

15
255



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES

“ A R A G O N ”

**ANALISIS DE LA PRACTICA PROFESIONAL DEL
PEDAGOGO EN EL AREA DE CAPACITACION**

T E S I S

Que para obtener el Título de:

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

Presenta:

ROSALINA LOPEZ CORTES

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

México, D. F.

1989



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

I N D I C E

	Págs.
1. INTRODUCCION	1
1. MARCO DE REFERENCIA	1
1.1 Conceptos que intervienen en la Capacitación.	3
1.2 Antecedentes Históricos de la Capacitación en México. co.	12
1.3 Teorías Administrativas de la Capacitación.	23
1.4 Marco Legal de la Capacitación en México.	28
2. LA CAPACITACION EN MEXICO A PARTIR DE 1970	38
2.1 Contexto Económico, Político y Social en el que se desarrolla	38
2.2 La Capacitación como sistema.	48
2.2.1 Elementos de un sistema de Capacitación.	51
2.2.2 Proceso de la Capacitación	53
3. RECONSTRUCCION DEL MARCO DE REFERENCIA	80
3.1 Interrelación del Sector Productivo con el Sector - Educativo	81
3.2 Reconceptualización	92

4.	POSIBILIDADES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PEDAGOGO. . .	107
4.1	La formación que propicia el Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón	108
4.2	La práctica Profesional del Pedagogo en el Area de Capacitación	119
4.3	Los perfiles ocupacionales de los Administradores - de la función de Capacitación	127
5.	ANÁLISIS DE LA PRACTICA PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL - AREA DE CAPACITACION	129
5.1	Propuesta Alternativa	132
	C O N C L U S I O N E S	135
	A N E X O	138
	B I B L I O G R A F I A	150

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

La capacitación en México es una actividad muy importante en nuestros días, debido al gran impulso adquirido en la década de los 70s, a grado tal que los empresarios se ven obligados por la Ley Federal del Trabajo a capacitar a sus trabajadores para que estos puedan desempeñar cada vez mejor las actividades que se les encomienden.

Dada la importancia que ha tenido la capacitación, surge la necesidad de conocerla más profundamente y en particular analizar el papel que puede jugar el pedagogo en esta área, ya que la capacitación concebida como una acción educativa en la que éste se ha visto involucrado, planteó la interrogante de conocer cuáles -- son las posibilidades de desempeño profesional que tiene el pedagogo en el área de la capacitación?

Por lo que el tema de la capacitación es por sí solo un tema de sumo interés, más sin embargo la idea de investigarlo, se debe principalmente a los siguientes aspectos:

1.) El observar que en los últimos años la capacitación ha tenido un auge muy considerable y por tanto, conocer el por qué se le dio este impulso precisamente en los últimos años y con qué finalidad?

2.) Otro de los factores que incrementó el interés por el tema de la capacitación, fue el haber encontrado a varios de mis compañeros de la carrera desempeñando actividades relacionadas con capacitación, por lo que mi inquietud se centró en conocer qué es lo que el pedagogo realiza en esta área a la vez que saber hasta -- donde el plan de estudios de la carrera de Pedagogía impartida en la ENEP Aragón, brinda las posibilidades de desempeño profesional -- en dicha área.

Cabe mencionar que debido a que no existen suficientes investigaciones al respecto, el trabajo tiene como propósito acercarnos al tema, del cual espero se desprendan futuras investigaciones.

De ninguna manera se pretende que esta investigación -- sea algo acabado y definitivo.

Va que estamos concientes de que la investigación es un proceso y como tal se va desarrollando en fases; siendo este trabajo una de ellas, la cual versará sobre factores políticos, económicos y sociales que inciden en el fuerte impulso dado a la capacitación, así como las corrientes sociológicas desde las cuales se interpreta esta área de desempeño.

Así que debido al impulso que ha recibido la capacitación en los últimos años y la creciente demanda de pedagogos observada, surge la necesidad de investigar sobre las posibilidades de desempeño profesional que tiene el pedagogo en dicha área.

El interés sobre este tema de investigación se ve influenciado por dos factores más:

1.) El primero se refiere a la formación que proporciona el plan de estudios de la licenciatura de Pedagogía de la ENEP - Aragón, ya que de acuerdo a las asignaturas que conforman cada una de las áreas en que se divide dicho plan, se observa un mayor peso en las áreas de Psicopedagogía y Didáctica; esto aunado a que en el desarrollo de las mismas no se observa la aplicación de los contenidos en la práctica de la capacitación específicamente.

2.) El segundo gira en relación a los perfiles ocupacionales que definen las empresas e instituciones para los administradores de la capacitación, pues en su mayoría, las personas encargadas de desempeñar estas funciones son: Licenciados en Administración de Empresas, Psicólogos Industriales, entre otros.

De tal suerte que este estudio requiere en primera instancia, indagar como ya se mencionó anteriormente, sobre los factores económicos, políticos y sociales que inciden en el fuerte impulso dado a la capacitación en México en los últimos años; así como las corrientes sociológicas desde las cuales se desarrolla e interpreta esta práctica educativa y los conceptos a que dan lugar.

Respecto a la creciente demanda observada de pedagogos en capacitación, se cuenta con la información obtenida mediante el estudio exploratorio sobre el campo ocupacional del pedagogo.

El análisis de la formación que le proporciona el plan de estudios para su desempeño en esta área, se realizará considerando los contenidos básicos que proporciona cada una de las áreas en relación con los métodos, procesos y técnicas aplicadas en la capacitación.

Asimismo, y en tanto que el pedagogo no es el único profesionalista involucrado en esta práctica educativa, se realizará un estudio sobre los perfiles que las empresas e instituciones definen para los profesionistas responsables de administrar la capacitación.

Esta con el propósito de indagar sobre los niveles jerárquicos que ocupan los administradores de la capacitación dentro de las organizaciones.

De lo cual se desprende la necesidad de recurrir a los pedagogos egresados de la ENEP Aragón que se encuentran desarrollando esta práctica profesional para obtener información sobre las actividades que realizan y el nivel jerárquico en el que se encuentran.

Finalmente, todo ello permitirá emitir un juicio objetivo sobre las posibilidades reales de desempeño con que cuenta el pedagogo en esta área.

Así que, los objetivos que pretendemos cubrir en este -

trabajo de investigación son:

- Explicar los aspectos políticos, económicos y sociales que incidieron en el impulso dado a la capacitación.
- Identificar las corrientes sociológicas desde las cuales se desarrolla e interpreta la capacitación en México.
- Conocer cuales son las posibilidades de desempeño profesional del pedagogo en el área de Capacitación.
- Comprobar en que medida el plan de estudios de la carrera de Pedagogía nos proporciona las posibilidades de desempeño profesional.

Para lograr dichos objetivos se hace necesario llevar a cabo una metodología que nos permita explicar cual va a ser la forma en que se desarrollará nuestro trabajo de tesis.

Dicho trabajo de tesis, se constituye de tres fases:

1) Esta primer fase se basa en la recopilación de información, que bien se podría llamar fase de investigación documental, la cual tiene como finalidad poder llevar a cabo el desarrollo de los tres primeros capítulos, siendo estos los que respaldan nuestra tesis teóricamente, permitiéndonos hacer un juicio objetivo en los siguientes dos capítulos restantes.

2) Esta segunda fase hace hincapié en la investigación de campo, pues el cuarto capítulo será desarrollado en base a un estudio exploratorio mismo que requiere del diseño de un cuestionario que será aplicado a los ex-alumnos de la carrera de Pedagogía que se encuentren trabajando en el área de capacitación.

3) La tercera y última fase es la que dedicaremos al análisis de la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación, misma que servirá para desarrollar el capítulo quinto y último de esta tesis. En este capítulo se pretende, aparte de emitir un juicio sobre la práctica profesional del pedagogo en capacitación, elaborar una propuesta alternativa para que el pedagogo pueda desenvolverse más ampliamente en capacitación.

C A P I T U L O I

MARCO DE REFERENCIA

MARCO DE REFERENCIA

Realizar el análisis de la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación, implica en primera instancia construir un marco de referencia que permita explicar la manera como se concibe y practica la capacitación en México, considerando tres factores:

- 1) Su relación con el aparato productivo,
- 2) Su relación con el sistema educativo y
- 3) Su relación con la administración.

Todo esto con el propósito de contar con una base conceptual que permita explicar el ámbito en el que el pedagogo realiza esta práctica profesional.

En cuanto a la capacitación en el trabajo, se realiza con el objeto de proporcionar a los individuos la preparación necesaria para desempeñar eficazmente su trabajo, es de suponerse que ésta ha estado determinada por los requerimientos de calificación que impone el aparato productivo.

Es decir, que conforme se ha desarrollado y perfeccionado

nado el proceso productivo y las formas de organización del trabajo, las características de la fuerza de trabajo han variado en cada momento histórico; de ahí que las necesidades de capacitación también sean diferentes.

La capacitación, históricamente se ha encontrado determinada por los requisitos de calificación que impone el proceso de producción a la fuerza de trabajo, aún en sus formas más incipientes y hasta nuestros días, se ha encaminado a proporcionar a los individuos la preparación requerida por el proceso de producción.

Por otra parte, la relación que guarda la capacitación con el sistema educativo es de vital importancia identificarla, ya que la capacitación se sirve del proceso enseñanza-aprendizaje, y como tal al hablar de este proceso estamos haciendo hincapié en la educación.

La capacitación requiere del proceso enseñanza-aprendizaje, en la medida en que tiene que utilizar los elementos y métodos que existen en cada momento histórico para poder llevar a cabo su misión de contribuir con el proceso de producción, por lo que se mencionarán los sistemas educativos que más intervinieron para brindar la capacitación a la fuerza de trabajo.

Sabemos que la capacitación no nada más se encuentra relacionada con la producción y con la educación, sino que también se sirve de la administración para dar respuesta a las diferentes organizaciones que se han venido formando desde tiempos muy remotos a la vez que determinan en tipo de individuo que se requiere en cada

empresa o centro de trabajo.

La administración es una de las ciencias que más conocimientos ha aportado a la capacitación, ya que por medio de ella es como se ha podido organizar, planear, controlar, ejecutar y evaluar hasta el mínimo detalle de los movimientos del trabajador en el acto de la producción.

Por último, cabe mencionar que la forma en que se irá desarrollando este primer capítulo es la siguiente:

Primeramente, definiremos algunos de los conceptos que han sido considerados como sinónimos de capacitación. Posteriormente pasaremos a desarrollar los aspectos históricos que determinan a la capacitación, integrando el concepto que se manejaba en cada época; y por último se interpretará el marco legal que determina a la capacitación hasta nuestros días.

1.1 CONCEPTOS QUE INTERVIENEN EN LA CAPACITACION.

Para iniciar con el desarrollo de este subcapítulo, - - creemos necesario aclarar que la presentación de los términos manejados es con la finalidad de contar con una base que nos permita dar a conocer de que manera se utilizan los diferentes "conceptos" del proceso de la capacitación en el trabajo. Debido a que en las investigaciones que se han realizado al respecto, encontramos que dichos "conceptos" han sido codificados y generalizados, que han sido retomados de igual manera en todos los medios donde se encuentra el hombre con intereses para la capacitación en México, por ello se trata

rá de dar una idea general de lo que se ha venido manejando desde - que surge la inquietud por la capacitación.

El fenómeno de la capacitación ha surgido desde que el hombre tuvo la necesidad de transmitir a las nuevas generaciones -- los conocimientos y habilidades que le permitieran conocer el manejo y uso de sus instrumentos de trabajo para su subsistencia. En su desarrollo histórico el hombre ha presentado diferentes fases en su forma de vida; cada una de las cuales ha recibido influencias externas acordes a la situación económica, política, social y cultural. Por lo que es conveniente hacer mención de los cambios que ha sufrido las relaciones sociales de trabajo a partir de la época de la Colonia en México. Pero antes es conveniente que aclaremos, que en el presente trabajo se investigará a partir de la época de la Colonia, ya que consideramos que es en esta época, cuando se empieza a formar de manera muy incipiente la capacitación propiamente dicho, a la vez que es en esta época cuando surge uno de los conceptos que se toman como sinónimo de la capacitación pero que tienen significados diferentes. Los conceptos a que nos referimos y que son tomados como iguales son: entrenamiento, adiestramiento, capacitación, desarrollo y calificación laboral.

Si recordamos a Karel Kosik, nos indica que "... El pensamiento dialéctico distingue, entre representación y concepto de - las cosas, y por ello entiende no sólo dos formas y grados de conocimiento de la realidad, sino dos cualidades de la praxis humana".¹

1) KOSIK, Karel. DIALECTICA DE LO CONCRETO, p. 25

misma profesión u oficio que vienen a reglamentar las condiciones o características del trabajo tales como: la jornada, el salario y -- los niveles jerárquicos, como producto de entrenamiento.

Entendiéndose como entrenamiento, "a toda aquella acción encaminada a la realización de actividades específicas en una área de trabajo que no requiere necesariamente la utilización de procesos mentales complejos, por ello se utilizan como práctica o ejercicio de un aprendizaje".³

La Revolución Industrial con sus avances científicos y tecnológicos, constituyó un factor para determinar la utilización de maquinaria para acelerar la productividad y a la vez obtener productos de mayor calidad, en mayor cantidad y un mínimo de tiempo y esfuerzo. El uso de la máquina, da como resultado la necesidad de personal adiestrado con la finalidad de incrementar la producción, a través de habilidades, experiencia o aptitud en el trabajador, - utilizando todos los elementos que conforman el recurso humano, tales como: conocimientos, experiencias y capacidades.

La complejidad de las labores y el crecimiento de las áreas, incita a que se estudien nuevas formas de administración, -- llamando a estos estudios la administración científica. Se hace men- ción a la administración, pues esta ciencia es una de las primeras - que aporta sus conocimientos al sistema capitalista, permitiendo a través de sus principios establecer un control sobre la ejecución - directa del trabajo y señala la necesidad de planear en forma deta-

3] BARBAGELATA, Héctor H. Op. Cit. p. 15

Elada los movimientos del trabajador en el acto de la producción. - Como se puede ver, generar productividad implica coordinar en forma adecuada los recursos humanos, físicos, materiales y económicos con que actúan en un determinado contexto social y económico. Por lo -- que se hace requisito indispensable la formulación de nuevos programas de capacitación que permitan al trabajador desarrollar sus aptitudes para mejorar sus condiciones de trabajo y elevar la productividad, ya que la organización y dirección de las empresas se encontra en manos de la administración.

Por lo que podemos concluir que la administración tiene un rol importante para que se pueda sostener el sistema a través de la capacitación en el trabajo, ya que desde tiempos anteriores (Revolución Industrial, década de los setentas) y en la misma actuali--dad se sigue viendo a la capacitación con fines administrativos.

A pesar de la inmensidad de investigaciones que se han realizado hasta el momento sobre la capacitación y el adiestramien--to, no se ha podido determinar la diferencia en cuanto a su concep--tualización, ya que el mismo ordenamiento jurídico que la respalda, maneja indistintamente los términos como sinónimos pues ambos tie--nen que cubrir los mismos objetivos.

En primer término la Ley Federal del Trabajo, en su ca--pítulo III Bis, que trata de la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores, en el artículo 153-F, señala que: la capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

"I) Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarle información sobre la aplicación de la nueva tecnología en ella,

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

III) Prevenir riesgos de trabajo,

IV) Incrementar la productividad y

V) En general mejorar las aptitudes del trabajador."⁴

Tomando en cuenta lo anterior, identificamos que los -- términos empleados actualmente son manejados como sinónimos (capacitación y adiestramiento), para los fines de este capítulo se maneja rán las definiciones con base a la información obtenida de varias -- fuentes bibliográficas donde definen adiestramiento como la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador implantados a través de modelos rígidos e inflexibles con el propó-- sito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo.

La capacitación es considerada como el proceso dinámico encaminado a desarrollar las aptitudes del trabajador con la finali-- dad de prepararlo para desempeñar eficientemente los aspectos técni-- cos en su área de trabajo.

Como se puede notar, los enunciados presentados pretenden ser representativos de los habitualmente manejados, pero aún no existe una adecuada precisión de dichos términos, la cual haga visi-- ble y más objetiva su distinción.

4) Ley Federal del Trabajo. De la Capacitación y adiestramiento de los trabajadores, p. 56-A.

En la sociedad actual se considera al recurso humano como el elemento más importante de toda empresa, debido a que éste -- puede realizar cambios y proponer alternativas para que la empresa optimice sus demás recursos, por ello es necesario tomar en cuenta las características que lo integran como son sus conocimientos, experiencias, aptitudes, capacidades físicas y mentales, emociones, vocación e intereses; para así poder "otorgarle la oportunidad de desarrollo", considerando a éste:

Como la evolución de las posibilidades de crecimiento, de promoción de una persona, o de una idea en un sentido amplio y general es la planeación de la utilización del potencial de un individuo al ofrecerle oportunidades para su crecimiento personal.⁷

Para el logro de los objetivos y metas del trabajador y la empresa los cuales repercutirán en los usuarios, finalidad que se pretende alcanzar en el momento actual.

Hablando en términos administrativos con respecto a la capacitación y el adiestramiento, tenemos que éstos están ligados a la concepción e importancia que se dé a los recursos humanos en el desarrollo de la empresa. La finalidad de las inversiones en capacitación y adiestramiento se establecen en función de la reducción de los costos de operación, para lo que se hacen acciones destinadas a mejorar los conocimientos, las actitudes y las habilidades; se constatan el aprendizaje, estudiando su aplicación al trabajo y

7) GRAIG, L. Robert. DESARROLLO. p. 430

se cuentan los resultados obtenidos. En primera instancia, lo que plantea es incrementar las utilidades mediante la reducción de costos de producción, la disminución de pérdida de materiales y de tiempos perdidos.⁸

Por todo lo anterior podemos decir que desde el punto de vista administrativo; la capacitación es tomada principalmente para la satisfacción de las necesidades de la empresa, como el aumento de la productividad pasando por alto las necesidades propias del trabajador. Por otra parte, también podemos mencionar que algunas empresas únicamente "cumplen" con el proceso de la capacitación por que éste es un requisito legal, un derecho de todo trabajador.

La capacitación produce no solo la especialización de tareas, sino también una división del trabajo y diferenciación de los trabajadores y relaciones de dominación-subordinación. La organización del trabajo introduce principios ordenadores y el propietario de los medios de producción, recurre a diversos recursos para imponer sus intereses y organizar las tareas a fin de obtener el más alto rendimiento.

Por lo tanto, es necesario dar a conocer como se conceptualiza Calificación Laboral. Esta palabra es entendida como "la operación completa de determinación del valor de un trabajo individual en una organización, con relación a los demás trabajos en la misma".⁹ Necesaria para determinar ocupaciones y tareas después de

8) GONZALEZ DE LA ROSA, Jesús. DISEÑO DE UNA METODOLOGIA. p. 26

9) PEREGO, Luigi y RICARDI, Ricardo. CALIFICACION DE LOS PUESTOS. p. 40

un proceso de capacitación y desarrollo.

Debido a que nuestra investigación está delimitada a la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación, - consideramos necesario definir Práctica Profesional^{*}, con la finalidad de especificar exactamente a que nos vamos a referir inicialmente cuando hablemos de los diferentes términos que se utilizan en capacitación.

"En la medida en que el lenguaje común y ciertos usos especializados de las palabras comunes constituyen - el principal vehículo de las representaciones comunes de la sociedad, una crítica lógica y lexicológica del lenguaje común surge como el paso previo más indispensable para la elaboración controlada de las nociones científicas".¹⁰

Tal definición sólo puede venir al término de la ciencia lo que vamos a hacer inicialmente está destinado exclusivamente a emprender la investigación, a determinar a la cosa que ha de estudiarse, sin hacer anticipaciones acerca de los resultados del estudio.¹¹

Janossy Franz considera el término Práctica Profesional como "el conjunto de capacidades innatas y adquiridas necesarias para efectuar una actividad determinada dentro de un campo ocupacio--

* Se manejará más ampliamente en el capítulo III de esta tesis.

10) BORDIEU, Pierre, et.al. LA RUPTURA. p. 28

11) Ibid. p. 135

nal".¹²

En el área de la capacitación, la práctica profesional del pedagogo debe ser tomada en cuenta, ya que en el proceso de capacitación, el pedagogo realiza funciones específicas que ayudan al logro de los objetivos marcados por la empresa o institución (elaborar programas de capacitación, impartir cursos de capacitación, - - etc.).^{*}

El objetivo de haber realizado la presentación de todos los términos antes descritos, es con la finalidad de tener bases y de aclarar que debido a que la generalización que existe en el manejo del proceso de capacitación en todas las empresas e instituciones que integran el sector productivo, es utilizado el proceso de capacitación de la misma manera ya que su base fundamental parte de lo emanado de la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social. Además de que no existe en ninguna institución o empresa un trabajo reconocido que permita fundamentar teóricamente lo ya expuesto.

1.2 ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

La capacitación en México no es nueva, sino que data -- desde la época de la Colonia donde ya se registran actividades en esta materia. Aun cuando el proceso productivo se basaba principal

* Se ampliará en el V Capítulo de esta tesis.

12) JANUSSY, Franz. LA FUERZA DEL TRABAJO Y EL PROGRESO ANTE LOS -- CAMBIOS PERMANENTES DE LA CALIFICACION DE LOS -- TRABAJADORES. En: LABARCA, Guillermo. ECONOMIA POLITICA DE LA EDUCACION. p. 55

mente en la producción agrícola, minera y artesanal, ya existían -- formas para proporcionar a los individuos los conocimientos y habilidades requeridas para desarrollar una tarea.

En este período, la hacienda se consolida como principal unidad de producción, ya que su finalidad consistía en la acumulación de tierras. "Esa acumulación de tierras exigió ... que se estableciera una forma de asegurar la existencia de una mano de obra estable y fija dedicada a las labores agrícolas dentro de la misma hacienda".¹³

Dentro de este sistema se crea una economía de explotación en la que no sólo se forzaba al trabajador a dar más a un bajo costo, sino también a endeudarse en la tienda de raya para consumir los productos que ahí mismo se elaboraban y que requerían para subsistir con sus familias.

En la hacienda el trabajador no era libre, no era dueño ni de su fuerza de trabajo, pues se veía obligado a trabajar para sobrevivir, por lo que las relaciones laborales con el patrón eran forzadas. La calificación requerida para este tipo de labores se adquiría en el mismo centro de trabajo por imitación de los padres, tanto en las formas y procedimientos como el comportamiento que aseguraban su permanencia en esta área de trabajo.

La segunda actividad productiva que lograba acrecentar la economía del país, hace referencia a la explotación de los cen-

13) Colegio de México. HISTORIA MINIMA DE MEXICO. p. 65

tros mineros y a los talleres de hilados y tejidos siendo uno de -- los lugares más solicitados para trabajar debido a que pagaban mejor que en la hacienda, además de ser uno de los lugares donde los peones conservaban su libertad y tenían participación en la inversión.

Así tenemos que durante este "siglo de depresión, el siglo ignorado y olvidado es precisamente la época en que se definen las principales estructuras de nuestra historia colonial".¹⁴

Es entonces cuando se consolida el esquema de la dominación y se definen los mecanismos de una economía dependiente.

Al registrarse actividades en materia de capacitación en esta época es considerada como un método de instrucción para el trabajo, que consistía en que una persona experimentada en un oficio o actividad, instrula a un aprendiz en dicha labor con el propósito de impartirle conocimientos y desarrollarle habilidades para incorporarlo a la actividad productiva.

En este sentido la capacitación es concebida como sinónimo de instrucción, considerándose entonces a la capacitación de carácter elemental, pues su método de impartición es elemental, se basa en el sistema tradicional de la educación cuya característica principal es la transmisión de conocimientos en forma directa de -- las generaciones adultas a las generaciones jóvenes.

Después de haberse observado los primeros intentos en --

14) Ibid. p. 67

el ramo de la capacitación en la época de la Colonia, no se registran cambios significativos a lo largo de la época de la Colonia, sino que es hasta el Siglo XVIII (período independiente) cuando se muestran avances al respecto ya que se empiezan a fundar las primeras instituciones educativas que marcan un paso importante en materia de capacitación, estas instituciones servirían para la instrucción de los trabajadores. Creándose entonces la Escuela de hilados y tejidos de Tixtla, El jardín Botánico de México, El Real Seminario de Minería, La fábrica de Explosivos de Santa Fé y la Escuela de Bellas Artes, entre otras. Estas escuelas surgen como una medida para dar respuesta a los avances que se estaban presentando en la economía del país, siendo además un estímulo para los trabajadores, logrando un mayor interés para la realización de su trabajo a la vez que perfeccionaban las técnicas de producción y lograban un incremento en la producción.

No obstante a la creación de estas escuelas, no se modifican los métodos de enseñanza, pues siguen prevaleciendo la forma tradicional.

Sin embargo a fines de siglo, los trabajadores empiezan a formular una serie de demandas que van encaminadas al perfeccionamiento de las técnicas y métodos de fabricación aunando a estas demandas el de proporcionar educación elemental a los adultos, considerándose como uno de los motivos para que se crearan las escuelas nocturnas que iban encaminadas especialmente a los trabajadores manuales y a los analfabetos.

Es entonces cuando retoma gran importancia el funcionamiento de las escuelas de artes y oficios; cuyo método y sistema de enseñanza se basaba en la transmisión de conocimientos por parte -- del maestro hacia el trabajador o alumno. El maestro se encargaba -- además de darle conocimientos, de brindarle elementos, información y técnicas para que los pudiera practicar en su centro de trabajo.

De tal modo se presentaba la evolución del proceso de -- capacitación para los trabajadores de esa época, que en el año de -- 1870 aparece en el Código Civil un capítulo destinado al aprendizaje en el que se reglamenta por primera vez a éste, como un contrato en el que por un lado se comprometían el trabajador y por otro el -- patrón; en dicho contrato "deberá fijarse la época o las circunstan -- cias que se juzguen necesarias para que el aprendiz comience a te -- ner alguna retribución. Esta entre tanto, se considera recompensada con la enseñanza".¹⁵

Pero aún cuando este apartado surge como respuesta a -- las necesidades de los obreros, la figura del contrato sirvió más -- que para capacitar a las personas que por primera vez ingresaban a la actividad productiva o a los que cambiaban de área ocupacional, -- para procurarse el patrón, mano de obra barata y propiciar la explo -- tación encubierta de la clase trabajadora.

Esta situación prevaleció debido a que el sistema pro -- ductivo se torna fundamentalmente en la explotación de la tierra y el mantenimiento de la hacienda sin dejar de considerar la produc -- ción artesanal y la incipiente producción fabril.

15) CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIO DE BAJA CALIFOR -- NIA.

Hasta que se presenta un acontecimiento que provoca la desestabilización tanto política como económica en nuestro país. El acontecimiento a que nos referimos es La Revolución de 1910; este hecho provoca un estancamiento económico por lo que no se producen cambios en ninguno de los sectores que ésta abarca y mucho menos en el sector productivo, por lo que la capacitación también se ve afectada en ese sentido.

Siendo entonces hasta 1921 cuando finaliza la Revolución Mexicana, cuando se presentan algunos avances en materia de capacitación, ya que por este tiempo se crea la Secretaría de Educación Pública, cuando se pone en marcha un programa para alfabetizar a la población rural, mientras que al mismo tiempo se procuraba elevar el nivel intelectual del país; ya que para Vasconcelos, ... la educación era la única vía eficaz para lograr la unidad nacional, porque el mantener conciencia de sus fines humanos el individuo le permite a participar activamente en la formación de una cultura popular y poder lograr así una estabilidad económica y política en el país."¹⁶

Bajo estos lineamientos nacen las misiones culturales como respuesta a las necesidades que se venían presentando con anterioridad (antes de la Revolución) en relación a la capacitación de todos aquellos que se encargan de la economía del país.

Se considera entonces a este período (1921), como el período en que por primera vez se empiezan a preocupar más profunda-

mente en el desempeño laboral de los trabajadores.

A partir de este momento se empiezan a presentar una serie de factores que son muestra clara de estos avances en el área de la capacitación y que mencionaremos a continuación.

Así tenemos que durante la segunda mita de la década de los 30s, nuestro país entra en una fase incipiente de industrialización, sobre todo en los años de guerra cuando las grandes potencias disminuyen su dominio sobre los mercados tradicionales, lo que permite al país acumular reservas que pueden ser aprovechadas para impulsar el desarrollo económico. De esto se desprende que durante el período cardenista, en materia de capacitación se dictaran políticas encaminadas a fortalecer el sistema productivo.

En base a estos acontecimientos, se crea la política económica basada en la sustitución de importaciones y la reorientación del mercado interno, que surge bajo los lineamientos de Solidaridad Social e integración nacional, la que se explica y apoya dentro del marco de la crisis mundial de 1930 y de la Segunda Guerra Mundial, hechos que "marcan un punto de ruptura en el sistema de división internacional del trabajo al que se hayan incorporado los países latinoamericanos. De ahí se originan que después de la Segunda Guerra Mundial, se obstaculice la acumulación basada en la producción para el mercado externo y los países latinoamericanos se vean en la necesidad de desplazar el eje de la acumulación hacia la industria a través de la sustitución de importaciones. Pues mientras que los países industriales están preocupados por producir ma-

teriales de guerra, descuidan la producción de manufacturas de exportación hacia los demás países.¹⁷

Con la subsecuente disminución de importaciones de materias primas y alimentos que afectó a México, se ve en la necesidad de impulsar la producción industrial y reorientar el mercado interno; medida que permite el desarrollo económico a través de la industria.

De esta manera se explica el gran impulso dado a la industria textil mexicana durante el periodo de Cárdenas, hecho que permite la apertura de nuevos mercados a diversos productos manufacturados de origen nacional, estimulando de esa forma a las industrias nacionales para que produjeran más y crearan nuevos puestos de trabajo o sea, que hubiera un mayor índice de empleo.

Por lo descrito anteriormente, es como se explica que durante ese periodo cada vez se fuera requiriendo el perfeccionamiento de la mano de obra, ya que de otra forma no se podría cubrir la demanda del mercado exterior, más sin embargo, no nada más se necesitaba perfeccionar la mano de obra, sino que también enseñar a los trabajadores a leer y escribir, para que pudieran tener un mejor nivel de vida, a la vez que pudieran asimilar más fácilmente la instrucción que se les daba en el centro de trabajo.

Por lo que en 1944 se pone en marcha la Campaña Nacional de Alfabetización. "Con el objetivo de disminuir el índice de

17) NEGRETE RIVERA, Ma. Teresa. ANALISIS DE CONTENIDO IDEOLOGICO DEL PROGRAMA DE TELEALFABETIZACION APRENDAMOS JUNTOS. p.31 (Teaís)

analfabetismo de los adultos; así esta acción respondía a las repercusiones de la guerra que exigían un proceso de industrialización y por tanto, una mano de obra más calificada".¹⁸

Con estos avances, se hace necesario la modificación -- del método de enseñanza, pues de hoy en adelante los conocimientos no serán impartidos en forma tradicional, pero no tan activa como -- en la actualidad. Aquí se le permite al trabajador que practique -- los conocimientos inmediatamente después de haber sido recibidos, se le permite también el que pregunte sobre las dudas que se le presenten en el momento de la práctica, además también la mujer toma participación en el proceso de producción ya más discretamente. Sin embargo, sigue rigiendo el contrato de aprendizaje que habla sido estipulado en 1870.

Pero a pesar de los adelantos que se hablan logrado en materia de capacitación, ésta vuelve a sufrir un estancamiento más en el año de 1946, período en el que se trata de corregir las fallas de los años anteriores, ya que si bien es cierto que el país -- había vivido uno de los grandes momentos de su crecimiento, también es cierto que al término de la guerra, Estados Unidos ponía en marcha ciertas estrategias para recuperar sus zonas de influencia tanto económicas como ideológicas, mismas que debilitan la fase de -- prosperidad alcanzada en México.

Va que la acumulación de capital que se habla propiciado por la guerra y por la política de tolerancia indiscriminada hacia la inversión extranjera, hablan hecho posible su crecimiento es

18) Ibidem.

pectacular de la economía mexicana. Pero sustentar y sobre todo aumentar el ritmo de crecimiento de un país dependiente requería de alguien que pagara el progreso. Se frenó entonces la reforma agraria y la política de Sustitución de Importaciones fue desvirtuada.

Al respecto, el gobierno de Miguel Alemán se apegaba a la política de la no participación de la clase obrera, por lo que en este sexenio, no logró un cambio representativo la capacitación. Siendo hasta el período que abarcan los años de 1953 a 1964, cuando se vuelven a crear varias instituciones que permiten un nuevo intento de avance en materia de capacitación, permitiéndole al trabajador el perfeccionamiento de su fuerza de trabajo.

Las instituciones a las que se hace referencia son: Los Centros de Educación Extraescolar, que posteriormente se conocieron como "Centros de Enseñanza Ocupacional"; los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agropecuario. Aunado a ello se introduce en nuestro país el concepto de Desarrollo Comunitario, que viene a repercutir en un nuevo avance en la Capacitación, ya que bajo su influencia volvieron a orientarse y a impulsarse las acciones de las Misiones Culturales ampliando su campo de acción e incluyendo nuevamente programas elementales de capacitación en aspectos de higiene, salud, recreación, carpintería y agricultura.

Esto viene a despertar el interés por parte del gobierno hacia la importancia que tiene la capacitación en el sector obrero, y por primera vez se le hace una modificación a la Ley Federal del Trabajo en el Artículo 3°. destinado al aprendizaje, cuando se

recogen una serie de inquietudes del sector obrero organizado, y -- después de acaloradas discusiones en el seno del Congreso de la -- Unión se suprime el contrato de aprendizaje, sin sustituirlo con alguna disposición similar. Sin embargo, existía el artículo 132 de -- la Ley Federal de Trabajo y Previsión Social, en su fracción XV, -- que establecía la obligación patronal de impartir capacitación a -- los trabajadores a su servicio.

Sin embargo, dichas disposiciones no dejaron de ser un principio retórico, fundamentalmente porque no existía la contraparte legal que exigiera su observancia. Siendo éste el motivo principal para que se creara el Departamento de Vigilancia de la Capacitación del Trabajador, cuyas funciones eran:

1. Promover la aplicación de nuevas disposiciones en materia de capacitación.
2. Vigilar que en los centros de trabajo se capacitara a los trabajadores.
3. Establecer correspondencia postal con los centros de trabajo, a fin de que estos reportaran la información sobre sus programas de capacitación.

A partir de este momento, empiezan a surgir una serie de cambios en el aspecto jurídico o legal que se presentan como el avance más significativo de la capacitación, pues entramos a la década de los setentas, período en que la capacitación se imparte en todas las empresas, más que por beneficio de la producción, por -- obligación, ya que de no hacerlo, se viola el derecho que todo tra-

bajador tiene y que se encuentra estipulado en la Constitución Mexicana.*

Al constitucionalizarse la capacitación, se presentan una serie de cuestionamientos que solamente pueden ser contestados por las teorías que avalan los procedimientos indicados. Por lo que se cree conveniente hablar en el siguiente apartado de este capítulo, sobre las teorías que respaldan el proceso de la capacitación.

Estas teorías proporcionan en gran medida, la ayuda para poder organizar las empresas, ya que cada vez se hace necesario emplear maquinaria más sofisticada, que a su vez requiere de mano de obra calificada para que pueda sacar a flote una mayor producción, siendo el principal interés de los dueños de los medios de producción.

1.3 TEORIAS ADMINISTRATIVAS DE LA CAPACITACION.

En el presente apartado, se pretende dar a conocer la corriente administrativa que más se utiliza en México para llevar a cabo la capacitación con óptimos resultados, sobre todo para el dueño de la empresa. Esto con la finalidad de poder hacer en capítulos posteriores, un análisis del por qué el pedagogo no es muy aceptado para desempeñar puestos de mando en las empresas del sector privado principalmente.

* En el capítulo II se profundizará en la Capacitación a partir de 1970, motivo por el cual no se retoma en este apartado.

No se pretende mostrar detalladamente cada una de las corrientes administrativas que apoyan a la capacitación en México, sino más bien mostrar a grandes rasgos por que es utilizada por la gran mayoría de las empresas e instituciones.

A pesar de que la capacitación es un medio mediante el cual se incrementan los conocimientos y habilidades del trabajador, según conceptos manejados por la Ley Federal del Trabajo y Previsión Social, no hay un modo único de conceptualizarla dentro de una organización. Cada orientación teórica plantea una serie de diferentes problemas, hace hincapié en aspectos diversos y, en consecuencia, posibilita teorías alternativas y, aún competitivas, presten simultánea y pareja utilidad, aunque a menudo para fines totalmente distintos.

Por ello tenemos que aunque han existido infinidad de teorías administrativas en el presente siglo para tratar de dar respuesta o soluciones a los conflictos organizacionales de la empresa u organización, tales como: -La Escuela Clásica de la Administración, -La Escuela Humanística de la Administración, (Teoría de las Relaciones Humanas), -Escuela Neoclásica de la Administración y -Teoría Behaviorista de La Administración.

Estas corrientes administrativas no han sido retomadas totalmente en nuestro país, debido a que todas ellas no satisfacen las necesidades de los dueños de las empresas o bien al sistema en general, por lo que consideramos que no es necesario mencionar a -- que se refieren cada una de ellas.

Sin embargo, la teoría que más se utiliza en las empresas e instituciones, debido a que cubre las necesidades de producir y ganar más, aunque para ello no se tomen en cuenta las necesidades reales del propio trabajador, es la conocida como Teoría Estructuralista de la Administración.

Esta corriente tiene como principal representante a Max Weber, el cual retoma los postulados de Durkheim y Parsons, motivo que nos hace pensar que esta corriente tiene sus bases en la corriente sociológica conocida como Funcional-Estructuralista, de ahí que se desprenda su nombre.

Para los estructuralistas, la sociedad moderna e industrializada es una sociedad de organizaciones, de las cuales el hombre llega a depender para nacer, vivir y morir. Esas organizaciones son muy diferentes, pero no exigen de sus participantes determinadas características de personalidad, como flexibilidad, resistencia a las frustraciones, deseo permanente de realización y capacidad para dar largas a las recompensas.

Esas características permiten la participación simultánea en varias organizaciones, en las cuales los papeles desempeñados varían, pudiendo llegar inclusive hasta la inversión; los rompimientos bruscos de organizaciones y de personas por un lado, y las nuevas relaciones correspondientes por el otro, no ocasiona grandes desgastes emocionales.

Por tanto el avance más sobresaliente del estructuralismo dentro de las organizaciones, fue el de ampliar el estudio de --

las interacciones entre las organizaciones sociales. De la misma -- forma como interactúan entre sí los grupos sociales, también interactúan entre sí las organizaciones.

De tal suerte, que los individuos como integrantes de -- la organización, presentan características particulares (costumbres, objetivos, aspiraciones, etc.) determinadas por el momento histórico en el que se están desarrollando, por lo que ejercen acciones sobre ellos mismos y los demás.

Por lo tanto, el trabajador no puede modificar las co--sas en la empresa por él mismo, aunque bien es cierto que es una -- pieza fundamental dentro de ella, sino que lo puede hacer cuando es tá en relación con los demás miembros de esa organización y sobre -- todo contando con la aprobación del dueño.

Al respecto podemos decir, que cada hombre que se en--cuentra en una sociedad y por ende en una empresa realizando deter--minadas tareas, es por que siente atracción por ello, ya que cada -- hombre nace con capacidades innatas, (según el enfoque estructura--lista) para que conforme se vaya desarrollando, las pueda ir ejer--ciendo eficientemente y a la vez pueda decir que está cumpliendo -- con su función dentro de la sociedad. Sin embargo, la función del -- trabajador se encontrará satisfecha en la medida en que éste adque--ra las ideas y los valores de la sociedad.

Por otra parte, el trabajador aceptará su función den--tro de la empresa y realizará su trabajo con agrado a la vez que retomará las ideas y los valores de los individuos más capaces (jefes

superiores] para que pueda ser capacitado y recibir conocimientos - de personas más expertas, para que de alguna manera pueda superarse y conseguir puestos de mayor rango y lograr así un mejor modo de vi da.

Así pues, la teoría estructuralista de la administra- - ción, maneja al tipo de hombre organizacional, ya que según ella, - vivimos en una sociedad moderna e industrializada en donde es neces- sario que el hombre participe simultáneamente en varias organizacio- nes, ya que como hombre moderno, debe tener una personalidad bastan- te flexible, con alta resistencia a la frustración, capacidad para dejar de lado las recompensas y permanente deseo de realización. De esta manera, el "hombre organizacional" refleja una personalidad -- eminentemente cooperativa y colectivista.

Por el otro lado, cabe destacar que esta teoría parte - del supuesto de que el comportamiento de los miembros de la organi- zación es perfectamente previsible; todos los funcionarios deberán comportarse de acuerdo con las normas y reglamentos de la organiza- ción, a fin de que ésta alcance la máxima eficiencia posible.

Esto se debe principalmente a que dentro de una socie- dad, todos los seres humanos se encuentran regidos por normas de di- ferente índole, desde luego que en una organización o empresa, no - debe quedar excluido este factor, ya que de lo contrario, de no e- xistir normas o reglas, el buen funcionamiento de la empresa se de- rrumbaría, pues todos tratarían de hacer lo que se les viniera en - gana sin preocuparse por el fracaso de su centro de trabajo.

Según los seguidores de esta corriente, afirman que ésta corresponde a las necesidades e intereses de la empresa, así como de los propios trabajadores, ya que se encarga de que cada puesto dentro de la empresa sea desempeñado por personal especializado en el ramo y de acuerdo a las normas de la empresa.

1.4 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

En este apartado trataremos de rescatar los sucesos más relevantes que han permitido que la capacitación obtenga un grado mayor de "interés" por la parte empresarial en beneficio de los trabajadores, ya que con los adelantos tecnológicos a raíz de la Revolución Industrial, se han manifestado diversos cambios al grado de llevar a la capacitación al rango de norma constitucional.

Es necesario mencionar que se llevará a cabo un análisis de lo que se establece legalmente en cada uno de los artículos manejados ya que el objetivo es conocer los cambios legales que se han presentado a través del tiempo en que la capacitación ha constituido uno de los "derechos constitucionales de todo trabajador", -- así como también se presentarán en forma sintetizada los artículos que respaldan el cumplimiento del proceso de la capacitación ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para esto nos serviremos de un cuadro sinóptico que nos muestre el artículo y lo referente al mismo.

Para los diversos sectores interesados en la productivi

dad del país: gobierno, empresarios y trabajadores, resulta especialmente importante estudiar cual es el impacto que la capacitación puede tener. En el campo del adiestramiento y la capacitación, la legislación mexicana tiene valiosos antecedentes en el contrato de aprendizaje que contemplaba el Código Civil de 1870. Desafortunadamente, la mala aplicación del mencionado contrato, provocó graves problemas, debido a que el control del país se encontraba en manos de los hacendados o caciques que explotaban a los trabajadores bajo el pretexto de que ellos como patrones tenían las facultades de despedir al trabajador si éste se comportaba inadecuadamente durante el periodo del aprendizaje, aunque este era un pretexto más pues si al patrón le caía mal el carácter del trabajador, era motivo de despedido. Esto lo podemos justificar en el Art. 2450 del mismo Código Civil que decía:

"Son justas causas para despedir al sirviente:

- I. Su inhabilidad para el servicio ajustado:
- II. Sus vicios, enfermedades o mal comportamiento:
- III. La insolvencia del que recibe el servicio.

Según el Art. 2446 del Código Civil 1870 se llama justa causa la que proviene:

- I. De necesidad de cumplir obligaciones legales o contraídas antes del contrato:
- II. Del peligro manifiesto de algún daño o mal considerable:
- III. De falta de cumplimiento por parte del que recibe el servicio, de las obligaciones que se haya

impuesto con respecto al sirviente:

- IV. De enfermedad del sirviente, que le imposibilite para desempeñar el servicio:
- V. De mudanza de domicilio del que recibe el servicio, al lugar que no convenga al sirviente."¹⁹

Así pues, las justificaciones del patrón para cancelar el contrato de aprendizaje eran utilizadas para una mayor explotación del mismo trabajador.

Así que el contrato de aprendizaje, según el Código Civil de ese año, se encontraba en el Título Décimotercero del contrato de obras, Capítulo V del Aprendizaje, el cual deca en su artículo 2532 lo siguiente:

"El contrato de aprendizaje celebrado entre mayores de edad o en el que se interesen menores legalmente representados, se otorgará por escrito ante dos testigos... .

Art. 2533

Este contrato es nulo si no se fija el tiempo que debe durar el aprendizaje".²⁰

Esta forma de explotar a los trabajadores por medio del contrato de aprendizaje, no tuvo cambios significativos a través de los años, pues en el año de 1931 este contrato de aprendizaje pasa a formar parte de la Ley Federal del Trabajo, pero bajo los mismos lineamientos de explotación de menores y adultos bajo el pretexto de estar sujetos a un período de aprendizaje, ya que entonces la --

19) Código Civil. Op. Cit. p. 411

20) Ibid. p. 410

Ley, contemplaba la posibilidad de que el aprendiz recibiera un salario menor al mínimo cuando estaba sujeto al período de enseñanza. En la Ley Federal del Trabajo de 1931 igual que en la vigente de -- 1970, antes de su reforma de abril de 1978, se consideró a la capacitación como un beneficio para los trabajadores. Sin embargo tanto por falta de normas reglamentarias y la necesidad de hacer de la capacitación un instrumento de cambio, ésta nunca llegó a convertirse en un proceso permanente de superación del trabajador y del trabajo.

La visión del gobierno de México, de aumentar la producción y la productividad por medio de la organización y la capacitación dio pauta para que se reformara la Constitución Política de México en el año de 1977, elevando a la capacitación a rango de norma constitucional.

"El decreto de los Estados Unidos Mexicanos, en uso de su facultad que le confiere el Artículo 135 de la Constitución General de la República y previa la aprobación de la mayoría de los -- H.H. Legislaturas de los Edos., declara que adiciona y reforma las fracciones XII, XIII y XXI, respectivamente del apartado "A" del Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos".²¹

Con esta reforma al artículo 123, se reforma también la Ley Federal del Trabajo quedando como Ley Reglamentaria que determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales - deba proporcionarse la capacitación o el adiestramiento. Estas nor-

21) Diario Oficial, Enero y Febrero, 1978. Tomo CCCXLVI. p. 9-13

mas las encontramos en los artículos 3°, 7°, 25°, 132 Fracción - XV y XXVIII y el Capítulo III Bis de la Capacitación y Adiestramien- to de los trabajadores.

El Artículo 3°. nos dice: "...Asimismo, es de interés - social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de -- los trabajadores".²² El Artículo Siete, hace referencia a la obli- gación del patrón de capacitar a los trabajadores extranjeros en la especialidad de que se trate; el Artículo 25°. hace referencia a -- que se deben capacitar y adiestrar los trabajadores conforme a los planes y programas previamente establecidos por la Institución. El Artículo 132 hace referencia a la obligación de los patrones de pro- porcionar capacitación a sus trabajadores en los términos que marca la Ley, además menciona que el trabajador tiene el derecho de inte- grar las comisiones que deban formarse en cada centro de trabajo. - Para ello, se hace alusión al Artículo 153 de la "A" a la "X".

Debido a estas reformas se hace necesario el estableci- miento del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestra- -- miento, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social; de la cual emanan normas para aprobar los planes y programas de ca- pacitación, así como autorizar, registrar y supervisar a las entida- des capacitadoras y llevar el registro de constancias de habilida- des laborales con la coordinación de la Secretaría de Educación Pú- blica y entidades federativas.

Las reformas legales establecidas conceden a la promo--

22) Disposiciones Legales referentes a la Capacitación y el Adiestramiento. STyPS. p. 1

ción, a la organización y a la vigilancia de la capacitación el valor de interés social, como a la jornada y al salario, ubican a la capacitación dentro de las condiciones generales del trabajo. La Ley Federal del Trabajo señala como objetivos de la capacitación y el adiestramiento proporcionarles a los trabajadores conocimientos y habilidades que los actualice y los perfeccione para ocupar vacantes y puestos de nueva creación, para incrementar la productividad y prevenirlos contra los riesgos de trabajo.

Es conveniente destacar la necesidad de los propósitos fundamentales de la capacitación, ya que ésta debe satisfacer los intereses nacionales, sociales, empresariales y del propio trabajador vinculando en forma permanente tales propósitos con los aspectos positivos de la capacitación.

En efecto, es necesario que al mismo tiempo que la capacitación se orienta a la formación profesional para el trabajo, le haga cobrar conciencia al trabajador de su propio valor, de la importancia de los servicios que presta al público, la empresa a la que sirve y de la naturaleza y el objeto social de ésta, para que su organización y su funcionamiento puedan garantizar los servicios que presta. En otras palabras pensamos que la capacitación debería permitir la formación del trabajador y de la empresa, para que posteriormente influyera en la acción social de ambos.

"La relación entre capacitación y trabajo queda formalmente establecida en la Ley y adquiere un lugar preponderante; es dentro de la jornada laboral cuando deben efectuarse los planes y -

programas de capacitación. Si se admite la excepción, será básicamente en función de no sacrificar la productividad".²³

Con base a lo anteriormente citado, la Ley Federal del Trabajo hace notar que los resultados de la capacitación "permiten el ascenso y la certificación de las habilidades laborales".

Pero no atiende a la forma en que el trabajador pueda ser beneficiario de los resultados obtenidos por el incremento de la productividad.

En el cuadro que se muestra a continuación, aparecen -- los principales artículos que hacen alusión a la capacitación en -- forma resumida y concreta, ya que el describir a cada uno de ellos implica hacer un análisis muy minucioso, lo cual no es la finalidad de este capítulo, sino más bien es la de mostrar cual es en forma -- general el aspecto legal que respalda a la capacitación.

23) GONZALEZ DE LA ROSA, Jesús. DISEÑO DE UNA METODOLOGIA. p. 18

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ARTICULO

C O N T E N I D O

123

Apartado "A" de las
Fracciones XIII y -
XXXI.

Obligación de las empresas a propor-
cionar capacitación o adiestramien-
to para el trabajo.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TEMA

ARTICULO

C O N T E N I D O

Sobre el propó-
sito de la capa-
citación.

153-A

- Elevar el nivel de vida y la -
productividad del trabajador -

153-F

- Actualizar y perfeccionar los
conocimientos y habilidades --
del trabajador en su actividad;
proporcionarle información so-
bre nueva tecnología; prepara-
lo para una vacante; prevenir
riesgos de trabajo; e incremen-
tar la productividad.

25-VIII y
391-VII

- Incluir en el Contrato Colecti-
vo puntos referentes a capaci-
tación.

Sobre las obli-
gaciones de la
empresa.

132-XV y
132-XXVIII

- Proporcionar capacitación y --
adiestramiento.

153-0

- Participar en las comisiones -
para este fin.

- Informar a la STyPS, sobre la
constitución y bases generales
de las comisiones mixtas.

TEMA	ARTICULO	C O N T E N I D O
<p>[cont.]</p> <p>Sobre las obligaciones de la empresa.</p>	153-E	- Impartir la capacitación durante la jornada de trabajo, salvo cuando el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta.
	153-K	- Atender convocatorias para la constitución de las comisiones.
	153-N	- Presentar a la STyPS los planes y programas; informar avances y/o modificaciones de los mismos.
	153-Q	- Aplicar los planes.
	153-V	- Registrar la lista de constancias de habilidades ante la -- STyPS.
<p>Sobre los derechos y obligaciones de los trabajadores.</p>	153-A	- Derecho del trabajador a la <u>capacitación y adiestramiento</u> .
	153-H	- Obligación de asistir a los -- eventos; atender las indicaciones de los instructores y presentar exámenes de evaluación.
	153-I	- Derecho a formar parte de la -- Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento.
	153-T-V	- Derecho a constancias respectivas y figurar en los registros.
	153-U	- Obligación de presentar examen de suficiencia, cuando se niegue a recibir la capacitación.

TEMA	ARTICULO	CONTENIDO
Sobre las Comisiones Mixtas - de Capacitación y Adiestramiento.	153-I	- Integración y facultades de las comisiones.
Sobre planes y programas.	153-Q	- Requisitos de los planes y programas de capacitación y adiestramiento.
Sobre las sanciones.	153-S	- Hace referencia a lo dispuesto en el Art. 878-IV.

C A P I T U L O I I

LA CAPACITACION EN MEXICO A PARTIR DE 1970

LA CAPACITACION EN MEXICO A PARTIR DE 1970.

En este capítulo trataremos de dar a conocer los avances logrados por la capacitación en México a partir de 1970, esto con la finalidad de mostrar el tipo de capacitación que se lleva en México; tomando en cuenta que los empresarios solo capacitan por el hecho de cumplir con un requisito legal, sin considerar la verdadera intención de la capacitación, para ello primeramente describiremos a grandes rasgos la situación política, económica y social que hace que la capacitación sea tomada de tal modo.

2.1 CONTEXTO ECONOMICO, POLITICO Y SOCIAL EN EL QUE SE DESARROLLA.

A fines de los sesentas, México entra en una etapa crítica, en la que los obreros demandan el respeto al espíritu democrático de la Constitución de 1917, ya que se les habla negado el derecho a participar en la economía del país, lo que equivalla a denunciar y rechazar la tendencia autoritaria y corporativa del régimen.

Tal rechazo implica una serie de manifestaciones obreras que culminan con huelgas en diferentes centros de trabajo. Por lo que se pone en entredicho el modelo de desarrollo económico del país, que fue adoptado a partir de la Segunda Guerra Mundial y que había acentuado la distribución desigual de la riqueza por lo que era incapaz de crear empleos al ritmo adecuado para absorber los incrementos demográficos. Pese a la industrialización rápida y a la modernización agrícola, este modelo reafirmaba los lazos de dependencia externa entre México y Estados Unidos principalmente.

En otras palabras, los movimientos obreros se manifiestaban en contra de los principales rasgos del sistema de economía méxica, existente en la década de los setentas.

Así que para la década de los setentas, hubo una verdadera explosión de planteamientos críticos en relación al modelo desarrollista de crecimiento económico, al igual que con el sistema autoritario de control político.

Ante esta situación, el gobierno abrió una posibilidad para volver a poner el acento en la negociación, criticando la práctica de la política desarrollista de los sexenios anteriores sobre todo la del Desarrollo Estabilizador, por la injusticia social que había aceptado y fomentado. También por la crisis política que había comenzado en 1968, seguida por la económica en 1973. Aunque ya antes se había advertido el peligro de que la industrialización a base de Sustitución de Importaciones, iniciada durante la Segunda Guerra Mundial, llegara a un callejón sin salida. El meollo del pro

blema estaba en las posibilidades de sustituir bienes de consumo duradero y no duradero, se acortaban con el tiempo y había que sentar las bases de una etapa más compleja que contemplara la sustitución de bienes intermedios en mayor escala al igual que la de bienes de capital. Además se había visto la necesidad de impulsar la exportación de bienes manufacturados y se tenía que buscar que la industria creciera hacia afuera y así superar la dependencia exclusiva de exportaciones agropecuarias y mineras, pero la planta industrial que se había formado era insuficiente e ineficiente y no podía competir en el mercado mundial sino en muy contados renglones.

Aunado a esto, se empezó a sentir la inflación mundial, por lo que se instaló la estabilidad de precios, la cual se va a la borda. Las exportaciones y los ingresos no crecieron al ritmo de las importaciones, lo que hace que el déficit en la balanza de pagos tomara proporciones alarmantes. La desconfianza empieza a hacer estragos, sobre todo en el círculo financiero, pues disminuye la inversión privada e inicia la fuga de divisas.

Ante esta problemática, el gobierno recurre en primera instancia al endeudamiento externo en gran escala, mismo que hasta nuestros días no se ha podido cubrir ya que para hacerlo siguen recurriendo a más y más préstamos, por lo que la deuda externa de nuestro país se ha hecho la "deuda eterna".

A partir de este momento la situación obrero-patronal se agudiza y empieza a acentuarse el desempleo, por lo que es necesario empezar a darles solución a tan fuertes problemas.

Lo primero que se pretende hacer es incrementar la productividad nacional a la vez que incrementar empleos, por lo que se hace necesario modificar la Ley Federal del Trabajo, cambiando el Artículo 3º., estableciendo la obligación patronal de impartir capacitación a los obreros, la cual queda contemplada en el Artículo -- 132 Fracción XV del mismo ordenamiento jurídico.

Quedando entonces la capacitación, como una de las medidas de solución del aparato productivo nacional, la cual habla sido propiciada por el acelerado avance tecnológico y por la gran cantidad de mano de obra no calificada.

Es entonces cuando la capacitación es considerada como una forma extraescolar de aprendizaje, necesaria para el desarrollo de la Economía Nacional. "Esta precisa de formar cuadros calificados suficientes para responder a los requerimientos del avance tecnológico y elevar la productividad en todas sus áreas".²⁴

Ahora bien desde el punto de vista económico, la capacitación es considerada "como bien autónomo", gracias al cual el individuo adquiere los conocimientos necesarios para elevar su nivel de vida y productividad".²⁵ Socialmente se le aprecia como un instrumento mediante el cual el individuo puede obtener "una mejor posición laboral y aumentar su prestigio social".²⁶

Como podemos notar en este momento, la capacitación es

24) CALDERÓN Córdova, Hugo. MANUAL PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN PERSONAL. p. 13

25) *Ibidem*.

26) *Ibid.* p. 14

considerada como un sistema, mismo que dará solución a parte de los problemas nacionales, no obstante a esto, en 1976, al producirse --cientas expropiaciones agrarias se acentúa la "dolarización" de la economía bancaria y financiera que trae como consecuencia el aumento en la fuga abierta de capitales. Siendo así como se hace inevitable decretar la flotación del peso.

"Ante estas circunstancias se puso en duda la viabilidad de lo que apenas diez años antes se había calificado de "Milagro Mexicano".²⁷

Pero la lucha de lograr mejores índices de productividad secula en p.c.e, por lo que en 1977 se pone de manifiesto la necesidad de mejorar los niveles de vida de los trabajadores; por lo -- que es indispensable plantear el establecimiento de un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento que tuviera características adecuadas para satisfacer dichos requerimientos.

Motivo suficiente para elevar a rango constitucional, - en ese mismo año, el derecho obrero a la Capacitación y al Adiestramiento en el marco de los derechos sociales como son: el derecho al trabajo y la estabilidad en el empleo.

Con estas modificaciones en el marco legal, se hace necesario crear un organismo que se encargue de vigilar el cumplimiento de este nuevo ordenamiento jurídico, motivo por el cual surge la Dirección General de Formación Profesional, cuya misión es realizar

27) GONZALEZ Casanova, Pablo y AGUILAR Camín, Héctor, Coords. MEXICO ANTE LA CRISIS. p. 51

una encuesta a nivel nacional, que permita tener información acerca de: "las necesidades de Capacitación de mano de obra en la industria de la transformación"²⁸, "de los recursos que se destinan a la capacitación"²⁹; y "de las actitudes de los trabajadores y empleados ante este fenómeno".³⁰ Los resultados de estas investigaciones dejaron en evidencia que:

- a) Los recursos humanos del país están insuficientemente preparados.
- b) La formación de los trabajadores está orientada inadecuadamente respecto a las necesidades nacionales - que demanda el sistema productivo.

Una vez observados los resultados de esta encuesta, se mostraba claramente que existía una multiplicación de instituciones y programas de alcance limitado; así como de ausencia de mecanismos de información que permitieran conocer e intercambiar experiencias, métodos y procedimientos; por otra parte, la escasa cobertura de los servicios que se ofrecen en las fuentes de trabajo y la falta de un organismo coordinador de esfuerzos, se hace necesario que se formulen políticas y programas de capacitación y adiestramiento con el propósito de incrementar los niveles de calificación de la fuerza de trabajo; optimizar la utilización de los recursos y servicios de ejecución; contribuir al desarrollo tecnológico del país; comprobar y registrar las habilidades laborales y fomentar la participa-

28) NECESIDADES DE CAPACITACION EN LA INDUSTRIA DE LA TRANSFORMACION. Cuaderno INET No. 5

29) CAPACITACION EXTERNA. Cuaderno INET No. 6

30) ACTITUDES DE LOS SECTORES EMPRESARIAL, SINDICAL Y OBRERO FRENTE A LA FORMACION PROFESIONAL. Cuaderno INET No. 4

ción del personal desocupado y subempleado en actividades económicas más productivas.

Ante este panorama, es indispensable crear instrumentos de tipo jurídico que traten de resolver el fenómeno, motivo por el cual se eleva a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la capacitación y al adiestramiento.

Así en 1978 se reforma el Artículo 123 Constitucional a fin de que la capacitación y adiestramiento adquirieran el rango de garantía constitucional. En ese mismo año se reforman las fracciones XII, XIII y XXXI del Apartado "A" del mismo ordenamiento jurídico. A través de estas reformas se consignaba en la Ley Suprema de la Federación el deber de los patrones de proporcionar a sus trabajadores, capacitación y adiestramiento en el trabajo, así como la federalización y aplicación de las normas laborales en varias ramas industriales, así como las materias de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y de seguridad e higiene en los centros de trabajo.

Derivado de lo anterior, se proponen reformas a los títulos Primero; Segundo, Capítulo III y IV; Noveno, con adiciones y Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo.

Dentro del mismo proceso legislativo, se aprobaron algunas reformas estructurales en la Fracción XXXI del Apartado "A" de la Constitución para precisar algunos preceptos.

Quedando como misión de la capacitación y el adiestra--

miento la de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador a su actividad; prepararlo para el ascenso; evitar riesgos de trabajos; incrementar la productividad y, abrir a la población trabajadora, perspectivas más alentadoras al quedar sólidamente vinculadas al adiestramiento y a la capacitación con la posibilidad de ascender a puestos de nivel superior.

Así la capacitación y el adiestramiento elevados a garantía constitucional, representan una alternativa para elevar la productividad nacional y los cimientos para una mayor industrialización del país con base en la eficiencia obrero-patronal. Es por ello que a raíz de las citadas reformas se implanta el Sistema Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento, mismo que estará a cargo de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento (UCECA).

La Ley Federal del Trabajo menciona a la UCECA, como un organismo descentralizado, dependiente de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social cuyos objetivos son:

- I. Estudiar y promover la generación de empleos.
- II. Promover y supervisar la colocación de los trabajadores.
- III. Organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- IV. Registrar las constancias de habilidades laborales.

Sin embargo, a pesar de los avances mostrados en el área de la capacitación debido al gran interés mostrado por el go--

bierno, éste descuida uno de los sectores de la población por lo -- que se ve en grandes problemas, pues la mayoría de los jóvenes que ingresaban a la fuerza de trabajo, debería buscar ocupación en la - industria de la transformación o en su defecto en servicios, pero - la expansión del empleo en estas ramas fue lenta y la demanda de ma - no de obra se refería crecientemente a trabajadores calificados o - semicalificados y no a fuerzas de trabajo sin calificación ni educac - ión como era la que procedía de las áreas rurales. La mayor parti - cipación de la mujer en la población económicamente activa, también contribuyó a limitar oportunidades de empleo para hombres.

Por lo demás, pocos países han experimentado un incremen - to tan rápido de su población en edad de trabajar en un sistema eco - nómico insuficientemente dinámico y estructuralmente desequilibrado.

El relativo abandono del campo, impulsó la emigración - rural a las ciudades y hacia Estados Unidos, además de provocar que la producción de alimentos y materias primas no se adecuara a la de - manda existente en el país. A ello contribuyó también la falta de - estímulo a la agricultura por la vía de precios de garantía y mejo - ramiento de condiciones de producción en las áreas más favorecidas y pobladas.

Por lo que México perdió su autosuficiencia alimentaria y recurrió a importaciones masivas de granos, leche en polvo, azú - car y otros productos básicos.

Por ello al final de los setentas, el Gobierno hacía es

esfuerzos para revitalizar la agricultura, poniendo en marcha el Plan Global de Desarrollo, el cual trajo consigo aumentos en los precios de garantía de ciertos productos alimenticios, la mejora del sistema de crédito rural, el apoyo a la mecanización y la transformación de tierras ganaderas en zonas de cultivo; a través de esfuerzos por hacer del campo una opción rural para el trabajo y el capital.

A todo esto, se añadía la canalización creciente de recursos fiscales derivados del petróleo y el fortalecimiento de inversión industrial privada, de tal manera que se lograra consolidar una base para la riqueza industrial y agropecuaria más sólida y permanente.

Sin embargo el objetivo del Plan Global de Desarrollo era uno y la realidad era otra, debido a la falta de recursos financieros en el campo, los campesinos empiezan a emigrar a la ciudad, incrementando con ello el desempleo y la miseria aún más de la clase de pocos recursos económicos, pues no obstante con el desempleo, existe una alza en los productos de primera necesidad que no pueden ser consumidos por dicha clase, en este mismo período, se acentúan más los cinturones de miseria que están conformados en su mayoría por toda aquella gente de provincia que viene en busca de un empleo que le pueda cubrir las necesidades de primer orden, o sea, una forma de vida mejor que la que tenía en el campo, sin embargo, al llegar a la ciudad se encuentra con el problema de que en las industrias requieren de mano de obra calificada o semicalificada, por lo que no puede ser aceptado para realizar un determinado trabajo, por lo que pasa a formar parte de los desempleados, sacrificando a su -

familia.

Pero a pesar de estos problemas que se suscitan en nuestro país en las últimas décadas, la capacitación sigue jugando un papel determinante para perfeccionar la mano de obra y debido a la gran demanda de industrias que existe en nuestro país, el gobierno decide incorporar a los organismos descentralizados que estaban cooperando con el cumplimiento de las empresas de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, a un solo organismo gubernamental como es la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, - que a partir de 1982, es la encargada de vigilar el cumplimiento de la capacitación y el adiestramiento, además de promoverla, también se encarga del registro de comisiones mixtas y de constancias de habilitaciones laborales así como del registro de los planes y programas de capacitación y adiestramiento de todo el sector nacional.

2.2 LA CAPACITACION COMO SISTEMA.

Sabemos que dentro de una empresa, para que ésta cumpla con sus distintos objetivos es menester que cada departamento, cada área y a su vez cada persona que ocupa un puesto determinado, cumplan eficientemente las distintas tareas que deben realizar, a efecto de alcanzar esos objetivos organizacionales. Se espera que cada persona en su puesto alcance sus muy particulares objetivos para los que fue creado el puesto.

Cuando estas personas o recursos humanos de una organización no alcanzan los objetivos de su puesto, en algunas ocasiones

es factible resolverlos mediante un proceso de *instrucción orientada* a satisfacer las deficiencias detectadas, es decir, mediante *adiestramiento y capacitación*.

Así la *capacitación y el adiestramiento*, constituyen -- una forma de lograr cambios de conducta especificados en una *dirección requerida*. Esta dirección está relacionada con los *objetivos* -- de las personas que trabajan dentro de la organización.

Por lo que en el presente apartado, consideraremos a la organización como un sistema, esto quiere decir, un conjunto de elementos interdependientes pero relacionados entre sí, que tienden a alcanzar un fin común a todo el sistema, de tal forma que la modificación de cualesquiera de ellos puede causar la modificación de los demás.

Profundizando un poco más en el tema, tenemos que un -- sistema de capacitación se compone de diversos subsistemas, cada -- uno de los cuales arroja productos que se convierten en insumos para el desarrollo del siguiente, de tal manera que los resultados de un proceso afectan el desarrollo del siguiente, con lo cual se establece un sistema de retroinformación, que señala desviaciones al no obtenerse los productos esperados, esto permite hacer correcciones durante el proceso general de la capacitación.

Así los resultados del subsistema de DNC, alimentan al subsistema de planes y programas de capacitación para obtener una -- guía ordenada de todas las acciones que se habrán de desarrollar durante un período determinado de tiempo, y a la vez, tramitar su re-

gistro ante la STyPS (Subsistema Legal).

La puesta en marcha del Plan de Capacitación, requiere de soporte administrativo y financiero que proporcione los recursos humanos, financieros y materiales (subsistema administrativo) necesarios para instrumentar el proceso enseñanza-aprendizaje más adecuado para satisfacer las necesidades individuales y organizacionales (subsistema de instrucción).

Del mismo modo, la efectividad y la oportunidad de los servicios de capacitación depende de los procedimientos administrativos que determinan la manera de hacer las cosas, con qué y cuándo ya que la coordinación de esfuerzos y recursos afectará los resultados obtenidos (subsistema de coordinación de eventos).

Los resultados obtenidos durante todo el proceso, se comparan con los objetivos para medir la distancia entre lo planteado y lo alcanzado, determinar las causas que afectaron los resultados, tomar decisiones y prevenir errores.

Cualquier sistema como una empresa o institución, se encuentra en interacción constante con el medio que le rodea, las influencias que una empresa recibe de su medio, son denominadas las entradas del mismo o insumos, las cuales causan cambios en el sistema. Estas entradas, son procesadas por lo que se conoce como proceso, los cuales arrojarán ciertos resultados. Los productos de estos cambios o transformaciones son denominados las salidas del mismo (sistema).

2.2.1 ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE CAPACITACION.

Los elementos que conforman un sistema de capacitación son los mismo de todo sistema, pero en este caso adquieren características particulares.

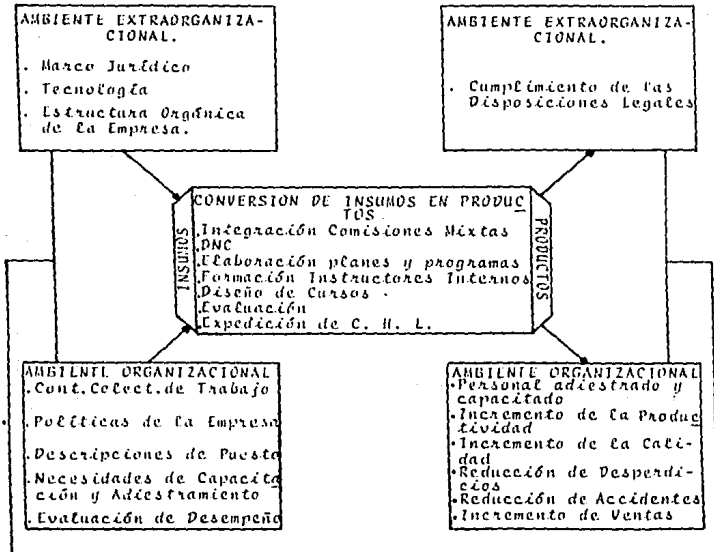
* **INSUMOS:** Se encuentran en la legislación que norma la capacitación, en la estructura organizacional, los objetivos, políticas, descripciones de puestos, información estadística, en los re cursos humanos, materiales y financieros, en los procedimientos administrativos, y en todos aquellos recursos de que podamos disponer para hacer la capacitación, el elemento humano representa el princi pal insumo.

* **PROCESOS:** Son las acciones, el trabajo y el esfuerzo realizado para transformar los recursos o insumos. Lo constituyen los procedimientos y metodologías empleadas para la constitución de comisiones mixtas, la determinación de necesidades de capacitación, la elaboración de programas de instrucción, el proceso de enseñanza-aprendizaje y las estrategias de evaluación, entre otros.

* **PRODUCTOS:** Son los beneficios que arroja la capacitación, tanto a la empresa, a los empleados como a la comunidad en ge neral, y se observan en el incremento de la productividad del traba jo, de la calidad, en la reducción de desperdicios y accidentes, en el mejoramiento del desempeño de los trabajadores, en el cumplimien to de las disposiciones legales, en el incremento de las ventas, en

tre otros.

Bajo este enfoque los sistemas, los subsistemas del sistema de capacitación se complementan, de tal modo que los productos de la DNC sirven de insumo para seleccionar los contenidos de instrucción y la fijación de objetivos de aprendizaje, los cuales a su vez se convierten en insumo para la elaboración de planes y programas de capacitación, con lo cual se está en posibilidad de cumplir con las disposiciones legales ante la STyPS.



2.2.2 PROCESO DE LA CAPACITACION.

La capacitación en su misión de contribuir al desarrollo organizacional mediante la modificación de conductas favorables en los individuos, requiere de la integración de procesos que posibiliten el logro de los objetivos.

Enfoquear la capacitación como proceso, permite comprender la dinámica de los elementos que interactúan dentro del mismo - así como de los productos que se obtienen.

Para ello en el contenido de este apartado, se señalan inicialmente las relaciones que mantiene la capacitación dentro del conjunto de procesos que se generan en los diferentes subsistemas - de la organización para facilitar su comprensión desde un enfoque - sistémico, ya que la información que se obtiene del análisis de cada uno de estos subsistemas, sirve de insumo para desarrollar la - función de capacitación.

Asimismo, se desarrollan los procesos que integran el - proceso general de la capacitación que son, el administrativo, el - instruccional y el legal.

Estos tres procesos comprenden una serie de fases ordenadas, que habrán de realizarse para llegar a un objetivo común, Lograr la máxima eficiencia del sistema de capacitación. De este modo no podemos pensar en impartir cursos efectivos (Proceso Instruccional), si antes no hemos diseñado un plan de capacitación orientado a la satisfacción de las necesidades específicas de los trabajado-

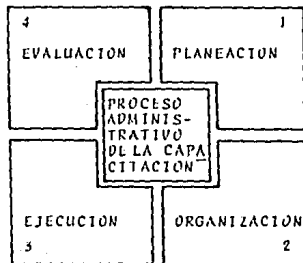
res (proceso administrativo) y mucho menos, cumplir con las disposiciones legales en materia de capacitación y adiestramiento ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (Proceso legal).

Revisemos cada uno de ellos.

I PROCESO ADMINISTRATIVO.

Su objetivo es seleccionar y diseñar los cursos de acción, los medios y los recursos necesarios para implementar un sistema de capacitación acorde a los intereses y necesidades individuales y colectivos.

Comprende las siguientes fases:



PLANEACION. - Planear es decidir con anticipación qué se va a hacer, cómo hacerlo, cuándo hacerlo y quién debe hacerlo; implica prever y seleccionar los cursos de acción en el futuro.

Planeación "es la función administrativa que tiene como finalidad la determinación del curso concreto de acciones que habrá de seguirse en una actividad; seleccionando objetivos entre diversas alternativas, fijando las normas y política que las habrán de orientar, las secuencias de operaciones y los procedimientos y programas necesarios para su realización".³¹

En el proceso de capacitación, la planeación es la fase que le da razón y contenido técnico a la capacitación, pues conduce a determinar "qué se va a hacer" valiéndose de cuatro estrategias:

1.) DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.

La DNC es "la investigación que se hace en la empresa - para localizar las carencias que, con respecto a conocimientos, habilidades y aptitudes, tienen los trabajadores para el desempeño eficiente de su puesto".³²

Así pues, la DNC es un procedimiento que parte del reconocimiento de los insumos que cuenta la empresa y en particular de las características de los recursos humanos, para conocer con mayor exactitud las deficiencias del personal en cuanto al desempeño de las tareas inherentes a sus puestos de trabajo, señalando la distancia entre lo que "se hace" y lo que "debe hacerse".

En suma la DNC debe conducir a establecer:

- En qué se va a capacitar para desempeñar correctamente un puesto de trabajo;

31) GLOSARIO DE TERMINOS EMPLEADOS EN LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. Op. Cit. p. 54

32) Ibid. p. 44

- quiénes de los diferentes trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo requieren entrenamiento;
- en qué cantidad o con qué nivel de profundidad se requiere que un trabajador domine su especialidad ya sean conocimientos, habilidades o actitudes;
- cuándo y en qué orden serán capacitados según las prioridades y recursos de la empresa.

2.) ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS.

Los objetivos son los fines o metas a los que se dirige toda actividad, conforman la base estructural de la planeación y -- dan sentido y orientación a todo el proceso, pues señalan el fin hacia el cual apuntan la organización, la ejecución y la evaluación.

Los objetivos en capacitación deben fijarse en función de los objetivos de la organización y de la satisfacción, solución o reducción de los problemas, carencias o necesidades detectadas en la fase de DNC.

3.) ELABORACION DE PLANES Y PROGRAMAS.

El plan de capacitación es una estrategia que sistematiza el proceso de entrenamiento del personal, y que garantiza la máxima eficiencia en los resultados. Es un documento que guía y ordena todas y cada una de las acciones que habrán de desarrollarse durante un periodo de tiempo determinado.

El plan agrupa todos los programas que habrán de impartirse a las distintas áreas funcionales (Ventas, Producción, Finanzas, etc.), niveles organizacionales (Dirección, Gerencia, Supervisión, Operativo) y puestos tipo (Soldador, Cajera, Secretaria, etc.) de la Empresa.

Los programas a su vez, se integran de los cursos que reducián las necesidades detectadas en un área, nivel organizacional y puesto tipo.

4.1 DETERMINACIÓN DE PRESUPUESTOS.

La estimación del presupuesto es el último elemento de la fase de planeación y resulta de la ponderación y costo de todas las acciones a efectuar, y de los recursos que se requieren para su realización.

El presupuesto debe estar en función del alcance del plan y hará referencia a todos los gastos e inversiones como son:

- Remuneraciones para el personal permanente y el transitorio,
- Asesorías y estudios de investigación,
- Viáticos y pasajes,
- Gastos de difusión,
- Impresiones y Publicaciones,
- Material de biblioteca,
- Material didáctico,
- Alquiler de locales,
- Maquinaria y equipo,

- Honorarios a instructores e instituciones capacitadoras,
- Equipo educacional,
- Adecuación de aulas,
- Diseño de guías didácticas y material en general.

ORGANIZACIÓN.- Es aquella parte de la administración -- que implica establecer una estructura intencional de papeles que -- las personas de una organización deben desempeñar.

Organización "Fase administrativa que se ocupa de la integración de los distintos recursos con que cuenta y que son necesarios para el funcionamiento eficaz y eficiente de un área de alguna institución; la institución en su totalidad; el conjunto de ellas; o de un sistema. Contempla la estructuración técnica y administrativa de las relaciones jerárquicas y las funciones necesarias".³³

Es en este sentido que el Departamento de Capacitación, debe contar con una estructura orgánica y funcional que le permita disponer de los elementos estructurales, tecnológicos, humanos y físicos para operar el plan de capacitación con efectividad.

La fase de organización, en el proceso de la capacitación responde al "cómo se va a hacer y con qué"; y se descompone en los siguientes elementos.

1.) DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA.

El departamento de capacitación al igual que otros de--

33) *Ibid.* p. 80

departamentos de la organización, es una área de responsabilidad especializada, que debe contar con una estructura bien definida, objetivos, funciones, recursos, tecnología y procedimientos, acordes a las dimensiones de la empresa y a la complejidad y estado de madurez del sistema de capacitación que se administra.

La estructura del departamento de capacitación, por una parte señala su ubicación dentro de la empresa, su nivel de autoridad y dependencia respecto a las otras áreas funcionales, y por otra parte, habla de su organización interna y de los niveles de autoridad y dependencia de las áreas que lo integran.

La estructura del departamento de capacitación puede ser fácilmente observada en el organigrama general de la empresa y en el del propio departamento siempre y cuando estos documentos existan, en caso de no ser así, habrá que empezar por definir un estructura interna recurriendo al área funcional de dependencia.

2.) ELABORACION DEL MANUAL DE ORGANIZACION.

En este documento deberán quedar claramente definidos los objetivos y funciones generales del departamento, así como los objetivos y funciones asignadas a cada una de las áreas que lo integran y a sus miembros.

3.) ELABORACION DEL MANUAL DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS.

El departamento de capacitación requiere también de un

sistema de control establecido a la medida de cada situación y de formas y procedimientos que definan las condiciones en las cuales se habrán de desarrollar las acciones de capacitación.

En el Manual de Políticas y Procedimientos, deberán quedar claramente especificadas las políticas operativas y los procedimientos administrativos para todos y cada uno de los servicios que se proporcionarán a los usuarios del sistema de capacitación.

4.) INTEGRACION DE RECURSOS.

Como todas las funciones de una empresa, administrar la capacitación requiere de personas técnicamente preparadas y recursos materiales y financieros que apoyen fuertemente el desarrollo de las acciones y el cumplimiento de los objetivos.

Aún cuando el insumo principal de un sistema de capacitación lo constituye la calidad profesional de las personas que lo administran, el equipamiento físico y material facilita u obstaculiza el logro de los resultados esperados.

EJECUCION. - Es la puesta en marcha del plan de capacitación, e implica la coordinación de los intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado tanto interno como externo, en la realización de los eventos (cursos); así como el diseño de instrumentos y formas de comunicación para supervisar "que lo que se está haciendo, se haga según lo planeado".

EVALUACIÓN. - Es la medición y corrección de todas las actividades para asegurar que los hechos se ajusten a los planes, implica la comparación de lo alcanzado con lo planeado y comprende la evaluación del sistema del proceso instruccional, el seguimiento a la evaluación de resultados.

1.) DEL SISTEMA DE CAPACITACION.

La evaluación del sistema se refiere a la evaluación total de la función tanto en su planteamiento estructural, metodológico y sistémico, de ahí que se le conozca como macroevaluación.

2.) DEL PROCESO INSTRUCCIONAL.

Si bien es cierto, la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje debe ser considerada como indicador del avance de la instrucción en tanto que permite constatar tanto al instructor como a los participantes hasta qué grado y de qué manera están alcanzando las metas, no brinda elementos suficientes para evaluar el proceso instruccional en su totalidad.

La evaluación completa del proceso instruccional, debe partir de los objetivos de instrucción técnicamente diseñados; comprende la evaluación de reacción, evaluación de adquisición de conocimientos y habilidades y la evaluación de cambios de conducta. También se le conoce como microevaluación.

3.1 SEGUIMIENTO.

El seguimiento se hace con el propósito de conocer los obstáculos que se presentan para lograr los cambios de conducta esperados, después de haber impartido los cursos y de este modo tomar medidas correctivas para garantizar la transferencia del aprendizaje hacia el trabajo.

4.1 DE RESULTADOS.

Medir los resultados requiere haber realizado técnicamente todo el proceso. Para medir el costo-beneficio de los recursos, es necesario establecer con precisión la magnitud de los problemas y como afectan el trabajo. Esto requiere del establecimiento de estándares, medidas o indicadores si es que no existen, y disponer de datos estadísticos o parámetros para hacer comparaciones posteriores, y diferenciar qué beneficios son producto de la capacitación y cuáles son resultado de acciones distintas, para hacer los ajustes necesarios a todo el sistema

II. PROCESO INSTRUCCIONAL

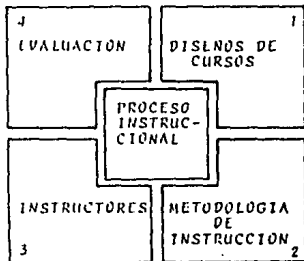
El proceso instruccional de la capacitación, tiene como objetivo integrar los recursos y establecer las condiciones necesarias para desarrollar el proceso de enseñanza-aprendizaje a través del cual se busca reducir las necesidades individuales y organiza-

cionales que afectan el desempeño de las personas en su trabajo, y por ende sus posibilidades de desarrollo dentro de la empresa.

El proceso instruccional de la capacitación, de hecho se inicia en el momento mismo en que el capacitador, con base en los resultados del estudio de DNC, estructura el plan y los programas de capacitación; ya que habrá de determinar los objetivos, contenidos, técnicas, recursos humanos, tecnológicos y materiales, que habrán de contribuir a la satisfacción o reducción de las necesidades que originaron cada uno de los cursos contenidos en los programas de capacitación.

Las etapas que comprende este proceso son las siguientes:

- Diseño de cursos.
- Metodología de instrucción.
- Selección y entrenamiento de instructores internos.
- Evaluación del proceso instruccional.



1.1 DISEÑO DE CURSOS.

Para poder llevar a cabo esta etapa, es necesario primeramente elaborar los objetivos que vayan de acuerdo con las necesidades de la empresa, para resolver los problemas de capacitación -- que se presentan.

Esta fase responde al "qué hacer", y tiene que ver con la redacción de los objetivos instruccionales y la organización de contenidos en unidades temáticas.

Los insumos para la realización de estas tareas, se - - identifican a través de los objetivos de la organización y de los - objetivos particulares del programa de capacitación al que debe pertenecer el curso.

Los objetivos terminales se redactan teniendo en cuenta el ámbito que se va a atender [organizacional, ocupacional o personal], el nivel al cual se dirigirá el curso [directivo, supervisión u operativo] y la área de la conducta que va a afectar [cognoscitiva, afectiva y psicomotriz].

El diseño de este tipo de objetivos es primordial porque constituyen la base para identificar el cambio de conducta que se pretende lograr al finalizar el proceso de instrucción. Cabe señalar que en tanto este tipo de objetivos es mediato, se requiere - además elaborar objetivos específicos de carácter inmediato que se cumplan al finalizar cada unidad de aprendizaje.

En este sentido, el objetivo específico sirve para seleccionar los procedimientos y técnicas adecuadas, utilizar eficientemente los recursos disponibles, establecer un control adecuado y continuo del proceso instruccional.

Para su redacción, se recomienda seguir los siguientes criterios: emplear verbos activos que expresen el cambio de conducta esperado; complementar la acción expresada de tal manera que la descripción del desempeño del participante sea comprensible e indicar el nivel de profundidad con el que ha de ser tratado el contenido de acuerdo a los datos arrojados por la DNC.

En suma, la redacción de objetivos instruccionales determina el comportamiento que se pretende obtener o desarrollar a través del proceso instruccional.

Respecto a la organización de los temas propuestos en unidades temáticas y subtemas, se recomienda estructurarlos según los siguientes criterios:

- Por la naturaleza de las tareas, los contenidos se agrupan siguiendo el esquema y ordenamiento de éstas, considerando las fases necesarias e importantes, su desarrollo y las condiciones necesarias e importantes, su desarrollo y las condiciones necesarias para el mismo;
- Por su secuencia lógica, requieren de una estructuración lógica que facilite tanto al instructor como a los participantes la organización de los elementos, de manera que cada uno de ellos tenga significado en función del contenido.

El contenido consiste en un conjunto de conocimientos o tareas que el participante debe conocer, comprender, dominar y aplicar para alcanzar los objetivos de la capacitación. La adecuada estructuración de contenidos propiciará el interés de los participantes, facilitará las actividades del instructor, dará consistencia al programa y propiciará el eficaz cumplimiento de los objetivos -- predeterminados.

Otro de los pasos que contempla un curso aparte de los objetivos y el contenido temático, es necesario elaborar las actividades técnicas que se deberán seguir durante el desarrollo del mismo, así como destinar el curso a un número determinado de participantes, para asegurarnos de que se asimilen los contenidos, por los que se recomienda sea un número limitado de personas el que reciba dicho curso, ya que más vale volverlo a impartir que presentarlo a un grupo muy numeroso de participantes y que no se asimilen o no se logren los objetivos previamente establecidos.

Por otra parte es indispensable mencionar como se llevará a cabo la evaluación del curso, aunque ésta, al igual que todo el curso, debe ser flexible para que se adapte a cualquier tipo de grupo al que se le imparta.

2.1 METODOLOGIA DE INSTRUCCION.

Esta parte responde a las preguntas "cómo y con qué", -- es decir, cuáles son las técnicas y los recursos adecuados para con

ducir a los participantes de manera real y funcional al logro de --
los objetivos de instrucción.

En relación a las técnicas de instrucción, cabe señalar que cada una de ellas tiene un propio valor, así como sus limitaciones, ninguna es en sí misma mejor que la otra, por lo tanto su selección debe responder a criterios establecidos, tales como:

- La naturaleza del contenido y su nivel de profundidad;
- El tipo de aprendizajes que se desean obtener (conocimientos, destrezas o actitudes), y
- El tiempo real de que se dispone para un curso, de acuerdo a las necesidades de capacitación que se pretenden satisfacer.

Por su parte, los materiales didácticos y los apoyos visuales seleccionados deben cumplir con las funciones: economizar -- tiempo en las explicaciones para aprovecharlo después en otras actividades; facilitar la comprensión del participante; hacer objetivos algunos temas abstractos del contenido; incentivar el interés de -- los participantes para el aprendizaje de temas que parecen difíciles y poner en práctica, cuando se requieran las informaciones recientes.

De esta forma la selección de la metodología instruccional adecuada, propicia la intencionalidad del proceso instruccional para el logro de los cambios de conducta requeridos.

Como producto de los dos puntos anteriores, se obtiene el manual de instrucción, que es el documento que articula de modo

racional los diversos componentes del proceso instruccional, el cual debe caracterizarse por su flexibilidad para poder ser adaptado a las necesidades específicas que originan un curso.

3.) SELECCION Y ENTRENAMIENTO DE INSTRUCTORES INTERNOS.

La conducción del proceso instruccional responde a la pregunta "qué adecuaciones hay que hacer" durante un curso. En el proceso instruccional no existen caminos hechos, por lo que es común que el instructor tenga que hacer adecuaciones al plan de acción previamente trazado para poder lograr los objetivos.

Esto se debe básicamente a que no existen grupo idénticos, es decir, con las mismas características, por el contrario, en cada grupo se presentan personas con necesidades, expectativas y actitudes distintas, que lo hacen interactuar de manera diferente y formar un grupo con características particulares que lo distinguen de otros grupos.

La conducción del proceso instruccional requiere por tanto, de instructores con experiencia en el manejo de grupos, creatividad y capacidad para adecuar los contenidos, las actividades y los materiales didácticos a las necesidades de cada grupo, para propiciar un ambiente que permita a los participantes ser activos, descubrir nuevos conocimientos, manifestar sus diferencias personales, adquirir confianza en sí mismos, etc.

Los puntos que confirman esta etapa son:

SELECCIÓN DE INSTRUCTORES INTERNOS.

Cuando parte de la capacitación se realiza con recursos propios, es necesario establecer un proceso de selección de instructores internos, ya sea de tiempo completo (instructores especializados) o de tiempo parcial (instructores habilitados).

La selección de instructores internos se realiza considerando los siguientes criterios básicos:

- Disposición para la instrucción: es decir, el deseo que tienen - las personas para compartir con los demás sus conocimientos y experiencias.
- Dominio de la materia: puede ser la profundidad que se tiene en el conocimiento de un asunto o procedimiento, o bien, las habilidades y destrezas que se demuestran al ejecutar una tarea.
- Experiencia: se refiere al tipo de actividades que se realizan y el tiempo de practicarlas.
- Reconocimiento: es la manera como es visto y apreciado por otros el trabajo que se realiza.
- Presencia: tiene que ver con las características físicas y actitudinales de las personas, su forma de hablar, vestir, gesticular, etc.

Las fases que comprende el proceso de selección de instructores son: reclutamiento, selección, inducción y asignación de funciones.

a) RECLUTAMIENTO.

Puede realizarse por medio de convocatorias, encuestas y entrevistas con supervisores, gerentes y directores. La convocatoria es abierta y se dirige a todo el personal con el propósito de captar voluntarios; la encuesta ofrece mayores posibilidades en cuanto que se diseña intencionalmente para identificar a las personas que cuentan con las aptitudes necesarias para la instrucción, también se dirige a todo el personal. La entrevista con supervisores y gerentes es de gran utilidad para identificar a aquellas personas que son expertas en una materia u operación.

b) SELECCION.

La selección se hace con el propósito de verificar que las personas efectivamente cuenten con los requisitos básicos indispensables para desempeñarse como instructores, y de entre todos los aspirantes, seleccionar a los más aptos. Para este propósito, resultan de gran utilidad las entrevistas y la aplicación de pruebas psicolométricas.

c) INDUCCION.

Para que las personas seleccionadas se identifiquen con los fines y objetivos de la capacitación, es muy importante proporcionarles oportunamente, información respecto a la misión de la capacitación dentro de la empresa, las características del sistema de capacitación en que participarán y sobre todo, la manera como ellos intervendrán en el cumplimiento de los objetivos del sistema median

te el desarrollo efectivo de su labor de instruir.

d). ASIGNACION DE FUNCIONES.

Las personas deben conocer cuales son las funciones y responsabilidades que adquieren con el área de capacitación al participar como instructores. Deben saber que tiene que hacer, como hacerlo, cuando hacerlo y a quién tienen que informar sobre sus actividades.

- ENTRENAMIENTO DE INSTRUCTORES.

El entrenamiento de instructores internos es esencial para proporcionar a las personas los conocimientos y habilidades necesarias para que sepan, puedan y quieran conducir efectivamente el proceso de enseñanza-aprendizaje.

El entrenamiento se orienta básicamente hacia:

- La concientización profunda del significado del aprendizaje de adultos en las organizaciones de trabajo.
- La adquisición de metodología y técnicas para elaborar cursos.
- El desarrollo de habilidades para enfrentar situaciones que se presentan en la conducción de grupos.
- El desarrollo de habilidades para exponer con claridad en forma verbal y no verbal, ideas y conceptos.

- SEGUIMIENTO DE INSTRUCTORES.

Implica la implementación de un sistema de estímulos pa

ra mantener la motivación y el interés del personal de instrucción, ya sea por medio de reconocimientos escritos (diplomas, cartas del director o publicaciones en la revista interna), o bien, de estímulos económicos, aunque éstos como es sabido no siempre resultan ser buenos motivadores.

Así mismo se deben definir estrategias de evaluación -- que informen sobre su actuación para conformar un programa de formación continua de instructores con el propósito de mantener actualizados sus conocimientos y mejorar sus habilidades.

4.) EVALUACION DEL PROCESO INSTRUCCIONAL.

Comprende específicamente la evaluación de reacción, es decir, del impacto que provoca el proceso de enseñanza-aprendizaje en los participantes después de un curso.

Los aspectos a evaluar son:

- 1) La calidad del programa de instrucción: objetivo y contenido te mático.
- 2) La eficiencia de la metodología empleada.
- 3) La cantidad y calidad de los materiales didácticos.
- 4) La calidad y eficiencia de los medios y apoyos de instrucción.
- 5) La aplicabilidad de lo enseñado.
- 6) La eficiencia y eficacia del instructor: conocimientos de los temas, manejo de técnicas de instrucción y apoyos visuales, con duc ción del grupo, etc.
- 7) La funcionalidad y el confort de las instalaciones.

8) *Calidad y eficiencia de la coordinación.*

III. PROCESO LEGAL.

Uno de los productos del proceso de capacitación que -- más cuidan las empresas, es el que resulta de las gestiones legales que se realizan ante las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, particularmente en la Dirección General de Capacitación y Productividad, que es la entidad responsable de vigilar el cumplimiento de las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de capacitación.

A la fecha, muchas empresas ven todavía a la capacitación como una carga legal con que se tiene que cumplir, desconocen de los beneficios que ésta les proporciona, así como la importancia de su legislación y vigilancia.

Este hecho resulta paradójico si se toma en cuenta, que uno de los factores para el incremento de la productividad es la -- eficiencia en el trabajo, renglón en el que la capacitación y el -- adiestramiento son fundamentales al mejorar los niveles de calificación de los recursos humanos, de ahí que es incuestionable que aún al haberse convertido en una obligación para el patrón, el mismo resulte beneficiado al mejorarse los niveles de calidad y aprovechamiento de sus recursos.

Si se reflexiona acerca de las implicaciones económicas

y sociales que trae consigo la aplicación y vigilancia de la Ley, - se podrá comprender que esta exigencia beneficia a todas las empresas dado que en la circulación de mercancías, las empresas se convierten a su vez en consumidoras de determinados productos bienes o servicios, que representan insumos para su producción, con lo cual se justifica la existencia de mecanismos que cuiden la capacitación del personal de sus proveedores, pues esto les garantiza, en cierto grado la calidad del producto o servicio que consumen para su producción, lo cual afecta favorablemente la productividad de su capital.

Por otra parte, hay que considerar que la Ley no sólo - toma en cuenta los aspectos macro de la capacitación, sino también contempla el desarrollo de los trabajadores al incrementar sus aptitudes y actitudes en el trabajo, colocándolos en una mejor situación para su ascenso económico y social, razón por la cual la Ley - señala la obligación de incluir cláusulas referidas a la capacitación y el adiestramiento en los contratos colectivos de trabajo.

Es así como la capacitación pasa a ser una garantía para los trabajadores y un beneficio para los empresarios.

El proceso legal de la capacitación puede definirse como el proceso legal-administrativo que tiene como objetivo cumplir con los requerimientos que señala la ley antes citada en materia de capacitación y adiestramiento, como son: informar sobre la constitución de comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento, el registro de planes y programas, y la expedición y registro de constan

cias de habilidades laborales.

1.) CONSTITUCION DE COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO.

Las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento son los organismos que de acuerdo con el Artículo 153-1, se constituyen dentro de cada empresa con igual número de representantes de los trabajadores y del patrón con el propósito de vigilar el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar a sus trabajadores; entre sus facultades se encuentran:

- + Vigilar la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implantan para mejorar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.
- + Aprobar el plan de capacitación.
- + Autentificar las constancias de habilidades laborales.

Los formatos que proporciona la STyPS para el cumplimiento de esta disposición son:

- Forma DC-1 Informe sobre la constitución de la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento,
- Forma DC-1A Informe sobre la actualización relativa a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento (en caso de cambios).

En el anexo se muestran las formas requeridas para cada uno de los puntos siguientes, incluyendo éste.

2.) REGISTRO DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION.

Esta fase parte de los planes y programas de capacitación diseñados en el proceso administrativo, para elaborar su presentación resumida, los cuales una vez aprobados por la Comisión -- Méxica se presentan ante la STyPS para su registro, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal de Trabajo en sus artículos: - - 153-A, 153-N, 153-Q, 153-R y 153-F.

Estos ordenamientos señalan que para el caso de las empresas que cuentan con Contrato Colectivo de Trabajo la presentación de los planes y programas para su registro debe hacerse dentro de los 15 días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del mismo, mientras que las empresas que no se rigen bajo esta forma -- contractual están obligadas a presentar sus programas dentro de los primeros 60 días de los años impares.

Así mismo, se señala que los planes y programas de capacitación sin registro deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Referirse a periodos no mayores de 4 años.
- Comprender todos los puestos y niveles de la empresa.
- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores.
- Señalar el procedimiento de selección a través del cual se esta-

blecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto o categoría.

- * Especificar el nombre y número de registro ante la STyPS.

Desde el punto de vista legal, el plan de capacitación de la empresa debe encaminarse a cumplir con lo dispuesto en el Artículo 153-F en lo referente a actualizar y perfeccionar los conocimientos, y habilidades del trabajador en su actividad, proporcionándole información sobre la aplicación de nuevas tecnologías, preparándolo para ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo, incrementar la productividad y en general - mejorar sus aptitudes.

Estas disposiciones también señalan la inclusión de los niveles de alfabetización, primaria intensiva y secundaria abierta dentro del plan de capacitación, siempre y cuando no abarquen para cada trabajador más de 6 meses de alfabetización, ni más de 18 meses para cada uno de los demás niveles, ni representen más del 40% de la duración del plan, calculado en función de las horas/hombre - que vaya a impartirse al total de los trabajadores.

Los formatos que se emplean para cumplir con esta disposición son:

- Forma DC-2 Que se refiere a la presentación de los programas - de capacitación y adiestramiento.
- * Forma DC-2A Sobre la presentación y modificaciones a los planes y programas de capacitación y adiestramiento (en caso de cambios).

- * Forma DC-U Única para el Informe sobre la constitución de la --
Comisión Mixta y presentación resumida del Plan y --
Programa de Capacitación y Adiestramiento para empre--
sas hasta con 19 trabajadores.

3.) EXPEDICION DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

Las constancias de habilidades laborales son los documentos que expide la empresa y que son autenticados por la Comisión Mixta, con los cuales se acredita al trabajador haber llevado y aprobado un curso de capacitación (programa) que lo acredite para el desempeño de un determinado puesto.

Desde el punto de vista legal el adiestramiento es la preparación que se proporciona al trabajador para que pueda desarrollar correctamente las habilidades del puesto que desempeña y la capacitación es entendida como la preparación que se proporciona al trabajador para poder desempeñar otro puesto distinto al que ocupa, de ahí que las constancias de habilidades laborales expedidas en función de esta última, sirvan al trabajador para ascender dentro de la empresa.

Ahora bien, de acuerdo con el artículo 153-U, cuando un trabajador se niega a participar en los programas de capacitación por considerar que posee los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar el examen de suficiencia.

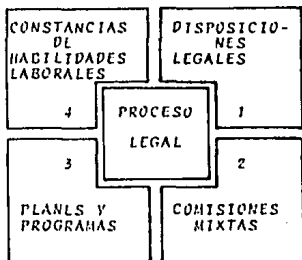
ciencia para la obtención de su constancia de habilidades laborales.

J.) REGISTRO DE LISTAS DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES.

Consiste en enviar a la STyPS la lista de constancias de habilidades laborales que haya expedido la empresa a sus trabajadores, con copia de las mismas, y con lo cual comprueba el cumplimiento de su obligación.

El formato que se emplea para tal efecto es:

- Forma DC-5 Relativa al registro de constancias de habilidades laborales.



**ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA**

C A P I T U L O I I I

RECONSTRUCCION DEL MARCO DE REFERENCIA

RECONSTRUCCION DEL MARCO DE REFERENCIA.

En el presente capítulo desarrollaremos los siguientes puntos: La interrelación del sector productivo con el sector educativo, en el cual se contemplan los siguientes temas de análisis; -- Productividad, Modo de producción, División del Trabajo, Relaciones sociales de producción, Clases sociales y Educación y estructura -- económica.

En el segundo punto se manejará, la reconceptualización para una propuesta pedagógica en la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación. Por lo que se desarrollarán los - conceptos de Capacitación, Adiestramiento, Entrenamiento y Práctica Profesional.

Para el desarrollo de ambos apartados, nos apoyaremos - en la Teoría Sociopolítica de la Educación, ya que ésta nos permitirá trasladarnos de un pensamiento abstracto hacia un conocimiento - real, con el empleo de categorías de análisis marxistas, mismas que nos permitirán analizar la práctica profesional del pedagogo en el

Área de la capacitación.

3.1 INTERRELACIÓN DEL SECTOR PRODUCTIVO CON EL SECTOR EDUCATIVO.

En base a la Teoría Sociopolítica y a las categorías --
Marxistas, explicaremos la relación existente entre el Sector Pro-
ductivo y el Sector Educativo, partiendo del concepto de que:

El sector productivo como integrante de la economía del
país, necesita que sus elementos (trabajadores) que lo integran, --
participen en las funciones generales de éste; colaborando en el --
mantenimiento, restauración y producción de la fuerza de trabajo; -
apoyando según lo dicten las políticas del mismo, participa en la -
expropiación de la clase trabajadora y sobre todo en la ideologiza-
ción que del trabajo y la capacitación hace la clase capitalista.

"En el proceso del trabajo la actividad del hombre con-
sigue, valiéndose del instrumento correspondiente, transformar el -
objeto sobre que versa el trabajo con arreglo que al que perseguido
este proceso desemboca y se extingue en el producto. Su producto es
un valor de uso, una materia dispuesta por la naturaleza y adaptada
a las necesidades humanas mediante un cambio de prima".³⁴

Así que desde el punto de vista administrativo, la pro-
ductividad se dirige hacia el fomento de la investigación, acciones
de promoción, educación capacitadora y desarrollo del recurso huma-
no.

34] MARX, Karl. EL CAPITAL, p. 130, 137.

Si tomamos en cuenta nuestro trabajo de tesis (Análisis de la Práctica Profesional del Pedagogo en el Area de la Capacitación), vemos que en la actualidad el acelerado crecimiento de la tecnología así como los avances científicos se manifiestan como una mayor participación de profesionistas en capacitación basada en una complejidad creciente en las operaciones comprendidas en el proceso del trabajo para que los subordinados se concienticen de la labor que desempeñan dentro de las empresas.

El fenómeno educativo constituye un componente que va a determinar el comportamiento de otros factores que conforman una sociedad. Engels dice, que un modo de producción comprende diversos niveles o instancias, lo económico, político, ideológico y técnico. Al referirnos al aspecto económico, se establece según la teoría de la funcionalidad técnica*, que la educación favorece el rendimiento del factor trabajo contribuyendo activamente a la producción incrementando la productividad.

*) Funcionalidad Técnica.- La Teoría de la Funcionalidad Técnica de Educación, es aquella que mantiene las relaciones entre educación y estructura económica, intenta abarcar no sólo el funcionamiento del mercado de trabajo o las relaciones entre educación e ingresos, sino además otras dimensiones de mayor importancia como el papel del proceso científico y tecnológico en desarrollo, en la educación y en el trabajo, y las políticas generales de desarrollo educativo; por lo tanto se le asigna al sistema educativo el papel de proveedor de un importante factor de producción: el recurso humano; ya que la productividad depende fundamentalmente de la capacitación ocupacional; conocimientos, habilidades técnicas y capacidad para aprender.

En términos generales cada modo de producción define -- las cuestiones básicas de la economía, las necesidades de capacitación surgen en el momento de la ejecución. Por lo tanto, no se trata sólo de decir que las innovaciones provocan nuevas necesidades de capacitación sino también gente preparada profesionalmente, que se encargue de brindar la capacitación acorde a las necesidades tanto de la empresa como de los propios trabajadores. Pero el interés por incrementar la productividad del trabajo es propia del capital, de ahí el interés por mantener al trabajador continuamente en proceso de capacitación "pues a mayor capacitación mayor producción" dando como resultado una capacitación alienada. **

Por lo tanto, la capacitación aparece como una tarea específica para asegurar un mejor rendimiento de la fuerza de trabajo a través del modo de producción imperante (capitalista).

El modo de producción implica determinado desarrollo de las fuerzas productivas y determinadas relaciones de producción y de intercambio.

**} Entiéndase por alienación como el tipo general de las situaciones del sujeto absolutizado que se ha dado un mundo propio, un mundo formal, rechazando por ende lo verdadero, concreto y sus exigencias. Por alienación en definitiva el hombre se pierde a sí mismo, se desadapta, se proyecta hacia irrealidades compensatorias. La alienación es un modo existencial, un compromiso, -- una manera de vivir y de existir; es la manera de hacerse inauténtico creándose un mundo impropio; es la aceptación de estructuras y superestructuras que le sacan de sí; es un desajuste entre las relaciones de propiedad o de producción con las fuerzas de producción.

Considerando que todo fenómeno social depende de un modelo de producción determinante (base económica), necesario explicar como se refleja dicho modo en el proceso de capacitación, ya -- que cada modo de producción define las bases de la economía. La respuesta a las necesidades de qué y cómo producir, determina las opciones tecnológicas tomadas, el papel del conocimiento científico y tecnológico en la producción, las formas de organización y división del trabajo, y por lo tanto los requerimientos de fuerza laboral y su perfil de calificación.

En el área de capacitación, la división del trabajo se deriva del carácter específico del trabajo humano; encontrando una división del trabajo inducida por el proceso capitalista. En capacitación encontramos una división del trabajo como técnico y profesional (Psicólogos, Administradores, Trabajo Social, Ingenieros, Pedagogos, Servicios Generales, Mantenimiento, etc.).

Este proceso ha adquirido su forma más perfeccionada en la producción capitalista moderna en la cual, la ciencia (profesional) convertida en modo de producción, es utilizada como medio de racionalización, tanto de los instrumentos productivos, como de la división del trabajo, hasta el punto de haber reducido a la mayoría de la fuerza laboral a un papel productivo simple, parcial e innecesario.

Así encontramos que en el proceso de capacitación, la división del trabajo tiene como finalidad un enfoque capitalista al dividir las actividades en manuales, técnicas y profesionales, espe

clásicas en cada una de las áreas o ramas que integran el equipo multidisciplinario; en cuanto a su participación para reincorporar a la fuerza laboral al campo productivo, por la interrelación que guardan con el mantenimiento, reparación y reproducción de la fuerza de trabajo.

Retomando nuevamente nuestro tema de investigación, consideramos que la división del trabajo en el área de la capacitación contribuye a que se reproduzcan las diferencias del modo capitalista de producción a través de diversas jerarquías en que clasifica a los trabajadores. Dependiendo del sitio que ocupen dentro de la empresa para mantener el sistema capitalista a través de la división del trabajo intelectual y manual teniendo cada uno de ellos que cumplir funciones asignadas sin tomar en cuenta si la capacitación que reciben les permite el desarrollo del trabajador y la satisfacción de la actividad que realizan.

Por lo tanto este proceso de "capacitación" lleva al trabajador a la mecanización y automatización que le impiden "ver conscientemente la importancia de su actividad dentro de la empresa o de la producción" pero que participa en la satisfacción de la organización donde vende su fuerza de trabajo.

La división del trabajo se deriva del carácter específico del trabajo humano, el hombre crea formas de organización y de especialización en los oficios que ejecuta, como consecuencia de que su trabajo es un trabajo social, es decir, desarrollado en y a través de la sociedad. Por esto, en toda sociedad existe una divi-

sión del trabajo, la cual es el vínculo fundamental entre los hombres.³⁵ La división del trabajo como consecuencia crea relaciones de producción entre aquellos que coordinan e imponen esta división del trabajo que son los administradores de los medios de producción y/o sus representantes y aquellos que venden su fuerza de trabajo a través del salario dando así una serie de relaciones sub-alternas - en las diferentes ramas que conforman una empresa o institución. Dicha subordinación la consideran necesaria debido a la amplitud de funciones requeridas para mantener y reproducir el sistema, apoyándose en el proceso de capacitación, ya que permite la parcialización de funciones y actividades que convenga a la eficiencia y productividad dentro del proceso completo de la producción de la empresa. La actividad que realiza el área de capacitación para llevar a cabo su función (alienar a los trabajadores), es responsabilidad -- del equipo de trabajo (multidisciplinario) que debe desarrollar actividades en serie, fragmentadas y especializadas a tal grado que -- cuando uno de los integrantes no cumple con la función para la que fue asignado puede poner en peligro el sistema productivo ya que la fuerza de trabajo no es reincorporada oportunamente; para evitar -- esos riesgos el capitalista establece sistemas organizacionales entre sus trabajadores que lo representan, originando jerarquizaciones que dan como resultado las clases sociales dentro de la empresa o institución, donde actúan como fuerzas contrarias en lucha entre administradores o poseedores de los medios de producción y los que sólo poseen su fuerza de trabajo; también podemos decir que en esta relación se observan contradicciones que van a permitir una jerar-

quización; movilidad social, que dentro de las empresas es dada por medio de exámenes de selección y oposición entre los mismos trabajadores de las diferentes áreas y por supuestos en la de capacitación. Por otra parte, cuando no se aplican los exámenes de selección o de oposición, son ascendidos por simpatía o en su defecto por "buenas relaciones humanas", lo cual da como resultado las clases sociales al interior del ámbito de trabajo: así encontramos personal dirigente y personal dirigido como subordinados. Esta jerarquización es -- considerada necesaria dentro de la organización para mantener la división del trabajo según el puesto que se está "destinado" a ocupar con el fin de asegurar la continuidad de ese "privilegio" se establecen diferencias de orden permanente tanto en la distribución de funciones como en la de recompensas sociales que van a determinar -- las condiciones de trabajo, jerarquías ocupacionales y diferencias salariales que pretenden el "mejoramiento" de la vida del trabajador y por ende "la movilidad social".***

Muchas de las veces esta movilidad social se hace con -- personas que no cuentan con los conocimientos suficientes para desarrollar eficientemente el puesto proporcionado.

***] La movilidad social debe ser considerada como el lugar que -- puede ocupar o no el trabajador dentro de su centro de trabajo, es decir, el trabajador durante el desarrollo de sus actividades y funciones competentes a su categoría podrá disponer de las "oportunidades" otorgadas por la empresa donde presta sus servicios para concursar por la vacante del puesto inmediato superior a su categoría actual, siempre y cuando cumpla con los requisitos preestablecidos por la política de la empresa.

El análisis histórico de las diversas formas asumidas - por la división del trabajo bajo el modo de producción capitalista nos da un fenómeno muy específico para poder interpretar y comprender la relación del sistema educativo con el sistema productivo, -- considerando en que ambos se dan en una sociedad o bien en instituciones base de todo estado. El estado se centra en torno a la relación de las clases dominantes y las dominadas. El Estado tiene la - tarea de satisfacer las necesidades básicas del capital al propor- cionar el flujo necesario de trabajadores, conocimientos, destrezas y valores para la reproducción de la fuerza de trabajo. Pero al mis- mo tiempo, el Estado tiene la tarea de ganarse el consentimiento de las clases dominadas con la finalidad de obtener sus propios fines políticos recurriendo a tres tipos específicos de resultados: econó- mico (movilidad social), ideológico (derechos democráticos) y el -- psicológico (la felicidad).

Para llevar a cabo la relación entre ambos sistemas (e- ducativo y productivo), nos auxiliamos de la Teoría Sociopolítica - ya que nos permite emplear los elementos categóricos que hasta el - momento se han venido manejando.

En el sistema capitalista, las características entre -- las relaciones de producción para comprender la relación entre el sistema productivo y educativo son: en primer lugar recordar que la población no posee los bienes de producción, razón por la cual se - ve obligada a vender su fuerza de trabajo teniendo ésta última que cumplir como requisito un proceso de acreditación educativa, dando como consecuencia que pase a un criterio de selección y exclusión -

para destinarle un puesto u ocupación. Por lo tanto se hace necesario una organización jerárquica de los puestos de trabajo, decisiones sociopolíticas derivadas de la naturaleza de las relaciones sociales de producción dominante, pero cabe aclarar que no es el sistema educativo quien determina el volumen de empleo generado en la economía, ni su distribución sectorial. El perfil curricular únicamente "aumenta" las probabilidades de tener acceso a determinadas - ocupacional. Su papel principal es facilitar la selección social - de la fuerza de trabajo, es decir, por jerarquización en el proceso del trabajo; ya que otorga la facilidad de que los dueños de la producción definan con miras sociopolíticas un división social del trabajo como lo son: separación entre trabajo manual e intelectual, - segmentación ocupacional, fragmentación y simplificación creciente de la fuerza laboral, etc.

Con lo anteriormente citado, podemos expresar que el -- sistema educativo cumple uno de los propósitos para lo cual fue -- creado como institución, servir como infraestructura para la continuación del sistema.

En este contexto, la educación formal de la fuerza laboral desempeña cada vez más un papel institucional, es decir, sirve de criterio de selección de los candidatos para los diversos segmentos de estructura ocupacional.³⁶

Otro elemento que se retoma de la teoría sociopolítica es la segmentación laboral ya que ésta, es llevada a cabo en rela--

36] GÓMEZ Campos, Víctor M. Op. Cit. p. 25.

ción con la planeación educativa; esto nos permite hacer un análisis de la sociedad formada por la continua lucha entre las fuerzas antagónicas que generan los grandes grupos en conflicto provocados por la homogeneidad o heterogeneidad de los mercados de trabajo, -- así como la estructura ocupacional y su diferenciación jerárquica y el papel de acreditación educativa entre otros.

La segmentación laboral radica en que el mercado de trabajo no es homogéneo para todos los individuos sino que implica una estructuración siendo ésta desigual y dividen la estructura ocupacional jerárquicamente; esta jerarquización es determinada en niveles: trabajo intelectual (concepción y gestión de producción), trabajo manual (ejecución de la producción) y trabajo técnico-administrativo. Estos niveles están diferenciados entre sí en términos de salario, prestaciones sociales, condiciones de trabajo, grado de autonomía y responsabilidad laboral, así como los requisitos educativos que en cierta forma son los que van a actuar como barrera a la posibilidad de movilidad ocupacional entre los niveles indicados.

Los administradores Gordon Reich y Edwards en 1973, clasifican el mercado de trabajo en tres segmentos principales: el primario independiente, que requiere altos niveles de educación, y está dirigido hacia ocupaciones de dirección, concepción y gestión de la producción consideradas como creativas, autónomas y de responsabilidad.

El segmento primario subordinado encaminado hacia aquellas ocupaciones administrativas con tareas específicas. Estas ocu

paciones pueden ser consideradas como subordinadas con respecto al segmento anterior y exigen al trabajador respeto por autoridad y jerarquías, aceptación de su rol a desempeñar.

Finalmente el segmento secundario implica ocupaciones y trabajos manuales no calificados. Para este segmento consideramos que la capacitación laboral es de suma importancia para que se le pueda dar una calificación al trabajo que desempeña el obrero dentro de las empresas o instituciones. En esta capacitación, se debe concientizar al trabajador para que acepte las normas de disciplina, de la organización jerárquica, además de la importancia de su trabajo.

En el sector productivo y principalmente en el área de la capacitación se presentan los segmentos anteriormente descritos por lo que podemos inferir que el sistema educativo es subordinado a las demandas del mercado de trabajo, las cuales consideran como los objetivos del progreso técnico y de los requisitos de la producción, razón por la cual la capacitación es retomada como un elemento de productividad sin tomar en cuenta las necesidades del trabajador.

Las necesidades actuales de las empresas en el área de capacitación, son las de contratar personal altamente calificado y especializado, por lo que al pedagogo le cuesta trabajo insertarse en este campo, pues las empresas prefieren a profesionistas especializados como administradores, psicólogos industriales entre otros.

"El Estado se apropia, entrena y legitima, a los intelectuales que fungen como expertos en la concepción y producción de conocimientos escolares y que en última instancia funcionan para separar el conocimiento tanto del trabajo manual como del consumo popular: la separación de saber y poder".³⁷

A pesar de que el Pedagogo puede enfocarse en cualquiera de los dos primeros segmentos, ya que es un profesionista creativo que puede desempeñar tareas de mando o bien, realizar trabajos específicos pero que sin embargo, no es aceptado en las empresas -- por no contar con una especialidad marcada en su plan de estudios.*

3.2 RECONCEPTUALIZACION.

En este apartado reconstruiremos los conceptos: Capacitación, Adiestramiento, Entrenamiento, Práctica Profesional; con base a la Teoría Sociopolítica de la Educación para poder establecer las diferencias entre lo tradicionalmente manejado y lo propuesto y manejado con dicha teoría, con el fin de hacer una propuesta pedagógica para que el pedagogo tenga oportunidad de participar en el área de capacitación desempeñando un trabajo decoroso.

Para los fines que se persiguen en este trabajo, desde el punto de vista pedagógico se trata de formar a un profesionista

37) A. GIROUX, Henry. TEORIAS DE LA REPRODUCCION Y LA RESISTENCIA - EN LA NUEVA SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION. UN ANALISIS CRITICO. p. 54.

*) Se tratará en el siguiente capítulo.

capaz de poderse desenvolver en el campo de las relaciones laborales (área de capacitación) a la vez que conocerse y conocer al mundo, de aceptarse y aceptar su realidad, de modificarse y modificar su realidad, y en lo didáctico, como en el proceso por el cual se le enfrenta con su potencial de vitalidad en los aspectos teóricos y prácticos de la inteligencia, disponibilidad hacia los otros y -- compromiso social, en este sentido el conocimiento no se da de una manera contemplativa sino a través de una acción y participación.

Por lo que la capacitación debe entenderse como: el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el cual el individuo adquiere conocimientos teórico-prácticos más allá del ejercicio repetitivo de una función o actividad; así como el dominio del proceso en todas sus partes que le permita participar activamente en la concepción de su trabajo y el producto, conjuntando trabajo material y -- trabajo intelectual, porque la vinculación del trabajo con la instrucción es la relación que existe entre la práctica y el materialismo dialéctico: la instrucción corresponde al aspecto teórico, al pensamiento por lo que se da el aprendizaje; y la práctica a las acciones en sí por lo que puede aplicar lo que aprendió y en un momento dado enseñar y participar en la capacitación de los demás. "El trabajo es factor que actúa sobre la naturaleza exterior y la transforma, transforma también su propia naturaleza desarrollando las facultades".³⁶ Permite la manifestación de desarrollo de las fuerzas psíquicas y físicas latentes en el hombre en formación.

Mientras que el adiestramiento es considerado en su for

36] SUCHOPOLSKI, Bogdan. TEORIA MARXISTA DE LA EDUCACION. p. 67.

ma tradicional como, el ejercicio repetitivo de una actividad determinada, causa de enajenación del hombre por el trabajo; no le exige esfuerzo del pensamiento sino sólo requiere esfuerzo muscular, actividad física, por lo que en un momento determinado llega a constituirse en una molestia para el trabajador. Por lo que consideramos que el adiestramiento con base a la teoría sociopolítica de la educación debe definirse como la enseñanza de conocimientos políticos que permitan al trabajador-educando vincular la razón del *¿por qué?*, *¿para qué?*, *¿con qué?*, etc., evitando así su mecanización y automatización que los lleva únicamente a la unilateralidad y división del trabajo. ("la división del trabajo comienza realmente a partir del momento en que aparece una división del trabajo físico e intelectual".³⁹); sino por el contrario debe concientizarse al individuo que el conocimiento humano es un proceso dialéctico y que la reducción de su campo de actividad conduce a un trabajo especializado y cuanto más especializado sea el trabajo del individuo, más estrecha será el área del conocimiento, limitando su desarrollo. El desarrollo del individuo pretende detener o disminuir parcialmente tal división del trabajo, ya que esta impide que el individuo sea crítico e innovador, llevándolo a la hipertrofia y atrofia, es decir, unos padecen por el exceso de formación intelectual abstracta, mientras que los otros desfilan bajo el peso de trabajo mecánico embrutecedoramente físico.⁷ Por ello pensamos que al trabajador en lugar de capacitarlo o adiestrarlo como tradicionalmente se hace, debe pasar por un proceso de desarrollo conjuntando trabajo intelectual-trabajo físico. "Porque todo pensamiento tiene que desembocar

39) *Ibid.* p. 130

en la actividad productiva de los hombres. El hombre conoce al mundo para dominarlo en la práctica, para transformarlo y satisfacer sus necesidades".⁴⁰

El hombre avanza irresistiblemente en la investigación de la verdad y una y otra vez encuentra en su actividad nuevas necesidades, choca con lo desconocido, lo todavía no explorado.

Así se mantiene el conocimiento humano como un proceso de desarrollo que avanza y asciende permanentemente, impulsado por la multitud de contradicciones frente a las cuales se encuentra el hombre inexorablemente exigen su resolución y que de inmediato genera nuevas contradicciones.⁴¹, las cuales pueden resolverse si el individuo está desarrollado íntegramente.

Para Marx su teoría de la educación gira en torno al -- trabajo e indica que es precisamente en él, donde el hombre manifiesta sus inquietudes, de ahí que las necesidades del hombre deben ser consideradas como algo fundamental especialmente cuando se habla la necesidad de desarrollo o de realización.

Por lo que se refiere al entrenamiento, no profundizaremos debido a que es un término que no se usa con mucha frecuencia en nuestro país, pues dicen los expertos en capacitación que este concepto no lo utilizan porque es utilizado para la educación de los animales irracionales más sin embargo, en países de Latinoamérica es el concepto que se utiliza para designar las actividades tanto de capacitación como de adiestramiento ya que se entiende a este

40) TOMACHEWSKI, Karheín. DIDACTICA GENERAL. p. 40

41) *Ibíd.* p. 41

como "el proceso mediante el cual se desarrollan los conocimientos, habilidades, destrezas, pericias, etc., en el trabajador para desarrollarse tanto en el aspecto económico-social como el personal".⁴²

Este entrenamiento más que para el desarrollo personal se utiliza para el desarrollo empresarial, ya que una vez capacitando y adiestrando a la persona que trabaja en determinada empresa de desempeñando un puesto determinado, se sirven de él para que siga enseñando al personal de nuevo ingreso, además de que debido a ese entrenamiento podrá producir más y con más perfeccionamiento aunque siempre servirá para la enajenación del que lo recibe.

Como ya se dijo anteriormente, tanto la capacitación como el adiestramiento, que sería el entrenamiento mismo, deben ser utilizados con fines más conscientes, ya que se podría aplicar en el individuo para que este se diera cuenta de su realidad y de la importancia de su trabajo, conociendo el porqué y para qué del cumplimiento de su actividad dentro de un contexto socioeconómico.

Sin embargo, una vez aclarada nuestra posición, nos limitaremos a respetar los conceptos que más se utilizan en nuestro país tal es el caso de la capacitación, que si bien por un lado no contempla todas las actividades del entrenamiento, por otro es el término que más se ha dado a conocer en los últimos años y cuyo interés gira en el análisis de la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación por lo que pasaremos enseguida al análisis

42) PINTO, Roberto y Asociados. FORMACION DE INSTRUCTORES DE EMPRESAS. Fotocopias Pag. 25.

lisis del término práctica profesional para poder determinar en el siguiente capítulo nuestra propuesta o alternativa.

Para el desarrollo del concepto de práctica profesional nos apoyaremos, como ya lo hemos venido haciendo en la concepción curricular que tiene como fundamento la teoría sociopolítica de la educación, misma que establece como premisa central que las relaciones entre el sistema educativo y el productivo son la expresión del proceso histórico de confrontación entre los dueños de los medios de producción y quienes se ven obligados a venderles su fuerza laboral en el mercado de trabajo.⁴³

A partir de esta premisa, se propone que el término - práctica profesional parta del análisis de las relaciones económico políticas de la formación social en la que se desarrolla una profesión, la noción de profesión es entendida como el conjunto de capacidades innatas y adquiridas necesarias para efectuar una actividad determinada⁴⁴ dentro de un campo ocupacional.

Siendo entonces la noción de práctica profesional aquella que ofrece las posibilidades de comprender las características histórico sociales que determinan el desarrollo de diferentes prácticas profesionales.

La identificación de las prácticas profesionales se rea

43) GOMEZ Campos, Víctor M. Op. Cit. p. 20

44) JANOSSY, Franz. LA FUERZA DEL TRABAJO Y EL PROGRESO ANTE LOS -- CAMBIOS PERMANENTES DE LA CALIFICACIÓN DE LOS -- TRABAJADORES. EN: LABARCA, Guillermo. ECONOMIA POLITICA DE LA EDUCACION. p. 55

liza a través del estudio del campo profesional que se concibe como el nivel de la división del trabajo en el que se agrupa un conjunto de prácticas profesionales⁴⁵, según esta noción, el estudio de un campo profesional implica el análisis de las fuerzas productivas en su dimensión histórica, con el propósito de explicar los cambios -- que se dan en las prácticas profesionales y las modificaciones en las demandas del mercado de trabajo. De este modo, el estudio del campo profesional permite conocer el mercado real de una profesión, el cual remunera de una manera diferente los distintos tipos de -- prácticas profesionales, las que a su vez ofrecen un grado de servi cio diferente a los diversos sectores de la población.

Con base en el estudio del campo profesional se establece el perfil profesional en el que se identifican las características que deberá desarrollar el futuro profesional.⁴⁶

Los planteamientos anteriores permiten identificar un -- excesivo grado de generalidad al ubicar a la práctica profesional -- en el nivel de las relaciones que se establecen entre universidad y sociedad, dada la complejidad de las mismas en relación a los productos específicos que se pretenden obtener del análisis del campo profesional.

Lo anterior plantea el serio problema de decidir por -- una concepción que no aclara los niveles de articulación, por un la

45) SERRANO, Rafael e ISUNZA, Marisa. EL DISEÑO CURRICULAR EN LA -- CONCEPCIÓN EDUCATIVA POR OBJETO DE TRANSFORMACIÓN. EN MEMORIA DEL ENCUENTRO SOBRE DISEÑO -- CURRICULAR. p. 5

46) *Ibidem*. p. 7

do entre el cuerpo teórico que sustenta la capacitación dentro de las empresas y la categoría práctica profesional, y por otro no precisa como es que esta categoría permite articular la relación entre la formación profesional y el campo ocupacional.

En todo caso la propuesta metodológica señala que la práctica profesional se define a partir del análisis histórico de la formación social donde se da ésta; lo cual implicaba partir de una serie de supuestos para realizar el análisis y probar la congruencia de la categoría práctica profesional con el cuerpo teórico de donde se desprende.

Con el propósito de superar el orden de lo supuesto de estas relaciones, consideramos necesario someter a análisis la congruencia teórica de la categoría práctica profesional en el cuerpo de la teoría sociopolítica de la educación, antes de tomar a fe ciega, la categoría de práctica profesional como eje central para la propuesta que se manejará en el capítulo cinco y último sobre el análisis de la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación, lo cual representa la mínima vigilancia epistemológica que nos exigimos.

La teoría sociopolítica de la educación se constituye con los aportes de la sociología de la educación, la sociología del trabajo y la historia del desarrollo económico, que se caracterizan en general por la utilización de categorías de análisis marxistas a las relaciones entre sistema educativo y sistema productivo, y por el análisis histórico que hacen de estas relaciones.

Las premisas fundamentales de esta teoría son:

- 1) Las características particulares que en un momento histórico -- asuman las relaciones entre el sistema educativo y el productivo son la expresión del proceso histórico de confrontación entre los dueños de los medios de producción y quienes se ven -- obligados a vender su fuerza laboral en el mercado de trabajo.⁴⁷

Esta premisa expresa que las relaciones entre el sistema educativo y el sistema productivo tienen un carácter social y -- son producto de las relaciones de producción. Por lo tanto esta relación deberá ubicarse dentro de un proceso histórico de lucha, con tradición y conflicto de clases antagónicas.

- 2) Todos sistema económico, ya sea pre-capitalista, capitalista o socialista, no puede ser reducido a la tecnología que se emplea para producir bienes y servicios. El sistema productivo siempre está claramente determinado por relaciones sociales específicas, las cuales definen, qué se produce, cómo y para quién se produce y la manera en que se distribuye socialmente la producción. Entonces es la naturaleza de las relaciones sociales de producción el factor determinante de las opciones técnicas y organizacionales del proceso de trabajo.⁴⁸

En esta premisa se advierte un papel predominante de -- las relaciones de producción sobre la división social del trabajo, -- el cual sólo se comprende analizando las relaciones de producción -- en la articulación de las relaciones que las constituyen en su uni-

47) GÓMEZ Campos, Víctor M. Op. Cit. p. 19

48) *Ibid.* p. 20

dad con el proceso de trabajo.

Partiremos de señalar que en toda sociedad dividida en clases, las relaciones de producción se definen a partir de la relación que guardan tanto los no trabajadores (propietarios) y los trabajadores directos, con el objeto y con los medios de producción.

La primera relación (propietarios-medios de producción) se relaciona con la propiedad económica de éstos, es decir, el control económico de los medios de producción o sea el poder de destinar éstos a aplicaciones determinadas y en disponer de los productos obtenidos, lo cual les permite a éstos explotar a los trabajadores directos en varias formas.⁴⁹ Es la propiedad real de los medios de producción la que determina a la clase social dominante explotadora.

La segunda relación (productor directo-medios de producción) se define mediante la "posesión", entendida, como la capacidad de emplear los medios de producción, es decir el dominio sobre el proceso de trabajo.⁵⁰ En este sentido, la forma que asuman estas relaciones varían según el modo de producción.

En los modos de producción precapitalista, los trabajadores no estaban totalmente separados de los medios y del objeto de trabajo. Por ejemplo, en el feudalismo el señor feudal tenía la propiedad jurídica y económica de la tierra (medio de producción) y el siervo tenía la posesión de su parcela.

49] POULANTZAS, Micos. LAS CLASES SOCIALES EN EL CAPITALISMO ACTUAL.
p. 16

50] Ibid. p. 16

Por lo tanto en este modo de producción la propiedad económica y la posesión no se derivan de la misma relación propietaria y los medios de producción. Mientras que en el modo de producción capitalista, los productores directos son totalmente desposeídos de sus medios de producción, en tanto que no poseen más que su fuerza de trabajo, la cual venden. Así entonces, la relación de los productores directos con los medios y con el objeto de trabajo es la que determina en el mismo seno de las relaciones de producción a la clase se explotada.

Se advierte entonces:

- 1°. Que las relaciones de producción consideradas en la articulación de las relaciones que la constituyen, y en su unidad con el proceso de trabajo, es la que circunscribe la relación de explotación dominante, que caracteriza un modo de producción y que determina la clase explotada, según esta relación dominante.⁵¹
- 2°. Que el proceso de producción no está definido por datos tecnológicos, sino por las relaciones de los individuos con sus medios de trabajo y de los individuos entre sí dentro de la unidad del proceso de trabajo, las fuerzas productivas y las relaciones de producción.

Los procesos de trabajo y las fuerzas productivas incluyendo la tecnología, no existen en sí, sino siempre en su relación constitutiva con las relaciones de producción. En tanto que el pro-

51) *Ibid.* p. 19

ceso de producción está compuesto de la unidad del proceso de trabajo y de las relaciones de producción, en el seno de esta unidad, no es el proceso de trabajo, incluyendo la tecnología y el proceso técnico, el que desempeña el papel dominante, son las relaciones de producción las que dominan siempre el proceso de trabajo y las fuerzas productivas.⁵²

Del papel predominante de las relaciones de producción sobre las fuerzas productivas y el proceso de trabajo se derivan -- las relaciones políticas e ideológicas entre las clases sociales. -- Es desde el lugar que ocupan las clases sociales en las relaciones de producción, que la división social expresada en el proceso de producción por las relaciones políticas e ideológicas, domina la división técnica de trabajo.

De las premisas centrales de la teoría sociopolítica antes mencionadas, se desprenden las siguientes proposiciones específicas.

- a) La mayoría de la población no tiene acceso a los medios de producción por lo cual tienen la necesidad de vender su fuerza laboral.

La operación de compra y venta de la fuerza de trabajo se hace en el mercado de trabajo, al interior del cual concurre una fuerza laboral heterogénea, que se distribuirá en las diferentes ocupaciones y oficios, que forman parte de la estructura del empleo.

52) *Ibid.* p. 10

La acreditación educativa adquiere entonces un importante papel como criterio de selección de la fuerza laboral que ubicará en los diferentes lugares de dicha estructura.

b) Las decisiones del qué, cómo, cuánto y para quién producir están determinadas por criterios particulares así como las decisiones sobre el como organizar y dividir el trabajo, los requisitos para el empleo-que no son sólo educativas sino sociales y políticos- están derivados de las relaciones sociales de producción dominantes.

Esto implica que los tipos y niveles de calificación - exigidos a la fuerza laboral para acceder a las diversas ocupaciones no tienen necesariamente una relación directa con la realización del trabajo sino que responden a decisiones políticas, sociales y de control de la empresa o institución empleadora.

En gran parte los requerimientos educacionales son artificialmente inflados, irrelevantes e innecesarios para el desempeño del trabajo y delimitan cada puesto de trabajo y ubican a cada uno - en la jerarquía ocupacional.

La selección de la fuerza de trabajo a través del nivel de escolaridad es al mismo tiempo un proceso de selección y de diferenciación social.

El análisis de los presupuestos teóricos de la Teoría Socio-política de la Educación, permite derivar la siguiente consideración.

Si la división social del trabajo definida por las relaciones de producción es la que determina la existencia de la estructura del empleo, y ésta determina determinados niveles de calificación de la fuerza de trabajo para su inserción en el mismo lo cual propicia la conformación de una estructura profesional, y en tanto que esta estructura del empleo es producto de las relaciones de producción, no es homogénea, entonces el término de práctica profesional considerada como producto de la formación profesional y que es determinada en la estructura del empleo por la división social del trabajo, permite articular la relación existente entre la práctica profesional y el campo ocupacional.

El análisis hasta aquí realizado nos ha mostrado la coherencia que existe al interior del cuerpo teórico de la concepción sociopolítica de la educación y la que guarda la categoría de práctica profesional con las premisas fundamentales de esta teoría.

Se encuentra además, la pertinencia del concepto de "práctica profesional" como elemento que posibilita el análisis del campo ocupacional del pedagogo. Finalmente podemos decir que en el momento actual, la práctica profesional que se requiere del profesionalista se encuentra estandarizada, estática, no se toma en cuenta para su transformación el momento histórico social que se vive, - puesto que para su fundamentación no se da la relación entre éstas y lo social. Esta fundamentación emerge de la institución escolar aislada del contexto social y en donde se le da mayor importancia al predominio del aspecto tecnicista, de la educación desvinculado el marco teórico que la fundamenta.

La práctica profesional trabaja en el sistema productivo al nivel de la superestructura ya que maneja el elemento ideológico que condicionará a la masa con el objetivo de satisfacer las necesidades de una clase social, pero desde nuestro punto de vista la práctica profesional se considera históricamente vinculada entre esa profesión y la estructura productiva "...actualmente el currículum de Pedagogía anticipan y determinan un tipo de práctica profesional que es usada como inversión y como consumo sólo por ciertos sectores sociales. Por lo tanto es necesario desarrollar alternativas de formación que presenten otro tipo de práctica, vinculada a las necesidades básicas de los grupos mayoritarios"⁵³, en este tipo de prácticas no se habla de un perfil de egresión, sino de una práctica profesional que se modifique constantemente de acuerdo a las necesidades sociales y en donde la práctica profesional no se verá aislada del devenir histórico social, sino que formará parte integrante de ese devenir.

53) FUENTES M. Oñac. EDUCACION PUBLICA Y SOCIEDAD. p. 264.

C A P I T U L O I V

POSIBILIDADES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PEDAGOGO

POSIBILIDADES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PEDAGOGO.

Sabemos de antemano que el pedagogo egresado de la ENEP Aragón, cuenta con conocimientos diversos y generales que le permiten desempeñar cualquier puesto relacionado con el objeto de estudio de la Pedagogía (educación) y a la vez ninguno, debido a la falta de especialización, por lo que en el área de capacitación se le ha dificultado el desempeño profesional.

Esto no se dice sin justificación alguna, sino que se encuentra respaldado en el análisis que se hizo del plan de estudios de la Carrera de Pedagogía en la escuela antes mencionada, así como de la aplicación de un cuestionario en centros de trabajo pertenecientes tanto al Sector Privado, Paraestatal como Público o Estatal.

Por lo que en el presente capítulo se pretende desarrollar los siguientes puntos:

- 1) La formación que propicia el plan de estudios de la Licenciatura--

ra en Pedagogía en la ENEP Aragón.

- 2) La práctica profesional del pedagogo en el área de capacitación.
- 3) Los perfiles ocupacionales de los administradores de la función de capacitación.

4.1 LA FORMACION QUE PROPICIA EL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA DE LA ENEP - ARAGON.

El análisis que se hace en el presente, parte del plan de estudios vigente hasta el período 1985-1, que prácticamente es - el que vivimos, tal análisis no pretende ser un trabajo acabado y minucioso, pues no es nuestro tema de investigación, sino que es un análisis que nos permita determinar el por qué el pedagogo no ha podido insertarse en el área de la capacitación.

Una vez hecha la observación anterior pasaremos a hacer un poco de historia, recordando que el plan de estudios de la licenciatura en Pedagogía, es aquel que se trasladó del plan de estudios de la Facultad de Filosofía y Letras de Ciudad Universitaria, claro que la adaptación de éste, no fue en su totalidad ya que cada escuela o facultad tiene sus propias necesidades internas. Una de las diferencias entre ambos planes, es la situación de las materias optativas, en donde en C.U. se cuenta con un gran número de ellas y en el plan de estudios de Aragón, éstas no existen; al respecto se di-

ce que: la carrera tiene una duración de ocho semestres, durante --
 los cuales se cursan un total de 58 materias, es decir, 6 y 8 asig-
 naturas por semestre, las cuales se distribuyen de la siguiente ma-
 nera: *

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA DE LA
 E.N.E.P. ARAGON.

SEMESTRE	ASIGNATURA
Primer y Segundo	<ul style="list-style-type: none"> - Antropología Filosófica I y II - Conocimiento de la Infancia I y II - Iniciación a la Investigación Pedagógica I y II - Psicología de la Educación I y II - Sociología de la Educación I y II - Teoría Pedagógica I y II
Tercero y Cuarto	<ul style="list-style-type: none"> - Auxiliares de la Comunicación I y II - Conocimiento de la Adolescencia I y II - Didáctica General I y II - Estadística Aplicada a la Educación I y II - Historia General de la Educación I y II - Prácticas Escolares I y II - Psicotécnica Pedagógica I y II

* La información fue tomada de: BAUTISTA M. B. Rosa y RODRIGUEZ, -
 Alberto. La Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón. Currículo
 Cum de Pedagogía, UNAM-ENEP- Aragón, p. 168

SEMESTRE	ASIGNATURA
Quinto y Sexto	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de la Comunidad I y II - Historia de la Educación en México I y II - Organización Educativa Vocacional y Profesional I y II - Prácticas Escolares III y IV - Psicología Contemporánea I y II - Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica I y II - Pedagogía Experimental I y II
Séptimo	<ul style="list-style-type: none"> - Didáctica y Práctica de la Especialidad I - Economía de la Educación - Filosofía de la Educación I - Legislación Educativa Mexicana - Sistemas de Educación Especial I - Técnicas de Educación Extraescolar I - Taller de Comunicación Educativa (Radio, Fotografía y Televisión)
Octavo	<ul style="list-style-type: none"> - Didáctica y Práctica de la Especialidad II - Ética Profesional del Magisterio - Filosofía de la Educación II - Planeación Educativa - Sistemas de Educación Especial II - Técnicas de la Educación Extraescolar II - Taller de Comunicación Educativa (Radio Fotografía y Televisión)

A partir de 1981 se crean bajo la dirección de la Coordinación, el Departamento de Educación y Seminarios; la Secretaría Técnica; la Jefatura de Sección y cinco áreas que componen el cu-

trículum de la carrera que son:

1. Area de Didáctica y Organización
2. Area de Investigación Educativa
3. Area Histórica Filosófica
4. Area de Sociopedagogía.
5. Psicopedagogía.

Bajo estas áreas se sigue manejando el plan de estudios, cambio que si bien se considera de suma importancia, aún no cuenta con logros significativos por encontrarse en proceso de desarrollo.

Así en el Semestre 83-1, se modifica el área de Didáctica y Organización y el área de Investigación Educativa; en la primera desaparecen los talleres de radio y fotografía y, en la segunda, aparece el taller de Investigación Educativa, quedando entonces, el plan de estudios de la siguiente manera.

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

E.N.E.P. ARAGON

A R E A	SEMESTRE	A S I G N A T U R A S
DIDACTICA y ORGANIZACION	1°. y 2°.	+ Teoría Pedagógica I y II
	3°. y 4°.	+ Auxiliares de La Comunicación I y II.
	3°. y 4°.	+ Didáctica General I y II
	3°, 4°, 5°.	+ Prácticas Escolares I-1, I-2, II-1 y II-2
	y 6°.	+ Organización Educativa I y II
	5°. y 6°.	+ Didáctica y Práctica de La Especialidad I y II
	7°. y 8°.	+ Taller de Televisión I y II
	7°. y 8°.	+ Planeación Educativa

AREA

SEMESTRE

ASIGNATURAS

	7°.	+ Legislación educativa Mexicana
SOCIOPEDA- GOGIA	1° y 2°.	+ Sociología de la Educación I y II
	5° y 6°.	+ Desarrollo de la Comunidad I y II
	7° y 8°.	+ Técnicas de la Educación Extraescolar I y II
	7°.	+ Economía de la Educación
PSICOPEDA- GOGIA	7° y 8°.	+ Sistemas de Educación Especial I y II
	1° y 2°.	+ Psicología Educativa I y II
	1° y 2°.	+ Conocimiento de la Infancia I y II
	3° y 4°.	+ Conocimiento de la Adolescencia I y II
	3° y 4°.	+ Psicotécnica Pedagógica I y II
	5° y 6°.	+ Orientación Educativa Vocacional y Profesional I y II
5° y 6°.	+ Psicología Contemporánea I y II	
INVESTIGA- CION	1° y 2°.	+ Iniciación a la Investigación Pedagógica I y II
	3° y 4°.	+ Estadística Aplicada a la Educación I y II
	5° y 6°.	+ Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica I y II
	5° y 6°.	+ Pedagogía Experimental I y II
	7° y 8°.	+ Taller de Investigación Pedagógica I y II

A R E A

SEMESTRE

A S I G N A T U R A S

HISTORICO FILOSOFICA	1°. y 2°.	+ Antropología Filosófica I y II
	3°. y 4°.	+ Historia General de la Educación I y II
	5°. y 6°.	+ Historia de La Educación en México I y II
	7°. y 8°.	+ Filosofía de La Educación I y II
	5°.	+ Ética Profesional del Magisterio

Este plan de estudios fue vigente hasta el periodo - - 1985-I, pues en el Semestre 1985-II se hacen una serie de modificaciones sobre todo en el área de Didáctica, incrementándose algunas materias (Cibernética y Educación, Educación de Adultos y Didáctica Laboral), siendo la de Didáctica Laboral la única que no se pudo impartir por falta de organización, ya que ésta se encimaba en horario con otras, ocasionando desaliento en los alumnos que estaban interesados en el área de Capacitación, pues en ella se pretendía dar a conocer el proceso de la capacitación.

Debido a estas modificaciones, desaparece la obligatoriedad de algunas de las materias que anteriormente gozaban de esa característica, pasaron a integrar el grupo de materias optativas.

Sin embargo el plan de estudios de la Carrera de Pedagogía sigue contando con 58 materias por lo que nos damos cuenta que el número de materias que se imparte en cada semestre y en base a la duración de las mismas en horas, podemos afirmar que existe una sobrecarga y si a ello agregamos la duración de los semestres que -

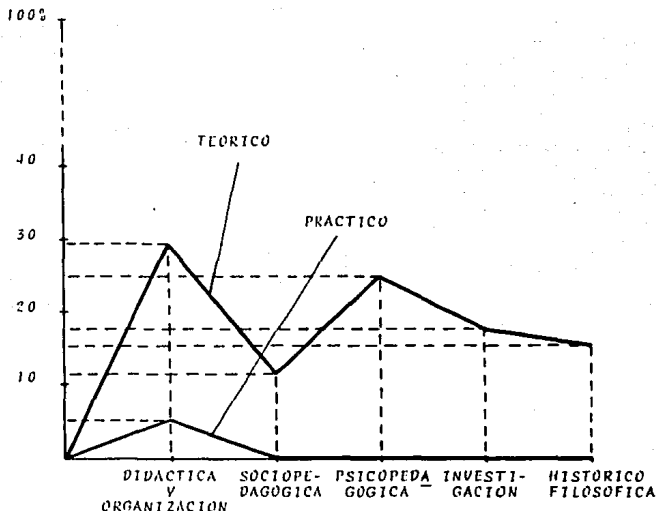
fluctúa entre cuatro meses, lo que provoca que la práctica de docentes y alumnos, se reduzca a la transmisión y recepción de información que suele quedarse en ese plano de elaboración, dada la urgencia por terminar el programa de la asignatura, sin tener tiempo el docente de analizar su práctica educativa y el alumno de reflexionar y profundizar sobre su aprendizaje y en los elementos que considere necesarios para su formación y que le permitan construir alternativas de acción. Esto no quiere decir que se niegue la importancia de la información, sino que esto limite la formación del alumno.

Si por otro lado nos ponemos a analizar los conocimientos que nos proporciona dicho plan, nos damos cuenta que es más teórico que práctico, esto tomando en cuenta el estudio exploratorio - realizado por Angel Díaz Barriga y por Concepción Barrón, sobre el currículum de Pedagogía, donde los alumnos plantean esa problemática, considerando que la teoría " es la que más se recibe", "es superficial", "es únicamente información", entre otras opiniones⁵⁴. Mientras que en relación a la práctica se dice que "es nula", o que "necesitamos conocimientos no tanto teóricos sino prácticos que nos hagan capaces de resolver cualquier problema pedagógico".⁵⁵ Por lo que si graficamos el porcentaje tanto de conocimientos teóricos como prácticos, en base a las áreas, nos resultaría de la siguiente manera.

54) DIAZ Barriga, Angel y BARRÓN Tirado, Concepción. EL CURRÍCULO - DE PEDAGOGÍA, UN ESTUDIO EXPLORATORIO DESDE UNA - PERSPECTIVA ESTUDIANTIL. p. 51

55) Ibid. p. 53

CONOCIMIENTOS



Las afirmaciones hechas anteriormente por alumnos de la Carrera de Pedagogía y observando la gráfica, nos reflejan aspectos del plan de estudios que es necesario rescatar ya que tienen validez pues como dice Mao Zedong "quien quiera conocer una cosa no podría conseguirlo sin entrar en contacto con ella, es decir, sin vi-

vir, sin practicar, en el mismo medio de la cosa"⁵⁶, y los alumnos en este sentido somos quienes vivimos ese plan de estudios. Aunque cabe señalar que si bien es cierto que el plan de estudios no propicia una formación práctica, también es cierto que las expectativas del alumno en Pedagogía sobre la práctica reducen a ésta a un aspecto teórico, utilitarista, dándole más importancia que a la teoría. Sin embargo estamos convencidos de que la práctica adquiere sentido solo cuando se integra a la teoría, pues la teoría sirve de base a la práctica. De este modo la teoría y la práctica son dos aspectos igualmente necesarios, indisolubles e irreductibles en el proceso de formación profesional.

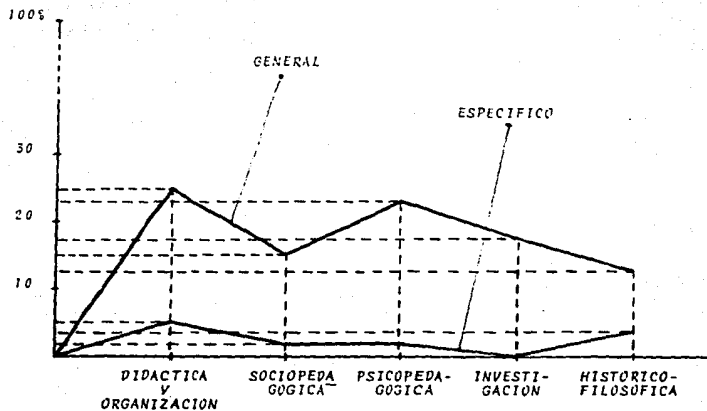
Por ello es necesario ver en la actividad práctica, una función esencialmente educativa con una finalidad formativa en el campo profesional.

Por otra parte nuestro plan de estudios también propicia una formación general, sin tomar en cuenta la especializada, al respecto en el estudio exploratorio antes citado, se encontraron algunas opiniones como que "es muy superficial", "es ineficiente", "en vez de Pedagogía es etnología", entre otras⁵⁷, basándonos en este aspecto, revisamos los objetivos de cada uno de los programas que integran cada una de las materias que conforman el plan de estudios y obtuvimos como resultado la siguiente gráfica, la cual nos muestra que en verdad la mayoría de los objetivos de las materias se inclinan hacia una formación general.

56) MAO, Zedong. CINCO TESIS FILOSÓFICAS. p. 8

57) VÍAZ Barriga, A. y BARRON Tirado, C. Op. Cit. p. 59

ALCANCE DE LOS OBJETIVOS



Las afirmaciones anteriores y el contenido de la gráfica nos reflejan la necesidad de los alumnos de una formación no tan general, sino una más específica que nos permita tener elementos para enfrentar su práctica profesional. Al respecto se han oído comentarios como "esa materia no me sirve para diseñar programas", "no se nada de mi área", "son muchas materias", y otras que manifiestan -- una dispersión de las asignaturas en el plan de estudios, lo que -- provoque una falta de claridad en el papel que tiene el pedagogo y -- la idea de una imposibilidad de concretizar los conocimientos obtenidos durante el proceso de formación dentro de cada área para la -- resolución de problemas específicos. Esto refleja que el plan de estudios promueve una formación general.

Así como se requiere de una preparación básica en el estudiante a nivel teórico y práctico, también es conveniente una formación que no sea tan general que le permita ser concretizada en la práctica, sin llegar a ser muy específica, de tal modo que el estudiante pueda comprender la problemática de su profesión sin desvincularla de otras áreas y contextos, lo cual le permite entender la realidad como una totalidad concreta, en la que se establecen una serie de interconexiones entre sus elementos. Es decir, se requiere hacer una síntesis de una formación especializada y una general, en la que el alumno pueda obtener elementos que sean aplicables en su práctica profesional y le permitan comprender no sólo su profesión, sino también el ámbito total en el que ésta es ejercida y así poder enfrentar problemas concretos.

Este proceso de conocimiento e investigación de la rea-

Lidad propicia la confrontación entre la teoría y la práctica, el saber y el hacer, como elementos que intervienen en una formación profesional.

No obstante a los errores con que cuenta nuestro Plan de Estudios, sabemos que en el área de capacitación, éste nos proporciona los conocimientos indispensables para poderlos desenvolver en cualquiera de sus departamentos. Esto si consideramos que las áreas donde recae la mayor parte de conocimientos que nos puedan ayudar a desenvolvernos son: Investigación, Organización y Didáctica.

4.2 LA PRÁCTICA PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL AREA DE CAPACITACION.

Para el desarrollo del presente, es menester conocer --cuales son las actividades que realiza un pedagogo en el área de la capacitación, por lo que se llevó a cabo la aplicación de un cuestionario en diversos centros de trabajo. Juzgamos conveniente hacer esta investigación de campo, ya que nos permitirá hacer un análisis de la práctica profesional del pedagogo en el área de la capacitación.

Para poder hacer dicho análisis primeramente plantearemos las preguntas que se contemplaron dentro del cuestionario, mismo que fue aplicado tanto a los pedagogos como a los administradores de la capacitación; una vez aclarado lo anterior, pasamos a las preguntas de dicho cuestionario.

- 1.- ¿Cuál es la denominación del puesto que desempeña?
- 2.- Describa el perfil de dicho puesto.
- 3.- Proporcione en orden de importancia la descripción de las actividades que realiza en dicho puesto.
- 4.- ¿Cuánto tiempo tiene desempeñando dicho puesto?
- 5.- ¿Cuáles fueron los requisitos que se le pidieron para poder ocupar ese puesto?
- 6.- Mencione el nombre de los puestos de su [s] jefes inmediatos.
- 7.- Diagrame la dependencia del Área de Capacitación dentro de la estructura organizativa de la institución o empresa.
- 8.- ¿Cuántas personas dependen de las Órdenes de usted en su trabajo?
- 9.- Escriba los puestos que desempeñan esas personas.
- 10.- ¿Cuál es la formación profesional del personal que se encuentra en esta área de capacitación?
11. ¿Es usted Pedagogo?
Si su respuesta es SI, conteste las siguientes tres preguntas, si su respuesta es NO pase a la pregunta 15.
12. ¿Considera que la formación profesional del plan de estudios de la carrera de Pedagogía proporciona los conocimientos básicos para desempeñar un puesto de trabajo en el área de capacitación? ¿Por qué?
13. ¿En qué porcentaje nos proporciona tales conocimientos?
14. ¿Cuáles de las asignaturas de dicho plan de estudios brindan mayor apoyo para realizar funciones como capacitador dentro de la empresa o institución?

15. ¿Cuál es su formación profesional?
16. ¿Considera usted que el plan de estudios de su carrera la proporciona los conocimientos básicos para desempeñar su puesto de -- trabajo? ¿Por qué?
17. ¿En qué porcentaje?
18. ¿Conoce usted, el plan de estudios de la carrera de Pedagogía?
19. ¿Cree usted que un pedagogo pueda desempeñar el puesto de Ud. -- tiene? ¿Por qué?
20. ¿Considera usted que el pedagogo es reconocido en México? ¿Por qué?

La aplicación de este cuestionario, se llevó a cabo en tres sectores de producción (Privado, Público o Estatal y Paraestatal). Dentro del Sector Privado se visitaron 10 empresas de las cuales lamentablemente sólo en 5 se nos proporcionó la información deseada pues en las otras se nos negó, justificándose con que no había pedagogos o bien que necesitábamos autorización para poder pasar al Departamento de Capacitación. Las cinco empresas a que nos referimos son: BRELEC DE MEXICO, encargada de la fabricación de tableros eléctricos; TELECONSTRUCTORA, S.A. DE C.V., encargada de Instalaciones de equipos telefónicos, DURACEL encargada de la fabricación de baterías, CLAVECERIA MODELO encargada de la fabricación y embotellamiento de cerveza y C.I.C.A.A.P. (Centro de Investigación, Capacitación y Adiestramiento para el Autotransporte de Pasajeros, A.C.) encargada de impartir y diseñar cursos de capacitación.

El número de pedagogos que pertenecen a este sector fue

ron 15, de los cuales solamente 5 procedían de la ENLP Aragón.

Dentro del plano del Sector Productivo Público e Estatal, fueron visitadas las siguientes instituciones: Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS); esta institución tiene como misión principal el vigilar el cumplimiento de lo estipulado en la Ley Federal del Trabajo; Secretaría de Educación Pública (SEP) la cual es un órgano auxiliar a la STyPS en materia de capacitación y adiestramiento; Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) la cual auxilia a la STyPS en materia de capacitación. Estas instituciones fueron elegidas, debido a que son las encargadas de promover la capacitación; además de ser las que cuentan con un mayor número de pedagogos a su servicio de los cuales pudimos aplicar el cuestionario a 40 ya que se nos proporcionaron las facilidades para hacerlo; de esa cantidad cabe mencionar que solamente encontramos a 18 que son egresados de ENEP Aragón.

Por último las instituciones del Sector Paraestatal que fueron visitadas, se eligieron por que consideramos que eran las más grandes en cuanto a su población, estas son: TELMEX e IMP. En ambas instituciones se encuentra un gran número de pedagogos de los cuales entrevistamos solamente a 15, siendo egresados de Aragón únicamente cuatro.

Después de haber aclarado los nombres de las empresas y el total de pedagogos que fueron encuestados, cabe señalar que en cada una de las empresas e instituciones también se les aplicó el cuestionario a los administradores de la capacitación.

Ahora bien, haciendo un análisis de la información obtenida, nos damos cuenta que el plan de estudios de la carrera de Pedagogía, juega un papel determinante para poder desempeñar puestos contemplados en el marco de la capacitación; ya que nos proporciona bases firmes que nos permiten desenvolvernos en este campo.

No obstante a que el plan de estudios de la carrera de Pedagogía nos ofrece entre un 60 y un 70% de los elementos indispensables para realizar actividades de capacitación, en su mayoría los pedagogos que realizan su práctica profesional en este plano, lo hacen principalmente en el Sector Público y Paraestatal, ya que son -- los lugares donde se puede ingresar con mayor facilidad siendo único requisito contar con la carta de pasante y que exista una vacante; -- esa contraria sucede en el Sector Privado donde se le ponen muchas trabas para poder ingresar, pues se considera al pedagogo como maestro de escuela sin conocimientos para el manejo de personal dentro -- de una empresa.

Las opiniones que se desprenden del pedagogo en base a su formación profesional, se deben principalmente al desconocimiento del perfil de egreso del pedagogo y su campo de acción.

Por lo tanto, no relacionan en lo más mínimo a la capacitación como un proceso de enseñanza-aprendizaje en el que el pedagogo puede intervenir, ya que su objeto de estudio es la educación y como tal se encarga de dicho proceso.

Con respecto a las actividades que realiza un pedagogo

en el Sector Privado, se encaminan a la docencia, pues los puestos - que desempeñan son de instructores de capacitación los cuales se caracterizan por los diseños de impartición de cursos que son tomados por los demás empleados de la empresa, así como también elaboran el material didáctico necesario para la impartición de dichos cursos. - Estos cursos que diseña el pedagogo deben ser aprobados por el Administrador de la Capacitación, motivo por el cual nos atrevemos a decir que el pedagogo está sujeto a las órdenes de superiores, considerando su trabajo de carácter técnico administrativo.

Por otro lado, las actividades que realiza un pedagogo en el área de capacitación tanto en el Sector Público y Parastatal se encaminan a lo siguiente:

- Análisis de programa de capacitación.
- Elaboración de documentos pedagógicos.
- Estudios de DNC.
- Impartición de cursos.
- Elaboración de programas de capacitación.
- Proporcionar asesoría a empresas para la elaboración de sus programas.
- Diseñar programas de instrucción (cursos).
- Elaborar programas generales de capacitación.
- Codificar y analizar encuestas para incrementar la productividad.
- Elaborar manuales de capacitación.
- Elaborar material didáctico y audiovisual.

En base a estas actividades y a las respuestas dadas en

el cuestionario, nos damos cuenta de que los pedagogos se encuentran supeditados a las órdenes de jefes inmediatos que determinan las actividades que éste debe hacer por lo que se clasificarían según Gordon Reich y Edwards, dentro del segmento primario subordinado el - - cual se encamina hacia aquellas ocupaciones administrativas con tareas específicas. Estas ocupaciones pueden ser consideradas como subordinadas con respecto al segmento primario independiente y exigen del trabajador respeto por autoridad y jerarquías, aceptación de su rol a desempeñar.

Sin embargo nosotros consideramos, con fundamentos en - el plan de estudios y en las respuestas dadas por pedagogos y personas que conocen el perfil de egreso del pedagogo, que éste puede ocupar puestos de alto poder de mando dentro del área de la capacitación, pues su preparación académica responde a tales necesidades, -- considerándosele como un profesionalista creativo, autónomo y responsable.

Pues la capacitación es tomada por los empresarios y -- por el mismo estado para enajenar al trabajador, sacarlo de su realidad para crearle necesidades ficticias que le hagan competir dentro del centro de trabajo con sus demás compañeros, formándole un ambiente de trabajo lleno de envidias y egoísmos que no deberían darse si se tuviera conciencia de la importancia del trabajo que realiza cada individuo en el plano de la producción nacional.

Tales egoísmos y diferencias surgen debido a las políticas del sistema capitalista y sobre todo a la jerarquización que se

da en toda empresa e institución. Dicha jerarquización se encuentra determinada en su mayoría por el sistema educativo, aunque éste no es quien determina el volumen de empleo generado en la economía, ni su distribución sectorial. El perfil curricular únicamente aumenta las probabilidades de tener acceso a determinadas ocupaciones. Su papel principal es facilitar la selección social de la fuerza de trabajo, es decir, por jerarquización en el proceso de trabajo. Motivo suficiente para que el sistema educativo sirva de infraestructura para que el sistema capitalista siga reproduciéndose.

Para la reproducción del sistema dentro del sector productivo, es necesario contratar personal altamente calificado que se encargue de brindar la capacitación acorde a las necesidades tanto de la empresa como de los propios trabajadores. Aunque el interés por el incremento de la producción del trabajo es propia del capital, de ahí que se desprenda el interés por mantener al trabajador continuamente en proceso de capacitación, haciéndole creer que a mayor capacitación mayor producción y por tanto mayor posibilidad de desarrollo personal y social tendrán como resultado la enajenación del trabajador.

Por lo tanto, la capacitación aparece como una tarea específica para asegurar un rendimiento mejor de la fuerza de trabajo a través del modo de producción capitalista, misma que lleva al trabajador a la mecanización y automatización que le impiden conscientemente la importancia de la actividad que realiza dentro de la empresa.

Para llevarse a efecto la capacitación dentro de las em

presas, se hace necesaria la contratación de personal altamente calificado y especializado que venda su fuerza de trabajo para la reproducción del sistema, por lo que en su mayoría el personal contratado cuenta con conocimientos académicos relacionados con el manejo de personal, razón por la cual el pedagogo es desplazado, ya que según los funcionarios de las propias empresas, no cuenta con características específicas que le permitan manejar y controlar al personal, - siendo entonces encajonado en el plano de la docencia.

4.3 LOS PERFILES OCUPACIONALES DE LOS ADMINISTRADORES DE LA FUNCIÓN DE CAPACITACION.

En el presente apartado no se pretende dar a conocer el plan de estudios de los diferentes profesionistas que se encargan de administrar la función de la capacitación, sino más bien, concluir con la investigación de campo y conocer que profesión tienen las personas que se encargan de dichas actividades.

En nuestra investigación, no se encontró a un sólo pedagogo que desempeñara puestos donde él fuera el encargado de administrar el proceso de la capacitación, es decir, no se apega al segmento primario independiente, debido a (según personal de Recursos Humanos) que el pedagogo no cuenta con conocimientos y por ende con técnicas para dirigir, organizar y distribuir personal, pues su área es la docencia y no la administración, motivo suficiente para que se prefiriera al Psicólogo Industrial, que cuenta con niveles altos en técnicas para el manejo de personal, al igual que el Administrador -

de Empresas que también cuenta con conocimientos suficientes para dirigir el Departamento de Capacitación; siendo principal requisito para ocupar dichos puestos y desempeñar tales funciones, el ser Psicólogo Industrial o Administrador de Empresas.

No obstante a lo anterior, encontramos personal encargado de la administración de la capacitación que no eran psicólogos ni administradores pero que estaban desempeñando tales funciones por recomendación o bien por antigüedad y experiencia en el ramo y cuya profesión creemos, no tenía nada que ver con la función de la capacitación ya que eran Actuarios, Ingenieros Industriales, Contadores Públicos, Arquitectos y Doctores.

Por otra parte se les preguntó a los Administradores de la capacitación, el por qué el pedagogo no podía desempeñar el puesto de Administrador de la Capacitación y se nos contestó que, porque el pedagogo contaba con conocimientos que se encaminaban al desempeño de la docencia y que por lo tanto su campo de trabajo se encontraba en las instituciones de enseñanza y no en las empresas de producción, que es el lugar que les corresponde a otros profesionistas, pero que sin embargo, si el pedagogo ya contaba con alguna experiencia de por lo menos 3 años en el campo de la capacitación bien podría ser considerado para ingresar a dicho puesto.

Por último cabe mencionar que en algunas empresas no se conocía la profesión de pedagogo y mucho menos su perfil de egreso, por lo que definitivamente nos contestaron que los pedagogos nada tenían que hacer en el Sector Productivo y más de alguno, nos sugirió que cambiáramos de profesión.

C A P I T U L O V

ANALISIS DE LA PRACTICA PROFESIONAL DEL PEDAGOGO
EN EL AREA DE CAPACITACION

ANÁLISIS DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL ÁREA DE LA CAPACITACIÓN.

El presente capítulo parte de los conceptos que se mane-
jaron en capítulos anteriores, mismos que se fundamentan en la co-
- rriente sociopolítica de la educación, teniendo entonces como finali-
dad en el presente, hacer un análisis del papel que juega el pedagogo
en el área de la capacitación.

Cabe recordar que el trabajo de esta tesis, no es una -
investigación acabada y determinante, sino que más bien pretende --
ser el cimiento de futuras investigaciones.

Como se dijo anteriormente, la capacitación en México -
ha tenido un fuerte impulso sobre todo en los últimos años, impulso
que se ha dado en base a la legislación, ya que la mayoría de las -
empresas e instituciones cumplen con ella como requisito legal, más
no como un proceso que puede ayudar al trabajador a concientizarse
y darle importancia al trabajo que realiza dentro de la producción
del país.

En la actualidad la capacitación que se proporciona, -- tiene como finalidad enajenar al trabajador, sacarlo de su realidad para crearle necesidades ficticias que le hagan competir dentro del centro de trabajo con sus demás compañeros, creándole un ambiente de trabajo lleno de envidias y egoísmos que no deberían darse si se tuviera conciencia de la importancia del trabajo que realiza cada individuo.

Tales egoísmos y diferencias surgen debido a la división del trabajo en intelectual y manual, pero sobre todo a la jerarquización que se da en toda empresa e institución. Dicha jerarquización se encuentra determinada en su mayoría, por el sistema educativo, aunque éste no es quien determina el volumen de empleo generado en la economía, ni su distribución sectorial. El perfil curricular únicamente aumenta las probabilidades de tener acceso a determinadas ocupaciones. Su papel principal es facilitar la selección social de la fuerza de trabajo, es decir, por jerarquización en el proceso de trabajo. Motivo suficiente para que el sistema educativo sirva de infraestructura para que el sistema capitalista siga prevaleciendo.

En base a lo anterior, podemos decir que la preocupación de las empresas consiste en contratar personal calificado y especializado que se encargue de proporcionar capacitación (enajenar) a los trabajadores, razón por la cual el pedagogo se ve desplazado por otros profesionistas, ya que él no cuenta con la especialización pues el plan de estudios solamente brinda conocimientos generalizados y teóricos, por lo que las empresas privadas principalmente

no tienen interés en contratarlo. Por otra parte, el perfil de egreso del pedagogo no ha sido lo suficientemente dignificado por la escuela que forma a dichos profesionistas de tal suerte que no se conoce y siempre lo relacionan con la docencia, en una palabra que es un maestro de escuela.

Aunque el pedagogo es un profesionista que cuenta con conocimientos generales y suficientes para poder desenvolverse en el plano de la capacitación, este tiene que vender su fuerza de trabajo, (que en este caso es trabajo intelectual, ya que no posee los medios de producción) a menor precio y en ocasiones realizando actividades que no son de su agrado, por que no se le permite desenvolverse donde él quisiera; por lo que urge que se dé a conocer el perfil de egreso del pedagogo.

Por otra parte, los pedagogos que se encuentran laborando en instituciones paraestatales y estatales no son debidamente remunerados sus servicios, aunque estos realicen actividades de carácter intelectual debido a que son considerados como subordinados, -- sin poder de determinación.

El trabajo realizado en tales instituciones no le permite al pedagogo ningún cambio de movilidad social, sino que por el contrario le proporciona un estancamiento, tanto en conocimientos -- (ya que lo vuelve mecánico) como en el aspecto social y económico.

Por último cabe mencionar que debido al gran avance científico y tecnológico se requiere cada día más de personas preparadas profesionalmente y muy en particular, para desempeñar el pro

ceso de la capacitación, por lo que se le debe proporcionar al estudiante de Pedagogía, una materia específica donde se contemple el proceso de producción y más específicamente el de la capacitación, para que el pedagogo pueda "luchar" por los puestos de capacitación ya que, si consideramos que la capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje mediante el cual el individuo adquiere conocimientos teóricos y prácticos más allá del ejercicio repetitivo de una función o actividad, estamos considerando que el hecho de hablar de proceso enseñanza-aprendizaje, estamos involucrados con la educación y al estar involucrados con la educación, estamos hablando del objeto de estudio de la Pedagogía. Por tal motivo el pedagogo es el profesionalista más indicado para proporcionar la capacitación, aunque ésta se encuentre determinada por el aparato productivo.

5.1 PROPUESTA ALTERNATIVA

En la actualidad un gran número de pedagogos realizan su práctica profesional dentro del área de la capacitación, donde desarrollan actividades específicas y con alto riesgo de responsabilidad, sin embargo dichas tareas no son consideradas como profesionales sino como técnicas, por lo que no son remuneradas de acuerdo a la complejidad que ellas presentan. De tal suerte que debe considerarse un cambio en nuestro plan de estudios, mismo que contemple una formación tanto especializada como general que le permita al egresado de Pedagogía aplicar sus conocimientos tanto para comprender su profesión así como, el ámbito total en el que ésta es ejercida y así poder enfrentar problemas concretos.

Al decir que se le debe proporcionar al estudiante de Pedagogía una formación especializada y general no queremos decir que se formen capacitadores, sino más bien, que se le exija aplicar los conocimientos técnicos adquiridos. Esto es, después de haber recibido la teoría sobre todo en aquellas materias que son clave y propias de la carrera y que por lo mismo se debe tener práctica para poderlas comprender mejor, se utilicen las mismas aulas simulando centros de trabajo y donde se les pueden corregir los errores.

Para poder hacer talleres prácticos dentro de las propias aulas, es requisito indispensable que el personal docente reciba cursos de capacitación o bien formación profesional, donde se contemplen temas actuales de investigaciones pedagógicas así como los avances científicos y tecnológicos, esto con la finalidad de poder servir como moderador en dicho taller.

Se hace mención de cursos de capacitación para personal docente con la finalidad de que éstos asistan, siendo una de las maneras más eficaces en base a los lineamientos por los que la capacitación se rige y que son los siguientes: debe proporcionarse en horas en las cuales correspondan a su horario de trabajo y bajo los lineamientos del Contrato Colectivo o Individual. Si se niega el trabajador a recibir la capacitación, se le debe aplicar un examen de suficiencia en el que debe demostrar sus conocimientos en base al tema y por último de no asistir, hacer deducciones en sus percepciones salariales.

Una vez que el personal docente se encuentre debidamen-

te capacitado, debe proporcionar al estudiante de Pedagogía las posibilidades que existen en nuestro país, en base a la problemática que lo englobe, de desarrollo profesional que tiene como pedagogo.

Después de haber sido proporcionadas las posibilidades de desarrollo profesional que tiene, se debe conocer el perfil de egreso a las instituciones y empresas que conforman nuestro país, - esto con la finalidad de abrirle puertas y pueda ser contratado.

Dentro de esa propaganda o publicidad que se haga del perfil de egreso de Pedagogía y de la propia carrera, se maneje y aclare que el pedagogo no es un maestro de escuela, sino que su formación abarca mucho más que eso.

Por lo que respecta a la materia de Didáctica Laboral, nos referimos específicamente a ésta, ya que nuestra investigación se centra en el plano de la capacitación, se considere como el taller donde se apliquen los conocimientos adquiridos en otras materias como Didáctica General, Organización e Investigación, que le permitan al alumnado conocer las características de una organización empresarial y donde se elaboren programas de capacitación, así como la administración de un Departamento de Capacitación. En otras palabras, donde se contemplen los aspectos del proceso de la capacitación [Administrativo, Instruccional y Legal].

Por último, cabe mencionar que se tiene que profundizar más en el Artículo 123 relacionado con la Ley Federal del Trabajo y los derechos de los trabajadores, esto se debe contemplar en la materia de Legislación Educativa.

C O N C L U S I O N E S

La capacitación puede ser un campo de acción donde el pedagogo puede desarrollar su práctica profesional, principalmente en el Sector Privado que es donde mejor se remunera a un profesionalista; todo estriba en que se difunda el perfil de egreso del pedagogo.

El pedagogo puede llegar a ser un experto como Administrador de la Capacitación, esto si se le proporciona una formación especializada y general, a la vez que teórica y práctica, donde él pueda expresarse con libertad, todo consiste en que se tomen en cuenta las sugerencias anteriores.

El pedagogo es considerado en la actualidad, como un maestro de escuela incapaz de realizar trabajos administrativos debido a la falta de difusión e información de la carrera.

Por lo tanto los maestros deben actualizar los conocimientos que debe impartir a los alumnos de Pedagogía y dejarle claro cual es el objeto de estudio de la Licenciatura que cursan.

Para los trabajadores es necesario que los cursos de capacitación que se les imparte, sean dados por un profesionalista capaz de concientizarlo y hacerle saber la importancia de su trabajo dentro de la producción del país.

En la materia de Legislación Educativa debe proporcionarse al alumno la información correspondiente al Artículo 123 relacionado con el trabajo y la Ley Federal del Trabajo en lo relacionado a la capacitación.

Por último, la capacitación es una de las formas más -- adecuadas por las que el trabajador puede enajenarse o bien concien-- tizarse de su realidad; por ello es de suma importancia que el peda-- go como encargado de la educación, se prepare para iniciar un cam-- bio en la formación de estos individuos.

- La corriente que respalda a la capacitación en nuestro país es -- la conocida como funcional-estructuralista debido a que nos en-- contramos en un sistema capitalista y esta ayuda a reproducción.
- El proceso de la capacitación se consolidó a partir de la década de los 70's.
- La capacitación es considerada como el proceso mediante el cual se logrará una mejor producción. Esto es pensado por el Estado.
- La capacitación en nuestro país se lleva a cabo únicamente como -- requisito legal para las empresas.
- Es menester que por medio de la capacitación se logre un ascenso

en la empresa.

- El personal encargado de administrar la capacitación, es gente - preparada profesionalmente en diferentes áreas excepto en Pedagogía.
- La capacitación debe considerarse como el proceso enseñanza-aprendizaje que permitid al trabajador concientizarse de su importancia dentro del Sector Productivo.

A N E X O

CONSTITUCION DE COMISION MIXTA Y PROGRAMA DE
CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS
HASTA CON 19 TRABAJADORES. (Forma DC-U).



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
Dirección General de Capacitación y Productividad

FORMA UNICA PARA EL INFORME SOBRE LA CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA Y PRESENTACION RESUMIDA DEL PLAN Y DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO PARA EMPRESAS HASTA CON 18 TRABAJADORES

No. DE ENTRADA _____ NO SE LLENE

I. DATOS GENERALES

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON:				R.F.C. DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE		No. EXT.	No. INT.		C.P.	REGISTRO PATRONAL DEL 1-55	
COLONIA		POBLACION			TELEFONO	APARTADO POSTAL	
MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA		NO SE LLENE	ENTIDAD FEDERATIVA			NO SE LLENE	
ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA		NO SE LLENE	No. TOTAL DE TRABAJADORES		HOMBRES	MUJERES	

(En caso de estar vigente la Comisión Mixta, llénese únicamente el apartado sobre inicio de actividades y duración en el cargo)

II. CONSTITUCION DE LA COMISION MIXTA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

REPRESENTANTE PATRONAL			REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES			INICIO DE ACTIVIDADES DE LA COMISION		
NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	NOMBRE	FIRMA	R.F.C.	DIA	MES	AÑO
ANEJAR BASES GENERALES DE FUNCIONAMIENTO			TIPO DE CONTRATO			DURACION EN EL CARGO		
			INDIVIDUAL <input type="checkbox"/>			COLECTIVO <input type="checkbox"/>		
						LEY <input type="checkbox"/>		

III. CARACTERISTICAS DEL PLAN

No. DE ESTABLECIMIENTOS EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISION MIXTA	Numero progresivamente (señal etapas) que comprende el plan	ETAPAS DE CAPACITACION		No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR POR:		
		Periodo que abarca la etapa		PROGRAMAS ESPECIFICOS	PROGRAMAS GENERALES	
PERIODO TOTAL QUE ABARCA EL PLAN		DEL	AL	No. DE PARTICIPANTES EN NIVELES EDUCATIVOS DE:		
		DEL	AL	ALFABETIZACION	PRIMARIA	SECUNDARIA
DEL		DEL	AL			
DIA MES AÑO		DIA MES AÑO				

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA

NOMBRE

FIRMA

NOMBRE Y FIRMA DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO O DE SU REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO DEL REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA

NOMBRE

FIRMA

HOJA 1 ANVERSO

*PROPORCIONAR POR SEPARADO LOS DATOS REFERENTES AL R.F.C., LA CLAVE DEL IMSS Y EL DOMICILIO DE LOS ESTABLECIMIENTOS FORMA DCU EN LOS QUE RIGE EL PLAN Y LA COMISION MIXTA.

7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES DEL PROGRAMA*

DE APA	DENOMINACION DE LOS PUESTOS DE TRABAJO CONFORME AL ORDEN EN QUE SE CAPACITARAN	NO. TOTAL DE TRABAJADORES DE CADA PUESTO	NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS A IMPARTIR POR PUESTO	DURACION TOTAL DE HORAS	OBJETIVOS DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	LA CAPACITACION DEL TRABAJADOR SERA PROPORCIONADA POR:			
						1) INSTITUCION CAPACITADORA	2) INSTRUCTOR EXTERNO	3) INSTRUCTOR INTERNO	4) AGENTE AUXILIAR 5) ASESOR EDUCACION BASICA
						CLAVE	NOMBRE	REGISTRO ET y PE o R.F.C.	PUESTO (Instructor Interno)

HOJA TREVESO

* ANEXAR CUANTAS HOJAS SE AN NECESARIAS

LOS DATOS QUE SE PROPORCIONEN SON BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD, APERCIBIDOS DE LA RESPONSABILIDAD EN QUE INCURRE TODO AQUEL QUE NO SE CONDUCE CON VERDAD.

FORMA DC. L.

FORMA PARA PRESENTACION DEL PLAN Y PROGRAMA
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CON MAS DE
19 TRABAJADORES. (Forma DC-2).

III.- ETAPAS EN LAS QUE SE CAPACITARA AL TOTAL DE LOS TRABAJADORES

PRECISAR LAS ETAPAS DURANTE LAS CUALES SE IMPARTIRA LA CAPACITACION O EL ADIESTRAMIENTO AL TOTAL DE TRABAJADORES HACIENDOLO POR PUESTO DE TRABAJO *

DENOMINACION DEL TOTAL DE PUESTOS EXISTENTES EN LA EMPRESA	No. TOTAL DE TRABAJADORES EN CADA PUESTO	No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA				No. DE TRABAJADORES A CAPACITAR EN LA ETAPA			
		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA		INICIA - TERMINA			
		MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO	MES	AÑO		

* EN CASO DE QUE EL PLAN COMPRENDA MAS ETAPAS, ANEXAR CUANTAS HOJAS SEAN NECESARIAS

HOJA 1 REVERSO

7- NOMBRE DE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS, NIVELES EDUCATIVOS Y/O PROGRAMAS GENERALES
 POR PUESTOS DE TRABAJO *

DENOMINACION DE LOS PUESTOS	IDENTIFIQUE LOS PROGRAMAS ESPECIFICOS Y/O PROGRAMAS GENERALES	N° PROGRESIVO Y NOMBRE DE LOS CURSOS, EVENTOS, Y/O NIVELES EDUCATIVOS Y/O MODULOS	OBJETIVO(S) DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CONTENIDO TEMATICO DE LOS CURSOS Y/O EVENTOS	CODIGO (NO SE LLENE)

**FORMA PARA MODIFICACIONES AL PLAN Y PROGRAMAS
DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. (Forma DC-2A).**

SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
 SUBSECRETARIA "B"
 DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
 FORMA PARA PRESENTACION DE MODIFICACIONES AL PLAN Y
 PROGRAMAS DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

RFC DE LA EMPRESA O PATRON

I - DATOS GENERALES (SEÑALE LOS DATOS ACTUALES)

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON			
CALLE	Nº EXT.	Nº INT.	TELEFONO
COLONIA	POBLACION	C. P.	
MUNICIPIO	ENTIDAD FEDERATIVA	NOMBRE	
Nº DE REGISTRO DEL PLAN		Nº. DEL OFICIO DE REGISTRO	

II.- TIPO DE MODIFICACIONES (SEÑALE CON UNA X EN CUAL DE LOS SIGUIENTES RUBROS EXISTEN MODIFICACIONES)

1.- RFC. DE LA EMPRESA	<input type="checkbox"/>	6.- DENOMINACION DE PUESTOS	<input type="checkbox"/>	11.- INSTRUCTORES EXTERNOS	<input type="checkbox"/>
2.- No. DE ESTABLECIMIENTOS	<input type="checkbox"/>	7.- DURACION DE LAS ETAPAS	<input type="checkbox"/>	12.- DURACION DE LOS CURSOS, EVENTOS Y/O NIV. EDUC.	<input type="checkbox"/>
3.- No. DE TRABAJADORES POR PUESTO	<input type="checkbox"/>	8.- PROGRAMAS ESPECIFICOS	<input type="checkbox"/>	13.- NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON	<input type="checkbox"/>
4.- No. DE PARTICIPANTES EN INV. EDUC.	<input type="checkbox"/>	9.- PROGRAMAS GENERALES	<input type="checkbox"/>	14 OTRAS MODIFICACIONES	<input type="checkbox"/>
5.- PERIODO QUE ABARCA EL PLAN	<input type="checkbox"/>	10.- INSTRUCTORES INTERNOS	<input type="checkbox"/>		

III.- FIRMA DE APROBACION DE LAS MODIFICACIONES

NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA	NOMBRE Y FIRMA DEL SRIO. GRAL DEL SINDICATO, REPRESENTANTE LEGAL O EN SU CASO, DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE LA COMISION MIXTA
_____	_____
NOMBRE	NOMBRE
_____	_____
FIRMA	FIRMA

IV.- ESPECIFICACION DE LAS MODIFICACIONES (Señale de manera concreta y resumida las modificaciones efectuadas al plan y programas).

CLAVE DE MODIFICACION	DATOS ANTERIORES	DATOS ACTUALES

HOJA 1 REVERSO

→ ANEXAR TANTAS HOJAS COMO SEA NECESARIO

FORMA PARA CONSTANCIAS DE HABILIDADES LABORALES. (Forma DC-4).



SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
SUBSECRETARIA "B"
DIRECCION GENERAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD

FECHA EN QUE SE OTORGA

DIA MES AÑO

CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES

EXPEDIDA AL C.:

NOMBRE DEL TRABAJADOR

REG. FED. DE CONT.

QUIEN LLEVO Y APROBO EL PROGRAMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO CORRESPONDIENTE AL

PUESTO DE:

EN:

NOMBRE O RAZON SOCIAL DE LA EMPRESA O PATRON

REG. FED. DE CONT.

CALLE

Nº. EXT.

Nº. INT.

COLONIA

POBLACION

C.P.

MUNICIPIO

ENT. FEDERATIVA

ACTIVIDAD ESPECIFICA O GIRO DE LA EMPRESA

Nº. DE REG. DEL PLAN DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LA EMPRESA

ORIGEN DE LA CONSTANCIA

PROGRAMA ESPECIFICO

ADHESION A PROGRAMAS
GENERALES

Nº. DE REG.

EXAMEN DE SUFICIENCIA O
COMPROBACION DOCUMENTAL

CLAVE

DURACION DE LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO DEL TRABAJADOR

FECHA DE INICIO DEL PRIMER CURSO

MES

AÑO

FECHA DE TERMINACION
DEL ULTIMO CURSO

MES

AÑO

ACTIVIDADES ESENCIALES DEL PUESTO DE TRABAJO A QUE SE REFIERE LA PRESENTE CONSTANCIA

FORMA PARA LISTAS DE CONSTANCIAS DE HABILIDADES
LABORALES. (Forma DC-5).

B I B L I O G R A F I A

- ALVÁREZ BARRAL, Luis. COLECCION CIENCIA Y TECNOLOGIA No. 9
México, Centro Nacional de Productividad, 1968,
pp. 201
- A. Giron, Henri. FLORIA DE LA REPRODUCCION Y LA RESISTENCIA EN
LA NUIVA SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION: UN ANALISIS
CRITICO. Cuadernos Políticos No. 44 Julio-Diciem
bre 1985.
- ALONSO L., Antonio. MITOPOLÓGIA. 2a. Ed. México, Edicol, 1980.
pp. 113
- BARRÓN Torado, Concepción y Bautista Melo, Blanca. MEMORIA DEL -
FORO ANALISIS DEL CURRICULUM DE LICENCIATURA EN
PIDAGOGIA EN LA ENEP ARAGON. México 1986. pp.393
- BORDIU Pierre, et.al. EL OFICIO DEL SOCIOLOGO. Trad. Fernando -
Hago Acarata, Buenos Aires, Siglo XXI, 1975.
pp. 372
- BROCCOLO, Angelo. MARXISMO Y EDUCACION. Trad. Sílvia Tobachnick.
México, Nueva Imagen, 1985. pp. 257
- CALDERON Córdova, Hugo. MANUAL PARA LA ADMINISTRACION DEL PROCE-
SO DE CAPACITACION. México, Limusa, 1982. pp. 129

- CODIGO CIVIL DEL DISTRITO FEDERAL Y TERRITORIO DE BAJA CALIFORNIA. Edición Oficial. México, La Europea, 1906. et.al. pp. 614
- COSTO Véllegas, Daniel. HISTORIA MINIMA DE MEXICO. México, Colegio de México, 1987. pp. 179
- CUADERNOS DE FILOSOFIA POLITITCA. José López Portillo. Capacitación No. 51. Secretaría de Programación y Presupuesto. Subsecretaría de Evaluación. Dirección General de Documentación y Análisis.
- CHIAVENATO, Idalberto. INTRODUCCION A LA TEORIA GENERAL DE LA ADMINISTRACION. México, Mc. Graw Hill, 1981. pp. 586
- DIARIO OFICIAL. Tomo CCCXVI. Enero y Febrero de 1978.
- DIAZ Barriga, Angel y Barrón Tirado Concepción. EL CURRÍCULUM DE PEDAGOGIA. UN ESTUDIO EXPLORATORIO DESDE UNA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL. México, Universidad Nacional de México, 1984. pp. 91
- EDUCACION, EMPLEO Y DESARROLLO ECONOMICO. Educación. Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación. 40 - Abril-Mayo-Junio, 1982. México, Vol. III, 1a. Época, Edición de Aniversario, pp. 391
- ENSAYOS SOBRE LA EDUCACION DE LOS ADULTOS EN AMERICA LATINA. Coord. Carlos Alberto Torres. Colección Estudios Educativos 6. Centro de Estudios Educativos, A.C. México, 1982. pp. 689

- FRIERI, Paulo. LA EDUCACION COMO PRACTICA DE LA LIBERTAD. 29a. Ed. México, Siglo XXI, 1982, pp. 151
- FRIERI, Paulo. LA PRAXIS EDUCATIVA. México, Gernica, 1977. pp. 172
- FRIEDMAN, Georges y NAVILL, Pierre. TRATADO DE SOCIOLOGIA DEL TRABAJO. México, Fondo de Cultura Económica, 1975. pp. 446
- GARCIA Angulo, Salvador. HACIA UN MODELO PARTICIPATIVO DE CAPACITACION. CENAPRO.
- GOMEZ Campos, Víctor H. RELACIONES ENTRE EDUCACION Y ESTRUCTURA ECONOMICA: DOS GRANDES MARCOS DE INTERPRETACION. Revista de la Educación Superior, ANUDES Trimestral. México, Vol. XI, No. 41, Enero-Marzo, 1982 pp. 4453
- GOMEZ Campos, Víctor H. y MUNGUÍA Espitia, Jorge. DIVISION TECNICA DEL TRABAJO Y CALIFICACION. Foro Universitario No. 38, México, Enero, 1984, pp. 44. México, STUNAH, 1984, pp. 44
- GONZALEZ Casanova, Pablo y FLORESCANO, Enrique. MEXICO, HOY. México, Siglo XXI, 1985. pp. 419
- GONZALEZ Casanova, Pablo y AGUILAR Camín, Héctor (Coords.). MEXICO ANTE LA CRISIS. México, Siglo XXI, 1986. pp. 425 (Tomo I) y pp. 435 (Tomo II).
- GRAIG L. Robert. MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL. México, Diana, 1973, pp. 687

- GUEVARA Niebla, Gilberto. LA CRISIS DE LA EDUCACION EN MEXICO. México, Nueva Imagen, 1985. pp. 334
- GRAMSCI, Antonio. LA POLITICA Y EL ESTADO MODERNO. Trad. Jordi Solé Tura, Barcelona, 1973. pp. 212
- KOSIK, Karel. DIALECTICA DE LO CONCRETO. Trad. Adolfo Sánchez Vázquez. México, Grijalbo. 1983. pp. 269
- LABARCA, Guillermo. PARA UNA TEORIA DE LA ACUMULACION CAPITALISTA. México, Nueva Imagen, 1984. pp. 135
- LABARCA, Guillermo. (Comp.) ECONOMIA POLITICA DE LA EDUCACION. México, Nueva Imagen, 1984. pp. 397
- LABARCA, Guillermo, et.al. LA EDUCACION BURGUESA. México, Nueva Imagen, 1984, pp. 347
- LA BELLE, Thomas J. EDUCACION NO FORMAL Y CAMBIO SOCIAL EN AMERICA LATINA. México, Nueva Imagen, 1984. pp. 288
- LARA DE LAURO, Ma. Teresa, et.al. LOS ASPECTOS ECONOMICOS DE LA EDUCACION PERMANENTE, FORO SOBRE EDUCACION PERMANENTE EN EL DESARROLLO ECONOMICO Y SOCIAL DE MEXICO. 1979, pp. 93
- LATAPI, Pablo. SOCIOLOGIA DE UNA PROFESION EL CASO DE ENFERMERIA México, Nuevo Har, 1985. pp. 302
- MARTINEZ H., Sergio (Comp). LEY DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO. PROCEDIMIENTOS, INSTRUCTIVOS Y NORMAS PARA REGISTROS ANTE LA UCECA
- MARINI, Ruy Mauro. DIALECTICA DE LA DEPENDENCIA. Serie Popular - Era. 22. México, Era, 1973. pp. 101

- MENDOZA Núñez, Alejandro. MANUAL PARA DETERMINAR NECESIDADES DE CAPACITACION. México, Trillas, 1982. pp. 134
- MARX, Karl. EL CAPITAL. Vol. I-II. México, Fondo de Cultura Económica, 1956. pp. 563
- MEXICO. CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. México, Porrúa, 1980. pp. 112
- MEXICO. SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO. México, Olgún, 1987. pp. 459
- MIRANDA Pacheco, Mario. ED. E INTEGRACIÓN LATINOAMERICANA. REVISTA DE LA EDUCACION SUPERIOR, ANTES, TRIMESTRAL, México, Vol. XI Núm. 41 Enero-Marzo 1982. pp. 183
- MOLINA, Alicia (Comp). DIALOGO E INTERACCION EN EL PROCESO PEDAGÓGICO. México Editorial EL Caballito, 1985. pp. 156
- MEXICO. PODER EJECUTIVO FEDERAL. PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. Secretaría de Programación y Presupuesto 1983. pp. 430
- H. Borlín, Georgetane. EDUCACION Y ALIENACION. México, Nueva Imagen, 1981. pp. 245
- MUGRTE RIVERA, María Teresa. ANALISIS DE CONTENIDO IDEOLOGICO DEL PROGRAMA DE TELEALFABETIZACION APRENDAMOS -- JUNTOS. México, 1985.
- OLEA Franco, Pedro y Sánchez del Campío. MANUAL DE TECNICA DE INVESTIGACION DOCUMENTAL. México, Esfinge 1984. pp. 245

- ORIA Razo, Vicente. LA EDUCACION Y EL DESARROLLO NACIONAL (Ideología de Miguel De La Madrid). México, Porrúa - 1982. pp. 96
- PADILLA Aragón, Enrique. MEXICO: DESARROLLO CON POBREZA. México, Siglo XXI, 1983. pp. 173
- PEDAGOGIA PARA EL ADILSTRAMIENTO. Vol. VII Núm. 27 Abril-Junio - 1977
- PEDAGOGIA PARA EL ADIESTRAMIENTO. Vol. III Nos. 10-13, 1973.
- ROJAS Soriano, Raúl. METODOS PARA LA INVESTIGACION SOCIAL UNA -- PROPOSICION DIALECTICA. México, Folios 1986, - pp. 122
- ROJAS Soriano, Raúl. GUÍA PARA LA REALIZACION DE INVESTIGACIONES SOCIALES. México, UNAM, 1981. pp. 274
- SCHAI, Adán. HISTORIA Y VERDAD. México, Grijalbo, 1974. pp. 382
- SILICIO, Acónso. CAPACITACION Y DESARROLLO DE PERSONAL. México, Limusa, 1984. pp. 152
- SUCHODOLSKI, Bogdan. TEORIA MARXISTA DE LA EDUCACION. México, Edic col 1953. pp. 463
- SUNKEL, Osvaldo y Paz Pedro. EL SUBDESARROLLO LATINOAMERICANO Y LA TEORIA DEL DESARROLLO. México, Siglo XXI, 1986 pp. 355
- TOMACHOWSKI, Kartheim. DIDACTICA GENERAL. México, Grijalvo 1986. pp. 295
- VIDARI Novo, Gabriel. CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO EN EL PROCESO DE TRABAJO. México, Bodoni 1978. pp. 712