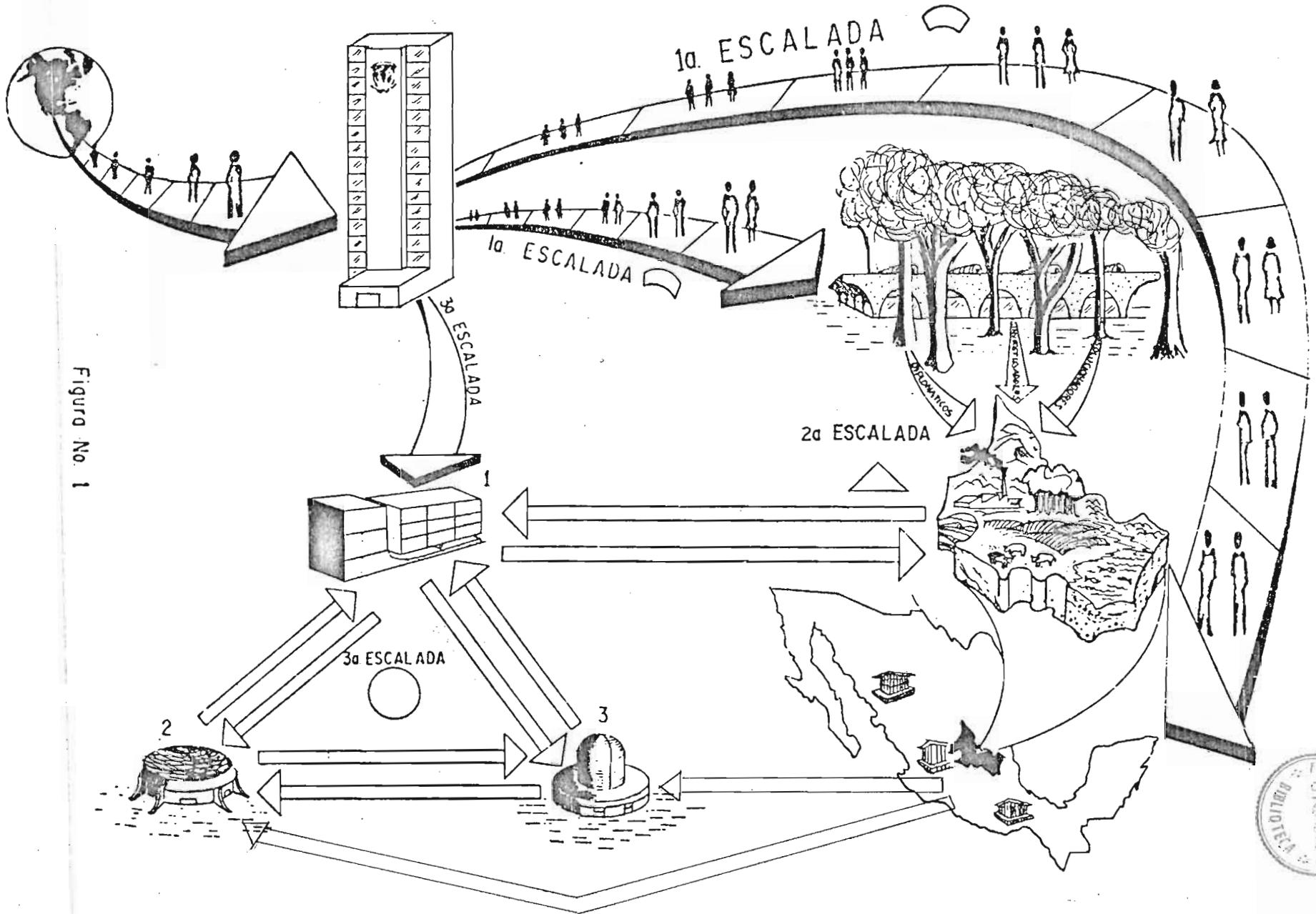


Figura No. 1



III.11 - EXPLICACION DINAMICA DE LA FIGURA NO. 1.

En la figura No. 1 observamos primeramente a una parte de los 32 mil pasantes de las Instituciones Nacionales de Educación Superior, dirigiéndose a los 32 Centros Regionales de Servicio Social y a los 3 Centros de Servicio Social de Zona, en donde realizarán sus funciones correspondientes a la PRIMERA ESCALADA o Etapa de Preparación. (Aún cuando no se representa en la figura, desde esta misma PRIMERA ESCALADA, se integrarán a sus puestos los pasantes del CENASS; de las Asambleas Nacional, de Zona y Regionales de Representantes de Pasantes; y los directores de todas las unidades administrativas).

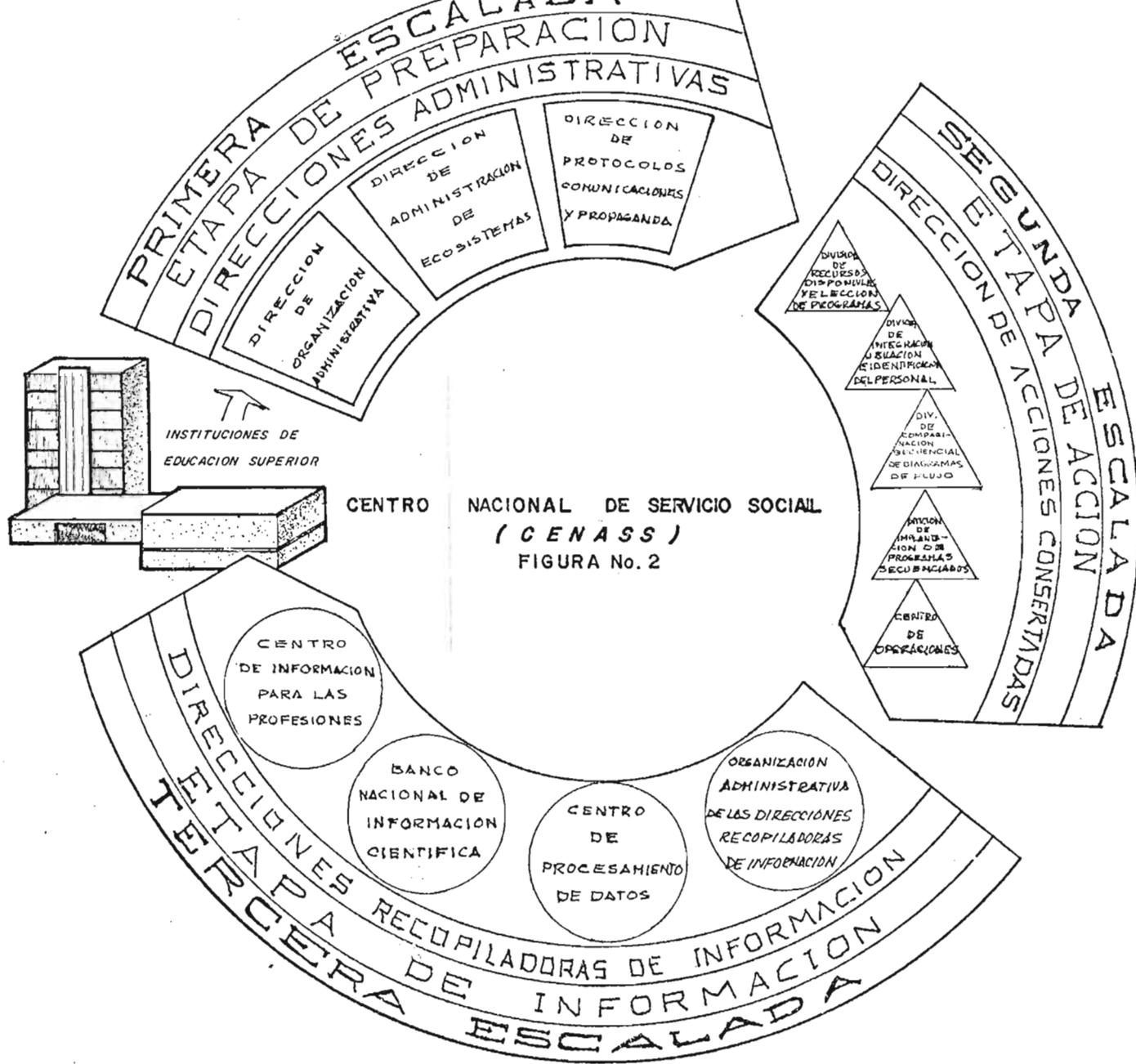
Posteriormente, cuando se concluyan las funciones correspondientes a la PRIMERA ESCALADA, en cada uno de los 32 CERESSO se integrarán los pasantes que realizarán las funciones correspondientes a la SEGUNDA ESCALADA o Etapa de Acción, esto lo observamos en la parte inferior derecha de la figura en la que se representa con tres flechas a los pasantes del CERESSO, a los que se les designará como Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores, dirigiéndose a los diversos ecosistemas del territorio nacional sobre los que realizarán directamente sus funciones, lo cual mostramos en la figura proyectando una parte del territorio para representar un ecosistema.

En la figura No. 1 observamos también, en la parte central e inferior izquierda, a la otra parte de los 32 mil pasantes dirigiéndose al Centro de Procesamiento de Datos (1), al Banco Nacional de Información Científica (2), y al Centro de Información para las Profesiones (3); estos pasantes constituirán la TERCERA ESCALADA o Etapa de Información, la cual se iniciará en forma simultánea a la Etapa de Acción, posteriormente a la culminación de la Etapa de Preparación que para esta TERCERA ESCALADA se llevará a cabo en la dirección de Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información, en el Centro de Servicio Social de la Zona Centro.

En esta misma figura observamos, finalmente, el flujo de la información que será el siguiente: en la medida en que los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de los 32 CERESSO vayan realizando sus funciones, irán generando un caudal de información que enviarán al Centro de Procesamiento de Datos (1). El Centro de Procesamiento de Datos procesará esta información y la enviará primeramente a los 32 CERESSO para su uso interno; al Banco Nacional de Información Científica (2) y al Centro de Información para las Profesiones (3), ya que estas dos últimas realizarán casi todas sus funciones con base en esta información procesada u en la información que recibirán directamente de los 32 CERESSO. (Esto lo observamos en la

figura con las tres flechas que parten del CERESSO y que se --  
dirigen al Centro de Procesamiento de Datos, al Banco Nacional  
de Información Científica y al Centro de Información para las  
Profesiones). Posteriormente, en la medida en que el Banco Na-  
cional de Información Científica y el Centro de Información pa-  
ra las Profesiones vayan realizando sus funciones, generarán --  
también un buen cúmulo de información. Esta información la en-  
viará el Banco Nacional de Información Científica, al Centro -  
de Procesamiento de Datos y al Centro de Información para las  
Profesiones; y el Centro de Información para las Profesiones --  
enviará su información al Centro de Procesamiento de Datos y -  
al Banco Nacional de Información Científica. (Esta situación  
está indicada con sus respectivas flechas en la figura). El  
Centro de Procesamiento de Datos enviará esta información pro-  
cesada al Banco Nacional de Información Científica y al Centro  
de Información para las Profesiones, con lo cual se obtendrá un  
ciclo constante de información actualizada sobre todas las ac-  
tividades que se realicen en todas las unidades administrativas  
que constituyen el Centro Nacional de Servicio Social.

III-20 PARA TENER INFORMADO AL LECTOR DESDE  
EL PRIMER CONTACTO CON EL PRESENTE -  
TRABAJO, EN LA FIGURA NO. 2 REPRESEN  
TAMOS EN FORMA ESQUEMATICA LAS DIREC  
CIONES ADMINISTRATIVAS DEL MODELO.



III.21 - EXPLICACION DINAMICA DE LA FIGURA NO. 2.

En la figura No. 2 representamos gráficamente el funcionamiento de las TRES ESCALADAS que constituyen el Modelo Administrativo Gestáltico y a las direcciones que incluyen cada una de ellas.

Primeramente debemos aclarar que cada Centro Regional de Servicio Social estará constituido por las cuatro direcciones siguientes:

- 1.- Organización Administrativa.
- 2.- Administración de Ecosistemas.
- 3.- Protocolos, Comunicaciones y Propaganda.
- 4.- Acciones Concertadas.

De estas cuatro direcciones, las tres primeras serán las encargadas de llevar a cabo todas las funciones de la PRIMERA ESCALADA o Etapa de Preparación del CERESO, y las denominaremos comunmente como Direcciones Administrativas; esto lo vemos representado en la primera sección de la figura No. 2. Esta Etapa de Preparación será necesaria también para que los pasantes del Banco Nacional de Información Científica y los Centros de Procesamientos de Datos e Información para las Profesiones, inicien sus funciones correspondientes a la TERCERA ESCALADA y serán los pasantes de la dirección de Organización -

Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información quienes las llevarán a cabo. (Aún cuando esta dirección se ha incluido en la tercera sección de la figura, debemos aclarar que se trata de una Dirección Administrativa, y por lo tanto sus funciones corresponden a la Etapa de Preparación).

La SEGUNDA ESCALADA o Etapa de Acción, se llevará a cabo en cada uno de los 32 CERESSO y será la dirección de Acciones Concertadas la encargada de controlar todo lo necesario para que los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores paguen su servicio social trabajando sobre los diversos ecosistemas del territorio nacional; esto lo hará a través de las cinco divisiones que la constituyen (Recursos Disponibles y Elección de Programas; Integración, Ubicación e Identificación de Personal; Compaginación Secuencial de Diagramas de Flujo; Implantación de Programas Secuenciados y Centro de Operaciones), lo cual está representado en la segunda sección de la figura No. 2.

Finalmente, en la tercera sección de la figura No. 2, representamos la TERCERA ESCALADA o Etapa de Información, la cual se llevará a cabo en el Centro de Procesamiento de Datos, Banco Nacional de Información Científica y en el Centro de Información para las Profesiones, a las cuales las denominaremos comunmente como Direcciones Recopiladoras de Información (a --

excepción de la Dirección de Organización Administrativa de -  
las Direcciones Recopiladoras de Información que, como ya men  
cionamos anteriormente corresponde a la Etapa de Preparación,  
pero la hemos colocado aquí con objeto de que se entienda me--  
jor la explicación de su funcionamiento, la cual expondremos -  
en la Sexta Parte, junto con la explicación del funcionamiento  
de la TERCERA ESCALADA).

III.30- EN LA FIGURA NO. 3 REPRESENTAMOS LA LOCALIZACION GEOGRAFICA DE LOS 32 - CENTROS REGIONALES QUE CONSTITUYEN EL CENTRO NACIONAL DE SERVICIO SOCIAL.

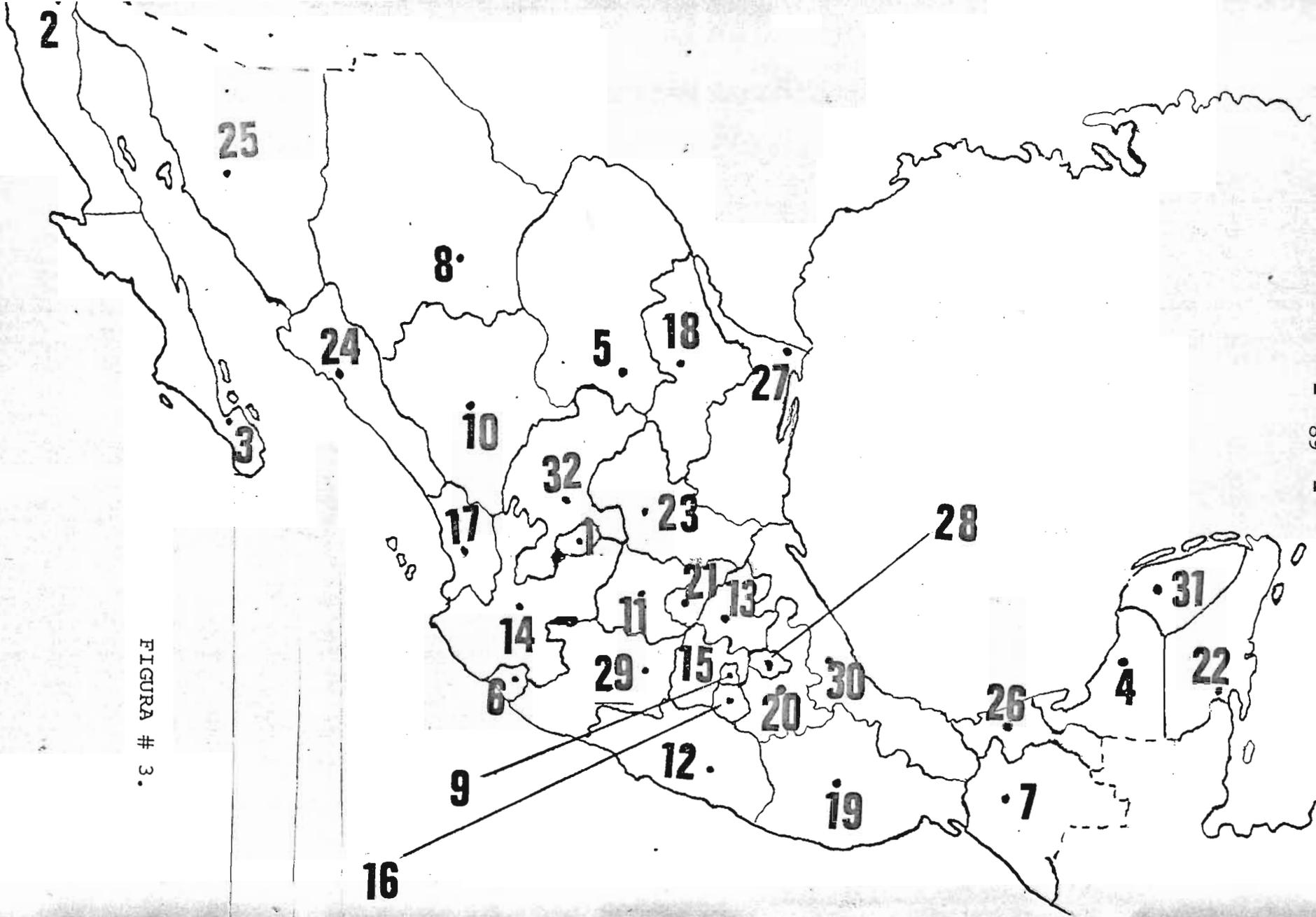


FIGURA # 3.

III.31 - EXPLICACION DINAMICA EN LA FIGURA No. 3.

En la figura No. 3 representamos la localización --  
geográfica de los 32 Centros Regionales de Servicio Social --  
(CERESSÓ), los cuales son los siguientes:

- |                           |                       |
|---------------------------|-----------------------|
| 1.- AGUASCALIENTES        | 17.- NAYARIT          |
| 2.- BAJA CALIFORNIA NORTE | 18.- NUEVO LEON.      |
| 3.- BAJA CALIFORNIA SUR   | 19.- OAXACA           |
| 4.- CAMPECHE.             | 20.- PUEBLA           |
| 5.- COAHUILA              | 21.- QUERETARO        |
| 6.- COLIMA                | 22.- QUINTANA ROO.    |
| 7.- CHIAPAS               | 23.- SAN LUIS POTOSI. |
| 8.- CHIHUAHUA             | 24.- SINALOA.         |
| 9.- DISTRITO FEDERAL      | 25.- SONORA           |
| 10.- DURANGO.             | 26.- TABASCO.         |
| 11.- GUANAJUATO.          | 27.- TAMAULIPAS       |
| 12.- GUERRERO.            | 28.- TLAXCALA         |
| 13.- HIDALGO.             | 29.- MICHOACAN.       |
| 14.- JALISCO              | 30.- VERACRUZ.        |
| 15.- ESTADO DE MEXICO     | 31.- YUCATAN.         |
| 16.- MORELOS.             | 32.- ZACATECAS.       |

En cada uno de los 32 CERESSO, al igual que en los --  
tres Centros de Servicio Social de Zona, en el Banco Nacional  
de Información Científica y en los Centros de Información para  
las Profesiones y de Procesamiento de Datos, los pasantes de --  
las Instituciones Nacionales de Educación Superior pagarán su --  
servicio social como residentes, lo cual implicará se deberán --  
construir habitaciones para darles alojamiento; además, como la  
distribución de las distintas carreras-profesiones existentes --  
en las Instituciones de Educación Superior de los diferentes Es  
tados de la República es desequilibrada, los tres Centros de --

Servicio Social de Zona se encargarán de hacer las labores de intercambio de pasantes entre los 32 CERESSO con el fin de que en cada uno de ellos exista, en el grado máximo posible, la representación de todas las carreras-profesiones para que se pueda resolver adecuadamente la problemática social de los mexicanos; se levanten los inventarios de los recursos naturales y humanos de la nación por ecosistemas; se implanten programas completos para el óptimo aprovechamiento de sus recursos; y que a largo plazo se convierta a cada mexicano en un ADMINISTRADOR RACIONAL DEL ECOSISTEMA.

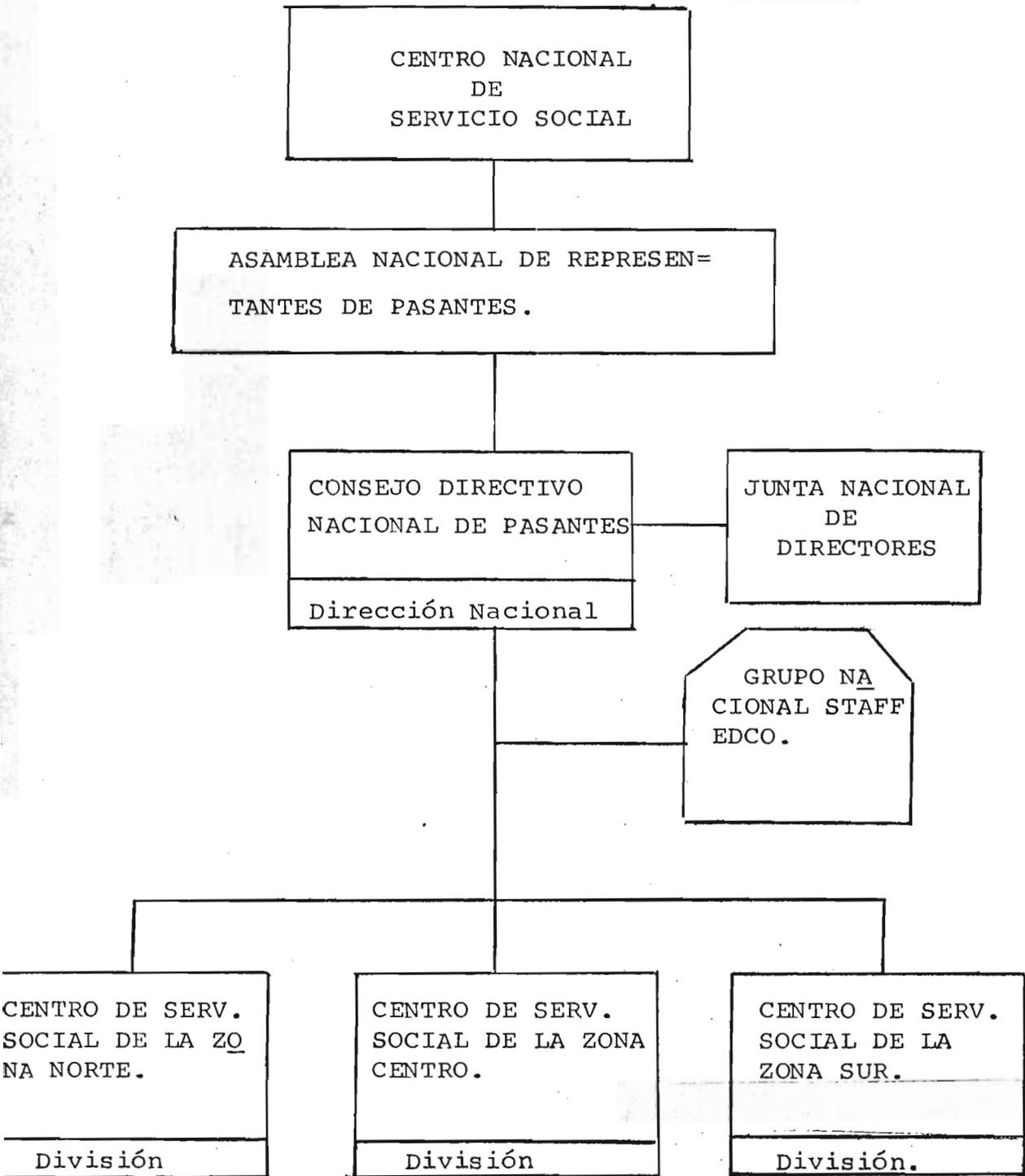
Para la situación geográfica de cada CERESSO se elegirá aquella parte del Estado, Distrito Federal o Territorio que, por las dimensiones de su problemática socio-ecológica, revista características de URGENTE.

En este PRIMER CERESSO de cada Estado, los pasantes trabajarán en los Programas de Investigaciones y Soluciones Inmediatas, a Corto y Medio Plazo; posteriormente, en la medida en la que se cumplan con los programas de los territorios cercanos a este PRIMER CERESSO, se verá la necesidad de crear un SEGUNDO CERESSO, que atenderá a los ecosistemas que estén muy distantes del PRIMER CERESSO; esto lógicamente se hará de acuerdo a un Programa de Prioridades Territoriales, y los edificios de los Primeros CERESSO se podrán utilizar posteriormente como

Centros Permanentes de Administración Ecológica que serán ma-  
nejados por los habitantes de la región.

**CENTRO**  
**NACIONAL**  
**DE**  
**SERVICIO SOCIAL**

OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES.



CENTRO NACIONAL DE  
SERVICIO  
SOCIAL

Asamblea Nacio-  
nal de Represen-  
tantes de Pasan-  
tes.

Consejo Directi-  
vivo Nacional de -  
pasantes.

Consejo Direc.  
Nal.

Sus objetivos fueron ya señalados en la página 54 en los objetivos de la planeación.

---

**OBJETIVO GENERAL:** Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de CENASS para contar con un exacto criterio-base en sus acciones - de delegación de autoridad.

**OBJETIVO ESPECIFICO:** Convocar a elecciones a todos los representantes de la base estudiantil nacional para elegir a los pasantes que - integrarán el Consejo Directivo de CENASS.

Citar a Asamblea Extraordinaria cuando se presenten situaciones que por su relevancia afecten a un porcentaje significativo del funcionamiento de CENASS.

---

**OBJETIVO GENERAL:** Conocer los objetivos políticas y procedimientos de CENASS con el fin - de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (directores) para - que se ejecuten las acciones que lleven a la consecución de los fines propuestos por CENASS.

**OBJETIVO ESPECIFICO:** Tomar las decisiones necesarias para estudiar científicamente al país y solucionar, por prioridades, los problemas - de la población en general con el fin de crear una base sólida para el desarrollo de los recursos humanos de la nación.

Asegurar la efectividad de los servicios a la comunidad. Mantener estrecha relación con la Asamblea Nacional de Representantes de Pasantes sobre la toma de decisiones. Rendir un - informe anual a las comunidades en donde se -

haya trabajado y al pueblo en general por medio de la radio, TV y prensa de los que han hecho los pasantes de los 32 Centros de Servicio Social y de las Direcciones Recopiladoras de Información.

Junta Nacional  
de  
Directores

---

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de CENASS para asegurar la efectividad en las modificaciones y proposiciones de cursos alternativos de acción para el logro de sus objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Reunirse cuando menos dos veces al año para: 1.- Darse cuenta del grado de desviación de los objetivos de CENASS y estudiar, formular y proponer al Consejo Nacional Directivo de Pasantes la modificación, derogación y/o creación de los objetivos, políticas y procedimientos necesarios para su logro. 2.- Intercambiar las experiencias de índole administrativa y socio-política generada por las acciones conjuntas de los pasantes con el pueblo.

Grupo Nacional  
Staff E.D.C.O.

---

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de CENASS para poder cumplir efectivamente sus labores de evaluación.

OBJETIVO ESPECIFICO: Informar oportunamente -- de los grados de desviación y/o cumplimiento de los objetivos al Consejo Directivo de Pasantes y a la Junta Nacional de Directores.

POLITICA.- Todas las direcciones de CENASS medirán cada 4 meses sus resultados contra los estándares y los reportarán a su respectivo -- grupo Staff E.D.C.O.

---

Centro de Servi  
cio Social de  
la Zona Norte.

División.

OBJETIVO: Unificar a la juventud de la Zona Norte del Territorio Nacional para resolver problemas sociales en forma científica.

Levantar el inventario de los recursos humanos de las especies vivas y de los recursos materiales por ecosistemas de la Zona Norte del país.

Coadyuvar al establecimiento de la infraestructura científica de la Zona Norte por medio de la formación de cuadros de investigadores.

---

OBJETIVO: Unificar a la juventud de la zona Centro del territorio nacional para resolver problemas sociales en forma científica.

Levantar el inventario de los recursos humanos de las especies vivas y de los recursos materiales por ecosistemas de la Zona Centro del país.

Coadyuvar al establecimiento de la infraestructura científica de la Zona Centro por medio de la formación de cuadros de Investigadores.

Asegurar la efectividad de los servicios de las Direcciones Recopiladoras de Información.

---

OBJETIVO: Unificar a la juventud de la Zona Sur del territorio nacional para resolver problemas sociales en forma científica.

Levantar el inventario de los recursos humanos de las especies vivas y de los recursos materiales por ecosistemas de la zona sur del país.

Coadyuvar al establecimiento de la infraestructura científica de la Zona Sur por medio de la formación de cuadros de Investigadores

---

Centro de Servi  
cio Social de la  
Zona Sur.

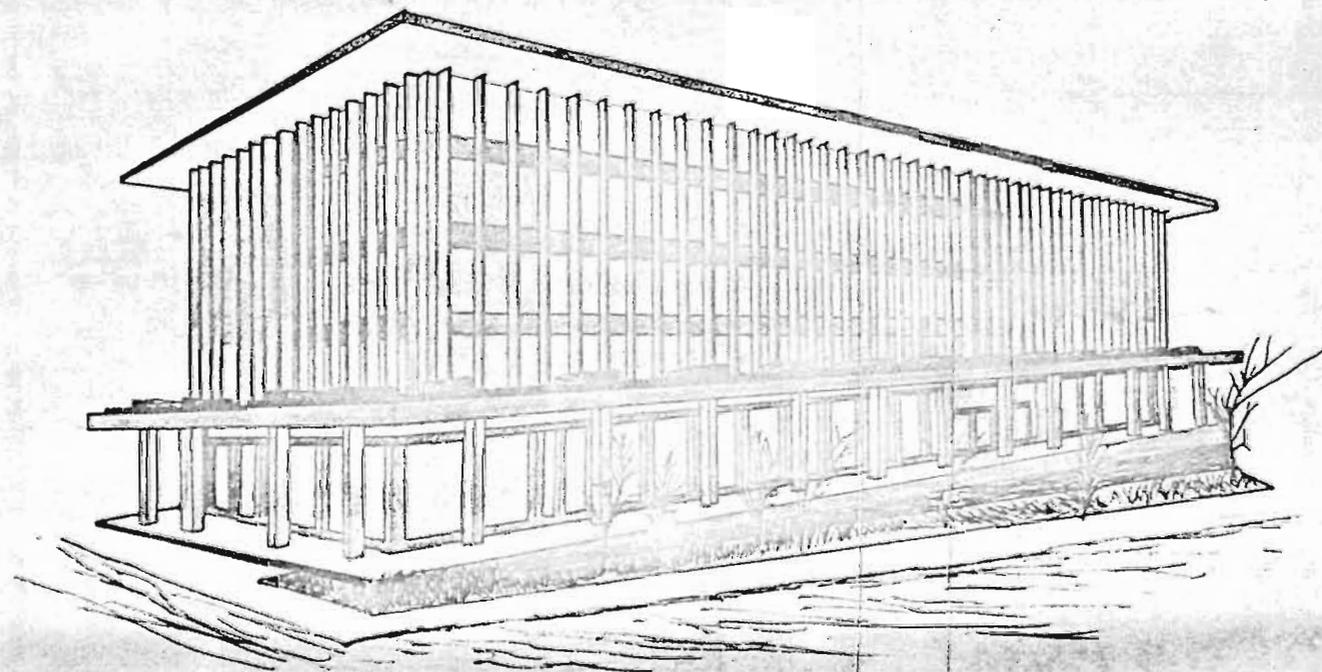
División.

" CENTROS DE SERVICIO SOCIAL "

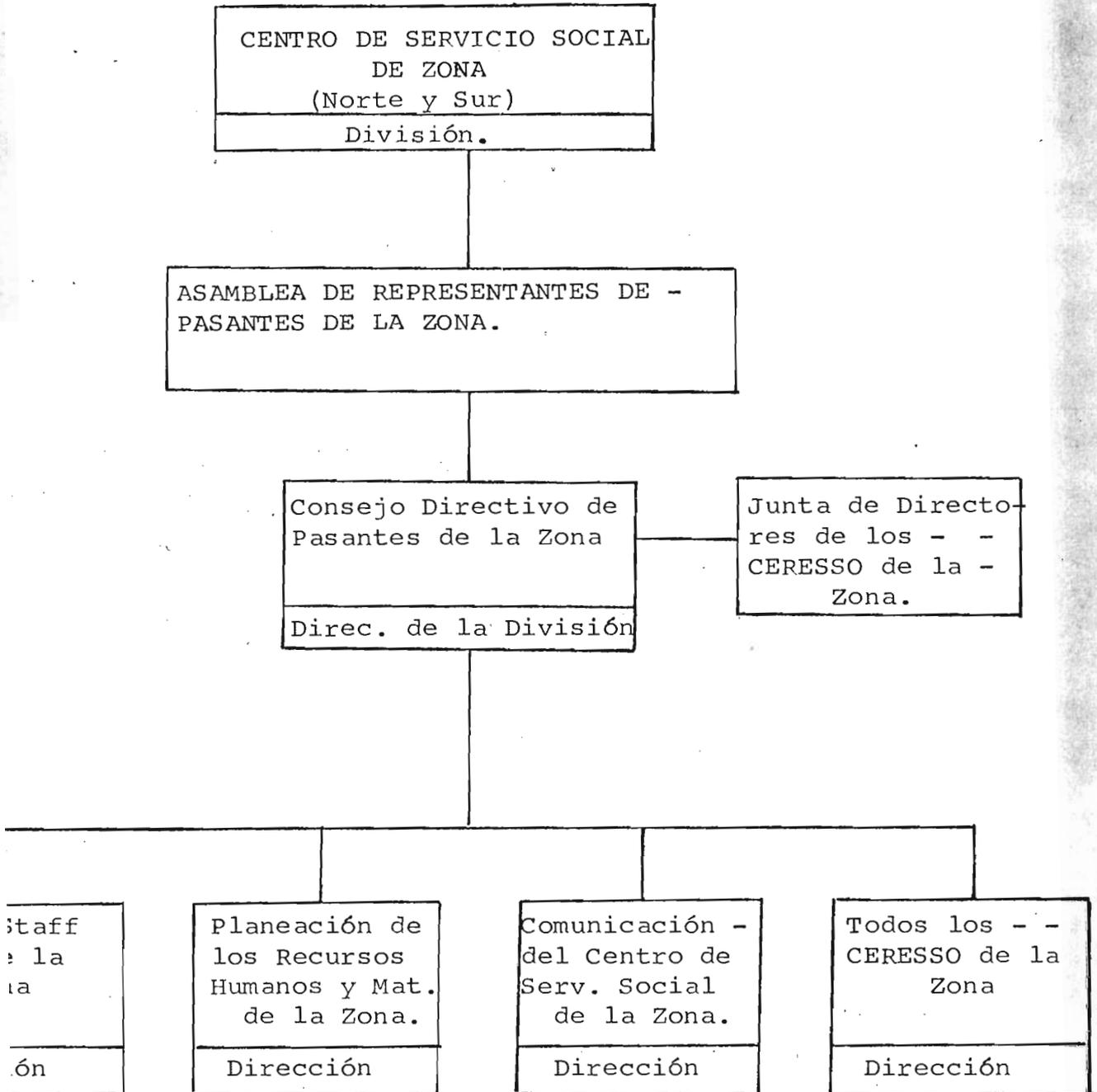
---

DE ZONA

( NORTE — CENTRO — SUR )

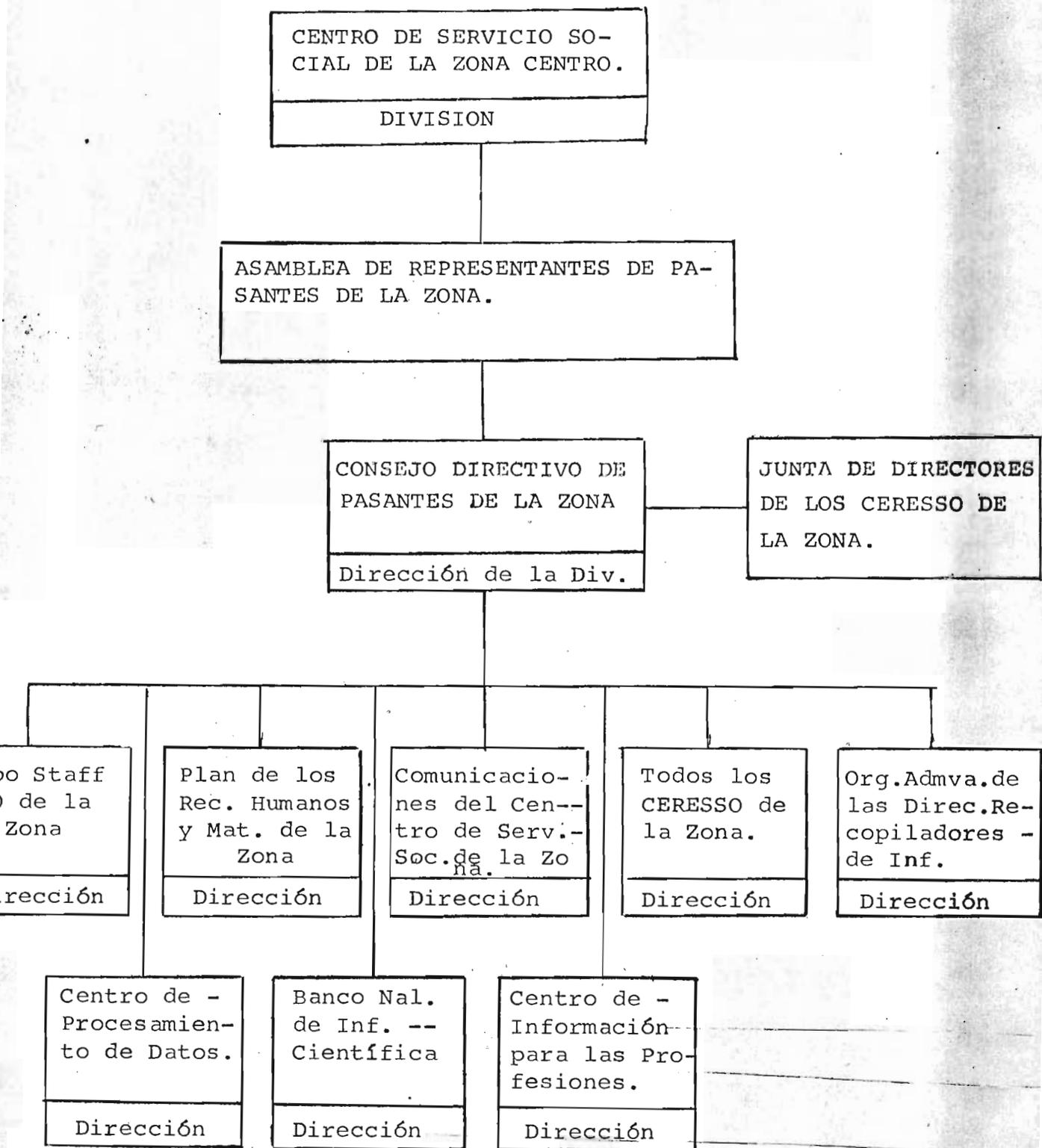


III - 50 - ORGANIGRAMA DE LOS CENTROS DE SERVICIO SOCIAL DE SERVICIO SOCIAL DE LAS ZONAS NORTE Y SUR.



\* Las líneas de mando de estos dos Centros son comunes con las del Centro de Servicio Social de la Zona Centro que presentamos en la páginas siguiente, solamente que de este último dependen además las direcciones Recopiladoras de Información, y será en esta forma como presentaremos los objetivos de las direcciones.

III. 51 - ORGANIGRAMA DEL CENTRO DE SERVICIO SOCIAL DE LA ZONA CENTRO. - OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.



División.

Asamblea de Re-  
presentantes de  
Pasantes de Zona.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí  
ticas y procedimientos del Centro de Servi-  
cio Social correspondiente a su zona para con  
tar con un exacto criterio-base en sus accio-  
nes de delegación de autoridad.

OBJETIVO ESPECIFICO: Convocar a elecciones a  
todos los representantes de la base estudian-  
til de la Zona Norte, Centro y Sur, según sea  
el caso, para elegir a los pasantes que inte  
grarán el Consejo Directivo de la Zona.

Citar a ASAMBLEA EXTRAORDINARIA cuando se pre  
senten situaciones que por su relevancia afec  
ten a un porcentaje significativo del funcio-  
namiento del CESS de la Zona (Norte, Centro y  
Sur).

Consejo Directi-  
vo de Pasantes  
de la Zona.

Direct. de Div.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí  
ticas y procedimientos del CESS de la Zona Nor  
te, Centro y Sur según sea el caso a fin de -  
tener una base para tomar decisiones en la di-  
rección, aprobación y delegación de autoridad  
de sus líneas de mando (directores) para que -  
se ejecuten las acciones que lleven a la con-  
secución de los fines propuestos por CESS de -  
la zona.

OBJETIVO ESPECIFICO: Tomar las decisiones nece  
sarias para resolver científicamente los proble  
mas sociales de la zona con el fin de unificar  
a la juventud y coadyuvar al establecimiento -  
de la infraestructura científica de la zona.

Asegurar la efectividad de los servicios a la  
comunidad. Mantener una estrecha comunicación  
con la asamblea de pasantes de la Zona sobre -  
la toma de decisiones. Rendir un informe anual  
a las comunidades donde se haya trabajado y a  
toda la población de la zona por medio de ra--

dio, TV y prensa de lo que han hecho los pasantes de los CERESSO de la Zona.

---

unta de Directo  
es de los - -  
ERESSO de la Zo  
a.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí  
ticas y procedimientos del Centro de Servicio  
Social correspondiente a su zona para asegu--  
rar la efectividad en las modificaciones y --  
proposiciones de cursos alternativos de acción  
para el logro de sus objetivos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Reunirse cuando menos --  
dos veces por año para: 1.- Darse cuenta del -  
grado de desviación de los objetivos del CESS  
correspondiente a su zona y estudiar, formular  
y proponer a su Consejo Directivo de Pasantes  
la modificación, derogación y/o creación de los  
objetivos, políticas y procedimientos necesaa--  
rios para su logro. 2.- Intercambiar las experi--  
encias de índole administrativa y socio-polí  
tica generales por las acciones conjuntas de -  
los pasantes con el pueblo.

---

Grupo Staff  
D.C.O. de la -  
ona.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí  
ticas y procedimientos del CESS de su zona co--  
rrespondiente para poder cumplir efectivamente  
sus labores de evaluación.

Dirección.

OBJETIVO ESPECIFICO: Recopilar cada cuatro me--  
ses las evaluaciones de los Grupos Staff. E.D.  
C.O. corres ondientes a su zona e informar opor--  
tunamente de los grados de desviación y/o cum--  
plimiento de los objetivos al Consejo Directi--  
vo de su Zona y al Grupo Nacional Staff E.D.C.O.

NOTA.- Esta dirección mantiene líneas de Staff  
con todos los grupos E.D.C.O. de los CERESSO --  
correspondientes a su zona por lo que no será--  
necesario el representarla gráficamente.

---

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de su CESS de Zona correspondiente con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (directores) para que se ejecuten las acciones que llevan a la consecución de los fines propuestos por el CESS de la Zona.

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar proyectos a corto, medio y largo plazo para dar una mayor optimización de los recursos humanos de los pasantes de la Zona, estudiando, conociendo, analizando y rectificando o ratificando el ciclo.

Fomentar el intercambio de los recursos humanos entre los diversos CERESSO de su Zona y en la medida necesaria con los de los CERESSQ de las otras dos Zonas.

aneación de los  
c. Humanos y Ma-  
riales de Zona.  
  
Dirección

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de su CESS de Zona correspondiente con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (coordinadores) para que ejecuten las acciones que lleven a la consecución de los fines propuestos por el CESS de la Zona.

OBJETIVO ESPECIFICO: Contribuir con todos los medios que existen para lograr una comunicación auténticamente integral entre los CERESSO de la Zona y de los CERESSO de la Zona con los CERESSO de las demás Zonas y con el CENASS.

-Promover el desarrollo de investigaciones de técnicas novedosas que mejoren las comunicaciones de los CERESSO de su Zona correspondiente.

-Dar los lineamientos para la creación de los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones de CENASS y de Procedimientos de las Comunicaciones entre los CERESSO de la Zona.

unicaciones -  
Centro de -  
v. Soc. de la  
Zona  
  
Dirección.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de CERESSO y CENASS para poder contar con un exacto criterio-base en sus acciones de delegación de autoridad.

OBJETIVO ESPECIFICO: Unificar a la juventud para resolver los problemas sociales de la región en forma científica. Levantar el inventario de los recursos humanos, de las especies vivas y de los recursos materiales de la región por ecosistemas.

Coadyubar al establecimiento de la infraestructura científica de la región por medio de la formación de cuadros de investigadores.

\*Los organigramas, los objetivos y el funcionamiento general de las direcciones del Centro Regional de Servicio Social los analizaremos ampliamente en la cuarta y quinta parte de la presente tesis.

Todos los --  
CERESSO de la  
Zona

Direcciones

---

\*Los objetivos de las direcciones que hemos visto anteriormente son comunes a los tres Centros de Servicio Social de Zona. A continuación presentaremos los objetivos de las direcciones Recopiladoras de Información que dependen del Centro de Servicio Social de la Zona Centro.

---

**OBJETIVO GENERAL:** Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de las direcciones Recopiladoras de Información con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (coordinadores) para que se ejecuten las secciones que lleven a la consecución de los fines propuestos por las direcciones Recopiladoras de Información.

**OBJETIVO ESPECIFICO:** Proporcionar y observar que se cumplan las políticas y procedimientos que mantengan vigente a las direcciones Recopiladoras de Información. Delegar en sus líneas de mando la división del trabajo de las direcciones Recopiladoras de Información.

Establecer y mantener la retroalimentación a través de los sistemas de planeación y control administrativo.

Investigar modelos administrativos avanzados acordes con los objetivos que persiguen las direcciones Recopiladoras de Información.

rg. Admva. de  
as Direcc. Re-  
opiladoras de  
Inf.

Dirección

\*Los organigramas y el funcionamiento general de las coordinaciones de la dirección de Organización Administrativas de las Direcciones Recopiladoras de Información los analizaremos brevemente en la sexta parte de la presente tesis.

---

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de las direcciones Recopiladoras de Información con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, - aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (coordinadores) para que se ejecuten las acciones que lleven a la consecución de los fines propuestos por el Centro de Procesamiento de Datos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Procesar la información de cada unidad administrativa del CENASS en forma de cadenas longitudinales-contínuas-gestáltico-ecológicas y de acuerdo a las especificaciones acordadas para que se pueda disponer en forma - rápida y eficaz de toda la información generada por las investigaciones y por los trabajos de campo, especialmente el Banco Nacional de Información Científica y el Centro de Información con los fines de información científica del CENASS. Investigar, diseñar y adaptar modelos innovadores para procesar la información generada por el CENASS.

Investigar, diseñar y adaptar modelos innovadores para procesar la información generada por el CENASS.

Investigar, diseñar y adaptar modelos innovadores para procesar la información generada por el - CENASS.

\*Los organigramas, los objetivos y el funcionamiento general de las coordinaciones del Centro de Procesamiento de Datos los analizaremos - - ampliamente en la sexta parte de la presente tesis.

Centro de Proce- miento de - - Datos
Dirección

**OBJETIVO GENERAL:** Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de las direcciones Recolectoras de Información con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (coordinadoras) para que se ejecuten las acciones que lleven a la consecución de los fines propuestos por el Banco Nacional de Información Científica.

**OBJETIVO ESPECIFICO:** Crear un Sistema Nacional de Información Científica eficiente basado en la información generada por el CENASS y la aportada por el intercambio nacional y mundial que ayude al desarrollo social, científico, tecnológico de la comunidad nacional, apoyado en el respeto y preocupación por el desarrollo de la naturaleza humana y del ecosistema.

Desarrollar las investigaciones de nuevos sistemas de presentación de la información longitudinal-contínua-gestáltico-ecológica y proponerla a través de sus departamentos de Audiotecas, Cinetecas, Biblioteca y Hemeroteca de las diferentes especialidades ecológicas. (La principal característica será que la información conserva la forma longitudinal contínua con que en realidad se manifiestan los fenómenos naturales).

**A MEDIO PLAZO:** Implantar un Sistema Telefónico de Información Científica durante las 24 Hrs.

**A LARGO PLAZO:** Abrir sucursales del Banco en todo el país y lograr la socialización de la ciencia.

\*Los organigramas, los objetivos y el funcionamiento general de las coordinaciones del Banco Nacional de Información Científica los analizaremos ampliamente en la sexta parte de la presente tesis.

Banco Nal. de -  
Información -  
Científica.

Dirección

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de las direcciones Recolectoras de Información con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (coordinadores) para que se ejecuten las acciones que lleven a la consecución de los fines propuestos por el Centro de Información para las Profesiones.

Centro de Inf. para las Profesiones.
Dirección

OBJETIVO ESPECIFICO: Disponer y proporcionar a los futuros pasantes, la información actualizada de las actividades de los pasantes del CENASS en términos de las investigaciones que se estén realizando; de los resultados que se estén obteniendo; de las soluciones que se estén dando; y de las aportaciones de los planes a seguir, con el fin de que haya continuidad en los programas de ACCIONES CONCERTADAS y de INFORMACION CIENTIFICA.

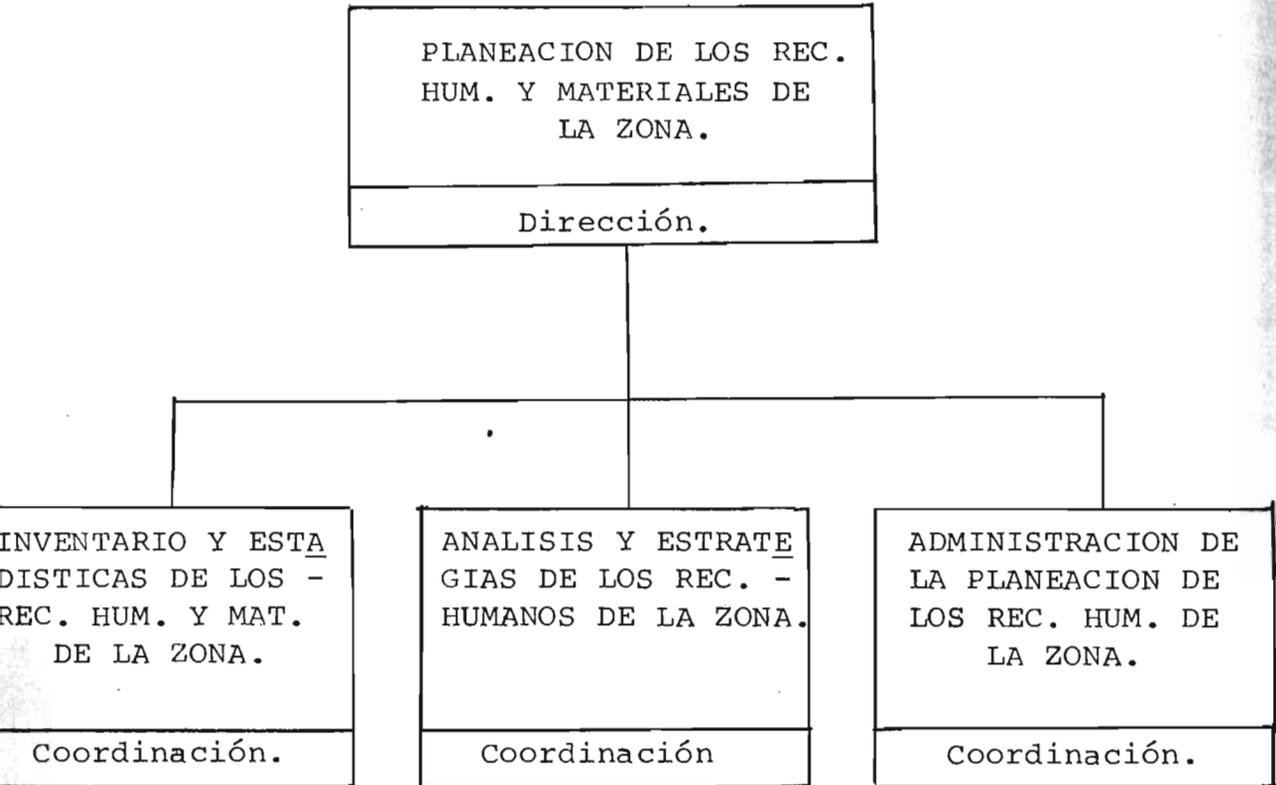
Preparar programas de Seminarios y de Técnicas de Integración para que los pasantes realicen prácticas en equipo y que de esta manera tengan una idea clara de lo que será su servicio social.

\*Los organigramas, los objetivos y el funcionamiento general de las coordinaciones del Centro de Información para las Profesiones los analizaremos ampliamente en la sexta parte de la presente tesis.

---

III. 52 ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES DE LA ZONA \*

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES



\* Esta división administrativa y los objetivos también son igual en cada uno de los Centros de Zona e igualmente se presentarán en forma genérica.

PLANIFICACION DE LOS  
REC. HUMANOS Y MATE  
RIALES DE LA ZONA.

Dirección.

Inv. y Est. de -  
los Rec. Hum. y  
Materiales de la  
Zona.  
Coordinación.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, po-  
líticas y procedimientos del CESS de su zona  
correspondiente para poder tomar las decisio-  
nes que permitan optimizar sus recursos huma-  
nos.

OBJETIVO ESPECIFICO: De acuerdo a las necesi-  
dades del CESS de su Zona deberá disponer de  
las características de los pasantes en forma  
de estadísticas y gráficas y proponer una --  
serie de estrategias alternativas que ampa--  
ren los planes y proyectos en términos de los  
recursos humanos y materiales.

Análisis y Estra-  
tegias de los Rec.  
H. de la Zona.  
Coordinación.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí-  
ticas y procedimientos del CESS de su zona --  
correspondiente para poder tomar las decisio-  
nes que permitan optimizar sus recursos huma-  
nos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Separar los elementos (pa-  
santes y planes) del todo (Centro de Serv. So-  
cial de la Zona) con el fin de estudiar las -  
características individuales (pasantes) y los  
elementos (planes) para volverlos a integrar.  
1.- A los pasantes en grupos versátilmente cohe-  
rentes. 2.- A los planes con posibilidades --  
de disponer de ellos como unidades o elementos  
amalgamados en una estrategia jerarquizada.

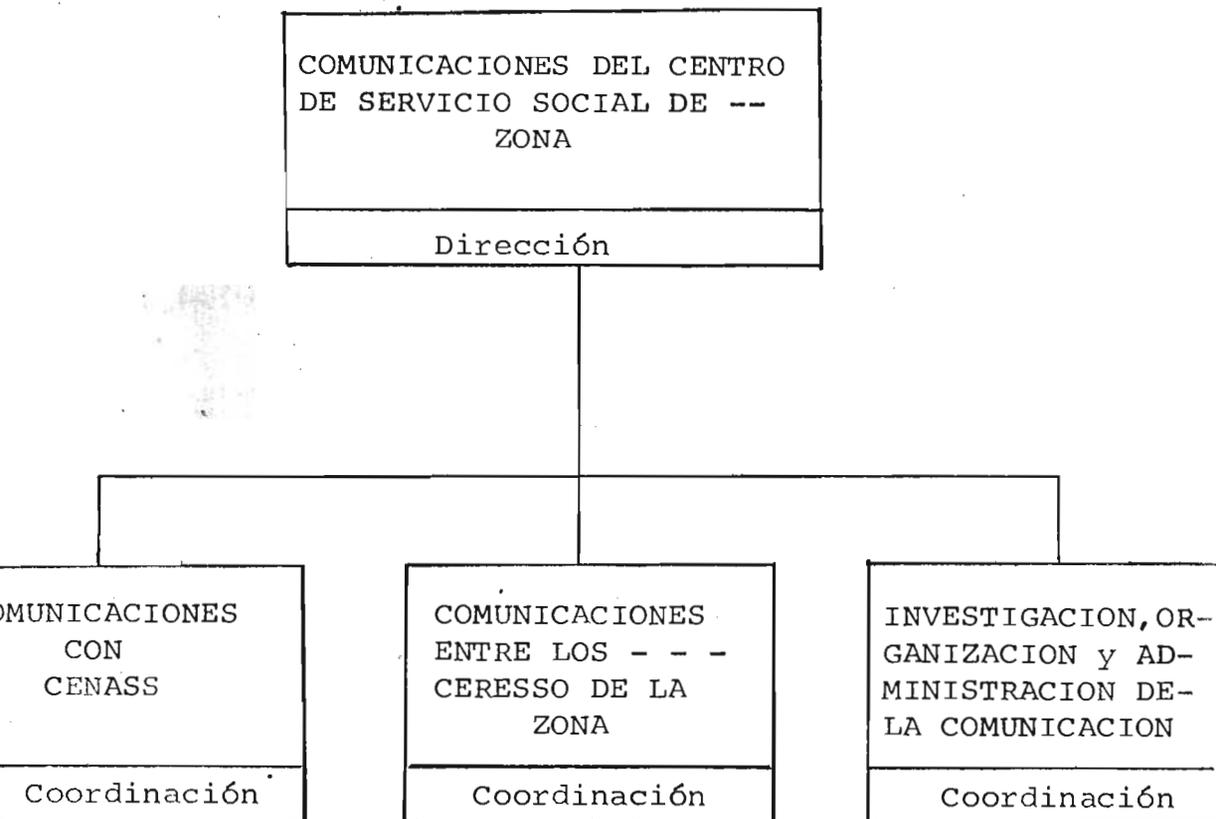
dmón de la Planea-  
ción de los Rec. -  
um. de la Zona.  
Coordinación.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí-  
ticas y procedimientos del Cess de su zona co-  
rrespondiente para poder tomar las decisiones -  
que permitan optimizar sus recursos humanos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Suministrar y observar que  
se cumplan las reglas que mantengan vigente --  
al Cess de la zona en términos de recursos hu-  
manos.

III. 53 ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE COMUNICACIONES DEL CENTRO DE SERVICIO SOCIAL DE ZONA.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES



Esta división administrativa y los objetivos también son igual en cada uno de los Centros de Zona e igualmente se presentarán en forma genérica.

Comunicaciones del Centro  
de Servicio Social  
de Zona.

Dirección

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos del CESS de su zona correspondiente para tomar las decisiones que permitan optimizar sus recursos humanos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Reglamentar los lineamientos que deberá guardar la comunicación de los CERESSO de su zona correspondiente con los CERESSO de las otras dos zonas y con el CENASS, por medio de la formulación, distribución, establecimiento y actualización (a través de la retroalimentación proporcionada por su coordinación de Investigación, Organización y Administración de las Comunicaciones) de los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones del CENASS.

Comunicaciones  
con  
CENASS

Coordinación

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos del CESS de su zona correspondientes para poder tomar las decisiones que permitan optimizar sus recursos humanos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Reglamentar los lineamientos que deberá guardar la comunicación entre los CERESSO de su zona correspondiente por medio de la formulación, distribución, establecimiento y actualización (a través de la retroalimentación proporcionada por su coordinación de Investigación, Organización y Administración de las Comunicaciones) de los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones entre los CERESSO de la Zona.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos del CESS de su zona correspondiente para poder tomar las decisiones que permitan optimizar sus recursos humanos.

OBJETIVO ESPECIFICO: Establecer y mantener un Programa de Auditorías para ver si los pasantes de los CERESSO de su zona correspondiente están cumpliendo con los procedimientos establecidos para las comunicaciones entre los CERESSO de la zona y entre los CERESSO de la zona con los CERESSO de las demás zonas y con el CENASS. Proporcionar la retroalimentación que se obtendrá como resultado de estos programas de Auditorías a las coordinaciones de Comunicaciones con CENASS y Comunicaciones entre los CERESSO de la Zona. Llevar a cabo la investigación de técnicas que mejoren las comunicaciones de los CERESSO de su zona correspondiente.

Comunicación -  
entre los CERES-  
SO de la Zona.

Coordinación

Investigación, -  
Organización y -  
Administración de  
Comunicación.

Coordinación

C U A R T A P A R T E .

PRIMERA ESCALADA - ETAPA DE PREPARACION.

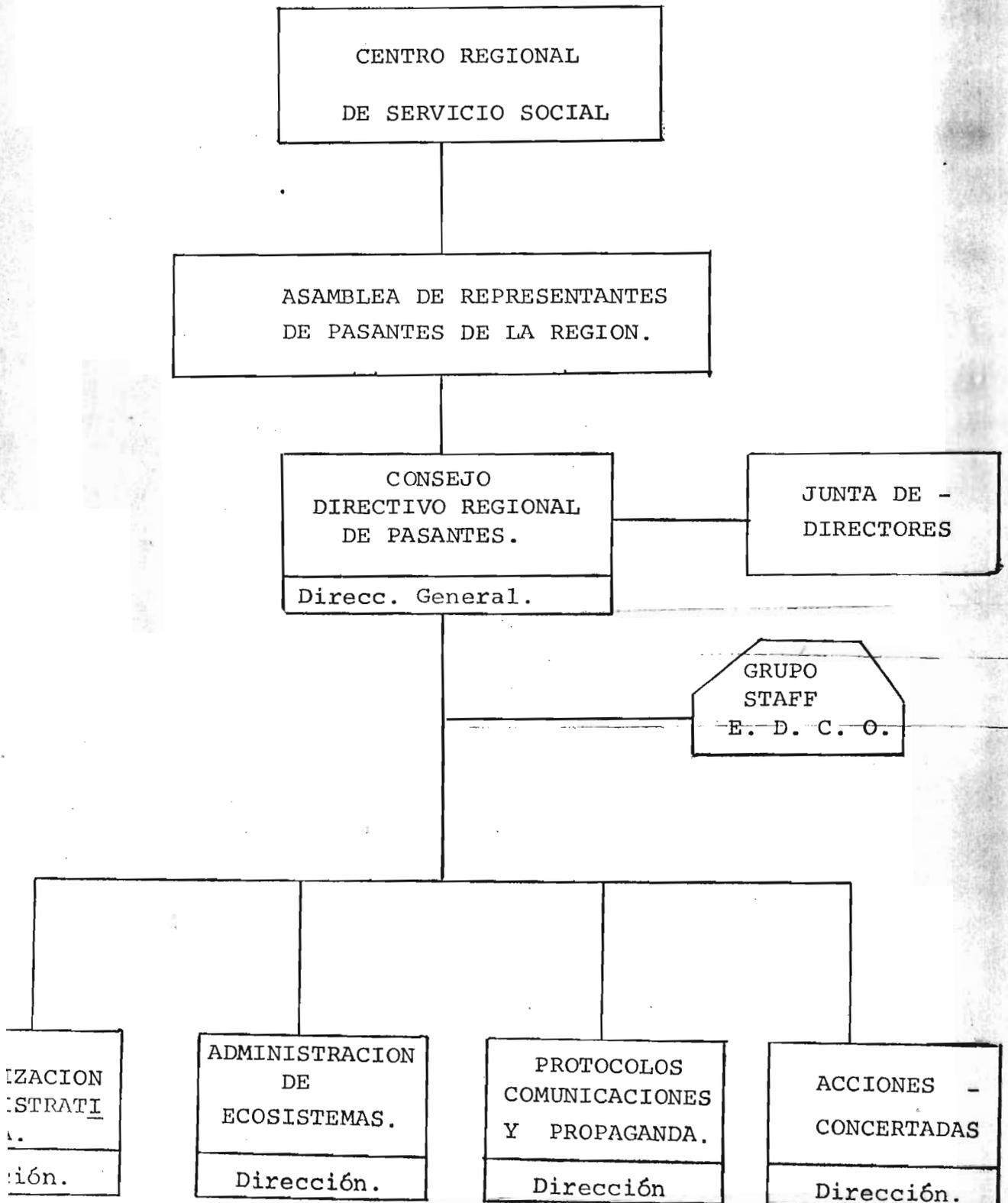
- IV.00 - ORGANIGRAMA DEL CENTRO REGIONAL DE SERVICIO SO  
CIAL. OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.
- IV.10 - DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.
- IV.11 - FUNCIONAMIENTO GENERAL.
- IV.20 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION AD  
MINISTRATIVA. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- IV.21 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PLANEACION DE  
LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTA  
MENTOS.
- IV.21.1 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE INVENTARIO Y ES  
TADISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS  
DE LAS SECCIONES.
- IV.21.2 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS Y ESTRA  
TEGIAS DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.  
OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.
- IV.21.3 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION  
DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETI  
VOS DE LAS SECCIONES.
- IV.22 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE ANALISIS DE --  
PUESTOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.
- IV.22.1 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUES  
TOS DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATI  
VA. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.
- IV.22.2 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUES  
TOS DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSIS-  
TEMAS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.

- IV.22.3 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.
- IV.22.4 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ACCIONES CONCERTADAS. OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.
- IV.23. - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE RECLUTAMIENTO, SELECCION Y UBICACION DE PERSONAL. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.
- IV.24. - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS. OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.
- IV.30 - LA FILOSOFIA DEL TRABAJO DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS.
- IV.31 - FUNCIONAMIENTO GENERAL.
- IV.32 - REFERENCIAS.
- IV.40 - ORGANIGRAMA GENERAL DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS.
- IV.50 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES.
- IV.51 - ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE ESTUDIOS ECOLOGICOS OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.
- IV.51.1 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE LOCALIZACION Y DELIMITACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- IV.51.2 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE CONSTITUCION Y PRODUCCION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- IV.51.3 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE EVOLUCION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- IV.52 - ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE ADMINISTRACION ECOLOGICA. OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.

- IV.52.1 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE INVENTARIO DE ECO  
SISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- IV.52.2 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PLANEACION Y REMO  
DELACION DE ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDI  
NACIONES.
- IV.52.3 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE CONSERVACION Y DE  
SARROLLO DE LOS ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS --  
COORDINACIONES.
- IV.52.4 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE  
ECOSISTEMAS. OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.
- IV.60 - DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGA-  
GANDA.
- IV.61 - FUNCIONAMIENTO GENERAL.
- IV.70 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMU-  
NICACIONES Y PROPAGANDA. OBJETIVOS DE LAS COORDI  
NACIONES.
- IV.71 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROTOCOLOS OB-  
JETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.
- IV.72 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE COMUNICACIONES  
OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.
- IV.73 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROPAGANDA. OB  
JETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.

**CENTRO**  
**REGIONAL**  
**DE**  
**SERVICIO SOCIAL**

OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.



Dirección.

Asamblea de Re--  
presentante de -  
pasantes.

Consejo Directi--  
o Regional de -  
pasantes.

Direc. Gral.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, polí--  
ticas y procedimientos de CERESSO para contar  
con un exacto criterio base en sus acciones -  
de delegación de autoridad. OBJETIVO ESPECIFI--  
CO: Convocar a elecciones a todos los repre--  
sentantes de la base estudiantil de la región  
para elegir a los pasantes que integrarán el  
Consejo Directivo de CERESSO.

Citar a ASAMBLEA EXTRAORDINARIA cuando se pre--  
senteden situaciones que por su relevancia afec--  
ten un porcentaje significativo del funciona--  
miento de CENASS.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos polí--  
ticas y procedimientos de CRESSO con el fin -  
de tener una base para tomar desiciones en la  
dirección aprobación y delegación de autori--  
dad a sus líneas de mando (directores) para -  
que se ejecuten las acciones que lleven a la  
consecución de los fines del centro.

OBJETIVO ESPECIFICO: Tomar las desiciones ne--  
cesarias para resolver científicamente los pro--  
blemas sociales de la región con el fin de --  
unificar la juventud y levantar el, inventario  
de los recursos humanos y materiales de la re--  
gión por ecosistemas.

Asegurar la efectividad de los servicios a la  
comunidad. Mantener estrecha relación con la  
Asamblea Regional de Pasantes sobre la toma -  
de desiciones.

Rendir un informe anual a todas las comunida--  
des en donde se haya trabajado y a toda la po--  
blación de la región por medio de radio, tv.,  
y prensa de lo que han hecho los pasantes de  
CERESSO.

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de CERESSO para asegurar la efectividad en las modificaciones y proposiciones de cursos alternativos de acción para el logro de sus objetivos.

Junta de  
Directores.

OBJETIVO ESPECIFICO: Reunirse cuando menos --- dos veces por año para: 1.- Darse cuenta del grado de desviación de los objetivos de CERESSO y estudiar, formular y proponer al Consejo Nacional Directivo de Pasantes la modificación, derogación y/o creación de los objetivos, políticas y procedimientos necesarios para su logro. 2.- Intercambiar la experiencias de índole administrativa y socio política generadas por las acciones conjuntas de los pasantes con el pueblo.

---

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de CERESSO para poder cumplir efectivamente sus labores de evaluación.

Grupo Staff  
E.D.C.O.

OBJETIVO ESPECIFICO: Recopilar cada cuatro meses las evaluaciones efectuadas por cada una de las direcciones constituyentes de CERESSO e informar oportunamente de los grados de desviación y/o cumplimiento de los objetivos al Consejo Directivo de la Región y al Grupo Staff E.D.C.O. de su zona correspondiente.

---

TODAS LAS DIRECCIONES DEL CENTRO REGIONAL DE SERVICIO SOCIAL TENDRAN UN OBJETIVO QUE SERA GENERAL Y OTRO(S) ESPECIFICO(S), (EL QUE ES IGUAL PARA TODAS A CONTINUACION LO ENUNCIAREMOS UNA SOLA VEZ).

---

OBJETIVO GENERAL: Conocer los objetivos politicas y procedimientos de CERESSO con el fin de tener una base para tomar decisiones en la dirección, aprobación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (coordinadores) para que se ejecuten las acciones que lleven a la consecución de los fines de la dirección.

OBJETIVO ESPECIFICO: Fomentar las circunstancias que permitan:

- 1.- La implantación de modelos administrativos nuevos como el presente, acordes con la naturaleza y compaginándolas con las preferencias de los (hombres) pasantes.
  - 2.- El perfeccionamiento de este modelo administrativo y la creación de otros sistemas más avanzados hasta llegar a diseñar a largo plazo un Modelo Administrativo -- con una DIVISION DEL TRABAJO ARMONICA ENTRE EL TODO Y SUS PARTES COMO LO ES EL CUERPO HUMANO.
- 

Organización  
Administrativa.

Dirección.

OBJETIVO GENERAL i:

Administración - de Ecosistemas.
Dirección.

OBJETIVO ESPECIFICO: Conocer a la unidad básica de la naturaleza, para, por aproximaciones sucesivas a: Corto Plazo diseñar junto con la Organización Administrativa (Análisis de Puestos) el modelo de División del Trabajo Armónico con la naturaleza, para de ahí partir a medio plazo a la creación de nuevos individuos (en flora) y con una división del trabajo armónica entre el todo y sus partes como lo es el cuerpo humano, y a largo plazo planear, remodelar, desarrollar y administrar la evolución de la naturaleza con el fin de estar en armonía con ella y poder abrir el abanico de sus posibilidades iniciando la génesis del -- hombre del tercer milenio.

Protocolos, Comunicaciones y Propaganda.
Dirección.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVOS ESPECIFICOS: Estudiar y conocer a las comunidades en donde se va a trabajar para poder seguir los protocolos y diseñar la propaganda de ACUERDO A LAS CARACTERISTICAS DE LOS LUGAREÑOS, con el fin de comunicarles (hacerles sentir) que los queremos y los podemos ayudar en su trabajo y en sus problemas; convencerlos de que COLABOREN CON SU FUERZA DE TRABAJO CON LOS PASANTES, en el estudio y solución de dichos problemas. Contribuir por todos los medios de comunicación que hay en forma audiovisual y crear -- otros para una comunicación auténticamente integral entre los pasantes y el pueblo.

Acciones Concertadas.
Dirección.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Llegar a realizar lo planeado, y si las circunstancias no permiten -- llevar a cabo algunas labores (parciales o totales), disponer de las alternativas con la rapidez y estrategia necesaria para corregir el rumbo sobre la marcha, pero sin perder de vista los objetivos fundamentales del proyecto.

Que en las acciones -concertadas- que los pasantes realicen, se vea, se palpe, se saboree la sana convicción de brindar una relación auténticamente humana entre los hombres.

**DIRECCION**

**DE**

**ORGANIZACION**

**ADMINISTRATIVA**

#### IV.10 - DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.

La Dirección de Organización Administrativa constituirá hasta cierto punto el alfa y el omega del funcionamiento del Centro Regional de Servicio Social ya que en ella cristalizarán las acciones de las tres direcciones (Organización Administrativa, Administración de Ecosistemas y Protocolos, Comunicaciones y Propaganda) que constituyen la PRI  
MERA ESCALADA o Etapa de Preparación.

Constituirá el alfa del Modelo Administrativo Ges  
táltico desde el momento en que ella será la encargada de estructurar, implantar y mantener al día todas las estrategias administrativas que darán vida a las cuatro direcciones (incluyéndose a sí misma) que constituyen el CERESSO; y el omega en la medida en que será aquí en donde se lleven a cabo todas las acciones tendientes a perfeccionar su funcionamiento para llegar a largo plazo a diseñar un Modelo --  
Administrativo con una división del trabajo armónico entre --  
el todo y las partes como lo es el cuerpo humano.

#### IV.11 - FUNCIONAMIENTO GENERAL.

En la Dirección de Organización Administrativa ---  
(DOA) trabajarán en forma especial los licenciados en admi--

nistración de empresas, los contadores públicos-auditores, licenciados en administración pública, técnicos en administración municipal, técnicos en organización y métodos del sector público, psicólogos industriales, licenciados en relaciones industriales, licenciados en derecho y ciencias sociales, administradores de ranchos y licenciados en administración de campos agrícolas y, en forma general los pasantes de todas las ciencias-carreras que tengan intereses y aptitudes de planeadores y organizadores. La DOA estará constituida por cuatro coordinaciones, a saber:

- 1.- Planeación de los Recursos Humanos.
- 2.- Análisis de Puestos
- 3.- Reclutamiento, Selección y Ubicación de Personal.
- 4.- Capacitación, Entrenamiento y Desarrollo de los Recursos Humanos.

Todas las coordinaciones, departamentos y secciones de la DOA empezarán a trabajar a partir de la Primera Generación del CENASS con cuatro o seis meses previos al inicio de las Acciones Concertadas, ya que sus funciones pertenecen en gran parte a la PRIMERA ESCALADA o Etapa de Preparación, asún cuando tendrán también varias funciones de mantenimiento administrativo a lo largo de todo el año del servicio social, como veremos a continuación. La DOA para lograr

el cumplimiento íntegro de sus funciones deberá mantener una estrecha relación con:

- 1.- La dirección de Planeación de los Recursos Humanos y Materiales de su Zona correspondiente.
- 2.- La dirección de Administración de Ecosistemas.
- 3.- La dirección de Protocolos, Comunicaciones y Propaganda.
- 4.- La dirección de Acciones Concertadas.

#### PRIMER PASO.

El departamento de Análisis y Estrategias de la Planeación de los Recursos Humanos perteneciente a la coordinación de Planeación de los Recursos Humanos, trabajará en forma conjunta con el Consejo Directivo Regional de Pasantes, con los directores de las cuatro direcciones que constituyen el CERESSO, y con la Asamblea de Representantes de la Región; para elaborar los programas de trabajo de las tres direcciones de la PRIMERA ESCALADA o Etapa de Preparación, y para programar las funciones que llevarán a cabo los pasantes encargados de las labores de integración, mantenimiento y control de la dirección de Acciones Concertadas.

#### SEGUNDO PASO.

A) - El departamento de Reclutamiento de la coordinación de Reclutamiento, Selección y Ubicación de Personal, -

iniciará sus funciones de atracción de los pasantes de las diversas Instituciones de Educación Superior de su Estado, Territorio o Distrito Federal para que se presenten en este departamento a ofrecer su fuerza de trabajo y cooperar en los programas de investigaciones y soluciones del Centro Regional de Servicio Social; aquí se les dará una explicación del funcionamiento general del CERESSO y de los trámites que habrán de seguir para pagar su servicio social; y los enviarán posteriormente al departamento de Inventario y Estadísticas de los Recursos Humanos para que llenen su Inventario Personal para la planeación de los Recursos Humanos del Pasante.

B).- El Departamento de Inventario y Estadística de los Recursos Humanos, diseñará y elaborará las Hojas de Inventario Personal para la planeación de los Recursos Humanos del Pasante, cuyo formato servirá de hoja que se podrá enviar directamente al Centro de Datos con objeto de que este departamento pueda disponer en forma rápida y eficaz de la información de todos los pasantes del Centro Regional para elaborar las gráficas y estadísticas correspondientes a los recursos humanos de que dispone el Centro para llevar a cabo sus programas de investigaciones y soluciones socio-ecológicas. Una vez que este departamento cuenta con la información de todos los pasantes en for-

ma de gráficas y estadísticas, enviará a algunos de sus representantes a la dirección de Planeación de los Recursos Humanos y Materiales de su zona correspondiente con objeto de que en común acuerdo se lleven a cabo las estrategias de intercambio de pasantes entre los CERESSO de la Zona, y con los CERESSO de las demás Zonas, para que el CERESSO que ellos representen cuente con la cantidad y calidad necesaria de pasantes de todas las ciencias-carreras para poder cumplir íntegramente con sus objetivos programados.

#### TERCER PASO.

A) - La coordinación de Análisis de Puestos, una vez que disponga de los programas de trabajo elaborados para las direcciones de Organización Administrativa, Administración de Ecosistemas y Protocolos, Comunicaciones y Propaganda; de los programas de trabajo para las labores de integración, mantenimiento y control de la dirección de Acciones Concertadas; y de la información completa del número de pasantes disponibles para llevar a cabo los programas de trabajo del CERESSO que le será proporcionada por el departamento de Inventario y Estadísticas de los Recursos Humanos - después de haber realizado sus labores de intercambio de pasantes con los otros 31 CERESSO del país; podrá iniciar sus labores de análisis de puestos para estas cuatro direcciones. Como producto de estas labores se obtendrán las DESCRIP

CIONES Y ESPECIFICACIONES DE LOS PUESTOS, y posteriormente reportará en forma escrita a cada una de estas cuatro direcciones, los títulos de todos sus puestos correspondientes; su definición; sus funciones diarias, periódicas y esporádicas; las especificaciones sobre el equipo y material que utilizarán; el lugar y las condiciones de trabajo; y las especificaciones sobre habilidad, esfuerzo físico, mental y responsabilidad que se requieren por parte de cada uno de los pasantes para que desarrollen en forma eficiente su puesto.

B) - El departamento de Selección, perteneciente a la coordinación de Reclutamiento, Selección y Ubicación de Personal, iniciará sus labores para investigar las características de personalidad, gustos, preferencias, valores y habilidades de los pasantes para detectar sus tendencias ocupacionales y que se puedan aprovechar en forma óptima los recursos humanos del CERESSO.

C) - Posteriormente el departamento de Ubicación perteneciente a la misma coordinación, tomando en cuenta la orientación ocupacional del pasante como vector, los ubicará en los puestos de cualquiera de estas cuatro direcciones, en los que dadas las satisfacciones personales que éstos les procurarán, darán sus mejores frutos en beneficio de la colectividad.

D) - El departamento de Administración de la Planeación de los Recursos Humanos de la coordinación de Planeación de los Recursos Humanos elaborará los Manuales de Políticas y Guías de Procedimientos para las tres direcciones de la Etapa de Preparación, y para las funciones de integración, mantenimiento y control de la Dirección de Acciones Concertadas.

CUARTO PASO.

Una vez que todas las unidades administrativas involucradas en los tres pasos anteriormente mencionados hayan cumplido íntegramente con sus funciones correspondientes las reportarán a cada una de las cuatro direcciones constituyentes del CERESSO; y cuando en cada una de estas cuatro direcciones se hayan analizado estos resultados, el departamento de Análisis y Estrategias de la Planeación de los Recursos Humanos enviará a sus representantes a cada una de ellas con el fin de acordar cuales son sus necesidades de información en los sistemas IBM.

QUINTO PISO.

Las direcciones de Administración de Ecosistemas y de Protocolos, Comunicaciones y Propaganda llevarán a cabo sus funciones correspondientes a la Etapa de Preparación. A

lo largo del desarrollo de estas funciones los pasantes de los departamentos de Administración de los Recursos Humanos Análisis de Puestos de DAE y Análisis de Puestos de DIPCOP, realizarán sus programas de auditorías para ver si los pasantes de estas dos direcciones observan las políticas y cumplen con los procedimientos establecidos para el desarrollo de las funciones de sus puestos.

Una vez que estas dos direcciones concluyan con sus programas de trabajo, reportarán a la dirección de Organización Administrativa los siguientes resultados:

A) - La dirección de Administración de Ecosistemas reportará los límites, ubicación y características generales del territorio al que se le asignó la PRIORIDAD UNO; los programas de Investigaciones Ecológicas Inmediatas. A Corto y Medio Plazo del territorio de PRIORIDAD UNO; las metodologías científicas que se establecieron para guiar las acciones de los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas sobre el ecosistema; y las funciones específicas de Investigación Ecológica y la parte(s) del territorio en la(s) que deberán llevar a cabo cada uno de los pasantes Investigadores de las Acciones Concertadas.

B) - La dirección de Protocolos, Comunicaciones y Propaganda reportará cuales fueron los Programas de Investigaciones Inmediatas, a Corto y Medio Plazo, y los Programas

de Soluciones Inmediatas del CERESSO que recibieron la autorización correspondiente por medio del cumplimiento de las formalidades protocolarias; enviará los Manuales de Procedimientos para las Comunicaciones Internas y Externas del CERESSO; y reportará la clase el número, las características y el impacto de han tenido sobre la población regional las diversas formas de propaganda ecológica elaborada para los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de Acciones Concertadas.

SEXTO PASO.

Cuando la dirección de Organización Administrativa cuente con los reportes de los resultados de la DAE y la DIPCOP, llevará a cabo las siguientes funciones:

A) - El departamento de Análisis y Estrategias de la Planeación de los Recursos Humanos, tomando como base el territorio que se va a estudiar; el contenido y alcance de los Programas de Investigaciones Inmediatas, a Corto y Medio Plazo, y de los Programas de Soluciones Inmediatas que fueron autorizados; y los reportes de las funciones específicas de cada uno de los pasantes Investigadores y el territorio en el que las llevarán a cabo; efectuará las siguientes funciones: Primeramente establecerá las funciones que deberán llevar a cabo los pasantes Diplomáticos y con la estimación de las actividades que incluirán los programas de Solu

ciones Inmediatas, elaborará los anteproyectos de las actividades que deberán llevar a cabo los pasantes Solucionadores de Acciones Concertadas, con la advertencia de que estarán sujetos a las correcciones, corroboraciones y/o modificaciones que se obtendrán como resultado de los Programas de Investigaciones Inmediatas del Territorio de Príodíad Uno.

Posteriormente, tomando como base estos mismos elementos; descompondrá la estructura organizada de los Programas de Investigaciones Inmediatas, a Corto y Medio Plazo, y los de los programas de Soluciones Inmediatas, y tomará a los recursos humanos de los Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores como componentes primarios para volverlos a integrar en forma sistemática, hasta llegar a disponer de un conjunto de estrategias alternativas cuantificadas sobre la forma en que se aprovecharán los recursos humanos de los Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores para que la dirección de Acciones Concertadas logre los objetivos planeados.

B) - El departamento de Análisis de Puestos de la Dirección de Acciones Concertadas, tomando como base los reportes referentes a las funciones que deberán llevar a cabo los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de Acciones Concertadas; y las metodologías que guiarán sus acciones sobre el ecosistema; llevarán a cabo las funciones de análisis de puestos de los mismos, cuyos resultados serán

las descripciones y especificaciones de los puestos de los Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores que reportará a la dirección de Acciones Concertadas.

C) - El departamento de Administración de la Planeación de los Recursos Humanos, tomando como base las metodologías establecidas por la DAE para el desarrollo de las funciones de los pasantes Investigadores, y los lineamientos establecidos por el departamento de Análisis y Estrategias para el desarrollo de las funciones de los pasantes Diplomáticos y Solucionadores; elaborará las políticas y los procedimientos para los Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de las Acciones Concertadas.

D) - La coordinación de Capacitación, Entrenamiento y Desarrollo de los Recursos Humanos, tomando como base el contenido y el alcance de los programas de trabajo y las funciones que deberán desarrollar los Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de Acciones Concertadas; elaborará los programas de capacitación y entrenamiento encaminados a habilitar a los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores para que cubran sus deficiencias y puedan así cumplir íntegramente con las funciones correspondientes a sus puestos; elaborará también los programas de asesoría de capacitación para la dirección de Organización Administrativa de la Población General Disponible correspondiente a la -

dirección de Acciones Concertadas.

Una vez que todas las unidades administrativas involucradas en este SEXTO PASO hayan cumplido íntegramente -- con sus funciones, reportarán sus resultados a la dirección de Acciones Concertadas, la cual llevará a cabo también al-- gunas funciones de preparación que veremos en la QUINTA PARTE de la presente tesis, aún cuando debemos aclarar que casi todas las funciones de la DAC pertenecerán a la SEGUNDA AVANZADA o Etapa de Acción. Hasta este momento hemos visto las -- funciones de Preparación de la dirección de Organización Administrativa, que constituyen la mayor parte de su función -- conjunta, pero como mencionamos al inicio de esta explicación, la DOA tendrá algunas funciones de mantenimiento.

A partir del momento en que las unidades administrativas involucradas en el SEXTO PASO hayan concluido con -- sus funciones y las hayan reportado a la dirección de Acciones Concertadas; una buena parte de los pasantes que participa-- ron en ellas quedarán libres y se podrán integrar a la estrategia de aprovechamiento de los recursos humanos según la --- cual se les ubicará en la dirección de Acciones Concertadas -- en algún puesto que desempeñarán hasta que finalice la Etapa de Acción.

En la DOA quedará el personal necesario para lle-- var a cabo, a lo largo del año, las siguientes funciones de --

mantenimiento administrativo:

A) - El departamento de Administración de la Planeación de los Recursos Humanos, a través de todo el año de funcionamiento de la Etapa de Acción, realizará sus programas de auditorías para ver si los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de la dirección de Acciones Concertadas observan las políticas y cumplen con los procedimientos establecidos, y le notificarán las modificaciones, cancelaciones y/o creaciones que como producto de estas auditorías se aplicarán a las mismas (políticas y procedimientos).

B) - El departamento de Análisis de Puestos de la dirección de Acciones Concertadas, a lo largo del año de funcionamiento de la Etapa de Acción, realizará sus programas de auditorías de puestos de Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores de la dirección de Acciones Concertadas; elaborará los programas de asesoría para que la dirección de Organización Administrativa de la Población General Disponible correspondiente a la dirección de Acciones Concertadas pueda efectuar sus labores de análisis de puestos de voluntarios para los Programas de Soluciones Inmediatas, a Corto y Medio Plazo; y le notificará las modificaciones, cancelaciones y/o creaciones que resultarán de sus programas de auditorías.

C) - El departamento de Análisis y Estrategias de la Planeación de los Recursos Humanos, a lo largo de todo el

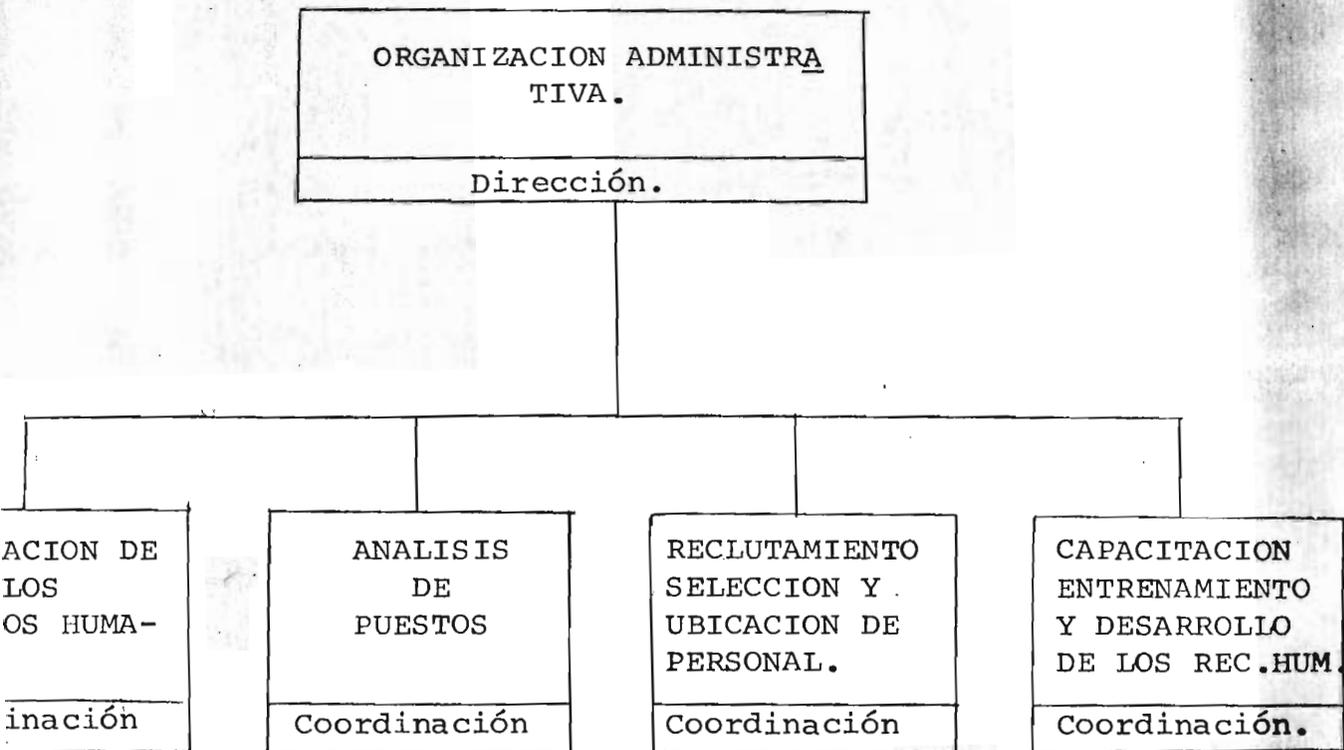
año de funcionamiento de la Etapa de Acción, efectuará los ajustes y modificaciones a los planes y estrategias para el aprovechamiento de los recursos humanos de los Programas de Investigaciones que resulten necesarios al finalizar la Etapa de Diplomáticos; cuando finalice la Etapa de Investigaciones Inmediatas, tomando como base sus resultados, afinará y/o modificará los anteproyectos para los Programas de Soluciones Inmediatas, afinará y/o modificará los anteproyectos para los Programas de Soluciones Inmediatas y; cuando se concluyan los Programas de Investigaciones a Corto y Medio Plazo, elaborará los planes y estrategias cuantificadas de los recursos humanos de los Programas de Soluciones a Corto y Medio Plazo.

En las generaciones posteriores la DOA seguirá trabajando de acuerdo a esta explicación funcional y siguiendo la estrategia de prioridades territoriales, aún cuando de bemos aclarar que por el eslabonamiento de los Programas de Investigaciones y Soluciones trabajará simultáneamente con territorios de prioridades diferentes.

IV.20- ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION

ADMINISTRATIVA.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



ORGANIZACION  
ADMINISTRATIVA.

Dirección.

Planeación de los  
Rec. Humanos.

Coordinación.

Análisis de  
Puestos.

Coordinación.

Reclutamiento, -  
Selección y Ubi-  
cación de Perso-  
nal

Coordinación.

AL IGUAL QUE LAS DIRECCIONES, LAS COORDINACIONES DE TODA LA ORGANIZACION TENDRAN UN OBJETIVO QUE SERA GENERAL -Y OTRO ESPECIFICO- (EL QUE ES IGUAL PARA TODAS LAS COORDINACIONES A CONTINUACION LO ENUNCIAREMOS UNA SOLA VEZ).

OBJETIVO GENERAL ii: Conocer los objetivos, políticas y procedimientos de la Dirección y de la Coordinación, con el fin de tener una base para tomar decisiones en la coordinación y delegación de autoridad a sus líneas de mando (Jefes de Departamento) para que se ejecuten las acciones que lleven a la consecución de las metas propuestas.

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar proyectos a corto, medio y largo plazo para una mejor optimización de los recursos humanos de los pasantes de la educación superior, estudiando, conociendo, ordenando, analizando y rectificando o ratificando el ciclo.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO : Diseñar, elaborar y establecer los rubros generales de la división - del trabajo de CERESO de común acuerdo con la Dirección de Administración de Ecosistemas - Delegar a sus diferentes departamentos el análisis de los trabajos de cada unidad administrativa, para que arriben al conjunto de funciones concretas, atribuibles a una persona (puesto) y sistemáticamente se actualicen con la oportunidad que la dinámica de las acciones de Ceresso lo requieran.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Coordinar y supervisar las actividades de la coordinación, propugnando para asegurar la efectividad de los departamentos que la constituyen.

Capacitación, Entrenamiento Desarrollo de Rec. Hum.
Coordinación.

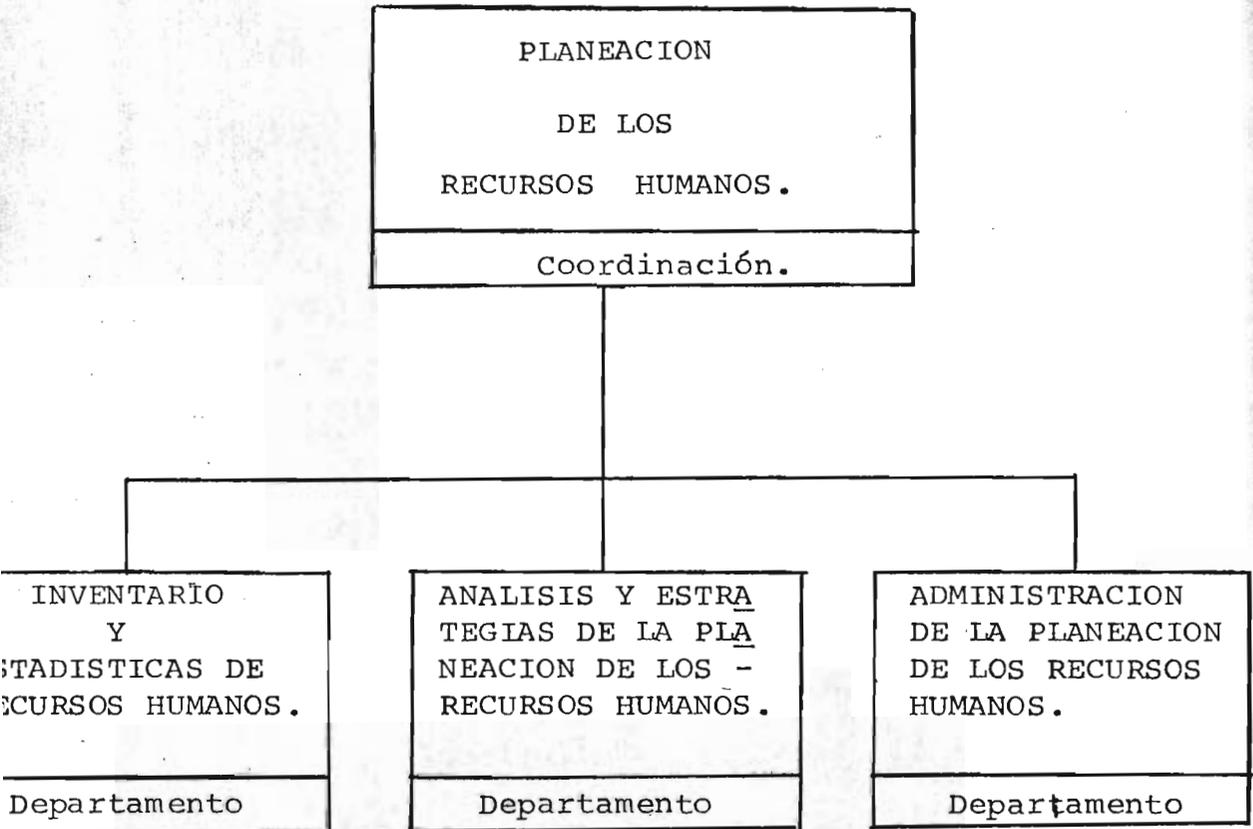
OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Coordinar y supervisar las actividades de la coordinación propugnando asegurar la efectividad de los departamentos que la constituyen, para que los pasantes ejecuten con eficiencia sus labores y oportunamente planear su desarrollo de acuerdo a las necesidades de CERESO y de CENASS.

---

IV.21 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



PLANEACION  
DE LOS  
RECURSOS HUMANOS

Coordinación.

INVENTARIO  
Y  
ESTADISTICAS  
DE REC. HUMANOS  
Departamento

ANALISIS Y  
ESTRATEGIAS DE  
LA PLANEACION  
DE REC. HUMANOS  
Departamento

ADMINISTRACION  
DE LA PLANEACION  
DE LOS  
REC. HUMANOS.  
Departamento

TAMBIEN LOS DEPARTAMENTO DE TODA LA ORGANIZACION TENDRAN UN OBJETIVO GENERAL Y OTRO ESPECIFICO (EL QUE ES IGUAL PARA TODOS LOS PONDEREMOS UNA SOLA VEZ).

OBJETIVO GENERAL iii: CONOCER LOS OBJETIVOS, POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA COORDINACION Y DE SU DEPARTAMENTO CON EL FIN DE TENER UNA BASE PARA TOMAR DECISIONES EN EL CONJUNTO DE FUNCIONES CONCRETAS ATRIBUIBLES A UNA PERSONA (PUESTO).

OBJETIVO ESPECIFICO: De acuerdo a las necesidades de CERESSO informar de las características de los pasantes en forma de estadísticas y de gráficas.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Separar los elementos (pasantes y planes) del todo (CERESSO) con el fin de estudiar sus características individuales (pasantes) y los elementos (de los planes) y volverlos a juntar:

- 1.- Los pasantes en grupos versatilmente coherentes.
- 2.- Los planes con posibilidades de disponer de ellos como unidades o elementos amalgamados en una dirección polarizada.

Unirlos nuevamente en unidades versátiles -- que se puedan ordenar con habilidad, destreza y tácticas prioritarias para disponer en forma ágil de los grupos humanos y planes -- con el fin de elegir oportunamente los más idóneos.

OBJETIVO GENERAL iii.

OBJETIVO ESPECIFICO: Suministrar y observar que se cumplan las reglas que mantengan vigente la organización en la dirección deseada.

IV.21.1 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE INVENTARIO Y ESTADISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



INVENTARIO  
Y  
ESTADISTICAS  
RECURSOS HUMANOS.  
Departamento.

INVENTARIO  
DE LOS  
RECURSOS  
HUMANOS.  
Sección.

OBJETIVO: Levantar el Censo de los Recursos Humanos de los Pasantes, tomando como base las necesidades requeridas por CERESSO.

---

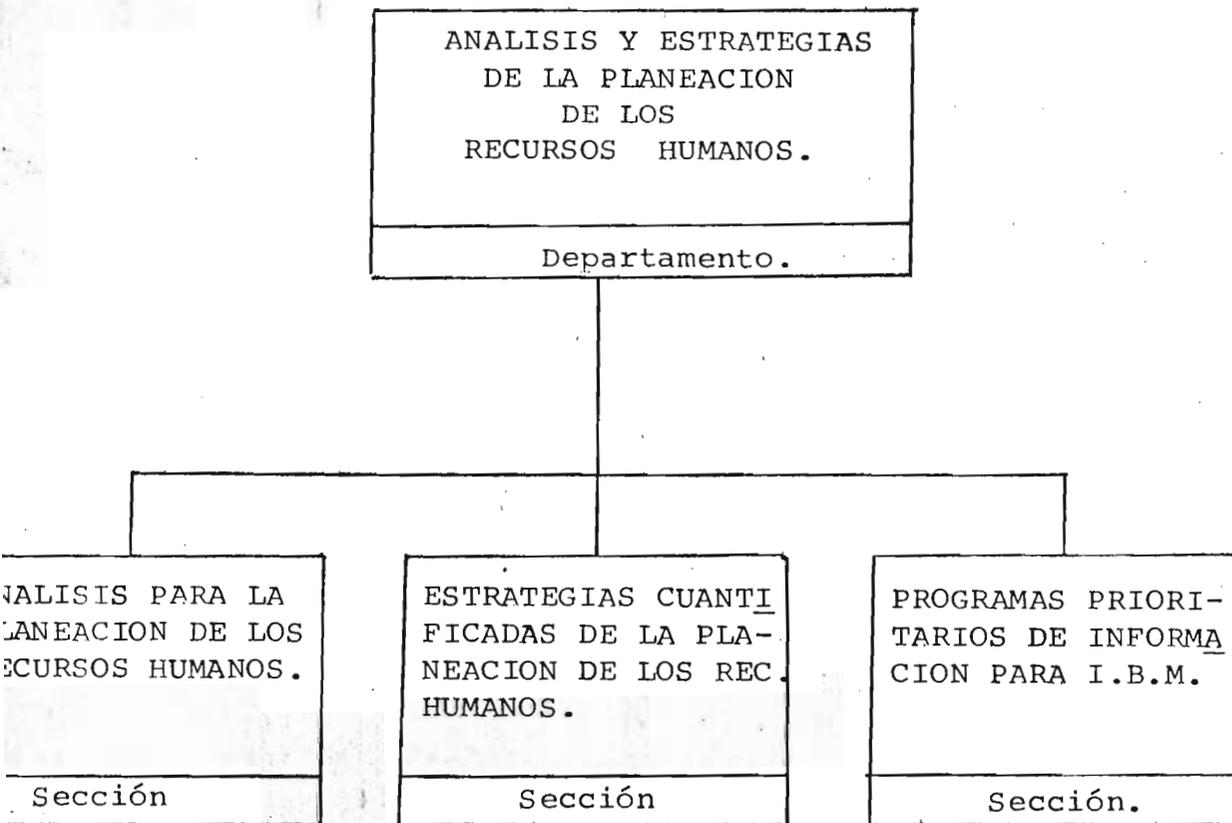
ESTADISTICAS  
DE LOS  
RECURSOS  
HUMANOS.  
Sección.

OBJETIVO: Clasificar y tener disponible oportunamente y con las características requeridas la información para las diferentes áreas administrativas que la soliciten.

---

IV.21.2 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO. ANALISIS Y ESTRATEGIAS DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



ANALISIS Y ESTRATEGIAS DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Departamento.

ANALISIS PARA LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Sección.

OBJETIVO: Descomponer las estructuras organizadas, los Recursos Humanos y los objetivos - en sus componentes primarios para estructurar la información de acuerdo a los diferentes requerimientos.

---

ESTRATEGIAS CUANTIFICADAS DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Sección.

OBJETIVO: Disponer de un conjunto de posibilidades y de un abanico de tácticas cuantificadas para decidir por anticipado lo que se va a hacer.

---

PROGRAMAS PRIORITARIOS DE INFORMACIONES PARA B.M.

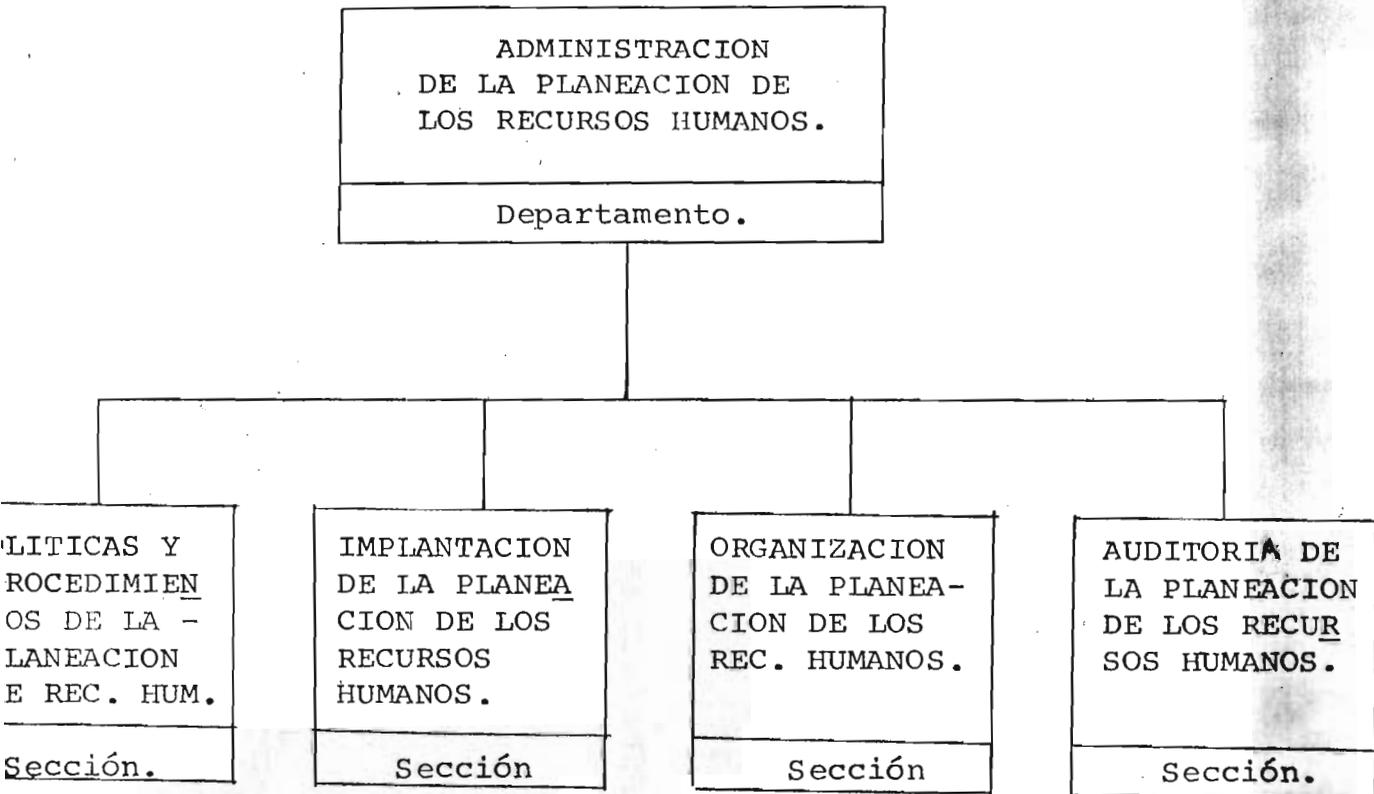
Sección.

OBJETIVO: Elaborar una tabla jerárquica de las necesidades de información del Centro -- Regional de Servicio Social para IBM de acuerdo a la estrategia acordada y una vez elaborada deberán enviarla a su respectivo departamento en el Centro de Procesamiento de Datos.

---

IV.21.3 ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



ADMINISTRACION DE  
LA PLANEACION DE  
LOS RECURSOS HUMANOS.

Departamento.

POLITICAS  
Y  
PROCEDIMIENTOS

Sección.

- OBJETIVOS: 1.- Establecer los más apropiados -- principios generales de acción -- que unifiquen secuencialmente a todos los Directores y mandos in termedios para asegurar la reali zación de los objetivos del centro.
- 2.- Proporcionar directrices o guías secuenciales y detalladas de acción para todo el personal en -- sus respectivas áreas de trabajo.

IMPLANTACION DE  
LA PLANEACION  
DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Sección.

OBJETIVOS: Indicar, enseñar (asesorar), interpre tar y persuadir con el fin de estable cer los planes en forma efectiva.

ORGANIZACION  
DE LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Sección.

OBJETIVOS: Dar a las Unidades Administrativas el mantenimiento y la coordinación (administración) necesaria para que pueda funcionar y corregirse cuando sea necesario.

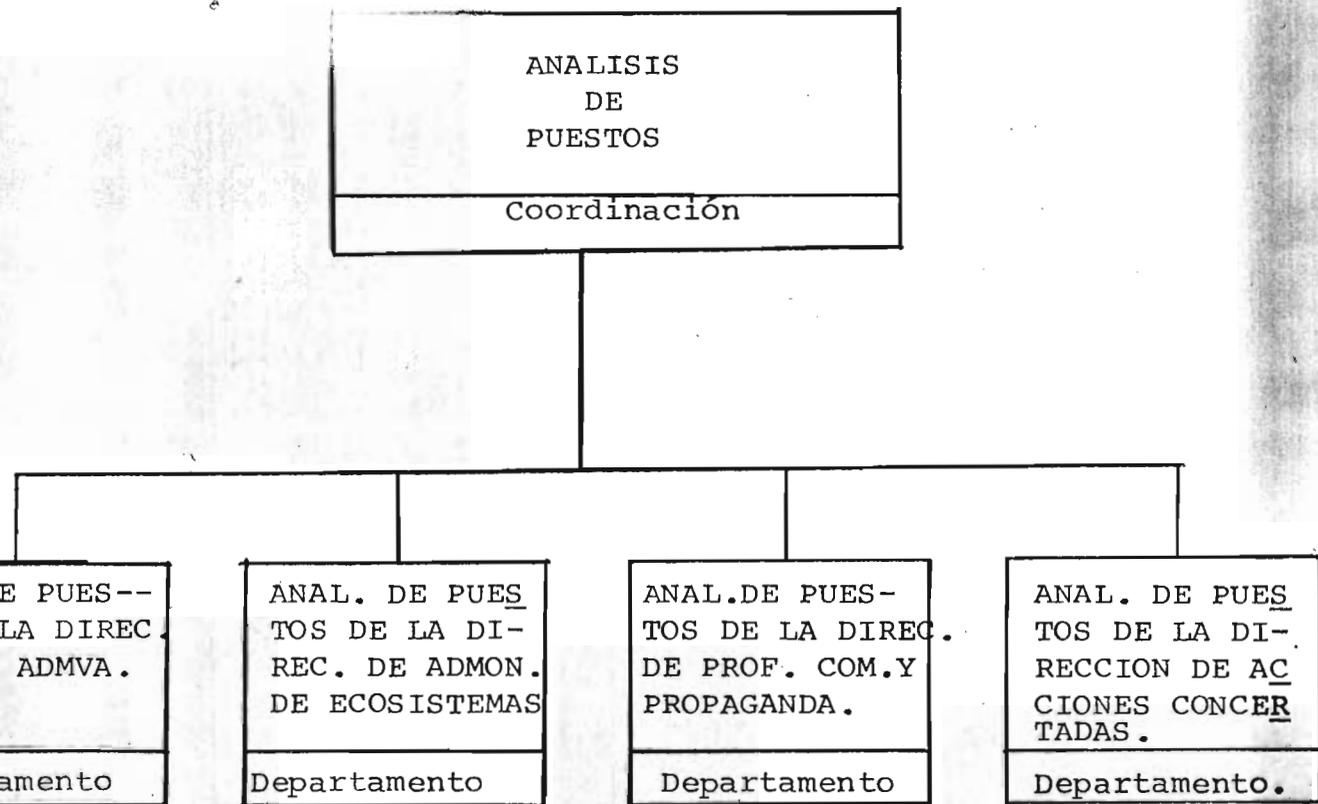
AUDITORIA DE  
LA PLANEACION  
DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Sección.

OBJETIVO: Comprobar si los estándares tiempos políticas, procedimientos y la divi sión del trabajo (puestos implanta-- dos en que grado se cumplen o des--- vían.

IV.22 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE ANALISIS DE PUESTOS.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



ANALISIS  
DE  
PUESTOS.

Coordinación.

ANALISIS DE --  
PUESTOS (De la  
Dirección de Or  
ganización Adm.)

Departamento

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Supervisar y delegar respon-  
sabilidades a las secciones a su cargo para la --  
implantación, establecimiento y actualización de  
todas las funciones de los diferentes puestos de  
los departamentos de la Dirección de Organización  
Administrativa, con objeto de mantener un equili-  
brio en las cargas de trabajo y con la dirección  
que nos asegure la consecución de las metas pro--  
puestas.

---

ANALISIS DE -  
PUESTOS (De la  
Direc. de Admi-  
nistración de  
Ecosistemas).  
Departamento.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Supervisar y delegar respon-  
sabilidades a las secciones a su cargo para la im-  
plantación, establecimiento y actualización de --  
las funciones de los diferentes puestos de todos  
los departamentos de la Dirección de Administra--  
ción de Ecosistemas, con objeto de mantener un --  
equilibrio en las cargas de trabajo y con la direc-  
ción que nos asegure la consecución de las metas -  
propuestas.

---

ANALISIS DE --  
PUESTOS (de la  
Direc. de Proto-  
colos, Comunica-  
ciones y Prop.  
Departamento.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Supervisar y delegar responsa-  
bilidades a las secciones a su cargo para la implan-  
tación, establecimiento y actualización de las --  
funciones de los diferentes puestos de todos los -  
departamentos de la Dirección de Protocolos, Comu-  
nicaciones y Propaganda, con objeto de mantener -  
un equilibrio en las cargas de trabajo y con la -  
dirección que nos asegure la consecución de las -  
metas propuestas.

---

ANÁLISIS DE  
S DIREC. DE  
CIONES CON  
RTADAS.

partamento.

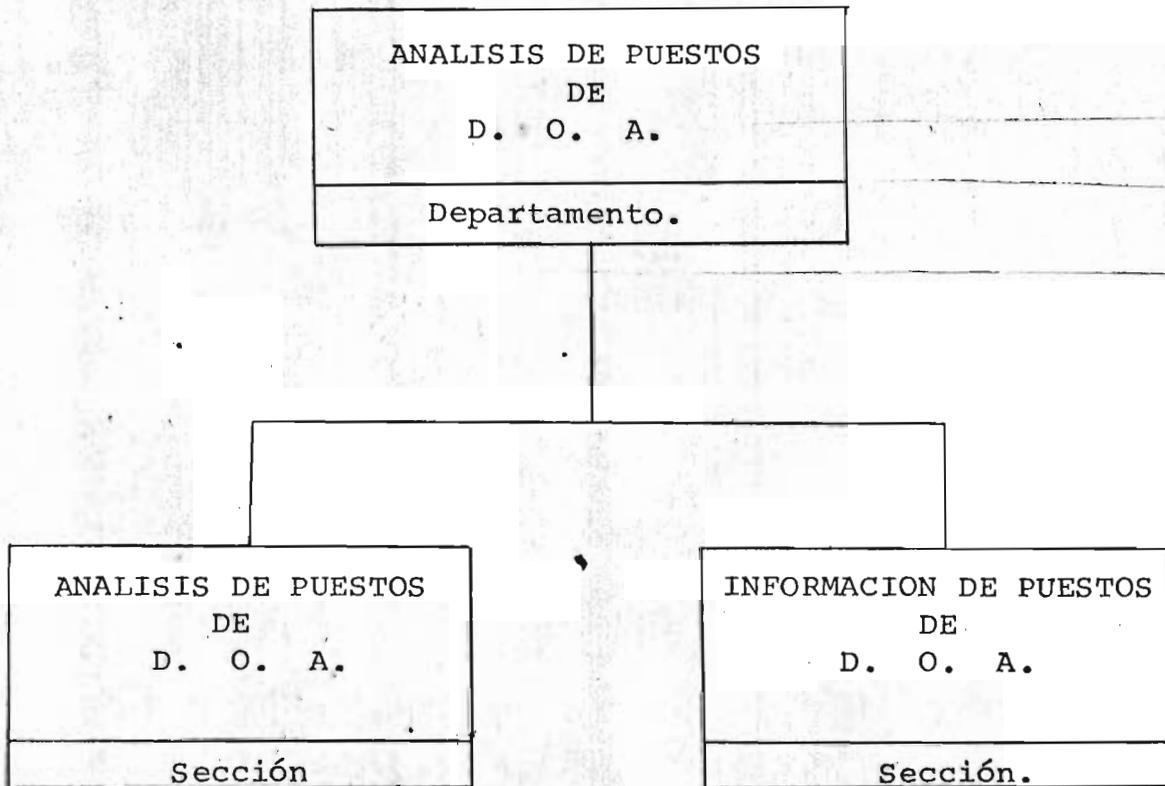
OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Supervisar y delegar responsabilidades a las secciones a su cargo para la implantación, establecimiento y actualización de las funciones de los diferentes puestos de todos los departamentos de la Dirección de Acciones Concertadas, con objeto de mantener un equilibrio en las cargas de trabajo y con la dirección que nos asegure la consecución de las metas propuestas.

---

IV.22.1 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ORGANIZACION ADMINISTRATIVA.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



ANALISIS DE PUESTOS

(DE D.O.A.).

Departamento.

ANALISIS DE  
PUESTOS  
DE D. O. A.)

Sección.

OBJETIVO: Llevar a cabo Programas de Actualiza--  
ción y Auditorías de Puestos de la Di--  
rección de Organización Administrativa  
para que las cargas de trabajo atribui--  
bles a una persona (puesto) se mantenen--  
gan equilibradas con las potencialida--  
des de los pasantes en dirección al lo--  
gro del objetivo de la D.O.A.

---

INFORMACION  
DE PUESTOS  
DE D. O. A.)

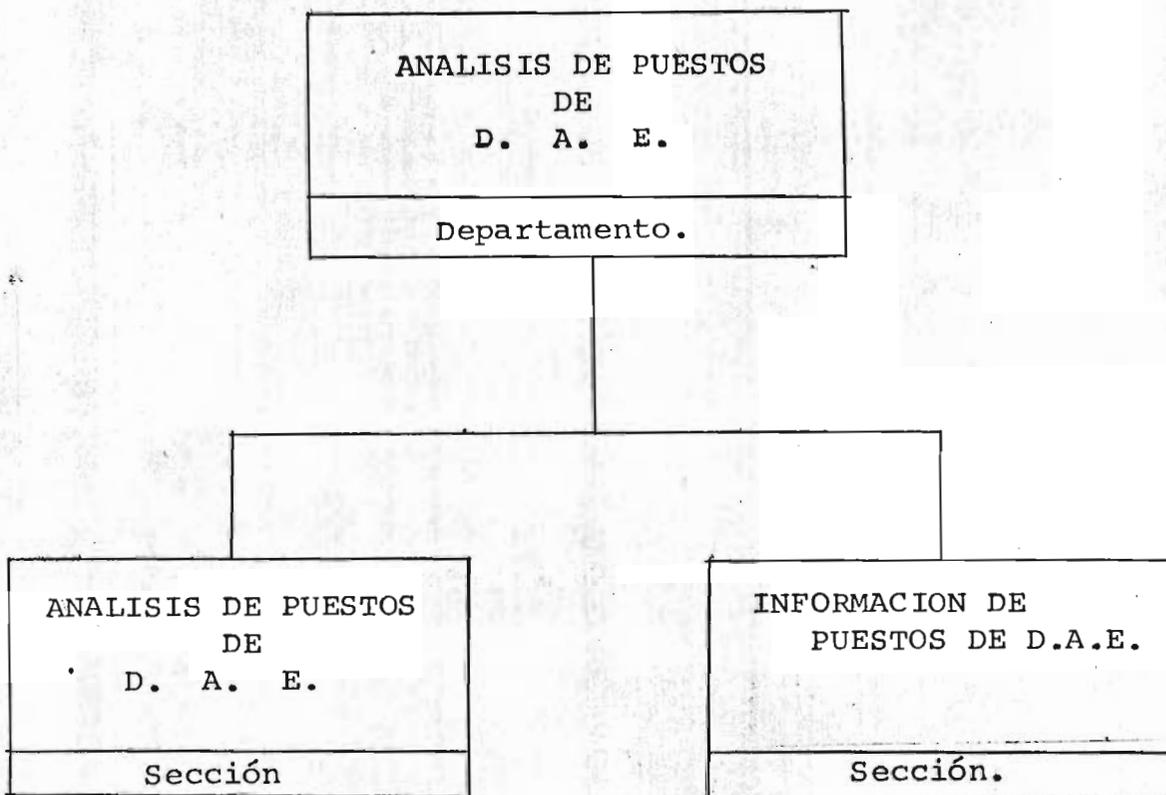
Sección.

OBJETIVO: Integrar en forma coherente las cance--  
laciones, actualizaciones y creaciones  
de puestos para informar a las unida--  
des afectadas de D.O.A. para que ésta  
tome las medidas correctivas necesarias  
para dirigir las acciones a la meta --  
propuesta.

---

IV.22. 2 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



ANALISIS DE PUESTOS  
(DE D. A. E.)  
Departamento.

ANALISIS  
DE  
PUESTOS.  
(D.A.E.)  
Sección.

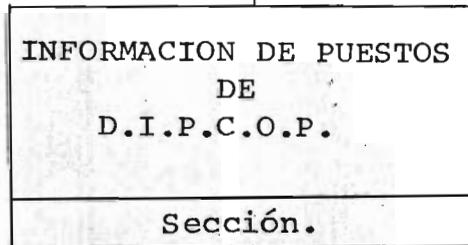
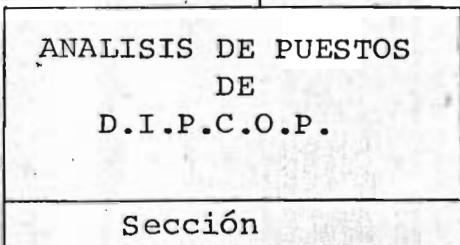
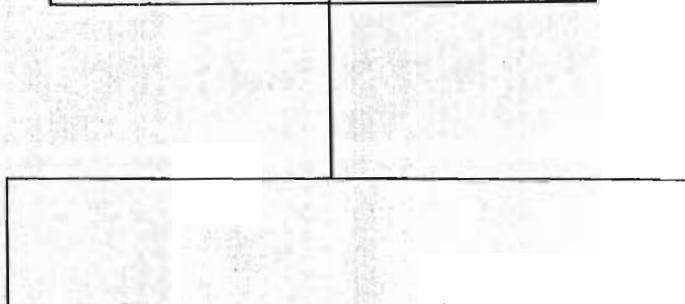
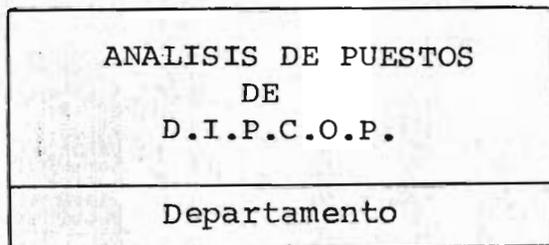
**OBJETIVO.-** Llevar a cabo Programas de Actualización y Auditorías de Puestos de la Dirección de Administración de Ecosistemas para que las cargas de trabajo --- atribuibles a una persona (puesto) se mantengan equilibradas con las potencialidades de los pasantes en dirección al logro del objetivo D.A.E.

INFORMACION  
DE  
PUESTOS.  
(D.A.E.)  
Sección.

**OBJETIVO.-** Integrar en forma coherente las cancelaciones, actualizaciones y creaciones de puestos para informar a las unidades afectadas de D.A.E. para que ésta tome las medidas correctivas necesarias para dirigir las acciones a la meta -- propuesta.

IV.22.3 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



ANALISIS DE PUESTOS  
DE D.I.P.C.O.P.) .  
Departamento

ANALISIS DE  
PUESTOS  
E D.I.P.C.  
O.P.) .  
Sección

FORMACION  
PUESTOS.  
E D.I.P.C.  
.P.)  
Sección.

OBJETIVO.- Llevar a cabo Programas de Actualiza--  
ción y Auditorías de Puestos de la Di-  
rección de Protocolos, Comunicaciones  
y Propaganda para que las cargas de --  
trabajo atribuibles a una persona (pues  
to) se mantengan equilibradas con las  
potencialidades de los pasantes en di-  
rección al logro del objetivo de -----  
D.I.P.C.O.P.

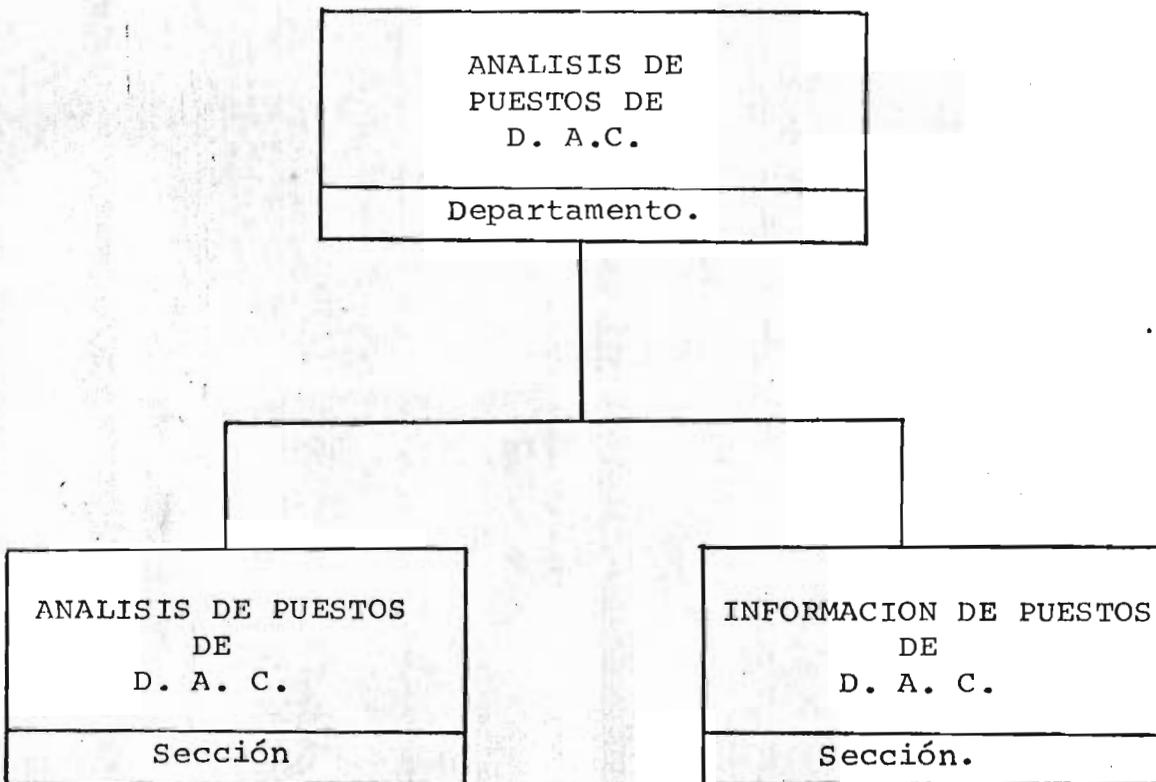
---

OBJETIVO.- Integrar en forma coherente las cance-  
laciones, actualizaciones y creaciones  
de puestos para informar a las unida--  
des afectadas de D.I.P.C.O.P. para que  
ésta tome las medidas correctivas nece-  
sarias para dirigir las acciones a la  
meta propuesta.

---

IV.22.4 - ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE ANALISIS DE PUESTOS DE LA DIRECCION DE ACCIONES CONCERTADAS.

OBJETIVOS DE LAS SECCIONES.



ANALISIS DE PUESTOS  
DE  
D. A. C.

Departamento.

ANALISIS DE PUESTOS  
DE D.A.C.

Sección.

INFORMACION  
DE PUESTOS  
DE D. A. C.

Sección.

OBJETIVO.\_ Llevar a cabo Programas de Actualización y Auditorías de Puestos de la Dirección de Acciones concertadas para que las cargas de trabajo atribuibles a una persona (puestos) se mantengan equilibradas con las potencialidades de los pasantes en dirección al logro de los objetivos de D. A. C.

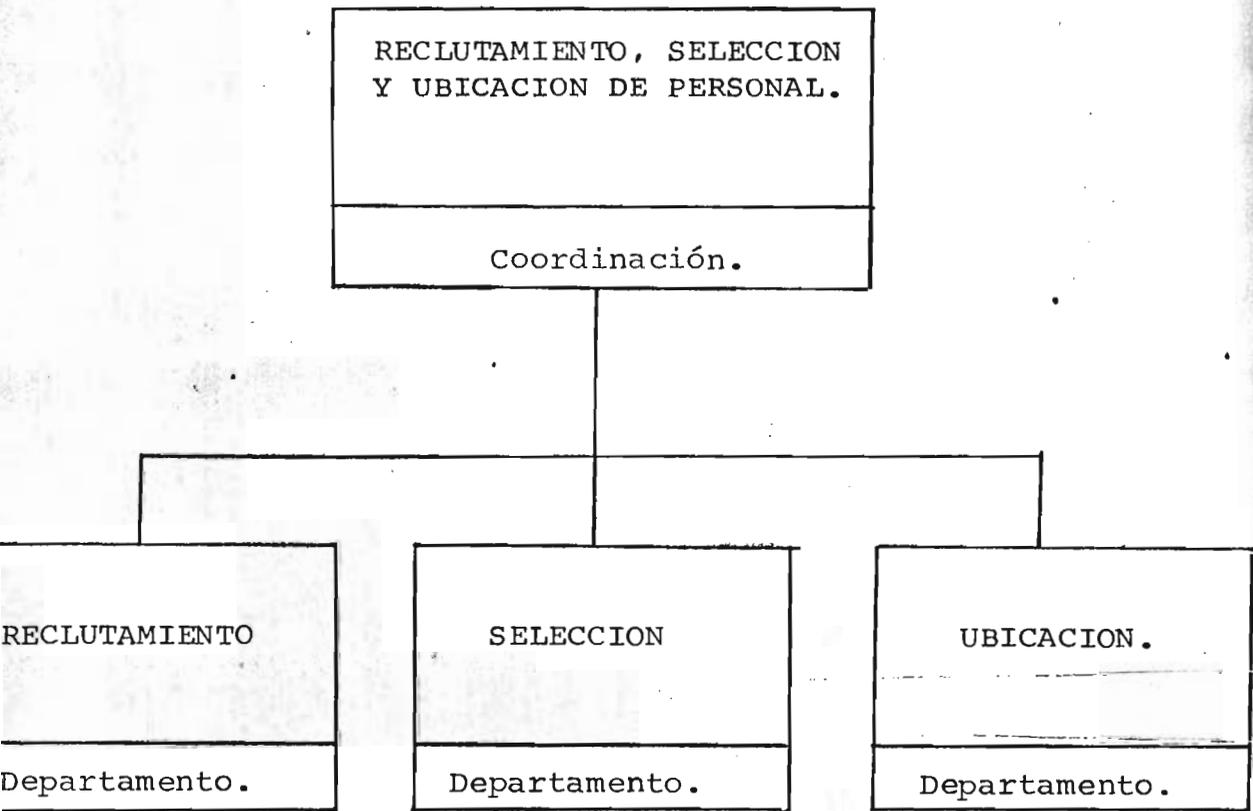
---

OBJETIVO: Integrar en forma coherente las cancelaciones, actualizaciones y creaciones de puestos para informar a las unidades administrativas afectadas de D. A. C. para que ésta tome las medidas correctivas necesarias para dirigir las acciones a la meta propuesta.

---

IV.23 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE RECLUTAMIENTO, SELECCION Y UBICACION DE PERSONAL.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



RECLUTAMIENTO SELECCION Y UBICA-- CION DEL PERSONAL.
Coordinación.

--

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: La atracción de fuerza de trabajo para el Centro del S. S. en la cantidad y calidad que le sea requerida y con los menores costos y tiempos determinando cuales serán los resultados finales, los cuales serán el inicio de la selección de personal.

RECLUTAMIENTO
Departamento

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Investigar las características de personalidad, gustos, preferencias, valores y habilidades del pasante para detectar sus tendencias ocupacionales.

SELECCION.
Departamento

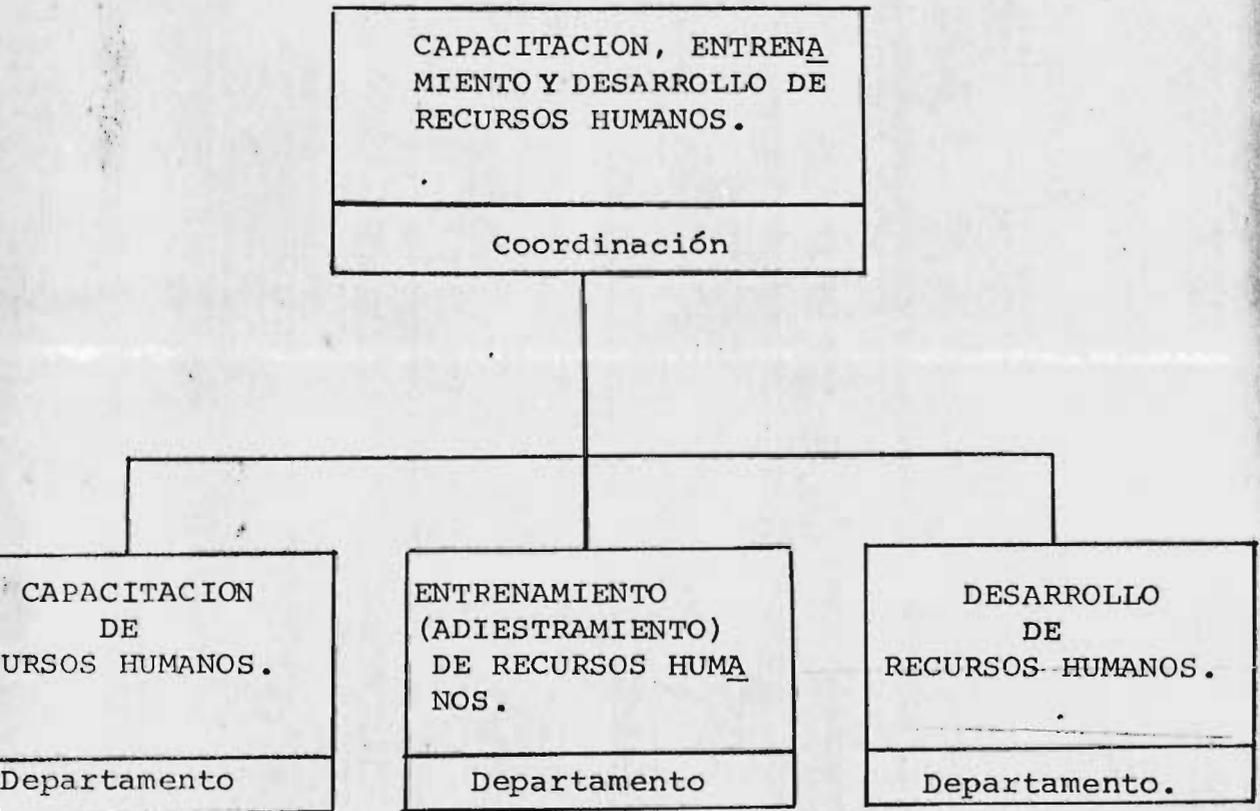
OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Tener en cuenta la orientación ocupacional del pasante como vector para ubicarlo en el puesto en el que dada la satisfacción que éste le procure, disfrutará de su contribución a la solución de los problemas de su colectividad.

UBICACION.
Departamento.

IV.24 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE CAPACITACION, ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



<p>CAPACITACION ENTRENAMIENTO Y DESA RROLLO DE LOS RECUR- SOS HUMANOS.</p>
<p>Coordinación.</p>

<p> </p>
----------

<p>CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS.</p>
<p>Departamento</p>

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Proporcionar la información mínima necesaria para el desempeño de las actividades requeridas al pagar el Servicio Social.

---

<p>ENTRENAMIENTO (Adiestramien to) DE LOS RE CURSOS HUMANOS</p>
<p>Departamento</p>

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Arreglar las contingencias para la emisión de las cadenas de conducta para ejecutar con eficiencia una labor específica.

---

<p>DESARROLLO DE LOS RECUR- SOS HUMANOS.</p>
<p>Departamento.</p>

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Preveer como producto de -- los problemas no solucionados en el trabajo de - campo, cuales serán las necesidades de las gene- raciones futuras de pasantes en la comunidad.

---

**D I R E C C I O N**  
**DE**  
**A D M I N I S T R A C I O N**  
**DE**  
**E C O S I S T E M A S**

"EL HOMBRE SE CONOCE A SI MISMO SOLO  
EN TANTO QUE CONOCE AL MUNDO; CONOCE  
AL MUNDO SOLO DENTRO DE SI MISMO Y  
TIENE CONCIENCIA DE SI MISMO SOLO --  
DENTRO DEL MUNDO CADA OBJETO NUEVO -  
VERDADERAMENTE RECONOCIDO ABRE UN  
NUEVO ORGANO EN NOSOTROS MISMOS.

G O E T H E .

IV.30 - LA FILOSOFIA DEL TRABAJO DE LA DIRECCION DE ECOSISTEMAS.

Hasta el momento, que tengamos noticia, en nuestro país, como en ninguno de los países del orbe, se ha propuesto a nivel institucional y, mucho menos a nivel de iniciativa privada, un modelo de división ecológica del trabajo como el que proponemos en la presente dirección.

Tomando en cuenta la importancia del actual trastorno sintomático de divorcio con la naturaleza y con el hombre mismo que sufre nuestra sociedad actual; mismo que tiene un antecedente de más de 300 años, y por la relevancia que entraña la enajenación de la fuerza de trabajo de la especie humana, conformando el mayor lastre que debe arrastrar el hombre en su marcha evolutiva; consideramos ineludible la acción de efectuar, cuando menos un somero análisis, del desarrollo histórico de las ideas más relevantes sobre el particular, principalmente aquellas de Karl Marx, para, posteriormente, poder arribar al establecimiento de las directrices filosófico-laborales de la Dirección de Ecosistemas, que de hecho serán válidas para todo el Centro Nacional. Es necesario aclarar que en este análisis nos guiará un hilo de curso del pensamiento tal, que nos permitirá --

concluir en los planteamientos deseados, por lo cual no nos fue posible respetar el orden cronológico con que éstas se desarrollaron, por otra parte hemos logrado plasmar en él conceptos densos y, varios de ellos constituyen en sí, principios básicos de la teoría Marxista, sobre los cuales se podría dialogar ampliamente, pero consideramos que un análisis de índole tal, excede los propósitos de la presente tesis.

"Partiremos de un hecho económico contemporáneo. El trabajador se vuelve más pobre a medida que produce más riqueza y a medida que su producción crece en poder y cantidad. El trabajador se convierte en una mercancía aún más barata cuando más bienes crea. La devaluación del mundo humano aumenta en relación directa con el incremento de valor del mundo de las cosas. El trabajo no sólo crea bienes; también se produce a sí mismo y al trabajador como una mercancía y, en la misma proporción en que produce bienes. Este hecho supone simplemente que el objeto producido por el trabajo, su producto, se opone ahora al productor como un ser ajeno, como un poder independiente. El producto del trabajo es trabajo encarnado en un objeto y convertido en una cosa física; este producto es una objetivación del trabajo. La realización del trabajo es, al mismo tiempo, su -

objetivación. La realización del trabajo aparece en la esfera de la economía política como una invalidación del trabajador, la objetivación como una pérdida y como servidumbre al objeto y la apropiación como una enajenación"... mediante el trabajo enajenado el trabajador crea la relación -- con otro hombre, que no trabaja y está fuera del proceso -- del trabajo. La relación del trabajador con el trabajo produce también la relación del capitalista (o como quiera llamarse el dueño del trabajo) con el trabajo. La propiedad privada es pues, el producto, el resultado necesario del -- trabajo enajenado, de la relación externa del trabajador -- con la naturaleza y consigo mismo. La propiedad privada se deriva, así, del análisis del concepto del trabajo enajenado; es decir, del hombre enajenado, de la vida enajenada y del hombre separado". (1)

"El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma también su -

propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina. El obrero no se limita a hacer cambiar de forma la materia que la naturaleza le brinda, sino que al mismo tiempo realiza en ella un fin que rige como una Ley las modalidades de su actuación y al que tiene necesariamente que supeditar su voluntad, y esta supeditación no constituye un acto aislado. Mientras permanezca trabajando, además de forzar los órganos que trabajan, el obrero ha de aportar esa voluntad consciente del fin a que llamamos atención, misma que deberá esforzarse más cuanto menos atractivo sea el trabajo, por su carácter o por su ejecución, para quien lo realiza, es decir, cuando menos disfrute de él el obrero como un juego de sus fuerzas físicas y espirituales" (2).

"El trabajo es el factor que constituye la mediación entre el hombre y la naturaleza; el trabajo es el esfuerzo del hombre por regular su metabolismo con la naturaleza. El trabajo es la expresión de la vida humana y a través del trabajo se modifica la relación del hombre con la naturaleza; de ahí que mediante el trabajo, el hombre se modifique a sí mismo. El trabajador al no participar -

en la dirección del trabajo, al ser "empleado" como parte de las máquinas a las que sirve, se transforma en una cosa por su dependencia del capital". (3)

"El modo como los hombres producen sus modos de vida depende, ante todo, de la naturaleza misma de los medios de vida con que se encuentran y que se tratan de producir. Este modo de producción no debe considerarse solamente en cuanto es la reproducción de la existencia física de los individuos. Es ya, más bien, un determinado modo de la actividad de estos individuos, un determinado modo de manifestar su vida, un determinado modo de vida de los mismos. Tal y como los individuos manifiestan su vida, así son. Lo que son, coincide por consiguiente con su producción, tanto con lo que producen como con el modo como lo producen. Lo que los individuos son, depende por tanto de las condiciones materiales de su producción". (4)

"En la producción social de su vida, los hombres contraen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción que corresponden a una determinada fase de desarrollo de las fuerzas productivas materiales. El conjunto de estas relaciones de

producción forman la estructura económica de la sociedad, -  
la base real sobre la cual se levanta la superestructura --  
política y jurídica y a la que corresponden determinadas --  
formas de conciencia social. El modo de producción de la -  
vida material condiciona el proceso de la vida social, polí  
tica y espiritual en general. No es la conciencia del hom-  
bre la que determina su ser, sino, por el contrario, el ser  
social es lo que determina su conciencia. Al llegar a una  
determinada fase de desarrollo de las fuerzas productivas -  
materiales de la sociedad, éstas chocan con las relaciones  
de producción existentes o, lo que no es más que la expresión  
jurídica de esto, con las relaciones de propiedad den  
tro de las cuales se han desenvuelto hasta ahí. De formas  
de desarrollo de las fuerzas productivas, estas relaciones  
de producción se convierten en trabas suyas. Y se abre así  
una época de revolución social". (5)

"La propiedad privada nos ha hecho tan estúpidos  
y parciales que un objeto es sólo nuestro cuando lo posee--  
mos, cuando existe para nosotros como capital o cuando es -  
directamente comido, bebido, usado como vestido, habitado,  
etc., es decir utilizado de alguna manera, aunque la propie  
dad privada misma sólo concibe estas diversas formas de po-  
sesión como medios de vida y la vida para la cual sirven co

no medios es la vida de la propiedad privada; trabajo y --  
creación de capital. Así todos los sentidos físicos e in-  
telectuales han sido substituidos por la simple enajena---  
ción de todos estos sentidos; por el sentido de tener. El  
ser humano tenía que ser reducido a esta absoluta pobreza  
para poder dar origen a toda su riqueza interior". (6)

"Lo espiritual cercenado en sus amarras no es más  
que una tripa al viento vagando sobre este punto brutal, -  
para vigilarlo y, a veces, para distraerlo. Espíritu in--  
flado de vacío, ligero y egoísta; razón orgullosa y peren-  
toria, ciega al misterio de la existencia real; juego exqui-  
sito y complicado de la inteligencia: de esta forma se ha -  
creado una raza de hombres sorda al sufrimiento humano, in-  
sensible a la dureza de los destinos, ciega ante las desgra-  
cias que no son desgracias íntimas...." "A veces efectiva-  
mente, el jefe de empresa, incluso ciertos aventureros de -  
las finanzas, han continuado mediante operaciones que noso-  
tros no defendemos, una tradición de grandes vuelos. Mien--  
tras lucharon con cosas y con hombres, es decir, con mate-  
ria viva y resistente, templaron en ellos una virtud innega-  
ble, hecha de astucia y a menudo de ascetismo. Al extender  
a los cinco continentes el campo de sus conquistas, el ca--

pitalismo industrial les dio provisionales unas posibilidades de aventura, pero, cuando inventó la fecundidad automática del dinero, el capitalismo financiero les abrió al mismo tiempo un mundo de facilidades donde toda tensión vital iba a desaparecer. Las cosas con su ritmo, las resistencias, el paso del tiempo, se disuelven bajo el poder infinitamente multiplicado que confiere ya no un trabajo a la medida de las fuerzas naturales, sino un juego especulativo, el de la ganancia obtenida sin prestar ningún servicio, tipo al que tiende a asimilarse toda ganancia capitalista". (7)

"Ni la posesión, ni el poder, ni la satisfacción sensual pueden realizar el deseo del hombre de encontrarle un sentido a su vida; en todos estos casos permanece separado del todo y, por lo tanto, infeliz. Sólo cuando es productivamente activo, puede el hombre encontrar un sentido a su vida y, aunque así goza la vida, no está aferrándose a ella codiciosamente. Ha renunciado a la codicia de tener y se realiza siendo; está colmado porque está vacío; es mucho por que tiene poco". (8)

"El trabajo es la autoexpresión del hombre, una expansión de sus facultades físicas y mentales individuales. En este proceso de actividad genuina, el hombre se desarro--

lla, se vuelve él mismo; el trabajo no es sólo un medio para lograr un fin —el producto—, sino un fin en sí, la expresión significativa de la vida humana; por eso el trabajo es susceptible de ser gozado". (9)

"La conciencia del cambio de las circunstancias -- con el de la actividad humana o cambio de los hombres mismos, sólo puede concebirse y entenderse racionalmente como práctica revolucionaria". (10)

"En efecto el reino de la libertad empieza allí -- donde termina el trabajo impuesto por la necesidad y la coacción de los fines externos.....la libertad en este terreno sólo puede consistir en que el hombre socializado, los productores asociados, regulen racionalmente este intercambio de materias con la naturaleza, lo pongan bajo su control común en vez de dejarse dominar por él como un poder ciego, y lo lloven a cabo con el menor gasto posible de fuerzas y en las condiciones más adecuadas y más dignas de su naturaleza humana". (11)

"El hombre es un prisionero a pesar de que es un miembro de la sociedad. Se dice a menudo que nosotros no tenemos otra necesidad sino mucho trabajo. Mi propio senti

miento es que lo que nosotros necesitamos es una mayor conciencia de la clase de trabajo que necesita hacerse. Es -- tonto decir que nosotros estamos haciendo lo que necesita -- hacerse debemos únicamente voltear la mirada para saber que no es así....si parece existir menos trabajo, esto significa que no estamos lo suficientemente avanzados o que no somos lo suficientemente sensitivos para insistir en que trabajo debe hacerse. El árbitro principal para planear el futuro, no es el economista, deberá ser aquel sector de la comunidad que comprende y protege los valores más excelsos de la humanidad". (12)

"La evolución del hombre a través de la historia, se ha caracterizado por la lucha del hombre con la naturaleza. En un momento de la historia, el hombre habrá desarrollado las fuerzas productivas de la naturaleza en tal medida, que el antagonismo entre el hombre y la naturaleza -- pueda resolverse eventualmente. En este momento terminará la prehistoria del hombre y comenzará la verdadera historia humana". (13)

Como podemos observar, la gran aportación que dio Karl Marx al género humano, fue la de cumplir con la trascendental función de servir como "DESPERTADOR" de las concien-

cias de su época acerca del gran significado que encierra el trabajo para el hombre como proceso de creación de sus medios de producción, de sus estructuras económicas, de sus superestructuras políticas y jurídicas, de su sociedad y, lo que es más importante, como PROCESO DE AUTOCREACION Y DE DESCUBRIMIENTO DE LA NATURALEZA, con la puesta en acción de sus fuerzas físicas, intelectuales y espirituales, sujetas éstas a ser controladas y dirigidas por su disciplina (o sea la praxis de esa entelequia llamada voluntad). Otras aportaciones de no menor envergadura, fueron el haber señalado las trabas que constituyen para la evolución del hombre la enajenación de su fuerza de trabajo, la perversión de sus formas de vida y la consecuente pérdida de su libertad; confiriéndole a su sociedad un ESPIRITU DE AUTOCRITICA.

Pero lo que Marx omitió, quizá debido a la conformación de su Zeigest y a las limitaciones que impone en el tiempo el grado de desarrollo científico; fue el hecho de no proponer un modelo de división ecológica del trabajo, o una filosofía laboral que tubiera como directrices las leyes que rigen el equilibrio del ecosistema, mismo que permitiera una conformación de la estructura (o perfil) ocupacional de la sociedad en armonía con la naturaleza que contrastará con las estructuras encaminadas a la explotación selectiva y de-

sequilibrada de sus múltiples fuentes productivas.

El objeto de las otras citas, que en realidad -- constituyen juicios de valor acerca del particular, fue el de transmitir la vivencia existencial que han tenido varios autores acerca del SHOCK SOCIAL Y PERSONAL que produce el gran divorcio del hombre con la naturaleza y del hombre -- con él mismo.

Con respecto a la última referencia de Erich --- Fromm (13), ésta nos puede dar los elementos de juicio necesarios para comprender la aguda crisis que sufre el hombre contemporáneo. En ella, Fromm planteó que llegado un grado de desarrollo de las fuerzas productivas tal como el que ahora ya ha logrado la sociedad mundial; el hombre sería capaz de resolver su antagonismo con la naturaleza; pero ocurre, hoy día, que paralelamente al desarrollo de estas fuerzas productivas (en forma desequilibrada como hemos venido observando), se ha desarrollado también, ya no sólo la enajenación de su fuerza de trabajo, sino la enajenación más recalcitrante y despiadada de su espíritu, con lo que se ha declarado definitivamente la lucha sorda del hombre con el hombre; del trabajador con el dueño del trabajo. "La difusión y la efectiva manipulación de un lenguaje en el cual los nombres de las cosas son sólo indicativos

de su forma de funcionar, prueban el triunfo de la sociedad actual sobre las contradicciones que contiene (como los grupos marginados, las bombas megatónicas y la contaminación ambiental); las mentiras son reproducidas sin que hagan estallar el sistema social; la franca y ostentible contradicción se muestra como un principio de la lógica de manipulación: una caricatura realista de la dialéctica. Es la lógica de una sociedad que puede permitirse hacer a un lado la lógica y jugar con la destrucción; una sociedad con dominio técnico sobre la mente y la materia" (Herbert Marcuse, *El Hombre Unidimensional*, 1964, p. 109).

Ante estas circunstancias que no ofrecen perspectivas de solución ni inmediata, ni a largo plazo, el tono de la lucha actual es IN CRESENDO, pasando de su sordez al cuestionamiento verbal frontal y dirigiéndose al enfrentamiento físico. En nuestros días se quiere mantener atado al espíritu de una humanidad hambrienta y sedienta, cuando a unos pasos de ella está un manjar que excede a lo jamás imaginado; esta humanidad, ahora UTILIZARA TODA SU FUERZA PARA ROMPER LA SOGA, AUN CUANDO EN EL INTENTO CORRA EL PELIGRO DE ESTRANGULARSE.

Este es el panorama laboral de la sociedad contem



poránea y ante él tendremos que hacer proposiciones concretas sobre la clase de trabajo que necesita hacerse. En las páginas subsiguientes ofrecemos un modelo de división del trabajo que desarrollamos tomando como base la Ecología, que podrá agrupar absolutamente a todos los pasantes de todas las carreras de las Instituciones de Educación Superior del país; en base a ésta logramos establecer toda una división administrativa con objetivos concretos y específicos a realizar; pero consideramos aún de mayor relevancia el determinar los vectores que deben guiar esta fuerza de trabajo que emergerá si se acepta el presente proyecto.

#### FILOSOFIA DE TRABAJO ECOLOGICO.

Acabamos de ver las bases que sostienen y configuran a la institución llamada "trabajo" y vemos que en éste oceano de la vida está a la deriva y es necesaria una rectificación del rumbo con el fin de reintegrarlo que en el presente nos suena como una oda mítica que en la memoria casi perdida de los tiempos recordamos con sabor sagrado.

En alguna etapa de su historia el trabajo estuvo fuertemente ligado (preñado) a los rasgos cardinales del hombre, los había inclinados por su vitalidad e intrepidez a cazadores, por su observación e identificación con los --

ciclos terrestres a agricultores, por sus habilidades manuales a tejedores, alfareros, etc. de manera tal que el trabajo nunca era ajeno a la sensibilidad del hombre.

Los pasantes de las Instituciones de Educación Superior siguiendo un modelo Administrativo Gestáltico tendrán un estrecho contacto con los sectores más amplios de la población como lo son las clases campesina y obrera, con los que a través de mutuos intercambios lograrán el acrecentamiento conjunto de sus habilidades y conocimientos, y el desprendimiento del sentimiento de posesión, pertenencia y consumo de los pasantes, liberando así una incalculablemente poderosa fuerza de trabajo.

Esta fuerza de trabajo deberá tener lineamientos específicos: A).- Para los pasantes y b).- Para la dirección que deberán dar los pasantes a la fuerza de trabajo de todos los habitantes de las regiones en las que paguen su servicio social.

A).- El pasante deberá ver su trabajo como una acción a la que se deberá entregar con agrado, porque al constituir éste una relación armónica con el ecosistema le hará sentirse pleno, ya que al transformar la naturaleza para un mayor equilibrio, también transformará su propia naturaleza, desarrollando y evolucionando las potencialidades que dormi-

tan en él, permitiendo que éste (el trabajo) se manifieste como una obra hasta cierto punto sagrada que será una ofrenda para sus congéneres con los que se va a relacionar en un marco de respeto, retroalimentación vital y libertad; en este momento el trabajo no será un medio sino un fin que dignifique al hombre.

B).- Los pasantes tendrán un contacto estrecho -- con los sectores más amplios de la población, y lograrán, -- consecuentemente, su vinculación definitiva con las clases obrera y campesina y, podrán, al actuar como productores -- asociados, regular racionalmente su intercambio de materiales con la naturaleza y ponerlos bajo control común. De este trabajo conjunto de los pasantes con el pueblo y en forma armónica con el ecosistema, surgirán nuevas formas de producción que determinarán una nueva forma de vida social, y ésta a su vez determinará una nueva clase de conciencia individual. En esta medida el hombre obtendrá un mayor poder de disciplina sobre sus acciones con lo que obtendrá, con la -- codiciada autodeterminación, la posibilidad de planear las estrategias a seguir en su proceso de desarrollo integral.

#### IV.31 - FUNCIONAMIENTO GENERAL.

En la dirección de Administración de Ecosistemas (DAE), trabajarán en forma específica los licenciados en ad-

ministración de empresas, y en forma general, los pasantes - de todas las carreras-ciencias que tengan intereses y aptitudes de planeadores, ya que la unidad básica de la naturaleza que es el ecosistema requerirá de todos los conocimientos -- científicos para que se planee integralmente la forma en que habrá de recobrar su perdido equilibrio, y en la que se deberá administrar racionalmente su futura producción.

La DAE estará constituida por dos grandes divisiones, a saber:

- 1.- Estudios Ecológicos.
- 2.- Administración Ecológica.

A su vez la división de Estudios Ecológicos estará constituida por las siguientes direcciones:

- 1.- Localización y Delimitación de Ecosistemas.
- 2.- Constitución y Producción de Ecosistemas.
- 3.- Evolución de Ecosistemas.

La división de Administración Ecológica estará constituida por las siguientes direcciones:

- 1.- Inventario de Ecosistemas.
- 2.- Planeación y Remodelación de Ecosistemas.
- 3.- Conservación y Desarrollo de Ecosistemas.
- 4.- Administración de Ecosistemas.

Todas las direcciones, coordinaciones y departamen

tos de la DAE empezarán a trabajar a partir de la primera generación del CENASS con cuatro o seis meses previos al inicio de las Acciones concertadas, ya que sus funciones pertenecen en forma íntegra a la Etapa de Preparación.

Las funciones principales de la DAE serán las siguientes:

1.- Establecer una ESTRATEGIA DE PRIORIDADES TERRITORIALES según la cual asignará la PRIORIDAD UNO al territorio del CERESSO que por su problemática socio-ecológica revista características de urgente; la PRIORIDAD DOS le corresponderá al territorio que por su problemática socio-ecológica se le sitúe en segundo lugar de urgencia, etc.

2.- Diseñar, implantar y mantener al día las metodologías científicas que deberán seguir los pasantes en sus programas de investigaciones ecológicas.

3.- Determinar en que parte(s) del territorio deberán estudiar científicamente los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas las características del ecosistema.

#### PRIMER PASO.

Las divisiones de Estudios y Administración Ecológica deberán elegir de entre todo el territorio de su corres

pondiente Estado, Territorio o Distrito Federal en su caso, cual es el, por las características de su problemática socio-ecológica, el territorio que se designará como de PRIORIDAD UNO.

La división de Estudios Ecológicos tomando en cuenta el número de pasantes Investigadores disponibles planeará los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD UNO que deberán cumplir los Investigadores de una sola generación; y los Programas de INVESTIGACIONES A CORTO PLAZO DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD UNO que incluirán a los pasantes Investigadores de dos o tres generaciones.

La división de Administración Ecológica tomando en cuenta el número de pasantes investigadores disponibles planeará los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES A MEDIO PLAZO DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD UNO que incluirán a los pasantes Investigadores de cuatro o cinco generaciones.

Los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES A LARGO PLAZO DEL CENTRO REGIONAL DE SERVICIO SOCIAL estarán constituidos por el eslabonamiento de varios PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS, A CORTO Y MEDIO PLAZO.

De acuerdo a esta Estrategia de Prioridades Territoriales con la segunda generación del CERESO trabajará solamente la división de Estudios Ecológicos para planear los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS DEL TERRITORIO DE PRIORITY

RIDAD DOS. Con la tercera generación del CERESSO seguirá trabajando únicamente la división de Estudios Ecológicos para -- planear los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD TRES, y los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS A CORTO PLAZO DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD DOS.

Con la quinta generación del CERESSO se -- trabajar nuevamente las divisiones de Estudios y Administración Ecológica; la división de Estudios Ecológicos planeará los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD CINCO Y LOS PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES A CORTO PLAZO DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD TRES; y la división de Administración Ecológica planeará los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD DOS. De aquí en adelante las dos divisiones de la DAE seguirán trabajando siguiendo la estrategia de Prioridades Territoriales arriba mencionada.

#### SEGUNDO PASO.

1.- Las direcciones de la división de Estudios Ecológicos diseñarán, implantarán y mantendrán al día las metodologías científicas adecuadas a los diferentes tipos de ecosistemas con el fin de unificar y estandarizar las acciones de los pasantes Investigadores de los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS Y A CORTO PLAZO DEL TERRITORIO DE PRIORIDAD UNO

Las coordinaciones y los departamentos de las tres

direcciones de la división de Estudios Ecológicos:

A).- Determinarán en que parte(s) del territorio deberán los pasantes investigadores de Acciones Concertadas de los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES INMEDIATAS investigar en los pueblos, ejidos, haciendas, ranchos y familias, los problemas inmediatos y urgentes que afectan a los habitantes del territorio de prioridad uno.

B).- Determinarán en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas de los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES A CORTO PLAZO REALIZAR sus programas de investigaciones ecológicas dentro de las áreas de Localización y Delimitación; Constitución y Producción; y Evolución de Ecosistemas.

2.- Las direcciones de la división de Administración Ecológica diseñarán, implantarán y mantendrá al día las metodologías científicas adecuadas a los diferentes tipos de ecosistemas con el fin de unificar y estandarizar las acciones de los pasantes Investigadores de los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES A MEDIO PLAZO.

Las coordinaciones y los departamentos de las cuatro direcciones de la división de Administración Ecológica de terminarán en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas de los PROGRAMAS DE INVESTIGACIONES A MEDIO PLAZO realizar sus programas de

investigaciones ecológicas dentro de las áreas de Inventario; Planeación y Remodelación; Conservación y Desarrollo; y Administración de Ecosistemas.

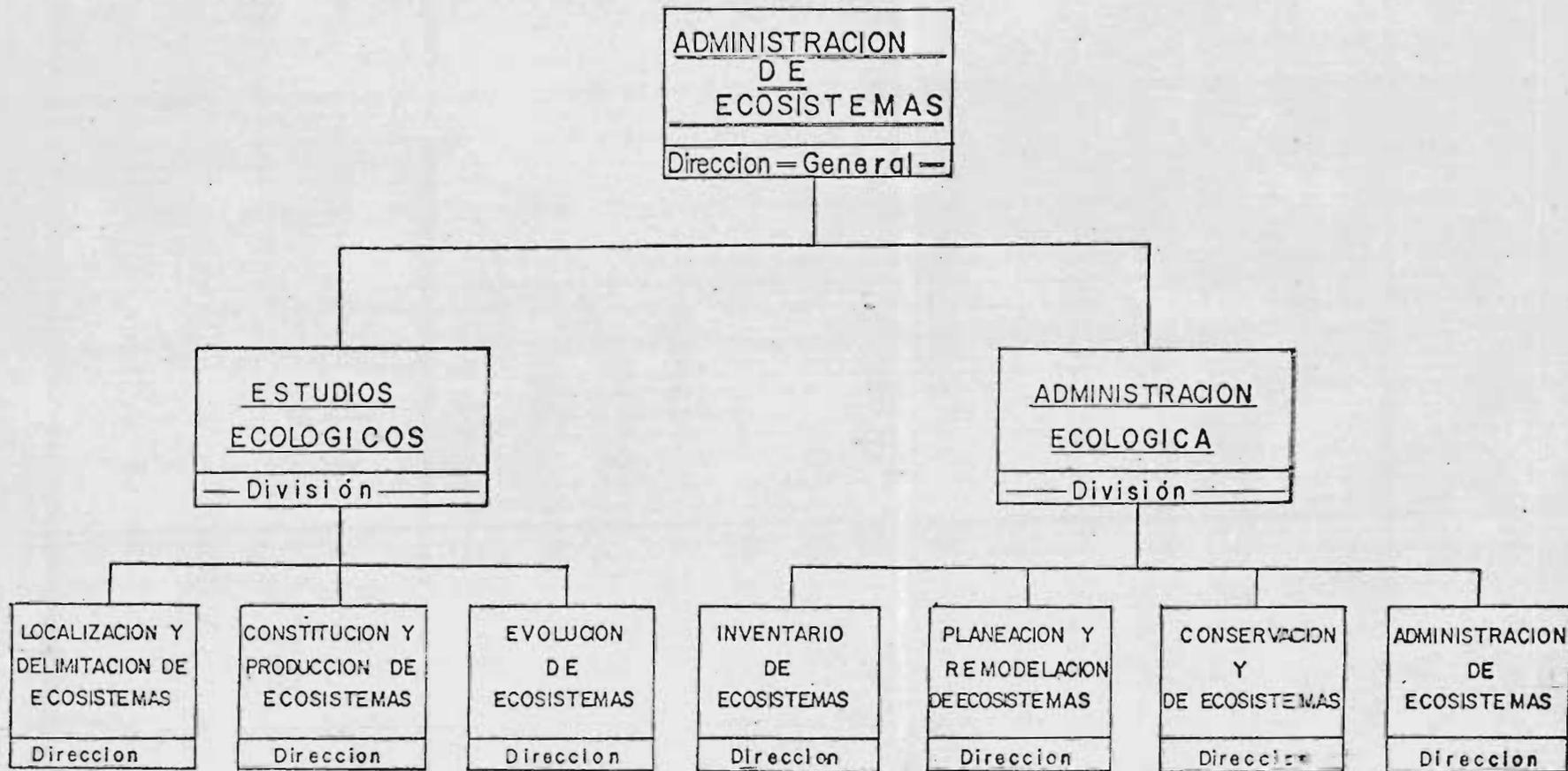
TERCER PASO.

Una vez que las siete direcciones y sus correspondientes coordinaciones y departamentos hayan cumplido íntegramente con sus funciones, sus divisiones correspondientes enviarán estos resultados a las direcciones de Organización Administrativa y Acciones Concertadas.

Cuando los pasantes de la DAE hayan concluido con sus tareas correspondientes a la Etapa de Preparación, se podrán incluir en la Estrategia de Planeación de los Recursos Humanos para que se integren en cualquiera de las unidades administrativas de la Etapa de Acciones Concertadas y que se aprovechen a sí en forma óptima los Recursos Humanos del Centro Regional de Servicio Social.

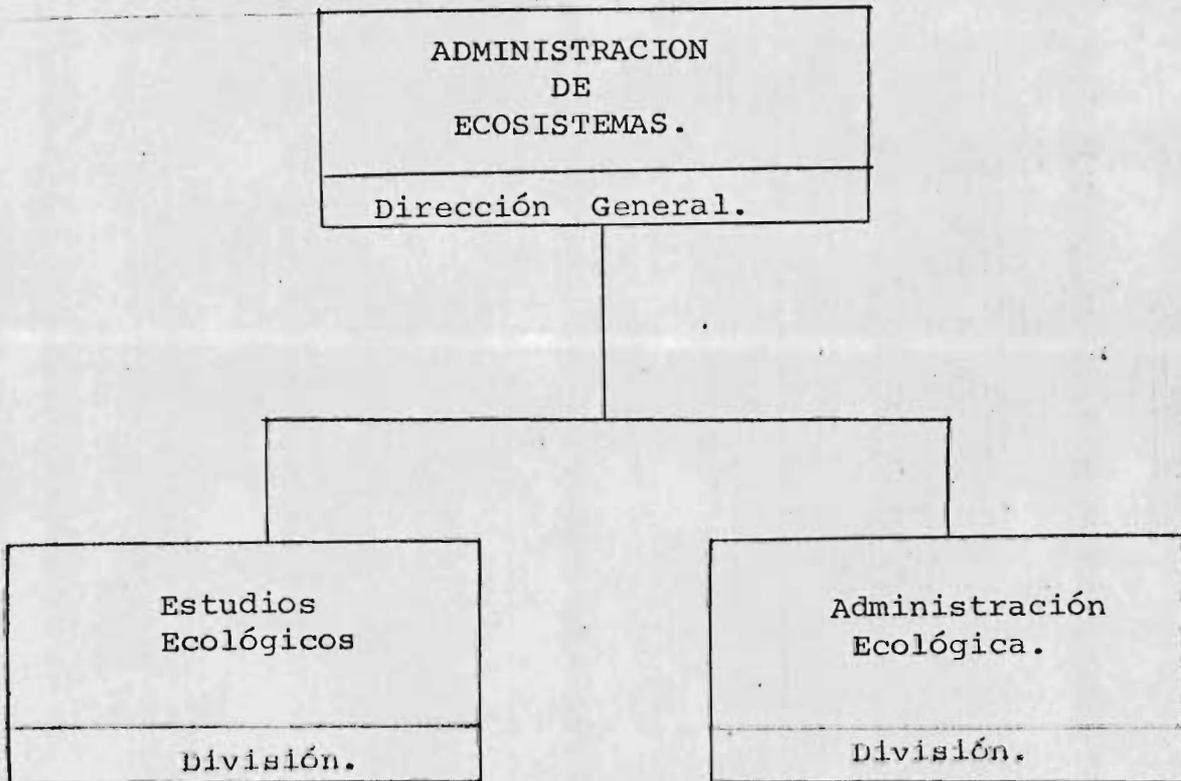
IV.32 - REFERENCIAS:

- (1) - Manuscritos Económico-Filosóficos. Karl Marx. Editorial Grijalbo 1968. Pág. 104.
- (2) - El Capital. Carlos Marx. Editorial Fondo de Cultura Económica, Tomo I. 1957, Pág. 130.
- (3) - Marx y Concepto del Hombre. Erich Fromm. Editorial - Fondo de Cultura Económica 1964. Pág. 28.
- (4) - La Dialéctica en Marx. Karl Marx (Compilado por Mario Dal Pra). Editorial Martínez Roca 1971. Pág. 238.
- (5) - La Dialéctica en Marx. Karl Marx (Compilado por Mario Dal Pra). Editorial Martínez Roca 1971. Pág. 341.
- (6) - Los Orígenes del Socialismo. George Lichtein. Editorial Anagrama 1968. Pág. 174.
- (7) - Manifiesto al Servicio del Personalismo. Editorial Tau rus 1961. Pág. 23.
- (8) - El Fausto. Johann W. Goethe. Editorial Salvat 1969. Pág. 76.
- (9) - Marx y su Concepto del Hombre. Erich Fromm. Editorial Fondo de Cultura Económica 1964. Pág. 52.
- (10) - La Dialéctica en Marx. Karl Marx. (Compilado por Mario Dal Pra). Editorial Martínez Roca 1971. Pág. 246.
- (11) - El Capital. Carlos Marx. Editorial Fondo de Cultura - Económica, Tomo III, 1957. Pág. 759
- (12) - Experiment at Berkely. Adolf Berle. Oxford University Press 1969. Pág. 48.
- (13) - Marx y su Concepto del Hombre. Erich Fromm. Editorial Fondo de Cultura Económica 1964. Pág. 30.



IV-50 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION GENERAL DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS.

OBJETIVOS DE LAS DIVISIONES.



ADMINISTRACION  
DE  
ECOSISTEMAS.  
Direcc. General.

ESTUDIOS  
ECOLOGICOS.  
División.

Administración  
Ecológica.  
División.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Dividir el territorio -- asignado a su Centro Regional de Servicio Social, tomando en cuenta el número de pasantes disponibles; y de acuerdo a una estrategia de prioridades territoriales, determinando en -- que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas estudiar la constitución de cada uno de los ecosistemas, establecer sus límites y su producción.

---

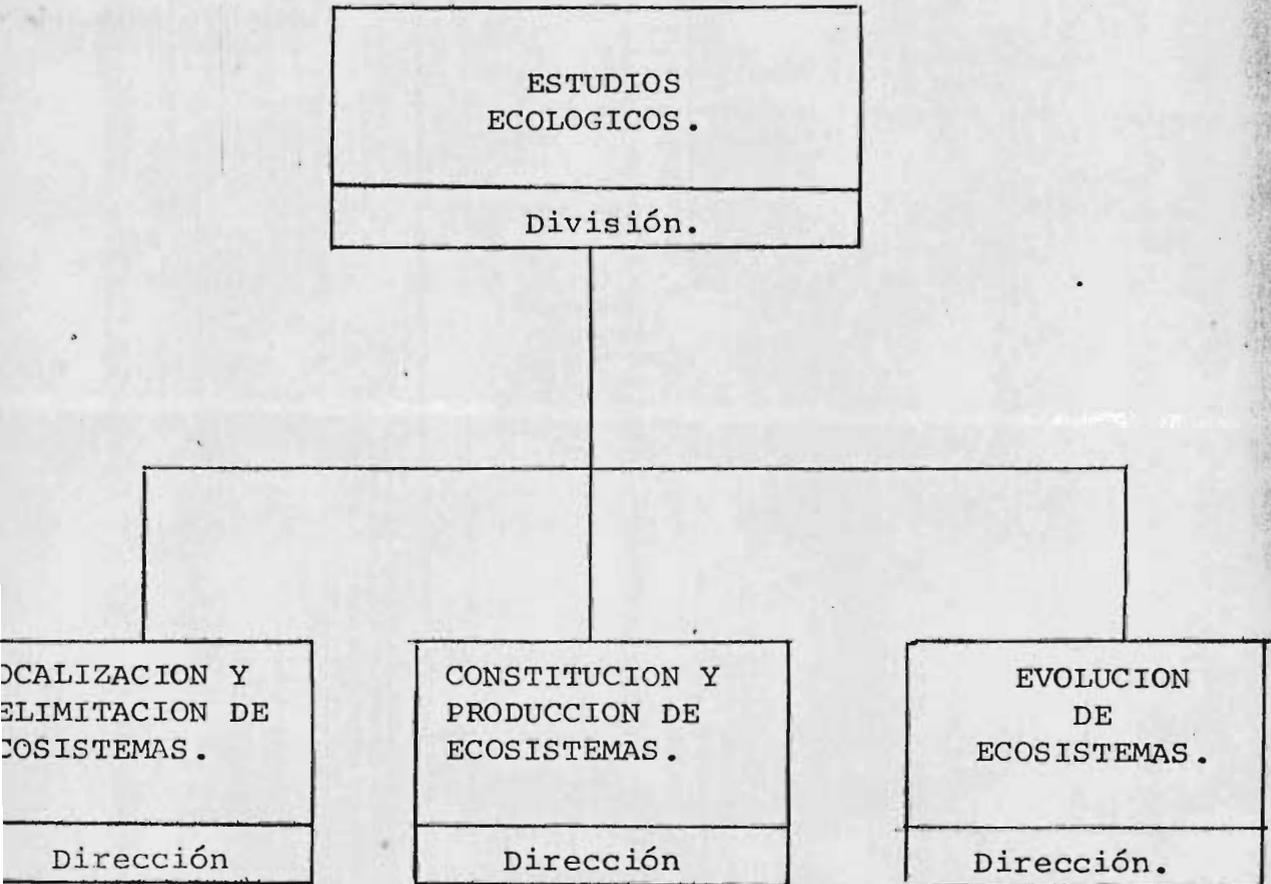
OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO.- Dividir el territorio - asignado a su Centro Regional de Servicio Social, tomando en cuenta el número de pasantes disponibles; y de acuerdo a una estrategia de prioridades territoriales, determinando en -- que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas levantar el censo ecológico, planear, desarrollar, conservar y administrar los recursos naturales y de especies vivas de los ecosistemas.

---

IV.51 - ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE ESTUDIOS ECOLOGICOS.

OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.



ESTUDIOS  
ECOLOGICOS

División.

CALIZACION  
DELIMITA--  
ON DE ECO-  
STEMAS.

Dirección.

STITUCION Y  
DUCCION DE  
SISTEMAS.

Dirección.

EVOLUCION  
DE  
SISTEMAS.

Dirección

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y mantener al día las metodologías científicas adecuadas para los diferentes tipos de ecosistemas con el fin de unificar y estandarizar las acciones que lleven a los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas a su precisa localización y delimitación.

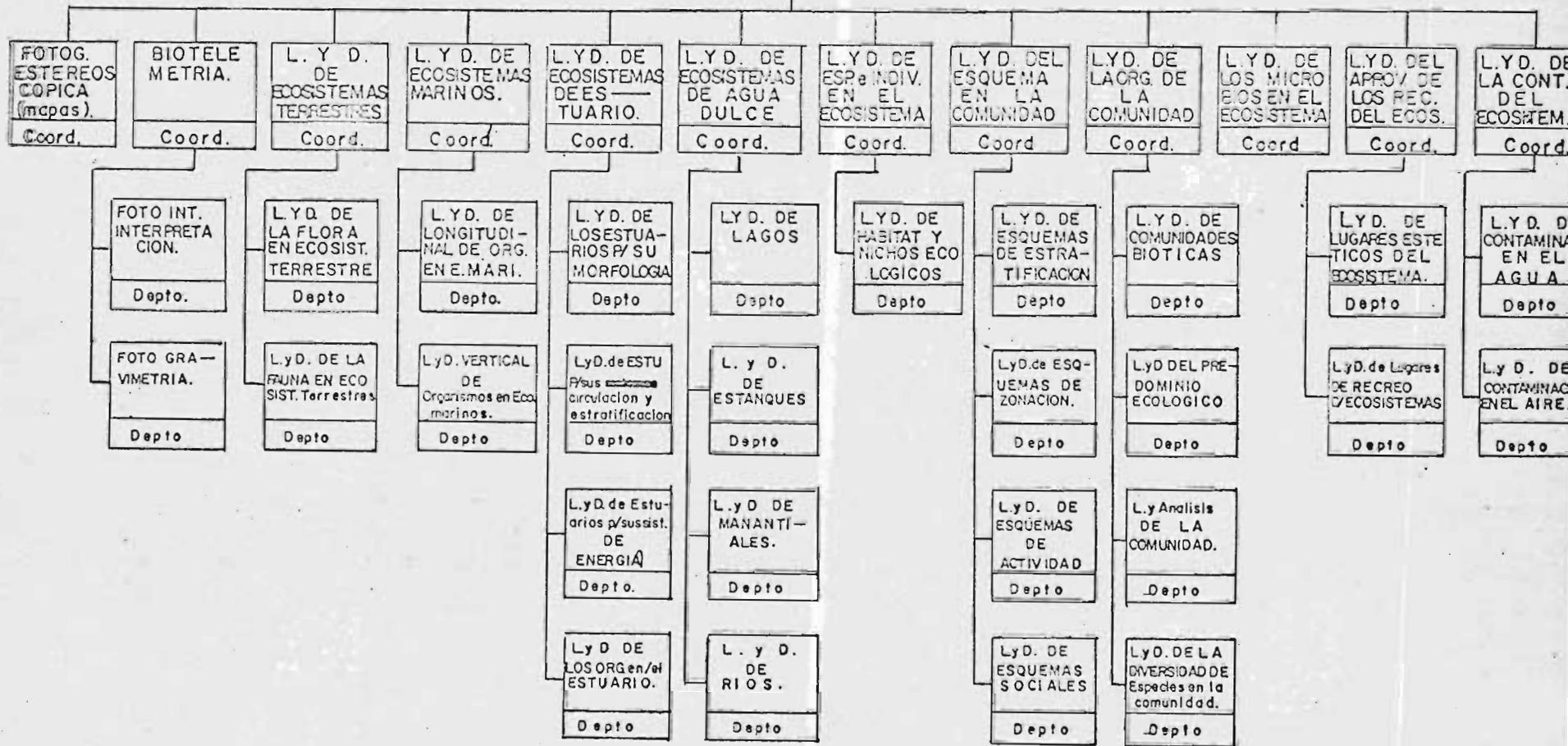
OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y mantener al día las metodologías científicas adecuadas para que los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investiguen la constitución de los ecosistemas y determinen su producción presente y futura.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y mantener al día las metodologías científicas adecuadas para los diferentes tipos de ecosistemas con el fin de unificar las acciones que lleven a los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas a la determinación, comprensión y manipulación de las leyes que gobiernan las fuerzas alogénicas y los procesos autogénicos que condicionan la evolución del ecosistema, para poderle dar una dirección adecuada que asegure la continuidad de las especies que en él habitan.

**LOCALIZACION  
Y DELIMITACION DE  
ECOSISTEMAS**  
Direccion



LOCALIZACION Y DELIMITACIONES DE ECOSISTEMAS.

Dirección.

TOGRAFIA ES REOSCOPICA (mapas topográficos).

coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes investigadores de Acciones Concertadas obtener la información fotográfica cualitativa y cuantitativa que permitirá, a través de la creación de mapas topográficos, la localización y delimitación de los ecosistemas del territorio nacional.

otelemetría.

coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas obtener la información a larga distancia de las áreas de dispersión de las diversas especies biológicas en cada uno de los ecosistemas de la nación.

CALIZACION DELIMITACION ECOSISTEMAS RRESTRES.

coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar cada uno de los ecosistemas terrestres a través de la delimitación de las áreas de dispersión de la comunidad orgánica de flora y fauna que esto albergan.

CALIZACION Y LIMITACION ECOSISTEMAS RINOS.

coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar cada uno de los ecosistemas marinos, a través de la delimitación longitudinal y vertical de las áreas de dispersión de la comunidad orgánica de flora y fauna del mar territorial de nuestro país.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar los ecosistemas de estuario del territorio nacional en términos de su morfología, estratificación, sistemas de energía y de los organismos de flora y fauna que éstos albergan.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar los lagos, estanques, manantiales y rios del territorio nacional.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar las especies y los individuos en los diversos ecosistemas del territorio nacional.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar los esquemas sociales, de actividad, de zonación y de estratificación de las comunidades de las diversas especies de los ecosistemas de la nación.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar las organizaciones de comunidades mayores y menores en los diversos ecosistemas de México.

---

IZACION Y  
MITACION DE  
STEMAS DE  
RIO.

ordinación.

IZACION Y  
MITACION DE  
AGUA DUL-

ordinación.

IZACION Y  
MITACION DE  
ESPECIES Y  
ID. EN ECOS.

ordinación.

IZACION Y  
MITACION DEL  
MA EN LA CO  
AD.

ordinación.

IZACION Y  
MITACION DE  
. DE LA  
DAD.

inación.

ALIZACION Y  
IMITACION DE  
MICROBIOS  
EL ECOSISTEMA  
coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar las comunidades de flora y fauna microbiana a través de la selección de nuestras estadísticas representativas.

---

. Y DELIMI-  
ION DEL APRO  
HAMIENTO DE  
. DEL ECO-  
STEMA.  
coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar los lugares estéticos y de recreo de los diversos ecosistemas del territorio nacional.

---

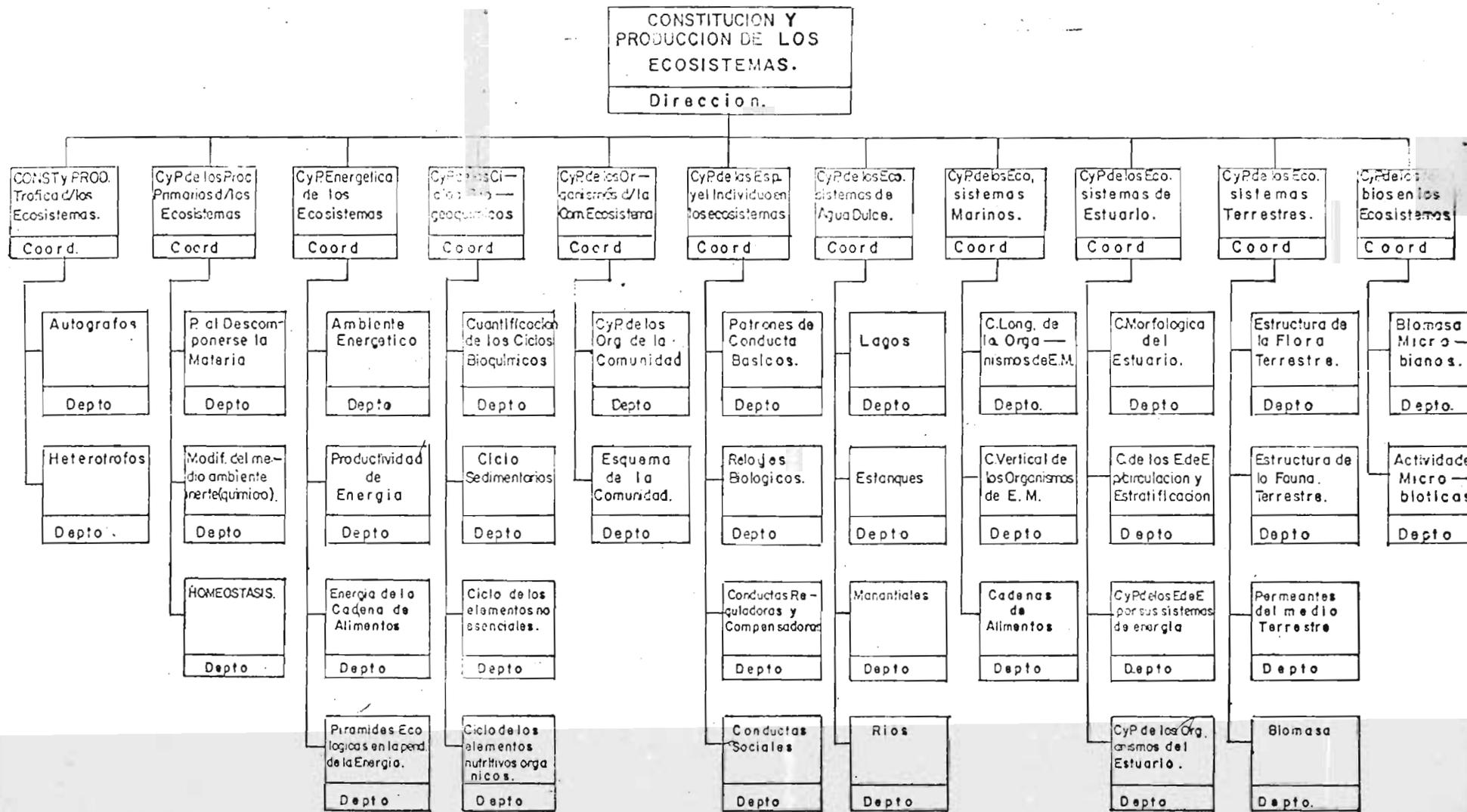
. Y DELIMI-  
ION CONTAMI  
ION DEL ECO  
STEMA.  
coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas localizar y delimitar de las zonas y los medios de contaminación de los diversos ecosistemas de los Estados de la República Mexicana.

---

NOTA: En esta Dirección no se establecerán objetivos a nivel de departamentos por ser muy numerosos y porque se requieren profundos conocimientos de los temas.



STITUCION Y PRO  
CION DE LOS ECO  
TEMAS.  
Dirección.

OBJETIVO GENERAL i.i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- Constitución y las acciones de los organismos autótrofos-heterotrofos y determinar las posibi lidades de producción alimenticia en beneficio del hombre.

T. Y PRO  
ION TRO-  
DE LOS  
LSTEMAS.  
rdinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que Parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar los -- procesos de descomposición de la materia orgánica y determinar las posibilidades producti-- vas que ofrecen para beneficio del hombre.

T. Y PRO-  
ION DE LOS  
ESOS PRIMA  
DE LOS E.  
rdinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- constitución energética de los ecosistemas, de-- terminando las proposiciones de productividad -- energética de la cadena de alimentos para que -- el hombre se beneficie con este conocimiento.

T. Y PRO-  
ION ENER-  
CA DE LOS  
LSTEMAS.  
rdinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la du ración, características y productividad de los diversos ciclos biogeoquímicos.

ST. Y PRO  
ION DE  
CICLOS -  
GEOQUIMI-  
rdinación.

Y P. DE LOS  
ANISMOS DE  
COMUNIDAD EN  
SISTEMAS.

ordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar y determinar la constitución y producción de las organizaciones y los esquemas de las comunidades de las diversas especies.

---

Y P. DE LAS  
ECIES Y EL  
IV. EN LOS  
SISTEMAS.

ordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- constitución de los patrones de conductas reguladoras, compensadoras, básicas y sociales de -- los organismos de los diversos ecosistemas de -- nuestro país y determinar la productividad que de ellos pueda obtenerse.

---

P. DE LOS  
SISTEMAS DE  
A DULCE.

ordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- constitución y producción de la propiedad físico-químicas y de la Biota que albertan los lagos, estanques, manantiales y ríos de los ecosistemas de la República Mexicana.

---

Y P. DE LOS  
OSISTEMAS  
RINOS.

ordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- constitución longitudinal y vertical de la -- Biota de Flora y Fauna del mar territorial de nuestro país.

---

Y P. DE LOS  
OSISTEMAS DE  
FUARIOS.

ordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la constitución y producción de las propiedades físico-químicas y de la Biota de Flora y Fauna de los diversos tipos de estuario del territorio nacional.

Y P. DE LOS  
OSISTEMAS TE  
ESTRES.

ordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- constitución y producción de la flora y la fauna terrestres de los ecosistemas de nuestro -- país.

---

Y P. DE LOS  
CROBIOS EN  
S ECOSISTE-  
S.

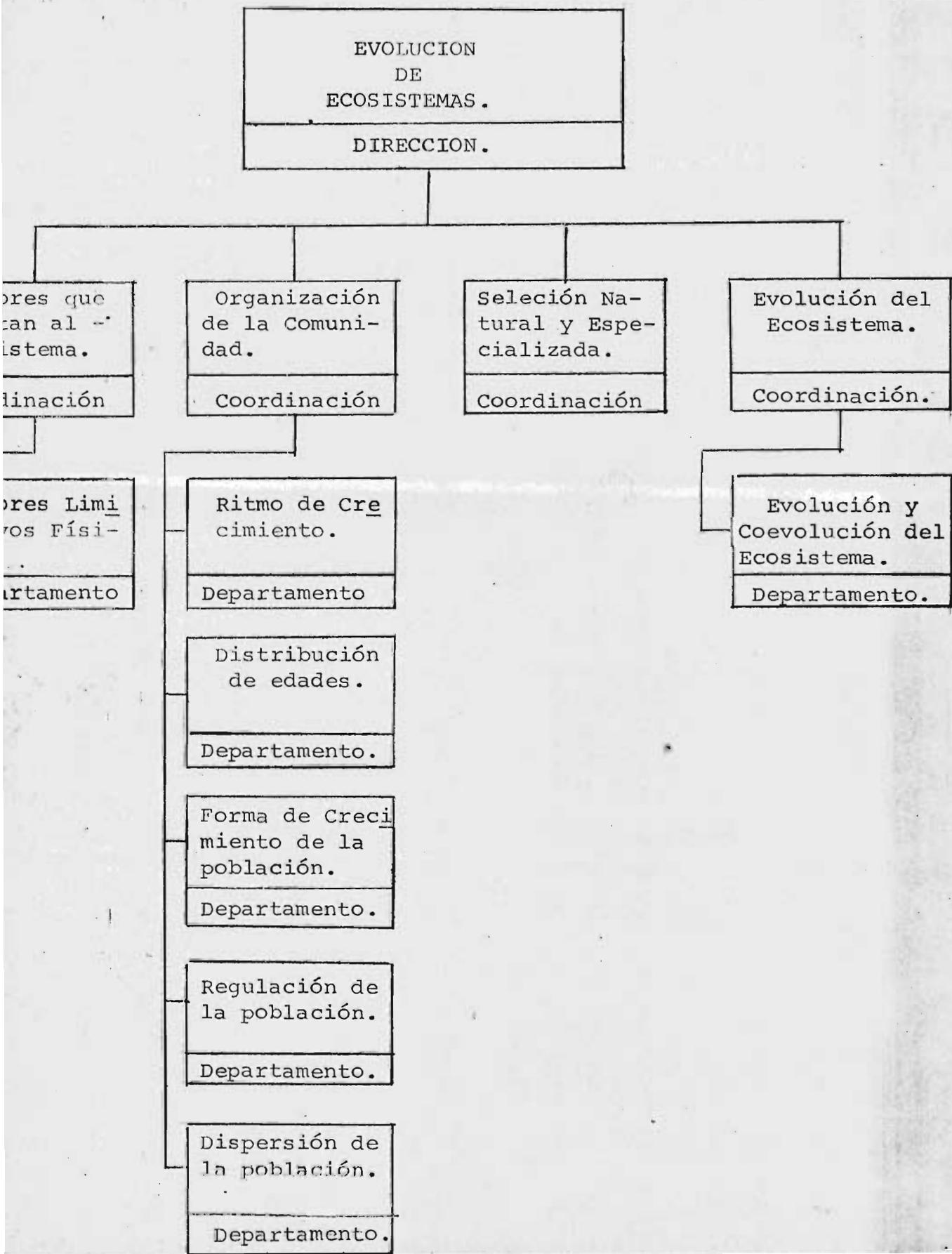
ordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar la -- constitución y producción de la flora y fauna microbiana de los diversos ecosistemas de la - República Mexicana.

---

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



EVOLUCION  
DE  
ECOSISTEMAS

Dirección.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar, determinar, comprender y manipular las leyes que rigen los límites de tolerancia o factores limitativos para darles la dirección que asegure la continuidad y el éxito de los organismos en sus diversos habitat.

MITAN AL  
COSISTEMA.

coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar, determinar y comprender las leyes que siguen en su organización comunal las diversas especies para poder regular a través del manejo de las contingencias ambientales y el arreglo de las diversas relaciones entre individuos y especies; el que este proceso evolutivo de organización se mantenga acorde con las posibilidades que ofrece el ecosistema sin romper su equilibrio.

ORGANIZACION DE  
A COMUNIDAD.

coordinación.

SELECCION NATU  
AL Y ESPECIALI-  
ZACION.

coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar, determinar, comprender, y manipular las leyes de la selección natural para poder dar direcciones al proceso evolutivo de la especialización que determina la formación y desarrollo de nuevas especies a través de sus mecanismos simpátricos y alópatricos, así como a los individuos de

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar, determinar y comprender las fuerzas que se producen por los cambios geológicos, climáticos --- (Alogénicos) y las que resultan de los componentes vivos del ecosistema (Autogénicos), para conocer y manipular las leyes que condicionan su proceso de evolución.

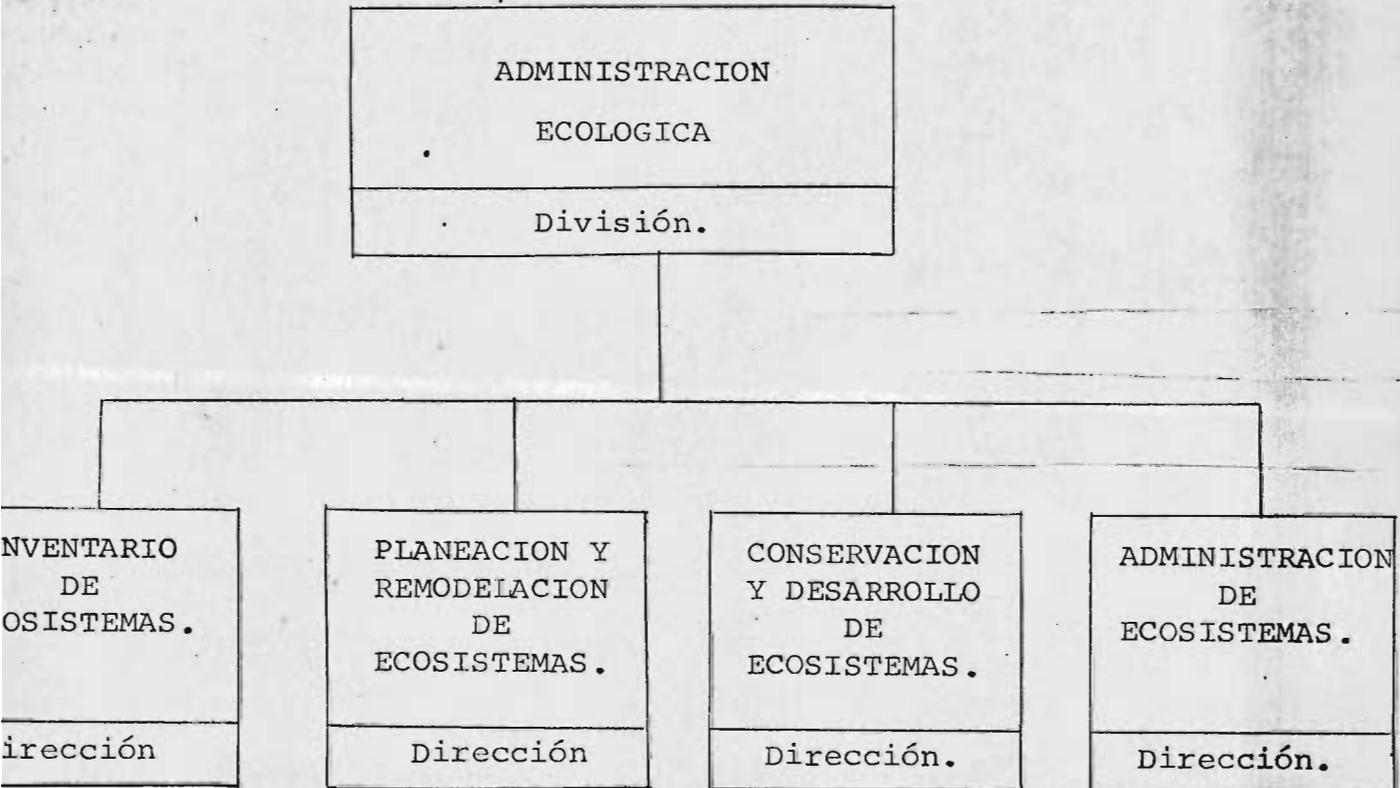
---

EVOLUCION  
DEL  
ECOSISTEMA.

Coordinación.

IV.52 - ORGANIGRAMA DE LA DIVISION DE ADMINISTRACION ECOLOGICA.

OBJETIVOS DE LAS DIRECCIONES.



ADMINISTRACION

ECOLOGICA.

División.

INVENTARIO DE  
ECOSISTEMAS.

Dirección.

PLANEACION Y RE  
MODELACION DE  
ECOSISTEMAS.

Dirección.

CONSERVACION Y  
DESARROLLO DE  
ECOSISTEMAS.

Dirección.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y - mantener al día las metodologías adecuadas para que los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas lleguen a cuantificar ca da uno de los componentes del ecosistema pa ra levantar las cartas: biótica, de recursos humanos, recursos inorgánicos y energéticos.

---

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y man tener al día las metodologías adecuadas para que los pasantes Investigadores de Acciones - Concertadas logruen una mejor utilización de los Recursos del Ecosistema y a largo plazo - acumulen los conocimientos necesarios de don- de se extraiga la real filosofía de la natura le za para poder girar los grados necesarios a la acción del hombre por medio de la planea- ción con el fin de remodelar al ecosistema en forma tal que nos permita sentar las bases de nuestra evolución.

---

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y man tener al día las metodologías científicas y - adecuadas para que los pasantes Investigado- res de Acciones Concertadas mantengan y cui- den la permanencia de la unidad básica que es el ecosistema y a largo plazo incremente su - producción y calidad en forma tal que nos per mita la óptima aceleración de nuestra evolu- ción.

---

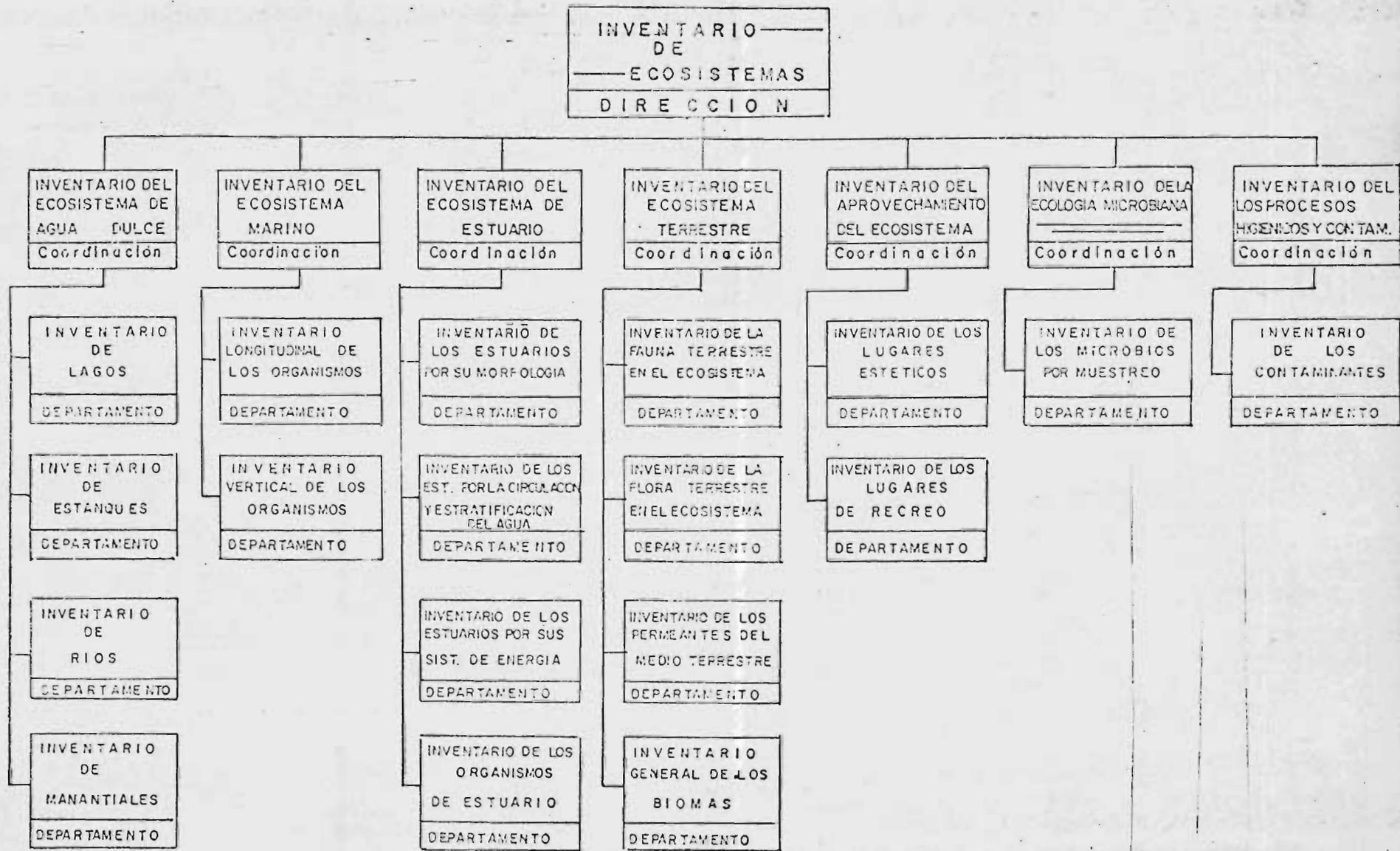
OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Diseñar, implantar y mantener al día las metodologías científicas adecuadas para que los pasantes Investigadores - de Acciones Concertadas elaboren, suministren, establezcan y observen que los habitantes de - la región cumplan con las políticas, procedimientos y estrategias administrativas que reglarán las acciones de estos (los regionales) para que aprovechen racional y metódicamente - los recursos de los ecosistemas y que a largo plazo creen otras que las transmiten repitiendo el ciclo con el fin de que el sistema no se cierre y que por el contrario, se retroalimente positivamente y se autocorrija.

---

ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS.
Dirección.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



INVENTARIO  
DE  
ECOSISTEMAS.

Dirección.

INVENTARIO DEL  
ECOSISTEMA DE  
LA DULCE.

Coordinación.

INVENTARIO DEL  
ECOSISTEMA MA  
RIO.

Coordinación.

INVENTARIO DEL  
ECOSISTEMA DE  
MAR.

Coordinación.

INVENTARIO DEL  
ECOSISTEMA TE-  
RRESTRE.

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas levantar los inventarios de lagos, estanques, manantiales y ríos de cada uno de los ecosistemas de la República Mexicana y los de la Biota de Flora y fauna que éstos albergan.

---

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas inventariar la flora y fauna del mar territorial de nuestro país.

---

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas levantar los inventarios de los diversos tipos de estuarios del territorio nacional y los de la biota de flora y fauna que éstos albergan.

---

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas inventariar los Biomas de cada ecosistema y los de la biota de flora y fauna que éstos albergan.

---

INVENTARIO DEL  
USO Y APROVECHAMIENTO  
DEL ECOSISTEMA.

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas inventariar los lugares estéticos y de recreación de cada uno de los ecosistemas de la nación.

---

INVENTARIO DE  
LA ECOLOGIA  
MICROBIANA.

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas levantar los inventarios de la flora y fauna microbiana de cada uno de los ecosistemas.

---

INVENTARIO DE  
LOS PROCESOS  
HIGIENICOS Y  
DE CONTAMINACION

Coordinación.

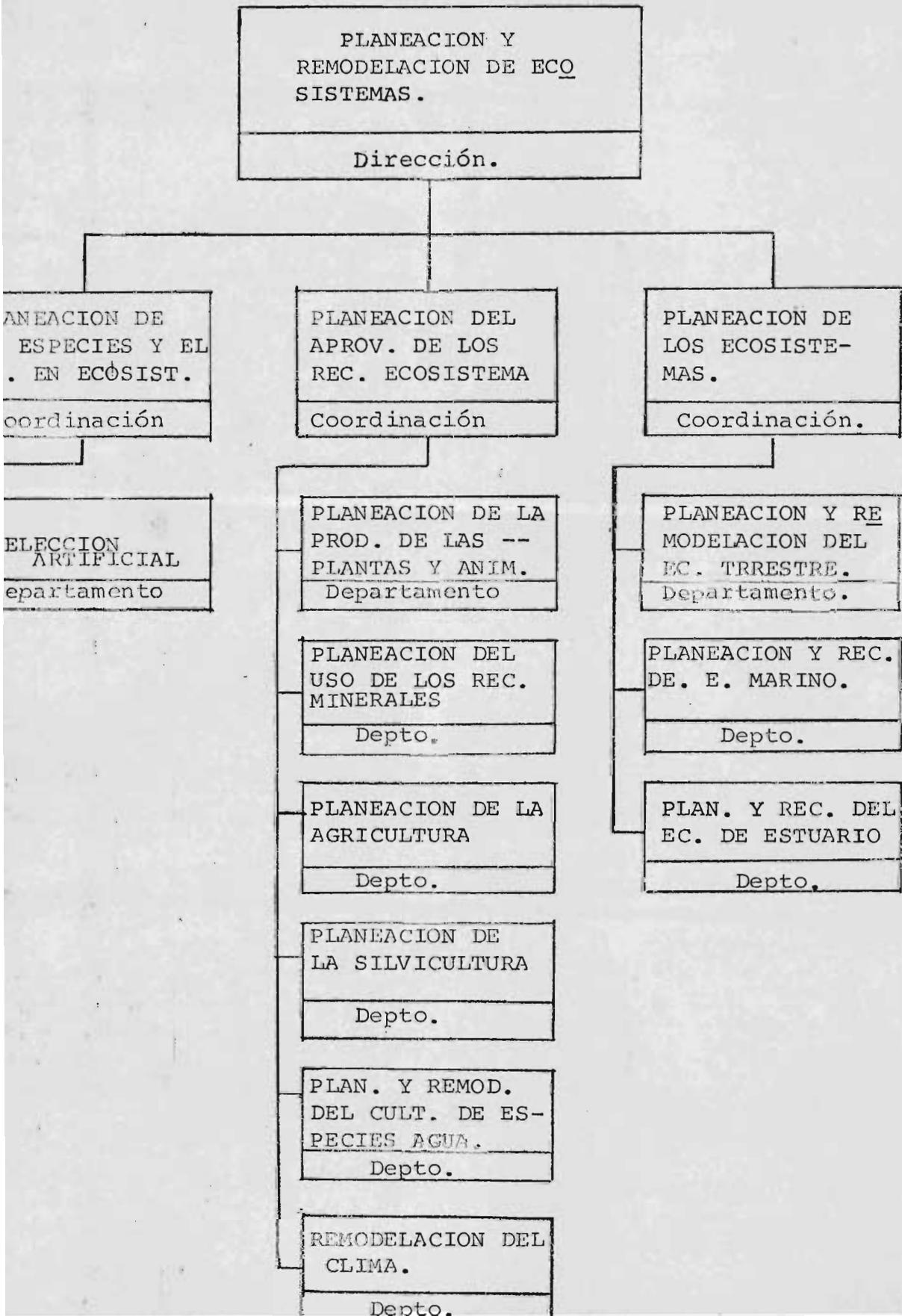
OBJETIVO GENERAL i:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas levantar los inventarios de las zonas y los medios de contaminación ambiental, así como los procedimientos higiénicos que las comunidades humanas y animales utilizan contra ellas.

---

IV.52.2 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PLANEACION Y REMODELACION DE ECOSISTEMAS.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



MANEACION Y REMO  
ELACION DE ECO--  
ISTEMAS.

Dirección.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas planear las actividades para programar la remodelación de las proporciones y distribución de las especies y los individuos en el ecosistema.

---

MANEACION DE  
S ESPECIES Y  
INDIVIDUO  
ECOSISTEMA.

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas planear las acciones concertadas encaminadas a la explotación - racional de la flora fauna y los recursos fi--siocoquímicos del ecosistema.

---

MANEACION DE  
S ECOSISTE  
AS.

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas reglamentar en - el tiempo, las actividades que darán como re--sultado la Remodelación de los ecosistemas te--rrestres, marinos y de estuarios.

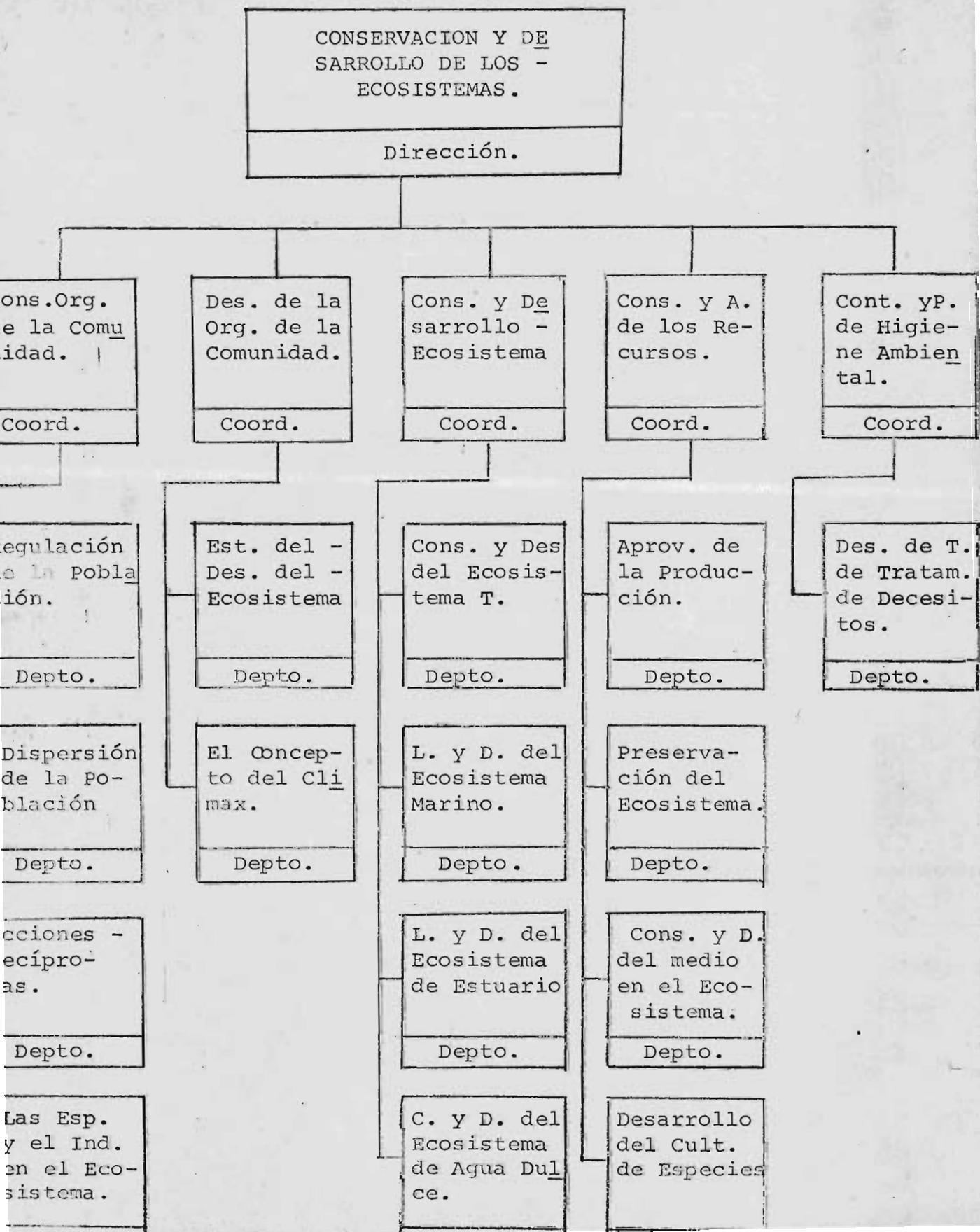
---

MANEACION DEL  
ROVECHAMIE  
DE RECURSOS  
ECOSISTEMA.

Coordinación.

IV.52.3 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE CONSERVACION Y DESARROLLO DE LOS ECOSISTEMAS.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



CONSERVACION Y DESARROLLO DE LOS ECOSISTEMAS.  
Dirección.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar los procesos de regulación de las poblaciones y dispersión de las especies tomando en cuenta sus complejas interrelaciones recíprocas para lograr la conservación de sus organizaciones comunales.

CONSERVACION DE ORGANIZACION COMUNAL.  
Coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar las acciones que ejercen los climax edáficos y climáticos sobre los procesos de la organización comunal de las especies, para arribar a la comprensión de las leyes que los rigen, con el fin de establecer las estrategias que conduzcan por aproximaciones sucesivas a la comunidad clial que se perpetue a sí misma conservando su equilibrio con el habitat físico.

DESARROLLO DE ORGANIZACION LA COMUNAL.  
Coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas elaborar y ejecutar las estrategias dirigidas a la conservación y el desarrollo de los diversos ecosistemas que hay en el territorio nacional.

CONSERVACION DESARROLLO ECOSISTEMAS.  
Coordinación

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas investigar y establecer las estrategias para mantener y cuidar la permanencia de la unidad básica de la naturaleza, para aprovechar del mejor modo sus recursos.

CONSERVACION APROVECHAMIENTO DE LOS ECOSISTEMAS.  
Coordinación

CONSERVACION  
APROVECHA-  
MIENTO REC.  
SISTEMAS.  
Coordinación.

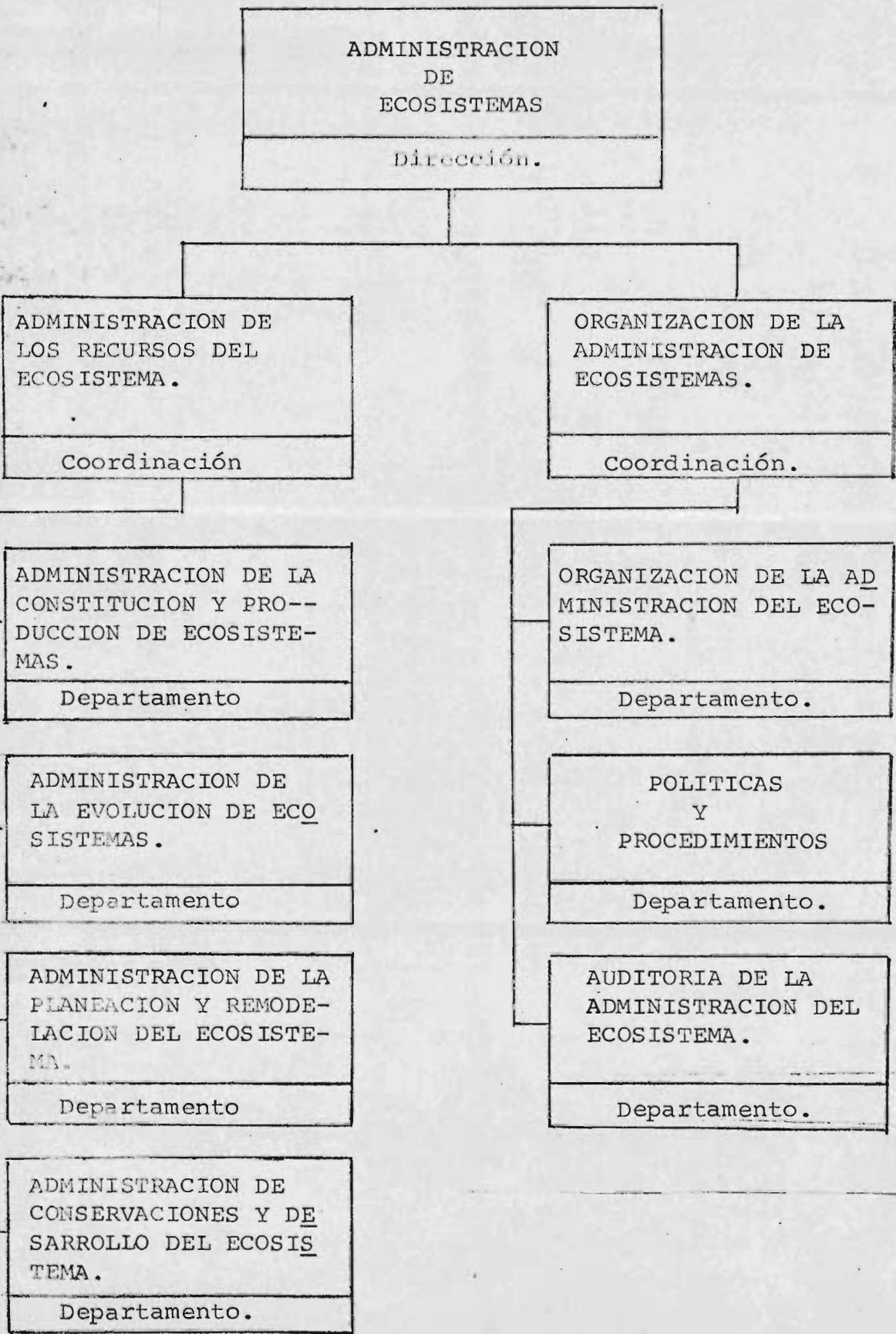
OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte(s) del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas buscar y proporcionar a través de sus departamentos las técnicas para prevenir la contaminación, degradar - en forma benéfica diversos contaminantes y -- proveer a la población de una serie de reglas que conduzcan a la emisión constante de una - conducta dirigida a la preservación del eco-- sistema.

---

IV.52.4 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE ADMINISTRACION DE ECOSISTEMAS.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



ADMINISTRACION  
DE  
ECOSISTEMAS.

Dirección.

ADMINISTRACION  
DE LOS RECURSOS  
DEL ECOSISTEMA.

Coordinación.

ORGANIZACION DE  
LA ADMINISTRA-  
CION DEL ECOSIS  
TEMA.

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas, implantar, dirigir y observar que los habitantes de la región cumplan con las acciones encaminadas a administrar racionalmente los recursos naturales, humanos y de especies vivas del ecosistema.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Determinar en que parte del territorio deberán los pasantes Investigadores de Acciones Concertadas elaborar y suministrar a los habitantes de la región las políticas, los procedimientos y las estrategias administrativas encaminadas a reglamentar las acciones que tendrán como fin el aprovechamiento metódico y racional de los recursos del ecosistema.

---

**DIRECCION**  
**DE**  
**PROTOCOLOS**  
**COMUNICACIONES**  
**Y**  
**PROPAGANDA**

IV.60 - DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA.

La Dirección de Protocolos, Comunicaciones y Propaganda constituirá, de hecho, un centro neurálgico vital - para el funcionamiento de Centro Regional de Servicio Social, ya que una gran parte del éxito de sus acciones conjuntas dependerá del buen funcionamiento de esta Dirección, desde el momento en que, de la coordinación de Protocolos dependerá la autorización de los programas de investigaciones y soluciones; de la coordinación de Comunicaciones dependerá en gran medida la coordinación funcional de todas las unidades administrativas del Centro a través de las comunicaciones, las cuales reglamentará por medio de la elaboración de los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones Internas y Externas del CERESO, y del diseño y elaboración de las Hojas de Reporte para los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores; y de la coordinación de Propaganda dependerá la aceptación de los pasantes por parte de los habitantes de la región en la que se va a trabajar, y la atracción de la fuerza de trabajo de algunos de ellos para que cooperen en los programas de investigaciones y soluciones.

IV.61 - FUNCIONAMIENTO GENERAL.

En la DIPCOP trabajarán especialmente los pasantes del CUEC, los pedagogos, administradores, psicólogos, -

sociólogos, pintores, grabadores, dibujantes publicitarios, músicos, los licenciados en mercadotecnia, lengua y literatura española, filosofía, arte dramático, periodismo, y los licenciados en ciencias y técnicas de la información; y en forma general, los pasantes que por sus preferencias, aptitudes y características psicológicas hayan sido designados como Diplomáticos.

LA DIPCOP estará constituida por tres coordinaciones, a saber:

- 1.- Protocolos.
- 2.- Comunicaciones.
- 3.- Propaganda.

Todos los departamentos de estas coordinaciones -- empezarán a trabajar a partir de la primera generación del CENASS, aproximadamente con cuatro o seis meses previos al inicio de las acciones concertadas ya que sus funciones pertenecen en gran medida a la Etapa de Preparación, de acuerdo a la forma siguiente:

I.- La coordinación de Protocolos elaborará los -- Seminarios de Diplomacia Protocolaria y Técnicas de Persuasión, y establecerá los rubros generales que deberán seguir los pasantes Diplomáticos en sus actividades encaminadas a --

cumplir con los pasos reglamentados en las formalidades protocolarias gubernamentales federales, estatales, distritales, municipales y personales para obtener la autorización de los programas de investigaciones y soluciones del Centro Regional.

En los tres departamentos de la coordinación: a).- Protocolos Gubernamentales Federales y Estatales; b).- Protocolos Gubernamentales Distritales y Municipales; y c).- Protocolos Personales; se impartirán a los pasantes Diplomáticos los Seminarios de Diplomacia Protocolaria y Técnicas de Persuasión; y con tres meses de anticipación al inicio de los programas de acciones concertadas, cada uno de estos tres departamentos enviará a los Diplomáticos que se dirigirán a las secretarías de Estado, a las oficinas estatales, distritales y municipales, y con las personas que detentan el poder como lo son los líderes campesinos ejidales, los líderes obreros, los representantes sindicales, los jefes de instituciones privadas, etc. para explicarles amplia y convincentemente cuales son, en que consisten, y que ventajas les reportarán a los habitantes de la región los programas de investigaciones y soluciones del Centro Regional de Servicio Social, cumpliendo con las formalidades protocolarias reglamentadas para obtener la autorización de los mismos; y en los casos -

en que estos Diplomáticos fallen en su primer intento de cumplir con estos protocolos, cada uno de los departamentos dispondrá de una serie de estrategias administrativas para que en una segunda ocasión obtengan la autorización correspondiente de dichos programas.

2.- La coordinación de Comunicaciones estará constituida por tres departamentos:

- a).- Comunicaciones Internas del Centro Regional de de Servicio Social (CERESSO);
- b).- Comunicaciones Externas del CERESSO; y
- c).- Administración de las Comunicaciones.

El Departamento de Comunicaciones Internas del CERESSO, en la Etapa de Preparación, elaborará los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones Internas del CERESSO, por medio de los cuales reglamentará los lineamientos que deberán guardar las comunicaciones entre las direcciones de Organización Administrativa, Administración de Ecosistemas, Acciones Concertadas y Protocolos, Comunicaciones y Propaganda; y diseñará y elaborará las hojas de reporte diarias y semanales para los pasantes Diplomáticos, y las hojas diarias, semanales, mensuales y anuales para los pasantes Investigadores y Solucionadores. Estos procedimientos y las hojas de reporte serán entregadas por los pasantes de este Departamento, en la Etapa de Integración de la Primera Avanzada de las Acciones -

Concertadas, a todos los pasantes directamente afectados - por los mismos. Posteriormente deberán actualizar estos procedimientos y hojas de reporte basándose en la retroalimentación proporcionada por el departamento de Administración de las Comunicaciones.

El Departamento de Comunicaciones Externas del CERESSO, en la Etapa de Preparación, elaborará los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones Externas del CERESSO, por medio de los cuales reglamentará los lineamientos que deberán guardar las comunicaciones de las direcciones constituyentes del CERESSO (DOA, DAE, DAC y DIP COP) con las direcciones Recopiladoras de Información (Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información, Centro de Procesamiento de Datos, Banco Nacional de Información Científica y Centro de Información para las Profesiones). Estos procedimientos serán entregados por los pasantes de este departamento, en la Etapa de Integración de la Primera Avanzada de las Acciones Concertadas, a todos los pasantes directamente afectados por los mismos. Posteriormente deberán actualizar estos procedimientos basándose en la retroalimentación proporcionada por el departamento de Administración de las Comunicaciones.

El Departamento de Administración de las Comunica--

ciones empezará a trabajar a partir de que se inicien, y realizará los Programas de Auditorías para ver si los pasantes de todas las unidades administrativas del CERESSO - están cumpliendo con los procedimientos establecidos para las comunicaciones internas y externas del CERESSO, y si - están reportando adecuadamente los resultados de sus trabajos a través de sus hojas de reporte. Posteriormente elaborará un reporte de los resultados de dichos programas de auditorías y lo enviará a los departamentos de Comunicaciones Internas y Externas del CERESSO para que basándose en este retroalimentación los actualicen en dirección de su óptimo funcionamiento.

3.- La coordinación de Propaganda estará constituida por tres departamentos:

- a).- Propaganda para los Diplomáticos.
- b).- Propaganda para los Investigadores y
- c).- Propaganda para los Solucionadores.

En los tres departamentos se seguirá la siguiente estrategia: En primer lugar, deberán contar con la mayor información posible de la región en la que se va a trabajar - por ejemplo, características del medio ambiente físico, cultural, económico e histórico; conocer la idiosincrasia de los regionales; conocer específicamente que programas de in-

investigaciones y soluciones se van a realizar y tener una --  
idea clara de los resultados esperados; en segundo lugar, de  
berán tener un conocimiento exacto de los recursos físicos,  
económicos y humanos que se requieren para culminar los pro-  
gramas de investigaciones y soluciones del CERESSO; y en ter-  
cer lugar, deberán conocer el número exacto de pasantes Di-  
plomáticos, Investigadores y Solucionadores que participa--  
rán en los programas de trabajo del CERESSO, y el número --  
aproximado de voluntarios que se requerirán para llevar a su  
culminación dichos programas.

Una vez que los tres Departamentos cuenten con to-  
da esta información, en cada uno de ellos, se empezará a ela-  
borar la propaganda escrita, sonora y audiovisual, siguiendo  
las técnicas científicas y artísticas más avanzadas para pro-  
ducir los carteles, boletines, panfletos, spots musicales y  
las campañas radiofónicas de T.V. y cinematográficas que in-  
formarán a todos los habitantes de las regiones en las que -  
se va a trabajar, de las actividades que llevarán a cabo los  
Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores del CERESSO en  
áreas específicas como lo serán la Localización, Delimitación,  
Constitución, Producción, Evolución, Planeación, Conservación,  
Remodelación, Desarrollo y Evolución de Ecosistemas, con ob-  
jeto de convencerlos para que les den su apoyo y colaboren -  
con su fuerza de trabajo en los programas de investigaciones

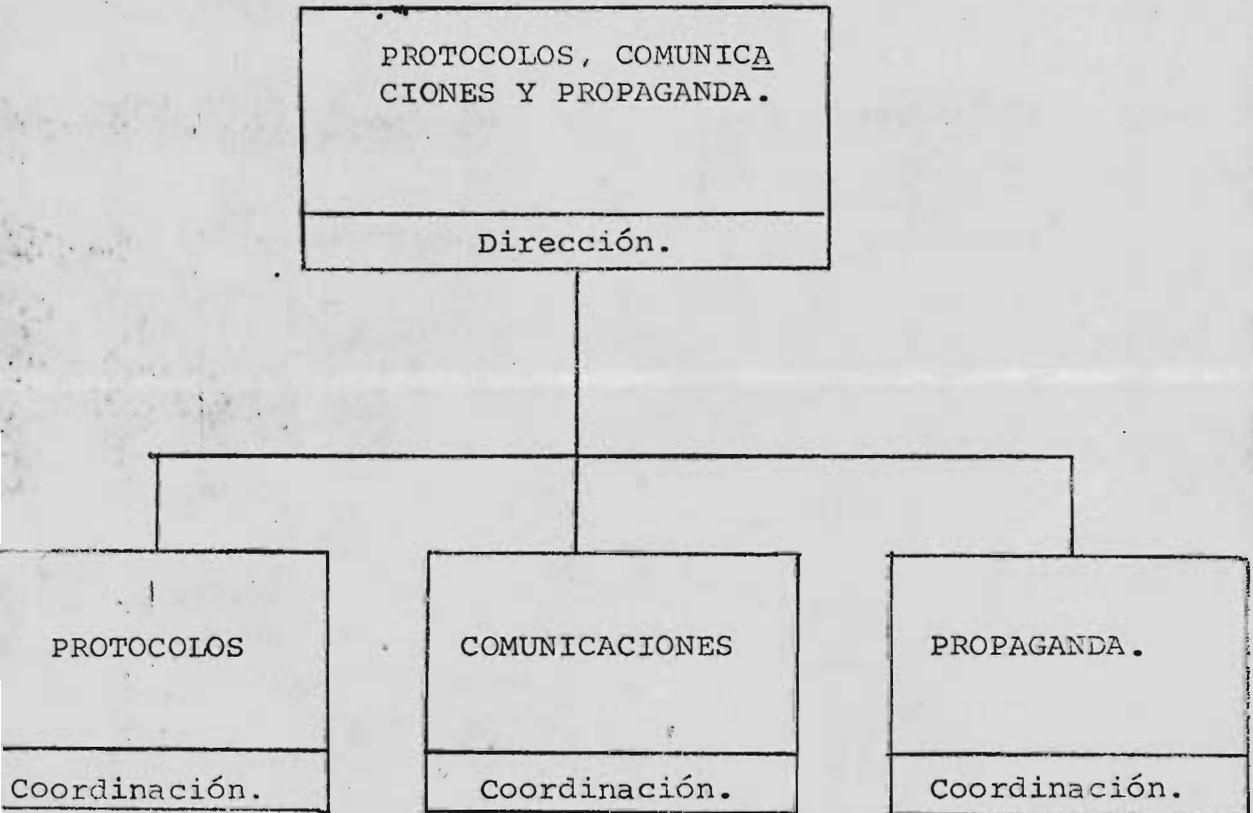
y principalmente en los de soluciones, para que se puedan así llevar a su feliz culminación.

En etapas posteriores de su funcionamiento la --- coordinación promoverá la investigación de técnicas avanzadas de propaganda que sean acordes con los fines que persi-- guen sus departamentos.

Una vez que los pasantes de las coordinaciones -- de Protocolos y Propaganda hayan cumplido con sus tareas que corresponden a la Etapa de Preparación, se podrán incluir en las estrategias de la Planeación de los Recursos Humanos para que se integren en cualquiera de las unidades administrativas de la Etapa de Acciones Concertadas, y que se aprovechen así en forma óptima los recursos humanos del Centro Regional de Servicio Social. Los pasantes de la coordinación de Comunicaciones trabajarán en ésta hasta que se dé por finalizado el Servicio Social en su Etapa de Acciones Concertadas, ya - que sus labores serán tanto de preparación como de manteni-- miento.

IV.70 - ORGANIGRAMA DE LA DIRECCION DE PROTOCOLOS, COMUNICACIONES Y PROPAGANDA.

OBJETIVOS DE LAS COORDINACIONES.



PROTOCOLOS, COMU  
NICACIONES Y PRO  
PAGANDA.

Dirección.

OS

Coordinación.

COMUNICACIONES

Coordinación.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Establecer los rubros -  
generales que deberán seguir los pasantes Di  
plomáticos en sus actividades encaminadas a  
cumplir con los pasos reglamentados en las --  
formalidades protocolarias gubernamentales -  
Federales, Estatales, Distritales, Municipa-  
les y Personales para obtener la autorización  
de los programas de investigaciones y solucio-  
nes del Centro Regional de Servicio Social.

-Elaborar el Seminario de Diplomacia Protoco-  
laria y Técnicas de la Persuasión.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Contribuir con todos los  
medios que existen para lograr una comunica-  
ción auténticamente integral entre los pasan-  
tes de CERESSO; entre los pasantes de CERESSO  
y las Direcciones Recopiladoras de Información  
y de los pasantes de CERESSO con el pueblo.

\_Dar los lineamientos para la creación de los  
manuales de procedimientos de las comunicacio-  
nes Internas y Externas de CERESSO y de las -  
hojas de reporte de los Diplomáticos, Investi-  
gadores y Solucionadores.

-Delegar en sus departamentos los programas de  
Auditorías de los Procedimientos de las Comu-  
nicaciones de CERESSO.

A MEDIO PLAZO: Adaptar y establecer los métodos novedosos de Organización y Administración de las Comunicaciones que les serán proporcionados por la coordinación de Investigación, Organización y Administración de las Comunicaciones de su Centro de Servicio Social de Zona correspondiente.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Estudiar y conocer las comunidades en donde se va a trabajar para poder diseñar la PROPAGANDA DE ACUERDO A LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS LUGAREÑOS con el fin de comunicarles (hacerles sentir) que los queremos y los podemos ayudar en su trabajo y en sus problemas; y convencerlos para que COLABOREN CON SU FUERZA DE TRABAJO CON LOS PASANTES en el estudio y solución de los mismos.

Coordinar que la propaganda que se elabora en sus distintos departamentos sea la más adecuada para los fines de los programas de trabajo de los Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores del CERESO.

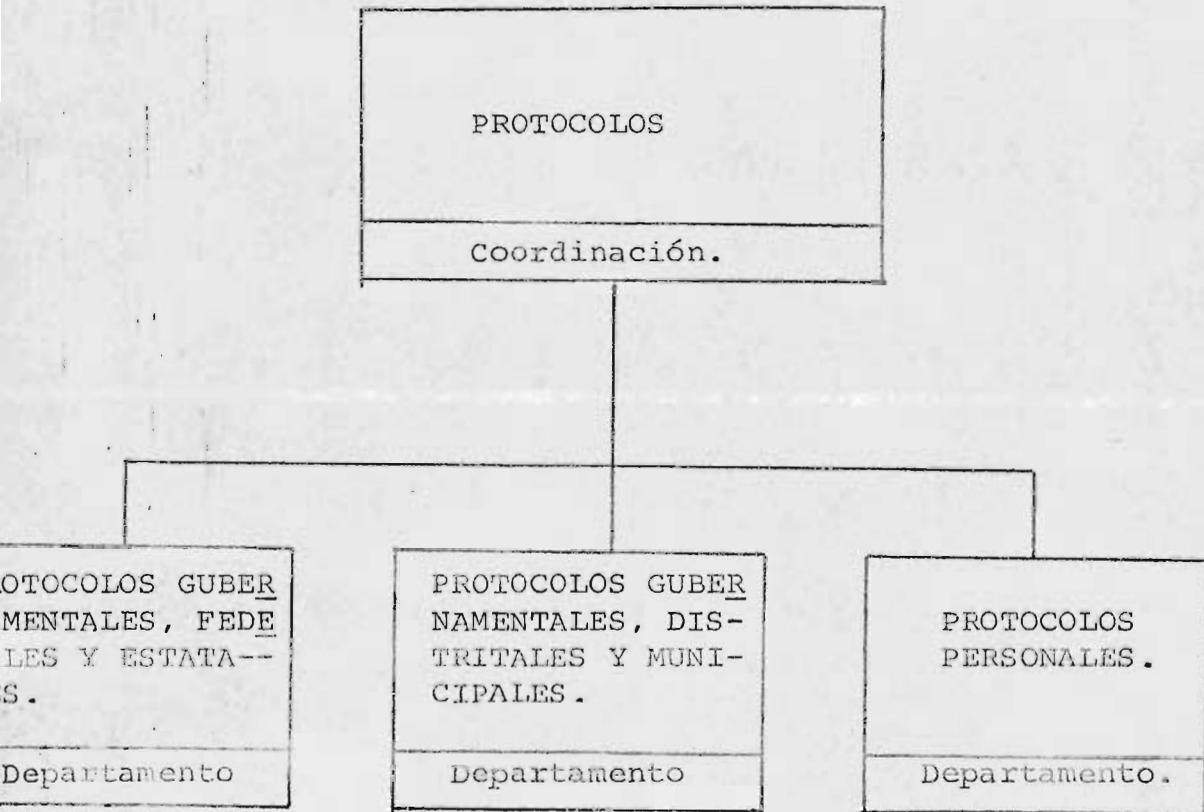
Promover la investigación de técnicas avanzadas de propaganda acordes con los fines de sus departamentos.

---

PROPAGANDA.
Coordinación.

LV.71 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROTOCOLOS.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



PROCOLOS

Coordinación.

PROCOLOS GU-  
BERNAMENTALES,  
EDERALES Y ES  
ATALES.

Departamento.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Cumplir con la anti-  
cipación necesaria con los pasos reglame-  
ntados en las formalidades protocolarias -  
gubernamentales a nivel Federal y Estatal  
para obtener la autorización de los progra-  
mas de investigaciones y soluciones del --  
Centro Regional de Servicio Social. Dispo-  
ner de una serie de estrategias alternati-  
vas de acción para los casos en que los --  
Diplomáticos fallen en su primer intento -  
de cumplir con estas formalidades.

-Impartir a los pasantes Diplomáticos los  
Seminarios de Diplomacia Protocolaria y de  
Técnicas de Persuasión.

---

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Cumplir con la anti-  
cipación necesaria con los pasos reglame-  
ntados en las formalidades protocolarias -  
gubernamentales a nivel Distrital y Muni-  
cipal para obtener la autorización de los  
programas de investigaciones y soluciones  
del Centro Regional de Servicio Social. Dis-  
poner de una serie de estrategias alterna-  
tivas de acción para los casos en que los  
Diplomáticos fallen en su primer intento de  
cumplir con estas formalidades.

-Impartir a los pasantes Diplomáticos los  
Seminarios de Diplomacia Protocolaria y de  
Técnicas de Persuasión.

---

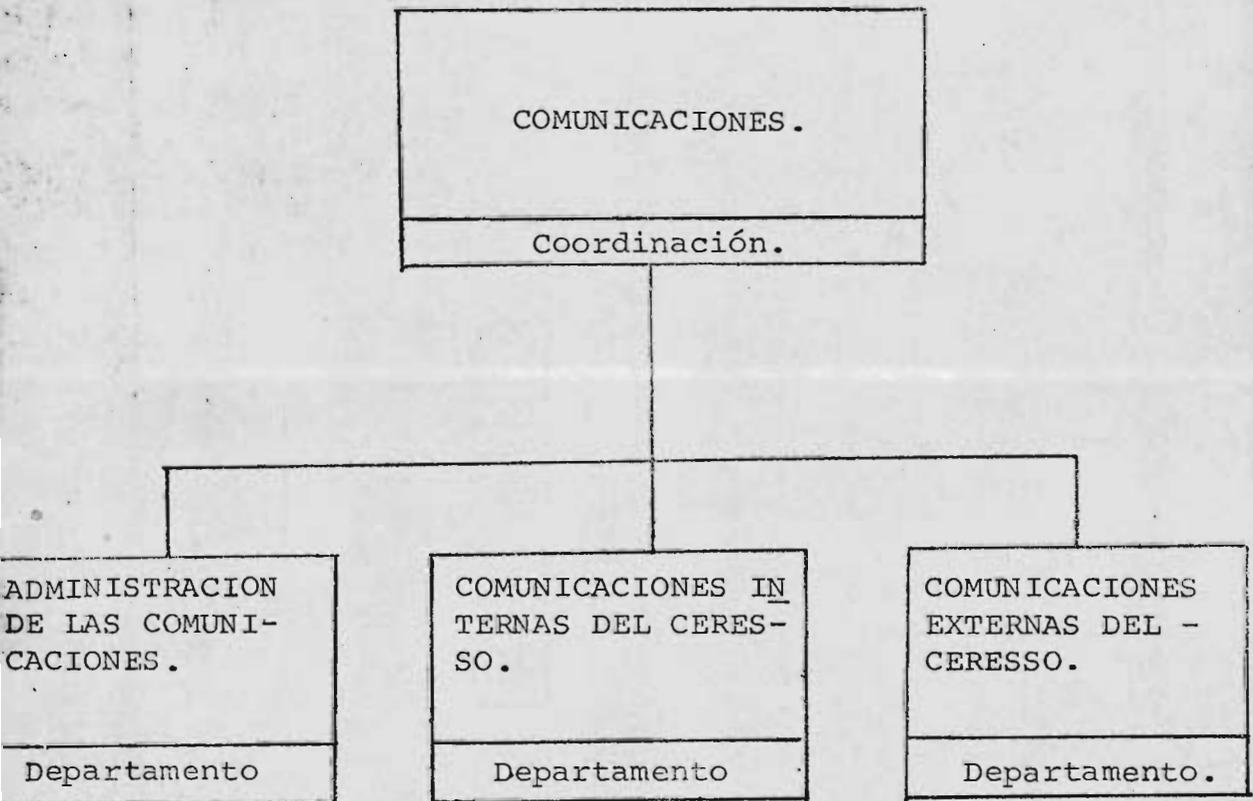
PROCOLOS GU-  
BERNAMENTALES,  
DISTRITALES Y  
MUNICIPALES.

Departamento.



IV.72.- ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE COMUNICACIONES.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



COMUNICACIONES

Coordinación.

ADMINISTRACION  
DE LAS COMUNI-  
CACIONES.

Departamento.

COMUNICACIONES  
INTERNAS DEL -  
CERESSO.

Departamento.

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Establecer y mantener un Programa de Auditorías para ver - si los pasantes Diplomáticos, Investigadores y Solucionadores están cumpliendo - con los procedimientos establecidos para las comunicaciones internas y externas del CERESSO, y si están reportando adecuadamente los resultados de sus trabajos a través de sus hojas de reporte.

-Proporcionar la retroalimentación que se obtendrá como resultado de estos Programas de Auditorías a los departamentos de Comunicaciones Internas y Externas del -- CERESSO.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Reglamentar los lineamientos que deberá guardar la comunicación entre las direcciones de Organización Administrativa; Administración de Ecosistemas; Protocolos, Comunicaciones y Propaganda; y Acciones Concertadas, por medio de la -- formulación, distribución, establecimiento y actualización (a través de la retroalimentación proporcionada por su departamento de Administración de las Comunicaciones) de los Manuales de Procedimientos de las -- Comunicaciones Internas del CERESSO.

-Diseñar, elaborar, distribuir y actualizar las hojas de reporte diarias y semanales para los pasantes Diplomáticos; y las diarias, semanales, mensuales y anuales para los pasantes Investigadores y Solucionadores.

---

OBJETIVO GENERAL ii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Reglamentar los lineamientos que deberá guardar la comunicación de las direcciones constituyentes del CERESO (Organización Administrativa; Administración de Ecosistemas; Protocolos, Comunicaciones y Propaganda y Acciones Concretas) con las direcciones Recopiladoras de Información (Organización Administrativa de las Direcciones Recopiladoras de Información; Centro de Procesamiento de Datos; Banco Nacional de Información Científica y Centro de Información para las Profesiones) por medio de la formulación, distribución, establecimiento y actualización (a través de la retroalimentación proporcionada por su departamento de Administración de las Comunicaciones) de los Manuales de Procedimientos de las Comunicaciones Externas del CERESO.

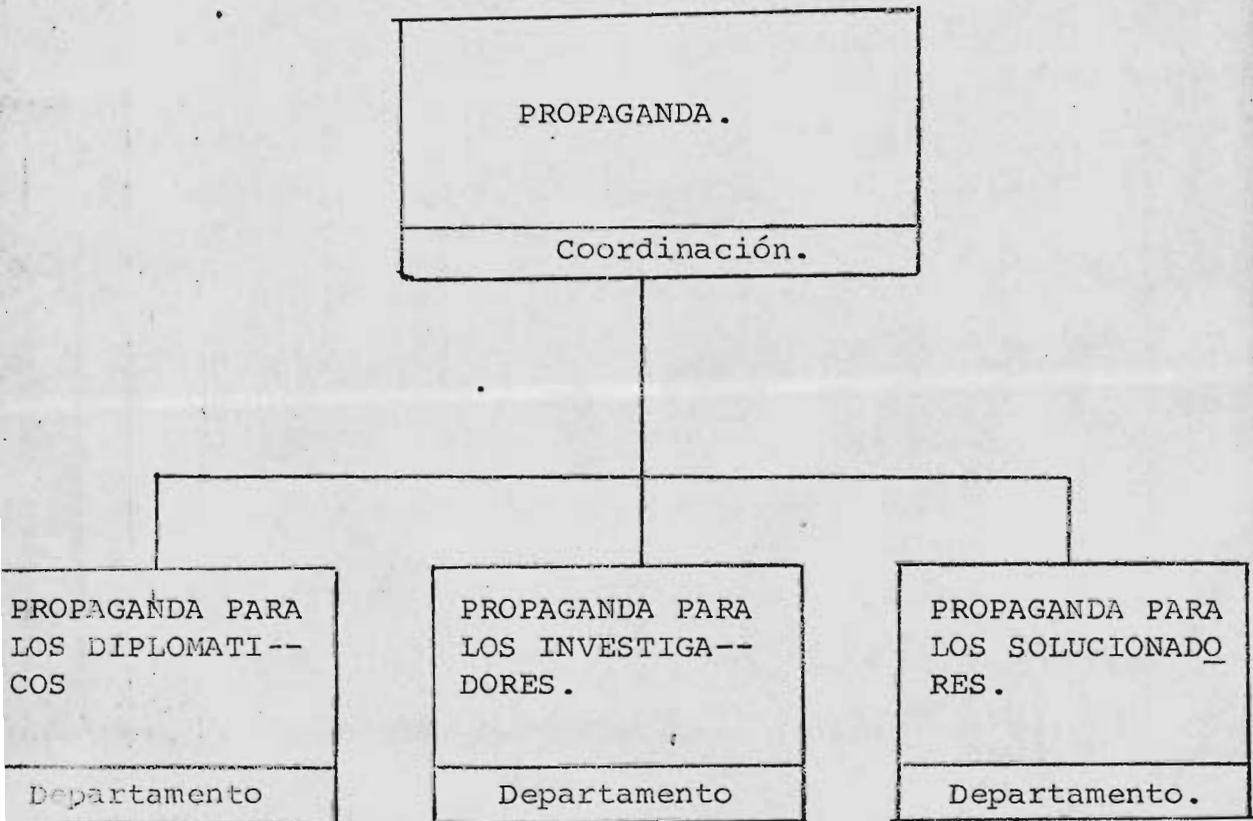
---

COMUNICACIONES  
EXTERNAS DEL  
CERESO.

Departamento.

IV.73 - ORGANIGRAMA DE LA COORDINACION DE PROPAGANDA.

OBJETIVOS DE LOS DEPARTAMENTOS.



PROPAGANDA.

Coordinación.

PROPAGANDA PARA  
LOS DIPLOMATI--  
COS.

Departamento

PROPAGANDA PARA  
LOS INVESTIGA--  
DORES.

Departamento.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Elaborar, tomando como base las características de los habitantes de la región, la propaganda escrita, sonora y audiovisual en forma de boletines, carteles, panfletos, campañas radiofónicas de T.V. y cinematográficas que informen de los trabajos que realizarán los pasantes Diplomáticos de las diferentes especialidades ecológicas (Localización y Delimitación de Ecosistemas, Constitución y Producción de Ecosistemas, etc), para que les presten su colaboración y que puedan cumplir con las formalidades protocolarias.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Elaborar tomando como base las características de los habitantes de la región, la propaganda escrita, sonora y audiovisual en forma de boletines, panfletos, campañas radiofónicas, de T.V. y cinematográficas que informen de los trabajos que realizarán los pasantes Investigadores de las diferentes especialidades ecológicas (Localización y Delimitación de Ecosistemas, Constitución y Producción de Ecosistemas, etc.) para convencer a los habitantes de la región y que colaboren con su fuerza de trabajo con los pasantes en sus programas de investigaciones.

OBJETIVO GENERAL iii:

OBJETIVO ESPECIFICO: Elaborar, tomando como base las características de los habitantes de la región, la propaganda escrita, sonora y audiovisual en forma de boletines, panfletos, campañas, radiofónicas, de T.V. y cinematográficas que informen de los trabajos que realizarán los pasantes Solucionadores de las diferentes especialidades ecológicas (Localización y Delimitación de Ecosistemas, Constitución y Producción de Ecosistemas, etc), para convencer a los habitantes de la región y que COLABOREN CON SU FUERZA DE TRABAJO con los pasantes en sus programas de soluciones.

---

PROPAGANDA PA  
RA LOS SOLU--  
CIONADORES.

Departamento.

