



308923 58
24
UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Escuela de Pedagogía

Incorporada a la

Universidad Nacional Autónoma de México

FALLA DE ORIGEN

**"COMPARACIÓN DE LA CONCEPTUALIZACIÓN
DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO DEL PROGRAMA
PARA LA MODERNIZACIÓN EDUCATIVA Y DEL SISTEMA
EDUCATIVO PARA LA OBRA BIEN HECHA DE
VÍCTOR GARCÍA HOZ"**

T E S I S

QUE PRESENTA:

María del Pilar Garibay Hernández

PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

Director de tesis: Lic. Lucina Moreno Valle Suárez



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Con todo mi agradecimiento a:

Dios, por ser luz de mi camino;

Mis padres y hermanos, por su cariño y comprensión;

Jorge por su amor y apoyo incondicional;

Mis familiares y amigos por su motivación;

Mis profesores por sus enseñanzas;

**Todas las personas que de una u otra
manera me ayudaron a alcanzar esta meta,**

en especial a los que no están aquí.

INDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	I
CAPITULO I. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO	1
1.1 Persona y Educación	2
1.2 Crecimiento humano	15
1.3 Trabajo humano	22
CAPITULO II. CAPACITACIÓN FORMAL PARA EL TRABAJO EN EL PROGRAMA PARA LA MODERNIZACIÓN EDUCATIVA	32
2.1 Sistema Educativo Nacional	33
2.2 Programa para la Modernización Educativa	36
2.3 Capacitación formal para el trabajo	46
CAPITULO III. SISTEMA EDUCATIVO PARA LA OBRA BIEN HECHA DE VÍCTOR GARCÍA HOZ	58
3.1 Fundamento del Sistema	59
3.2 Características	62
3.3 Tipología	63
3.4 Comunicación	66
3.5 Motivación	67
3.6 Evaluación	67
3.7 Convivencia y Disciplina	69

CAPÍTULO IV. IMPLICACIONES PEDAGÓGICAS	72
4.1 Presentación de las Implicaciones Pedagógicas	
4.2 Concepto de trabajo	73
4.3 Finalidad	74
4.4 Organización administrativa	74
4.5 Estructura pedagógica	75
4.6 Contenidos educativos	75
4.7 Métodos	76
4.8 Docente	76
4.9 Discente	77
4.10 Relación	77
4.11 Implicaciones pedagógicas	78
CONCLUSIONES	82
ANEXOS	85
BIBLIOGRAFÍA	102

INTRODUCCIÓN

Me pregunto:

¿Por qué en algún momento escuché que alguien decía que los mexicanos somos flojos?

¿Por qué dicen que vamos a tener dificultades con la Política Económica actual, que implica que debemos trabajar más y mejor?

En fin, podría expresar algunas cuestiones más que me he preguntado al leer el Programa de Modernización Educativa en lo que se refiere a Capacitación para el Trabajo. Pero ¿por qué he leído el Programa?, primero porque como estudiante de Pedagogía debía hacerlo, segundo por que era un Plan Educativo a seguir en los próximos años y finalmente porque es justo en él en donde se cuestiona que es lo que sucede con los mexicanos en lo que respecta a su educación escolar y simultáneamente su necesidad de trabajar, es decir, por que alumnos de primaria o secundaria, abandonan sus estudios para emplearse en trabajos mal remunerados.

También existe el cuestionamiento de que si México debe progresar, entonces la población que labora deberá hacer su mejor esfuerzo, y pretendiendo esto necesariamente intervienen diferentes aspectos como el empleo adecuado de la tecnología, la preparación especial de los profesores, que los niveles educativos aporten una educación terminal apropiada, es decir, que al finalizar la educación primaria o secundaria, estén preparados para desempeñar eficientemente su labor productiva.

Mi objetivo es, mediante la comparación de la capacitación Formal para el Trabajo en el Programa para la Modernización Educativa y el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha de Víctor

García Hoz, obtener una serie de implicaciones pedagógicas que nos permiten observar la relación que se puede establecer entre ambos, beneficiando educativamente la Capacitación que se brinde para el Trabajo con las aportaciones que obtenemos del Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha, tales como un concepto integral del hombre, su educación, su fin último.

Y por qué precisamente de Víctor García Hoz, si existen otros autores que también han hablado de educación para el trabajo. Me decidí por él, porque: presenta una de las obras más completas, es el autor que más he estudiado durante la carrera, permite establecer relaciones entre un tema y los aspectos que en él influyen y por lo integral que es su Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha. Además nos dice "como" educar para el trabajo y por qué.

La presente investigación está compuesta por cuatro capítulos. En el primer capítulo se consideran los conceptos básicos tales como, persona, educación, crecimiento humano y trabajo. En el segundo capítulo se aborda el tema de la Capacitación Formal para el Trabajo en el Programa para la Modernización Educativa, haciendo referencia inicialmente de manera breve y sencilla al Sistema Educativo Nacional, con el objetivo de ubicar dentro del Sistema Educativo Mexicano lo que corresponde a la capacitación, e incluye dos anexos, el primero enlista las especialidades impartidas en centros de capacitación oficiales y el segundo es una relación de manuales, instructivos, normas y material didáctico de la Dirección General de Centros de Capacitación. En el tercer capítulo se desarrolla el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha de Víctor García Hoz. En el cuarto capítulo se encuentran implicaciones pedagógicas, observando la intención de educativamente perfeccionar la Capacitación Formal para el Trabajo. Finalmente vale mencionar a Víctor García Hoz autor de "Principios de Pedagogía Sistemática", a W. A. Kelly "Psicología de la Educación" y "El Programa para la Modernización Educativa 1989 - 1994", como principales fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO I

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

1.1 Persona y Educación

Resulta maravilloso pensar en la perfección que envuelve la constitución del ser humano, pero es todavía más asombroso pensar en la posibilidad que aún tiene el hombre para perfeccionarse.

Pero bien cabe preguntarse ¿Qué es el hombre? o ¿Qué constituye al hombre?.

El hombre es una unidad de cuerpo y alma.

Algunas posturas filosóficas reconocen como principio fundamental del ser humano al cuerpo, negando entonces el alma; para otras es el alma, restándole pues, valor al cuerpo, y algunas afirman que esa unidad es indisoluble, si se omite alguno inmediatamente se niega al otro, por lo que se concluye que sin alguno de ellos el hombre se considera parcialmente.

Para no cometer un error observando una condición fragmentaria, se reconocerá a la última, donde se acepta que el hombre es una unidad indisoluble de cuerpo y alma. Y esta se considerará como la posición integral. Y es gracias a esta composición que el hombre puede relacionarse con los demás y con las cosas.

Se dice que: "El cuerpo es el elemento material del ser humano, y lo enlaza con el mundo exterior".⁽¹⁾ Por lo que es este elemento el que le permite comunicarse con el mundo material.

(1) cfr. KELLY, W.A., *Psicología de la educación*, p.31

Ahora si, "El alma es principio vital y elemento espiritual del hombre", (2) resulta que es por este constitutivo del hombre, que cada persona puede comunicarse específicamente de cierto modo, es decir, que cada ser humano obedeciendo a su educación, experiencia, edad, sexo, entre otras, se desenvolverá y expresará de forma individual.

La espiritualidad se entiende como la falta de materialidad, por lo tanto ambas integran al hombre en una unidad indisoluble.

Ahora bien, el alma tiene potencias o facultades.

"Las palabras *potencia* y *facultad* poseen varios significados, uno de los cuales las identifica como sinónimos; en efecto, *facultad*, del latín *facultas*, quiere decir potencia física o moral que hace obrar a un ente, usase también como capacidad poder, superioridad. *Potencia*, del latín *potentia*, implica virtud o fuerza para hacer una cosa, producir un efecto, etc., siendo equivalente a *facultad*". (3) Por lo cual, no se diferenciará de ninguna la palabra facultad de la potencia.

"Hay facultades que se refieren a las manifestaciones orgánicas; pero además, existen potencias que no implican órgano; potencias inorgánicas como la inteligencia y la voluntad". (4)

Con esto podemos deducir la inmaterialidad de estas dos facultades, es decir, no existe específicamente un órgano, que como los de la vista los haya para tomar decisiones.

(2) *cfr. ibidem.*, p. 24

(3) KRAMSKY STEINPREIS, Carlos, *Antropología filosófico tomista*, p. 99

(4) *ibidem.*, p. 100

Para conceptualizar correctamente es preciso señalar que la inteligencia "significa propiamente el acto del intelecto".⁽⁵⁾ Es decir que la inteligencia es el resultado de cada intelecto

Pero es necesario aclarar que se usarán indistintamente los vocablos inteligencia e intelecto.

"El intelecto aspira a perfeccionar la verdad y el conocimiento. La voluntad aspira a perfeccionar la felicidad y el bien".⁽⁶⁾ Cabe reconocer que estas dos potencias son las que diferencian al hombre del resto de los seres vivos.

Por lo tanto todo hombre deberá actuar siempre buscando el fin que su inteligencia ya ha juzgado como bueno, para que su voluntad sea constante con respecto a ese fin y el hombre alcance la felicidad siempre deseada.

"Pero la máxima expresión de la persona es el uso efectivo de la libertad que se manifiesta en la capacidad de gobierno de sí mismo".⁽⁷⁾ Que se manifiesta en los actos que cada persona realiza.

De lo anterior se desprende la dignidad que todos los seres humanos merecen por el hecho de ser personas, pero también existe la dignidad moral a la que toda persona puede aspirar de acuerdo "con sus responsabilidades, que incluyen un sentido de obligación, una distinción esencial entre el bien y el mal".⁽⁸⁾

(5) ibidem., p. 306

(6) idem.,

(7) GARCIA HOZ, Víctor., Calidad de educación, trabajo y libertad, p. 92

(8) KELLY, W.A., op.cit., p. 26

Por eso a la persona humana se le puede hacer responsable por sus actos, ya que su inteligencia ha reflexionado entre lo bueno y lo malo y ha decidido que hacer. Su libertad le ha dado la oportunidad de elegir y su voluntad le ha llevado a conseguirlo.

Lo anterior justifica entonces esta posibilidad que el hombre tiene de seguirse perfeccionando, ya que aún o todavía, existen dos condiciones más de la persona humana determinadas por su propia naturaleza, la de ser inacabado y la de ser inacabable, que le permite ser completamente diferente a cualquier otro ser vivo.

Con la primera se afirma la educación ya que siempre es posible ser mejor y con la segunda se reconoce la trascendencia del alma.

Para confrontar la condición de ser inacabado y su relación con la educación, Víctor García Hoz ha escrito:

De suerte que por encarnar de un modo imperfecto la persona, tiene el hombre en sí un grito inextinguible hacia su perfección personal. La tristeza de una situación imperfecta se abre a la esperanza de una realidad mejor. La distensión humana entre la imperfección actual y la posibilidad de una perfección constituye el fundamento de toda dinámica educativa. ⁽⁹⁾

Con respecto a la condición de ser inacabable y su relación con la trascendencia del alma, cabe señalar que se debe reconocer que el ser humano durante toda su vida tendrá la posibilidad de ir mejorando mientras él así lo quiera, y con esto se afirma una

(9) GARCIA HOZ, Víctor., Principios de pedagogía sistemática, p.25

característica más de la educación, la de ser un proceso permanente, pero aún con lo anterior, los seres humanos sólo podrán alcanzar su perfeccionamiento real cuando tras una vida virtuosa en la tierra logren "alcanzar en el otro mundo el fin para el cual fueron creados".⁽¹⁰⁾

Y es con la educación como se logra ese mejoramiento personal, ya que la educación necesariamente implica un cambio externo en el hombre, es decir, ese cambio debe ser observable por todos los demás.

Existe una ciencia que estudia precisamente a la educación, la Pedagogía. Pero además también se interesa por el arte de educar, es decir, considera el problema educativo particular y no sólo la sistematización de verdades universales de la educación.

Además la Pedagogía considera aportaciones científicas que le brindan otras ciencias, como la Psicología, Sociología, Administración, entre otras, con el objeto de comprender mejor el fenómeno educativo.

La educación es el "perfeccionamiento intencional de las potencias específicamente humanas".⁽¹¹⁾

El perfeccionamiento consiste en acercar al hombre a su fin. Pero se puede comprender que si el hombre está constituido por cuerpo y alma, el fin al que todo hombre debe llegar no debe ser precisamente material, por lo que:

"Así el fin del hombre objetivamente considerado es Dios".⁽¹²⁾ Pero para alcanzarlo es preciso haber alcanzado todo cambio positivo que sea posible material o espiritual hablando, como resulta en la educación. Ahora

(10) KELLY, W.A., op.cit., p. 27

(11) GARCIA HOZ, Victor, Principios de pedagogía sistemática, p. 25

(12) KELLY, W.A., op.cit., p.27

bien, la educación resulta intencional porque para que ese perfeccionamiento sea realmente educativo, o sea de mejora, requiere la unión de la voluntad del educador y del educando. Por lo que el educador debe querer educar y el educando querer educarse, y con esto interviene forzosamente la intención de ambos.

Y por cierto que "La educación no es obra de no se sabe que entidades, sino del propio sujeto".⁽¹³⁾

Con lo anterior podemos concluir que las potencias específicamente humanas son la inteligencia y la voluntad, y con las cuales el hombre puede tomar decisiones y llevarlas al cabo respectivamente.

Haciendo referencia a lo precedente, la educación debe ser integral, es decir, considerar todos los elementos que forman parte de la vida humana, es por eso que existe formación religiosa, moral, estética, intelectual, técnica, física, entre otras, que también perfeccionan al hombre, pero para precisar conceptos vale la pena mencionar que:

Si se habla de la educación física no es por las facultades del hombre en cuanto tales, sino en cuanto que son medios o fundamentos de la actividad espiritual del ser humano. Por tanto, en última instancia, la educación es perfeccionamiento de las funciones superiores del hombre, de lo que este tiene de específicamente humano⁽¹⁴⁾.

La especificación anterior se debe a que existen facultades que compartimos con otros seres, como las vegetativas, que se refieren a la nutrición, al crecimiento, a la reproducción, pero la inteligencia y la

(13) GARCIA HOZ, Víctor., Calidad de educación, trabajo y libertad, p. 92

(14) GARCIA HOZ, Víctor., Principios de pedagogía sistemática, p. 25

voluntad son específicas del ser humano porque ningún otro ser las posee y además marcan precisamente la superioridad del hombre sobre el resto de los seres vivos que habitan en la tierra.

Es oportuno aclarar que los medios para alcanzar el perfeccionamiento de una persona no deben ser subestimados, precisamente por el fin hacia el cual el conjunto de ellos se dirige. Lo que resulta peligroso es que se considere a estos medios como los fines del perfeccionamiento personal, y sobre todo cuando pertenecen específicamente a la naturaleza del hombre, como el cuidado del cuerpo humano.

Con la finalidad de relacionar al hombre con la educación, se expondrá a continuación la división que para su estudio hace de la educación, Víctor García Hoz. Esto se menciona con el fin de irse relacionando ya con la filosofía de García Hoz, ya que en otro momento será punto tanto de comparación como de aportación.

La división está hecha poniendo atención a lo siguiente:

La esencia del hombre (la esencia es aquello que hace que el hombre sea lo que es), resultando la EDUCACIÓN ESENCIAL.

La existencia del ser humano, concluyendo en EDUCACIÓN EXISTENCIAL, y brindándole el carácter de personal, con lo que se obtiene una EDUCACIÓN PERSONALIZADA.

Lo anterior quedaría representado de la siguiente manera:

**EDUCACIÓN Y NATURALEZA HUMANA
(EDUCACIÓN ESENCIAL)**

Perfección de todas las connotaciones de la naturaleza humana:

- intelectual - verdad
- moral - bien
- estética - belleza
- técnica - utilidad - necesidades materiales
- religiosa - lo absoluto - Dios

Que son en definitiva las que dan sentido a la existencia humana.

**EDUCACIÓN Y VIDA (EDUCACIÓN EXISTENCIAL),
que se refieren a:**

Respuesta a todas las exigencias de la vida

Satisfacer las necesidades:

capacidad física

Biológicas:

sobriedad

seguridad

Psicológicas:

dignidad

comunicación

Todas las posibilidades de actividad:

juego
lucha
estudio
trabajo

Factores formativos:

humanos
técnicos

En todos los ámbitos de la convivencia:

familia - amor y afirmación personal
profesión - participación efectiva en la vida de la sociedad
amistad - comunidad espontánea de sentimiento y servicio
fe - comunidad religiosa

Y por último,

EDUCACIÓN Y PERSONA HUMANA (EDUCACIÓN PERSONALIZADA)

Desarrollo de todas las posibilidades de la persona

Principio consistente de actividad:

Singularidad - individualización
Autonomía - libertad
Apertura - inserción en la realidad ⁽¹⁵⁾

A continuación se expondrá un breve comentario al respecto de cada elemento del cuadro anterior.

La formación intelectual atiende a la búsqueda de la verdad, y que requiere el estudio profundo y constante del ser de las cosas.

(15) cfr. GARCÍA HOZ, Víctor., Principios de pedagogía sistemática, p. 27, 28

La formación técnica resulta del empleo y corrección de la utilidad de las cosas materiales, y permite que se usen como herramientas para encontrar la verdad.

La formación estética pretende incorporar en la vida del ser humano la belleza y los valores. Esta formación debe presentarse desde los primeros años de vida, ya que requiere del continuo contacto con lo bello. La formación moral busca el bien en todos los actos humanos, pero desafortunadamente debido a ciertas circunstancias en la vida del ser humano esta formación no siempre encuentra el bien en esos actos humanos, es decir, se desvía de su objetivo final.

La formación religiosa atiende a la trascendencia del hombre y su relación con Dios.

Las necesidades biológicas en cuanto a la capacidad física hacen referencia al uso del organismo como medio de trabajo y expresión, así como de los medios para su subsistencia material.

Y la finalidad de la sobriedad es controlar la satisfacción de esas necesidades materiales cuyo descuido puede menospreciar la dignidad humana, actualmente existe un fuerte conflicto entre las necesidades reales y las creadas, por mencionarlo así, comprar después de 10 suéteres, uno más.

Por lo que a las necesidades psicológicas se refiere, la educación se entiende como un proceso a través del cual el sujeto llega a satisfacer su deseo de seguridad, su sentimiento de dignidad y su necesidad de comunicación. ⁽¹⁶⁾

(16) GARCIA HOZ, Victor., Calidad de educación. trabajo y libertad, p.5

Para lo cual, el hombre pone en marcha todas esas formaciones que anteriormente se le ofrecieron.

El juego tiene como finalidad la recreación, recordando que éste debe existir por siempre en la vida del ser humano. La lucha se da ante los obstáculos que se oponen al desarrollo de una actividad, ya que son la base para alcanzar exitosas metas. El estudio y el trabajo son actividades que buscan alcanzar un resultado, y que finalmente son los que giran de forma permanente en la vida del ser humano.

Para la mejor comprensión del siguiente cuadro es preciso señalar que las actividades humanas: juego, lucha, estudio y trabajo, serán ubicadas de acuerdo con ocho clasificaciones (actividad espontánea, actividad placentera, justificada en sí misma, justificada en el resultado, constructiva, destructiva, interior o exterior) con el fin de conocer la relación que guardan con el hombre con respecto a su objetivo, al placer que le provoca, al beneficio que brinda y a la obtención de un resultado.

El siguiente cuadro completará los conceptos de las cuatro actividades precedentes:

	actividad espontánea	actividad placentera	justificada en sí misma	justificada en el resultado	constructiva	destructiva	interior	exterior
JUEGO				-	0	0	0	0
LUCHA	-	-	-		-		0	0
ESTUDIO	0	0	-			-		-
TRABAJO	0	0	-			-	-	

(17)

	espacio vacío: significa que la característica es necesaria
0	cuando aparece es que la característica es posible pero no necesaria
-	cuando aparece es que la característica está excluida.

Tras esta gráfica se puede concluir en que dimensiones se encuentra el trabajo con respecto a otras actividades que realiza el hombre. De esta forma, se descubre que el trabajo: no es necesariamente una actividad espontánea; no es una actividad necesariamente placentera; no tiene una justificación por sí misma, se justifica con el producto alcanzado; es constructiva y es exterior, es decir, se pueden observar los resultados.

Continuando con los comentarios de los elementos de la división que hace Víctor García Hoz de la educación y su relación con el hombre mencionada anteriormente, corresponde ahora a los factores formativos.

Los factores formativos son estímulos para la educación de singular consideración por la estrecha relación que mantienen con los educandos. En definitiva, sin estos factores no existiría la educación integral.

La educación personalizada tiene su fundamento en la unicidad e irrepitibilidad del ser humano, así como en las naturales diferencias

individuales cuyo carácter de accidentales permite que éstas sean observables, como la presencia física, el temperamento, entre otras.

"Ayudar a la realización personal es tanto como desarrollar cada persona como principio consistente de actividad". ⁽¹⁸⁾

Esto implica que es cada persona la que puede iniciar una actividad, desarrollarla y concluirla. Sin ese motor capaz de producir en el ser humano la posibilidad de actuar, el hombre sencillamente no podría subsistir con la dignidad que por el hecho de ser persona merece.

"El hombre es persona en la medida en que tiene capacidad y libertad para comprender, decidir y orientar los actos de su vida, en otras palabras, ser dueño de su vida misma". ⁽¹⁹⁾ Aquí radica la razón por la cual cada persona debe responder por todos los actos que realiza, nadie puede responsabilizar a otra persona de sus propios actos.

Además Víctor García Hoz considera en el concepto de persona:

Singularidad: se refiere a la persona como única con posibilidades y limitaciones, diferentes a las de los demás.

Autonomía: se refiere a la posesión y uso de la libertad; se debe educar en este rubro la capacidad de elección.

(18) GARCIA HOZ, Víctor., Principios de pedagogía sistemática, p. 32

(19) GARCIA HOZ, Víctor., Pedagogía visible y educación invisible, p. 173

Apertura: se refiere a la capacidad de la persona para relacionarse con sus semejantes, con las cosas y con aquello que trascienda la realidad. ⁽²⁰⁾

Pienso que estos tres elementos son muy importantes en el desarrollo de una persona, ya que la singularidad le permite establecer lazos afectivos con otras personas, la autonomía le posibilita el decidir y comprometerse y la apertura le permite reconocer la singularidad y la autonomía de los otros, dando la oportunidad a cada persona de sentirse único, libre, social pero también querido y con limitaciones que otra persona puede ayudar a superar.

Con el objeto de poder brindarle ayuda al educando para que se perfeccione, mediante la educación personalizada, la Psicología, la Biología, entre otras, nos aportan información sobre el desarrollo del ser humano, que un buen pedagogo siempre debe considerar. Es por el bien del educando que la Pedagogía se interrelacione con otras ciencias ya que le permiten integrar todos los aspectos que envuelven la vida del ser humano.

1.2 Crecimiento humano

Como bien se mencionó anteriormente, el ser humano tiene necesidades biológicas, psicológicas, sociológicas, entre otras, que satisfacer. Estas necesidades se deben a diversas causas, a continuación se mencionará una de ellas, que sin ser la más importante es una de las principales, el crecimiento humano, dividido en las etapas siguientes: infancia, adolescencia, juventud, adultez y senectud y vejez, que todo hombre vivirá en función de su edad.

(20) cfr. GARCÍA HOZ, Víctor., *Principios de pedagogía sistemática*, p. 32

Su relación con la educación es harto evidente, primero porque esas necesidades deben ser satisfechas con la finalidad de favorecer las condiciones en el perfeccionamiento personal, y segundo porque las posibilidades y limitaciones que marca la edad, le dan un sentido específico a la educación y permiten el desarrollo eficaz de la educación personalizada.

Las etapas:

A) *La Infancia*: Este término se deriva del latín (in = no y for, jatus= hablar), significando no hablar. ⁽²¹⁾
Es una de las etapas de mayor aprendizaje.

La actividad principal es la lúdica y ésta les brinda los conocimientos suficientes para satisfacer su curiosidad intelectual, otras dudas las resolverán preguntando, sobre todo antes de los 6 años, y a partir de esta edad el niño puede adquirir conocimientos abstractos.

La escuela, pero principalmente la familia tienen la responsabilidad del desarrollo psicosocial del niño, ya que esta etapa es el fundamento de la formación integral de la persona. La excelente convivencia con padres y hermanos aportan la autoestima y confianza que un niño necesita para continuar su personalidad.

Los cambios fisiológicos son sorprendentes por su rapidez y radicalidad.

B) *La Adolescencia*: El término se deriva del verbo adolecere, que significa crecer hacia la madurez. ⁽²²⁾

(21) KELLY, W. A., Psicología de la educación, p. 200

(22) *Ibidem.*, p. 206

Es una etapa de transición. En donde el cuerpo, emotividad y habilidades mentales tienen un desarrollo bastante drástico.

Los cambios físicos son francamente notorios y por la presencia de elementos psicosociales en los adolescentes, éstos resultan interesantes pero un tanto conflictivos. Los niños presentan estos cambios generalmente uno o dos años después que las niñas, ya que en ellas los cambios son notorios a partir de los 13 años aproximadamente. Son idealistas y tienen fuertes temores al ridículo por la inseguridad que provoca el no poder controlar tantos cambios.

Además la exigencia de convertirse en hombres o mujeres comprometidos con obligaciones que antes no tenían, provoca también una reestructuración en su personalidad.

C) La Juventud: De los 20 a los 30 años aproximadamente se presenta el periodo de la juventud. Es el momento para elegir el propio camino y andarlo de forma independiente. Se escoge la carrera profesional, el estado civil, el estilo de vida, se establecen vínculos de amistad y compromisos con la comunidad. En la juventud se sale del hogar paterno para establecerse de forma independiente, ya sea por causas de matrimonio o porque siendo solteros, su nuevo estilo de vida exige vivir en otro lugar.

Cabe señalar que esta independencia no implica necesariamente que la persona sea un adulto en pleno sentido de la palabra, ya que esta condición depende especialmente de cada individuo.

El adulto joven típico es el espécimen físico ideal. Fuerza, energía y resistencia caracterizan esta época de la vida. Desde mediados de los veinte, cuando la mayor parte de las funciones corporales están completamente desarrolladas, hasta aproximadamente los 50 años, las declinaciones que se producen son tan graduales que difícilmente se notan. ⁽²³⁾

El estado de buena salud de los jóvenes no impide que el índice de muerte después de los 30 años se incremente, las causas son diversas, problemas cardiovasculares, cáncer, entre otras.

Concluyendo este aspecto físico de la juventud, resulta que los jóvenes son los más saludables y los que tienen menos probabilidades de ser incapacitados.

En cuanto a su funcionamiento intelectual, los jóvenes se encuentran en la cúspide y en muchos aspectos presentan un incremento constante en su desempeño.

Piaget afirma que:

El periodo de los 15 a los 20 años señala el comienzo de la especialización profesional, y consecuentemente,

(23) cfr. PAPALIA, Diane y WENDKOS, Sally, Desarrollo humano, p. 457

la construcción de un programa de vida correspondiente a las aptitudes del individuo" (Piaget, 1972, pág.209).⁽²⁴⁾

En cuanto a la actividad profesional , sucede que así como hay personas satisfechas con su ocupación laboral, hay otras que no encuentran una actividad profesional que los satisfaga.

D) La Adultez: Las personas en este periodo, entre los 30 y los 55 años aproximadamente, tienen buena salud, tanto física como psicológica.

Lo característico de la adultez es:

"La autoreevaluación y la reevaluación de la propia vida".⁽²⁵⁾

En lo que se refiere a su funcionamiento físico, es claro que los años han provocado ciertos cambios biológicos por los cuales, el adulto ya no es capaz de hacer precisamente todo lo que acostumbraba, como correr, jugar tenis, u otros.

Durante este periodo la salud generalmente es buena, lo que sucede es que a partir de este momento irá descendiendo, y lo que va frenando un poco este descenso será la presencia de hábitos sanos adquiridos desde años pasados.

(24) *ibidem.*, p. 465

(25) *ibidem.*, p.537

Las causas de muerte en esta etapa generalmente son: alteraciones cardíacas, cáncer y trastornos respiratorios.

Por otro lado, no hay evidencia de declinación en muchos tipos de funcionamiento intelectual, antes de cumplir los 60, y aún entonces hay incremento en algunas áreas, tales como manejo de conceptos. Las personas de mediana edad pueden aprender nuevas habilidades y destrezas con gran facilidad, a menos que piensen que no pueden. ⁽²⁶⁾

En lo que refiere a otros aspectos de su vida, resulta que "tienden a invertir menos tiempo en desarrollar relaciones de amistad, especialmente en hacer nuevas amistades, puesto que dedican sus energías a la familia, el trabajo y la consecución de seguridad para el retiro". ⁽²⁷⁾ Pienso que esta etapa es donde se pueden ver algunos frutos de todo lo que se trabajó anteriormente, proporcionándole a las personas adultas ya cierto grado de satisfacción personal por lo alcanzado.

E) Senectud y Vejez: En este periodo, que se inicia a los 65 años aproximadamente, la capacidad física se ve disminuida, también la intelectual, pero la madurez y la experiencia brindan una especial sabiduría, enriqueciendo a las personas que en esta etapa se encuentran y por lo que las jóvenes generaciones deben respetarlos y demostrarles particular aprecio.

(26) *Ibidem.*, p.530

(27) *Ibidem.*, p.565

Es importante considerar la etapa en la que se encuentra la persona, porque permite reconocer sus posibilidades y sus límites para desempeñarse laboralmente.

¿ Y qué sucede con ese desempeño laboral ?

1.3 Trabajo Humano

La palabra trabajo (del latín trabs, traba o de tripaliare, torturar con un instrumento de tres palos, lo que pone de relieve su carácter oneroso) es muy densa de contenido, pues se aplica a todo lo que, de alguna manera, supone un esfuerzo. ⁽²⁸⁾

El trabajo es humano por ser un acto habitual y continuo que realiza el hombre con libertad y responsabilidad, que implica el uso de sus facultades y el respeto de su dignidad.

"Cabe resumir las características básicas de un trabajo humano en una frase del siguiente estilo: un trabajo que sirva para servir mejor". ⁽²⁹⁾ Ya que es por medio del trabajo como el hombre puede sentirse útil con la sociedad y al mismo tiempo satisfacer sus necesidades.

Es preciso señalar que siempre se debe pretender realizar un trabajo humano, sin considerar estrictamente las diferencias específicas entre una labor profesional y otra, ya que es evidente la existencia de condiciones diversas de acuerdo a la actividad profesional.

(28) Enciclopedia Rialp., p.643

(29) OLIVEROS, F. Otero., Realización personal en el trabajo, p.15

Con todas las reservas que a las generalizaciones puede hacerse, bien podemos considerar que el pensamiento burgués mira el trabajo como un medio necesario, aunque desagradable, para adquirir riqueza y a través de ella confort y poder, mientras que el pensamiento marxista absolutiza el trabajo como lo único que da sentido a la vida humana. En una concepción abierta del trabajo éste es un elemento necesario pero no único, de la existencia humana. En el trabajo se encuentra la posibilidad y la justificación para que el hombre satisfaga las necesidades materiales. Pero a su vez el trabajo necesita justificación y la encuentra en la posibilidad de desarrollar la personalidad humana haciéndola capaz de comunicación y de los otros. ⁽³⁰⁾

Es por lo anterior que cuando el hombre no encuentra satisfacciones personales en su trabajo, el hacerlo resulta cada vez más denso y cansado.

"El trabajo es aquella actividad que se realiza en función de un producto exterior. No tiene sentido en sí misma, sino en el resultado". ⁽³¹⁾

El resultado perseguido puede ser material o puede ser la prestación de un servicio, pero debe ser algo objetivo para cualquier persona. Y las personas que trabajan para alcanzar ese resultado deben estar previamente capacitadas para hacerlo.

(30) GARCIA HOZ, Víctor., Calidad de educación, trabajo y libertad, p. 59,60

(31) GARCIA HOZ, Víctor., Pedagogía visible y educación invisible, p. 100

"El resultado del trabajo es una obra exterior, material".⁽³²⁾ Y por ese resultado el trabajador recibe algún tipo de remuneración, si el resultado no se alcanza los conflictos surgen inmediatamente.

"El trabajo humano es también creador, pero creador de cosas externas, realidades que se pueden objetivar y que son las que dan sentido a la actividad laboral".⁽³³⁾

En conclusión, el trabajo no tendría sentido si no presentara finalmente un resultado observable.

Es al adulto al que le exigen su participación en el ámbito profesional, cooperando en la producción de bienes materiales o prestando su servicio para brindar bienes inmateriales en beneficio de ese bien común que como miembro de la sociedad debe procurar.

Por eso el trabajo en este sentido tiene la característica de ser un servicio social.

Una finalidad educativa del trabajo cotidiano, consiste en garantizar la alegría durante toda la vida del hombre laborando, ya que a veces el dolor o la fatiga que provoca suele darle un giro al trabajo como el de una actividad francamente desagradable.

"El conocimiento verdadero de la posesión del bien real o de la esperanza de poseerlo son las fuentes de la alegría. Ello quiere decir que el trabajo engendra alegría solamente si se vive como un bien".⁽³⁴⁾

(32) *Idem*.

(33) *Idem*.

(34) *Ibidem*, p. 111

Es justo mencionar que el trabajo lo puede realizar el hombre en cualquier ámbito en el que se encuentre, no es exclusivo de una organización empresarial, puede ser en el hogar, en la escuela, en la comunidad o en la asociación religiosa a la que pertenezca.

La diferencia radica cuando por lo realizado en éstas últimas la persona no recibe remuneración económica, aunque también satisfacen necesidades específicas para la formación del hombre. Por ejemplo, asear una habitación, hacer una tarea, sembrar árboles, cooperar en colectas, entre otras.

Es por esto que entendiéndose el concepto amplio del trabajo, entonces lo puede realizar desde un niño hasta un anciano, considerando oportunamente las posibilidades, limitaciones y circunstancias que a cada caso convenga.

Pero justamente el trabajo que brinda un adulto en la empresa recibe remuneración económica y debe satisfacer las necesidades materiales de éste.

Además debe proporcionar la posibilidad de perfeccionar en cada persona, tanto su formación profesional como su personalidad, ya que "el trabajo es ocasión y medio de desarrollo personal y de servicio a otras personas".⁽³⁵⁾

Y con lo anterior se justifica el entrenamiento y el desarrollo que toda organización empresarial debe otorgar a sus trabajadores. Ya que para sentir que pertenece a la empresa, trabajar con verdadero empeño y sentirse feliz debe identificar bien sus objetivos, conocer la

(35) OLIVEROS, F. Otero., op.cit., p. 13

específica labor individual y desarrollarse en un ambiente de trabajo agradable.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo en el Título Primero, artículo 3° afirma:

El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia. ⁽³⁶⁾

El trabajo es una actividad que realiza el hombre y en función de eso resulta que el trabajo debe respetar la dignidad de la persona, por lo que éste debe ser también un trabajo digno, es decir, que nunca se debe obligar a la persona a realizar una actividad que lo humille, abusando de la necesidad que tiene el ser humano de trabajar para mantenerse y satisfacer sus necesidades materiales.

El trabajo se podría clasificar con respecto a diversos factores, como el del tipo de producto, de la organización, de la producción, entre otros.

Carlos Llano habla de dos tipos de trabajo, el directivo y el operativo. Y busca la relación entre el primero y la praxis, que es "entendida como acción humana cuyas consecuencias repercuten en el propio sujeto que la realiza, más que en un objetivo exterior a él". ⁽³⁷⁾ Es decir que hay trabajos en los que no se observa directamente un producto sino las acciones que se llevan a cabo para alcanzarlo.

(36) Ley Federal del Trabajo, 1992, p. 17

(37) LLANO, Carlos., El trabajo directivo y el trabajo operativo en la empresa, en la vertiente humana del trabajo en la empresa, p. 20

Y entre el operativo y la acción poética, "la que proyecta sus efectos más sobre el objeto de la acción que sobre el sujeto de ella".⁽³⁸⁾ Aquí, se hace mención más al logro del producto que al sujeto que lo alcanza, cuando éste también puede hacer aportaciones interesantes en cuanto a las acciones para llegar al producto final.

Sin embargo él afirma que esa separación entre:

dirección y operación no comporte (sic) una separación de personas, sino sólo una distinción de dominios o ámbitos en cada tipo de actividad. No que unos dirijan y otros operen, sino que todos dirijan y operen a su nivel, acertada expresión que debo al profesor Miguel Angel Gallo, del Instituto de Estudios Superiores de la Empresa.⁽³⁹⁾

Es un hecho que cuando un trabajador tiene poder para decidir sobre algún aspecto que se refiera a su labor, por muy sencillo que este sea, o tenga la responsabilidad por el trabajo de otros, éste "sentirá" que es importante para sus superiores e incluso que sus decisiones o responsabilidades forman parte importante en el desarrollo de la empresa a la que trabaja, provocando que su trabajo sea mejor día con día y beneficiando finalmente a la empresa en la cual labora.

Sin embargo hay aún otra manera de reintroducir la directividad en la operatividad, manteniendo su distinción: no sólo alentando en la persona un espacio para

(38) *idem.*

(39) *ibidem.*, p. 27

la autodirección de su trabajo, sino procurando que haga suyas las reglas a que deba sujetarse. (40)

La dirección debe permitir que toda persona participe preguntando dudas e incluso dando su opinión para mejorar o resolver tal o cual problema, de esta manera, el apreciar tales aportaciones será una función más a desempeñarse dentro del papel directivo. Y sobre todo, cuando una persona piensa o "siente" que es un elemento importante y que pertenece realmente a la empresa a la que trabaja, dará mejores resultados.

Así mismo "para que el trabajo cumpla su función educativa ha de ser realizado con la mayor perfección de que sea capaz el sujeto". (41)

Sin olvidar que existen limitaciones personales y ambientales que en ocasiones obstaculizan el desarrollo del trabajo, y por consiguiente impiden alcanzar el perfeccionamiento, tales como:

Limitaciones personales:

la falta de ilusión profesional, la incompetencia, la falta de iniciativa, la falta de sentido de la vida, la comodidad, el aburrimiento, la falta de una conciencia clara de lo que es el trabajo, el conformismo, la falta de salud, la ley del mínimo esfuerzo, la falta de imaginación, la falta de responsabilidad, los problemas personales que llevan al campo de trabajo, etc.

(40) ibidem, p. 29

(41) GARCIA HOZ, Víctor., Pedagogía visible y educación invisible, p. 112

Limitaciones ambientales:

la falta de tiempo, la carencia de medios, la falta de confianza en la colaboración, la falta de información sobre la finalidad del trabajo, presupuestos ajustados, egoísmo ambiental, falta de dirección, falta de estudios de nuevos métodos de trabajo, etcétera. ⁽⁴²⁾

Claro que estas limitaciones se superarían, si a todo empleado se le brindara educación para el trabajo. El trabajo requiere de una educación especial y ésta la puede brindar la familia, la escuela o la empresa, entonces su función será la de agentes educativos en cuanto a educación para el trabajo, sobre todo después de lo mencionado anteriormente respecto a que todos podemos realizar un trabajo en cualquiera de nuestros ámbitos y en cualquier etapa de nuestra vida.

Además porque la situación actual de México en cualquier plano, requiere que todo el trabajo que se realice debe ser competitivo, o sea, presentar calidad en el producto mismo o en el servicio brindado, para ser digno de servir al cliente y satisfacer sus necesidades.

Por esto la familia "es al mismo tiempo, una comunidad hecha posible gracias al trabajo y la primera escuela interior de trabajo para todo hombre". ⁽⁴³⁾

Los padres deben fomentar en sus hijos el ir realizando pequeños trabajos cotidianos bien hechos y de buen humor. Que finalmente serán buenos hábitos y brindarán una disposición más eficaz para realizar un trabajo.

(42) OLIVEROS, F. Otero., *op.cit.*, p.16

(43) Juan Pablo II: *Laborem Exercens*, N 10 en OLIVEROS, F. Otero, *La educación para el trabajo*, p. 15

Con respecto a la escuela, resulta que "El trabajo es fuente suscitadora de problemas y contraste de la autenticidad del aprendizaje".⁽⁴⁴⁾ Promoviendo así que el aprendizaje sea más fácil de adquirir y el educando resuelva problemas prácticos simulando la realidad.

Si se acepta el papel que acaba de diseñarse para el trabajo en la educación, podremos inferir que el gran objetivo inmediato de cualquier escolar es enseñar a trabajar.⁽⁴⁵⁾ Y en este rubro considero importante una asignatura que permita a los educandos conocer situaciones laborales que puedan ser solucionadas o evitadas.

Y "Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo".⁽⁴⁶⁾

Es oportuno señalar que:

La empresa privada: busca la obtención de un beneficio económico mediante la satisfacción de alguna necesidad de orden general o social. La empresa pública: tiene como fin satisfacer una necesidad de carácter general o social, pudiendo obtener, o no, beneficios.⁽⁴⁷⁾

Se ha mencionado que las empresas tienen la obligación de brindar a todos sus miembros entrenamiento y desarrollo. El entrenamiento atiende necesidades intelectuales mediante la capacitación, y necesidades

(44) GARCIA HOZ, Victor., Calidad de educación trabajo y libertad, p. 49

(45) idem.

(46) Artículo 123 Constitucional, fracción XIII en Ley federal del trabajo, p. 8

(47) REYES PONCE, Alfonso., Administración de empresas, p. 20

motrices, mediante el adiestramiento. Y el desarrollo se preocupa por el perfeccionamiento integral de la persona, completando así un entrenamiento. Los medios para alcanzar esto pueden ser cursos, entrevistas, folletos, audiovisuales, entre otros.

Finalmente, ya que:

Las relaciones entre la educación y el trabajo se pueden ver en una doble perspectiva: considerar el trabajo como medio de educación y considerarlo como una finalidad, en tanto que la educación debe desarrollar la capacidad para el trabajo. ⁽⁴⁸⁾

Resulta que, de acuerdo con lo precedente, la consideración del trabajo como medio de educación se proyectará en la empresa, mientras que en la familia y en la escuela el trabajo se proyectará como fin de la educación. Vale mencionar la oportunidad que la escuela tiene para fomentar en sus alumnos habilidades o intereses que puedan ir permitiendo la posibilidad de aprender a: confeccionar ropa, talla en madera, pintura en cerámica entre otras.

Concluyendo este capítulo, resulta valioso justificar que la utilización de textos de Víctor García Hoz, se debe

(48) GARCÍA HOZ, Víctor., Pedagogía visible y educación invisible, p. 102

principalmente a la integridad que proporcionará al concluir la presente investigación.

"El trabajo como resumen de la actividad humana, la sinceridad y la generosidad como fundamentos de la convivencia vienen a indicar los dos grandes medios de educar para la alegría: el trabajo y la convivencia (García Hoz, 1987, 98)".⁽⁴⁹⁾

Sobre todo hay que educar para el trabajo, por que lo cotidiano, lo obligatorio y a veces por que no la inconformidad, puede provocar un gran repudio a este.

(49) Boletín de información, El sistema educativo de la Obra Bien Hecha, p. 54

CAPITULO II

CAPACITACION FORMAL PARA EL TRABAJO EN EL PROGRAMA DE MODERNIZACION EDUCATIVA

CAPACITACION FORMAL PARA EL TRABAJO EN EL PROGRAMA PARA LA MODERNIZACION EDUCATIVA

2.1 Sistema Educativo Nacional

El Programa para la Modernización Educativa contempla la capacitación para el trabajo, pero antes de introducirse al tema, bien vale recordar un poco la organización del Sistema Educativo Nacional.

El Sistema Educativo Nacional está constituido básicamente por los siguientes niveles:

- Inicial o preescolar
- Básico o primaria
- Medio o secundaria
- Medio superior o preparatoria
- Superior (Licenciaturas y postgrados)

Para impartir educación en estos niveles existen escuelas públicas y privadas, procurando así dar educación al mayor porcentaje posible de personas.

La Secretaría de Educación Pública (SEP), es una dependencia del Poder Ejecutivo de la Unión, representado por el Presidente de la República Mexicana.

La Secretaría de Educación Pública tiene como función principal la atención de todos los asuntos relacionados con la educación del país.

Para ello la Secretaría cuenta con las siguientes unidades administrativas:

Subsecretarías:

- Coordinación educativa
- Educación elemental
- Educación e investigación tecnológicas
- Educación media
- Educación superior e investigación científica
- Oficialía mayor

Direcciones generales:

- Asuntos jurídicos
- Centro de procesamiento " Arturo Rosenblueth "
- * Centros de capacitación
- Derecho de autor
- Educación especial
- Educación extraescolar
- Educación física
- Educación indígena
- Educación inicial y preescolar
- Educación normal y actualización del magisterio
- Educación primaria
- Educación secundaria
- Educación secundaria técnica
- Educación superior
- Educación tecnológica agropecuaria y ciencias del mar
- Educación tecnológica industrial
- Evaluación y de incorporación y revalidación
- Informática administrativa
- Institutos tecnológicos

Investigación científica y superación académica
Personal y relaciones laborales
Planeación, programación y presupuesto
Profesiones
Recursos financieros
Recursos materiales y servicios
Relaciones internacionales

* Bien vale hacer notar la existencia de los centros de capacitación.

Coordinación:

Descentralización educativa

Unidades:

Educación media superior
General de información y relaciones públicas
Publicaciones educativas
Telesecundaria

Organos administrativos desconcentrados:

Centro de ingeniería y desarrollo industrial
Comisión nacional del deporte
Consejo nacional para la cultura y las artes
Instituto nacional de antropología e historia
Instituto nacional de bellas artes y literatura
Instituto politécnico nacional
Radio educación
Universidad pedagógica nacional
Servicios coordinados de educación pública. ⁽⁵⁰⁾

(50) Artículo 3° del Reglamento interior de la Sep. publicado en "Diario Oficial", de 17 de marzo de 1989

Además cuenta con el Consejo Nacional Técnico de la Educación (CONALTE), y es un:

órgano de consulta de la Secretaría y de las Entidades Federativas, encargado de promover la participación de los maestros y de los sectores de la comunidad interesados en la proposición de planes y programas de estudio y políticas educativas. ⁽⁵¹⁾

2.2 Programa para la Modernización Educativa

El CONALTE participó en la elaboración del Programa para la Modernización Educativa (PME).

Para la elaboración de este programa se desarrollaron tres etapas:

Primera etapa:

La Secretaría de Educación Pública pide la participación de los miembros de la sociedad involucrados e interesados en la Educación Nacional, para responder al cambio de contenidos educativos. Esta participación se concretó en:

Una propuesta de planes y programas basados en un modelo pedagógico extraído de los planteamientos del

(51) Reglamento CONALTE, Art. 1º en Hacia un Nuevo modelo educativo, CONALTE, p. 13

PME; La evaluación de congruencia entre los contenidos y el modelo pedagógico; La puesta en marcha de una prueba de la operación del modelo. ⁽⁵²⁾

Segunda etapa:

El CONALTE recibió la propuesta del modelo y después de un análisis y debida adecuación, lo reestructuró.

Tercera etapa:

Se establecieron los requisitos para la implantación de los nuevos contenidos, así como los medios para evaluación y seguimiento.

El Programa para la Modernización Educativa es el primer programa sectorial que se presenta a la nación. Su importancia no puede exagerarse. ⁽⁵³⁾

El Programa para la Modernización Educativa expresaba siete retos principales:

- 1.- Descentralización
- 2.- Rezago
- 3.- Crecimiento demográfico
- 4.- Cambio estructural
- 5.- Vincular los ámbitos escolar y productivo
- 6.- Avance científico y tecnológico
- 7.- Inversión educativa

(52) Hacia un nuevo modelo educativo, CONALTE, p. 14

(53) Presentación del programa nacional de educación, Monterrey, N. L. 9 de octubre de 1989, en SALINAS, Carlos, Pensamiento educativo. p. 15

Además dos políticas guiaban la superación de los retos: La primera asegurar la cobertura y la segunda alcanzar la calidad en la educación. También tres criterios normativos orientaban las acciones:

- 1.- Democracia
- 2.- Justicia
- 3.- Desarrollo

Y tres componentes constituían la estrategia de organización:

- 1.- *El BÁSICO*, que comprendía la educación inicial y preescolar, la primaria, la secundaria, y la educación media.
- 2.- *El INNOVADOR*, lo constituía la educación superior y la investigación, y
- 3.- *El COMPLEMENTARIO*, "enfocado a la educación de adultos y su vinculación con la formación para el trabajo".⁽⁵⁴⁾

La mención de este componente resulta valiosa debido a los cambios económicos que se esperaba sucedieran en México.

El modelo educativo que se proponía en el PME, consistía en la consideración de la educabilidad del ser humano y su relación con la sociedad. Y aquí se puede ver claramente una línea estrecha con la educación y vida que Víctor García Hoz menciona al dividir la relación del hombre y la educación. (Ver Capítulo 1)

(54) Hacia un nuevo modelo educativo, CONALTE, p. 47

Para conseguir esto, se atendió: la filosofía, la teoría, la política y la puesta en práctica.

La filosofía se fundamentaba básicamente en el artículo tercero constitucional, que da sentido a todo el sistema educativo nacional. El artículo promulga que:

Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado-Federación, estados y municipios- impartirá educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias.

La educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano y fomentará en él, a la vez, el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24, la libertad de creencias, dicha educación será laica y, por tanto, se mantendrá por completo ajeno a cualquier doctrina religiosa;

II. El criterio que orientará a esa educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios.

Además:

a) Será democrática, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultural del pueblo.

b) Será nacional, en cuanto -sin hostilidades ni exclusivismos - atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura, y

c) Contribuirá a la mejor convivencia humana, tanto por los elementos que aporta a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuanto por el cuidado que ponga en sustentarlos ideales de fraternidad e igualdad de derechos de todos los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos;

III. Para dar pleno cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo y en la fracción II, el Ejecutivo Federal determinará los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República. Para tales efectos, el Ejecutivo Federal considerará la opinión de los gobiernos de las entidades federativas y de los diversos sectores sociales involucrados en la educación, en los términos que la ley señale;

IV. Toda la educación que el Estado imparta será gratuita;

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en el primer párrafo, El Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos - incluyendo la educación superior - necesarios para el desarrollo de la nación, apoyará la investigación científica y tecnológica, y alentará el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura;

VI. Los particulares podrán impartir educación en todos sus tipos y modalidades. En los términos que establezca la ley, el Estado otorgará y retirará el reconocimiento de validez oficial a los estudios que se realicen en planteles particulares. En el caso de la educación primaria, secundaria y normal, los particulares deberán:

a) Impartir la educación con apego a los mismos fines y criterios que establecen el segundo párrafo y la fracción II, así como cumplir los planes y programas a que se refiere la fracción III, y

b) Obtener previamente, en cada caso, la autorización expresa del poder público, en los términos que establezca la ley;

VII. Las universidades y las demás instituciones de educación superior a las que la ley otorgue autonomía, tendrán la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí mismas; realizarán sus fines de educar, investigar y difundir la cultura de acuerdo con los principios de este artículo, respetando la libertad de cátedra e investiga-

ción y de libre examen y discusión de las ideas; determinarán sus planes y programas; fijarán los términos de ingreso, promoción y permanencia de su personal académico; y administrarán su patrimonio. Las relaciones laborales, tanto del personal académico como del administrativo, se normarán por el apartado A del artículo 123 de esta Constitución, en los términos y con las modalidades que establezca la Ley Federal del Trabajo conforme a las características propias de un trabajo especial, de manera que concuerden con la autonomía, la libertad de cátedra e investigación y los fines de las instituciones a que esta fracción se refiere, y

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinarla educación en toda la república, expedirá las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los Estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público y a señalar las sanciones aplicables a los funcionarios que no cumplan o no hagan cumplir las disposiciones relativas, lo mismo que a todos aquellos que las infrinjan.⁽⁵⁵⁾

La teoría que fundamentaba al modelo, definía a la educación como un esquema de relaciones que producen aprendizajes, en donde se perseguía el desarrollo armónico de las facultades humanas.

En este punto cabe la pregunta respecto al desarrollo armónico de las facultades humanas, ¿A cuáles facultades humanas se refieren específicamente?

(55) Declaración Universal de Derechos Humanos y Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Revista Anual No. 1 Tomo único. Ediciones Económicas de Prensa Nacional, S.A. Actualización 1993.

En cuanto a las relaciones a las que se hacía referencia, éstas son las que mantiene el hombre consigo mismo, con los otros y con su contexto social e histórico.

Para esto utiliza tres medios fundamentales que interactúan con las diversas facetas de esos centros de relación y que condensan, dentro de esta perspectiva, la esencia de lo que debe ser aprendido y enseñado: métodos, lenguajes y valores. ⁽⁵⁶⁾

Por lo que se refería al aspecto político, éste se presentaba como la combinación del aspecto filosófico y del teórico.

Y en el Programa para la Modernización Educativa se presentaba como política para la modernización, la consideración de tres medidas rectoras:

Revisión y reelaboración de la naturaleza y contenidos de la educación;

Atención especial para la distribución óptima de la función educativa, principalmente de la educación primaria;

Búsqueda de eficiencia en la organización de los servicios educativos.

Durante el proceso educativo tanto en el ámbito escolar como en los demás espacios sociales, se configura la respuesta a la demanda educativa. Las acciones que llevan a esta respuesta se refieren a:

(56) Hacia un nuevo modelo educativo, CONALTE, p. 103

- La determinación de necesidades básicas de aprendizaje;
- La traducción de las necesidades en perfiles de desempeño;
- La propuesta de planes de estudio que respondan a los perfiles de desempeño, por niveles educativos. ⁽⁵⁷⁾

Finalmente, consideraban a la evaluación como un proceso permanente y de acuerdo con dos vertientes:

- 1 De realimentación de planes y programas y
- 2 De estimación del impacto de planes y programas en la sociedad.

A continuación aparece un esquema que muestra el modelo educativo, y que sintetiza lo expuesto anteriormente.

Al Programa para la Modernización Educativa lo constituían los siguientes aspectos:

*EDUCACION BASICA
 FORMACION Y ACTUALIZACION DE DOCENTES
 EDUCACION DE ADULTOS
 CAPACITACION FORMAL PARA EL TRABAJO
 EDUCACION MEDIA SUPERIOR
 EDUCACION SUPERIOR Y DE POSTGRADO (SIC) E
 INVESTIGACION
 CIENTIFICA, HUMANISTICA Y TECNOLOGICA
 SISTEMAS ABIERTOS DE EDUCACION*

(57) *ibidem.*, p. 111

*EVALUACION EDUCATIVA
CONSTRUCCION, EQUIPO, MANTENIMIENTO Y
REFORZAMIENTO DE INMUEBLES EDUCATIVOS*

Para efectos de la presente investigación, sólo se atenderá lo que a capacitación formal para el trabajo en educación para adultos se refería.

En el Programa para la Modernización Educativa se consideraba al adulto como un:

sujeto social que construye su propio conocimiento a partir de la realidad cotidiana; demanda que la sociedad profundice su papel como actor fundamental del quehacer educativo; que se amplíe la oferta, se exploren alternativas, se brinden opciones, se responda a expectativas y se satisfagan necesidades con programas pertinentes y de calidad; también reclama tanto del Estado como de la comunidad en general, un esfuerzo resuelto y concertado así como un apoyo vigoroso y creciente. ⁽⁵⁸⁾

Cabe señalar que la conceptualización de adulto, resulta parcial, ya que carece de la mención de la parte espiritual del hombre, reconociéndolo solo como ser social al que hay que brindarle diversos factores con el fin de educarse; pero solo mediante la adquisición de conocimientos y no en cuanto al perfeccionamiento de su personalidad.

Sin embargo en el objetivo para la capacitación formal para el trabajo sí se menciona que hay que contribuir al desarrollo personal.

(58) Poder Ejecutivo Federal, Programa para la modernización educativa, p. 86

2.3 Capacitación formal para el trabajo

Se ofrece a personas adolescentes y a adultos, con el fin de que pudieran incorporarse al mercado laboral o que pudieran autoemplearse.

Proceden de los más diversos niveles educativos; sus estudios pueden ser completos o incompletos en muy diversos grados; pueden poseer poca, mucha o nula experiencia de trabajo; sus motivaciones e intereses, y en general, sus orientaciones axiológicas varían notablemente. ⁽⁵⁹⁾

La capacitación formal para el trabajo es el proceso educativo que permite adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar tareas que contribuyan al desarrollo personal y colectivo. ⁽⁶⁰⁾

Las tareas se deben realizar con calidad técnica.

Y además "al incremento de la cantidad y calidad de bienes y servicios que requiere y demanda la sociedad". ⁽⁶¹⁾

De esto se podría deducir que el trabajo se entiende como un conjunto de tareas que posibilitan el desarrollo personal y colectivo.

El punto clave es comprender que se entiende por desarrollo personal y colectivo, porque recordando los fines de la educación nacional de acuerdo con el Artículo 3° Constitucional, resulta que el concepto de hombre y de educación se ven un tanto reducidos, sobre todo en lo que se refiere a la espiritualidad del ser humano.

(59) DGCC, Modelo educativo, p. 28

(60) Poder Ejecutivo Federal, PME, p. 97

(61) DGCC, Modelo educativo, p. 4

"Dentro del Sistema Educativo Nacional existen diversos organismos que proporcionan servicios de Capacitación para y en el trabajo, en atención a las demandas del Sector Productivo." (62)

La Dirección General de Centros de Capacitación (DGCC), es el organismo que por dedicarse exclusivamente a dar servicios de capacitación y por la demanda que atiende, es el más destacado en este rubro.

Son 196 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, 32 Coordinaciones Estatales y la Administración Central de la DGCC y "ofrece 286 cursos distintos agrupados en 49 especialidades; de la siguiente manera: 199 cursos se ofrecen exclusivamente en Centros de Capacitación oficiales y particulares incorporados, y 69 en Centros de Capacitación Particulares exclusivamente." (63)

Las especialidades atienden ocupaciones de industrias como la eléctrica, electrónica, metal-mecánica, del vestido, automotriz, soldadura, carpintería, refrigeración y aire acondicionado entre otras, además actividades comerciales, servicios turísticos y otros. (Ver Anexo 1)

Los cursos duran desde 40 hasta 540 horas y pueden variar de una semana hasta seis meses.

Los centros de capacitación cuentan con talleres y éstos tienen una capacidad desde 160 hasta 280 alumnos por turno, puede haber 2 turnos o más.

(62) Programa para la Modernización de la Capacitación Formal para el Trabajo 1989-1994. Secretaría de Educación Pública p. 18 y 19.

(63) Que es la dirección General de Centros de Capacitación. Secretaría de Educación Pública p. 27

Los requisitos de ingreso a los centros no tienen determinada edad y la escolaridad varía de acuerdo con los diferentes cursos.

Los alumnos son en su mayoría jóvenes que egresaron de la educación básica o que dejaron de estudiar antes de concluir ésta. Pertenecen a grupos sociales diferentes, su edad, sus intereses y el grado de escolaridad son también diversos, por lo que el alumnado resulta bastante heterogéneo.

El docente generalmente es un técnico profesional o un profesionalista con licenciatura. Y adicionalmente reciben cursos de perfeccionamiento pedagógico o de actualización técnica.

Para certificar que un alumno ha concluido sus estudios se le entregan diplomas y constancias que aprueban su desempeño en alguna ocupación. También otorgan diplomas a quienes presentan exámenes de suficiencia por haber adquirido conocimientos y habilidades en el desempeño de su trabajo.

A continuación se expondrán los elementos que afectan el servicio educativo que proporcionan los Centros de Educación (CECATI).

1.- Los planes y programas de estudio no se han realizado en conjunción con los implicados directamente en este proceso, es decir, con trabajadores, docentes y centros educativos.

2.- Tampoco existe una aproximación sistemática entre los centros de capacitación y el sector productivo, en perjuicio de las posibilidades de colaboración de interés

mutuo. Esto se debe en gran medida a la falta de entidades mixtas, escuela-empresa, que concreten acciones de cooperación y que definan las necesidades de capacitación y funcionamiento concertado de servicios. ⁽⁶⁴⁾

3.- La incorporación o no de los Centros de Capacitación Particulares a la SEP, provoca una heterogeneidad en los contenidos educativos.

4.- El cuerpo de docentes también está integrado en forma heterogénea, provocando grandes diferencias en el método y la técnica del proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.- Los recursos didácticos empleados comúnmente son el gis y el pizarrón, lo que trae por consecuencia severas diferencias, ya que la enseñanza es eminentemente práctica. (Ver Anexo 2)

6.- La capacitación exige que los egresados alcancen niveles de competencia ocupacional suficiente para facilitar su acceso al empleo. El problema es que no hay parámetros que permitan realizar una adecuada evaluación.

7.- También existe un gran deterioro y obsolescencia en equipo e instalaciones de los Centros, que claramente disminuye la calidad de la educación.

8.- Los recursos bibliográficos y hemerográficos son escasos e inapropiados.

(64) Poder Ejecutivo Federal, Programa para la modernización educativa, p.99

9.- Existe una centralización administrativa y académica que resta eficacia en el ámbito regional.

10.- Por la falta del acercamiento escuela-empresa no hay un perfil de egreso de los capacitados.

11.- La oferta de educación es insuficiente por lo que el rezago educativo es cada vez mayor.

12.- No hay vinculación entre los Centros de Capacitación y el sector productivo disminuyendo la posibilidad de brindar un servicio educativo eficaz.

13.- Los problemas en la promoción de estos cursos y la confusión entre la edad para acceder al trabajo con la de acceder a la capacitación provoca la falta de atención de los jóvenes a esta oferta de educación.

Los materiales de apoyo son francamente escasos y poco idóneos, así como el sistema de evaluación.

Para modernizar la capacitación formal para el trabajo, se requiere la organización de un sistema nacional que establezca perfectamente las finalidades y los objetivos óptimos para satisfacer los distintas etapas de capacitación necesarias. Que además "contribuya a consolidar los servicios federales existentes, hasta el límite de la capacidad instalada, desconcentrándolos académicamente y racionalizando sus estructuras administrativas y financieras". (65)

También debe permitir la creación de nuevos centros e institutos de capacitación, que descentralizados, funcionen en distintos campos de la actividad económica y cuenten con la participación de los gobiernos estatales y de los sectores productivos.

(65) idem

Considerando por cierto la integración de comités técnico-consultivos, operando con el sistema abierto de capacitación y sobre todo, superando el reto de aumentar la cantidad y calidad de los acervos bibliográficos, así como la producción de apoyos didácticos.

Esta modernización también debía perfeccionar planes y programas de estudio para capacitación; elaborar una obra editorial adecuada, así como definir la normatividad en lo referente a evaluación, acreditación y certificación del aprendizaje.

2.3.1 Objetivos:

Conformar un sistema nacional de capacitación formal para el trabajo, vinculado al de educación de adultos que permita a los educandos mejorar sus facultades para generar su propia fuente de empleo o desempeñar un trabajo remunerado.

Ampliar la oferta de servicios del sistema de capacitación formal con base en la estructuración de un sistema nacional y su vinculación con el sector productivo.

Mejorar la calidad de los servicios de capacitación formal para el trabajo, actualizándolos y adecuándolos a los avances científicos y tecnológicos y a las condiciones de modernización del sector productivo.

2.3.2 Acciones principales:

Conformar un sistema nacional de capacitación formal para el trabajo;

Consolidar los planteles federales de capacitación formal para el trabajo existentes; "la DGCC concluyó el Inventario Nacional de Construcción; con lo que se tiene la información relacionada con el estado físico que guardan las instalaciones de los planteles. En ese mismo año se inició el Inventario Nacional de Equipamiento, utilizando equipo computarizado; lo que facilitará determinar en cada plantel, el equipo que no opera por cualquier motivo, el equipo obsoleto y el equipo que requiere de mantenimiento, tanto correctivo como preventivo".⁽⁶⁶⁾

El Sistema Nacional de Capacitación Formal para el Trabajo; "Se elaboró e implantó la Guía Técnica-Normativa para la planeación, organización, operación y control de las academias de docentes, constituyéndose dos academias nacionales y 100 estatales por especialidad. Se adecuó el Manual de Organización de los CECATI. Se inició el manual de Procedimientos de las Coordinaciones Estatales. Se inició la instrumentación que incluye tanto la normatividad, como los procedimientos para los procesos de inscripción, acreditación y expedición de diplomas o constancias."⁽⁶⁷⁾

Establecer una modalidad abierta que amplie la oferta y atienda un mayor número de demandantes; "Con el propósito de ampliar la oferta de los servicios de capacitación formal para el trabajo, sin descuidar la calidad de los mismos, la Dirección General de Centros de Capacitación ha desarrollado diferentes modalidades

(66) Dirección General de Centros de Capacitación. Memoria de actividades. p. 22

(67) *Ibidem.*, p. 19

de capacitación, complementarias al sistema escolarizado formal: cursos de capacitación acelerada específica (CAE), capacitación a distancia, y la capacitación a través de unidades móviles. Estas formas de capacitación han permitido captar parte de la población demandante que requiere atención en función de sus necesidades específicas". (68)

Estimular la creación de comités técnico-consultivos estatales, y desconcentrar sus funciones operativas, académicas y administrativas;

Elaborar mecanismos de evaluación apropiados al proceso educativo; "A partir de un minucioso estudio de las condiciones reales de trabajo del ocupante de un puesto laboral específico, se determinan las responsabilidades y tareas ocupacionales, así como los insumos involucrados, los procesos y estándares de desempeño competente del puesto analizado. Esta información sirve de base para la formulación de los objetivos específicos del aprendizaje, de las actividades de enseñanza y de los criterios de evaluación; todo ello en concordancia y en cumplimiento de lo establecido por la Ley Federal de Educación". (69)

Incorporar la certificación de la competencia ocupacional;

Integrar comités técnico-consultivos en cada plantel con representantes de los sectores privado, público y

(68) *Ibidem.*, p.1

(69) *Ibidem.*, p.8

social; "Dentro de estas estrategias se contempla la creación de los Comités Técnico Consultivos de Vinculación en cada plantel y regionales, en los que participa el sector productivo de bienes y servicios. Estos órganos fomentan diversas acciones, permitiendo captar las necesidades de capacitación que requieren las diferentes regiones del país, la adecuación de los planes y programas de estudio, y la concertación de acciones de apoyo intersectorial de beneficio mutuo. A la fecha de esta Memoria se encuentran operando: 108 Comités Técnico-Consultivos de plantel y 29 Comités Técnico-Consultivos regionales que agrupan a 79 planteles". (70)

Elaborar un reglamento interno para la integración de dichos comités; "La DGCC ha establecido los lineamientos técnico-normativos para la constitución y operación de los Comités Técnico-Consultivos de Vinculación, así como la de los subcomités mixtos de planeación y evaluación curricular, donde se canalizarán acciones tendientes a:

- 1.- Mejorar la calidad de los servicios;
- 2.- Concertar con las empresas e instituciones programas; para la realización de visitas, prácticas y estancias, en sus instalaciones, tanto de capacitados como de instructores;
- 3.- Organizar y operar la bolsa de trabajo para canalizar a los egresados a un puesto laboral;

(70) *ibidem*. p. 9 y 10

4.- Realizar un efectivo seguimiento de los egresados, para conocer el grado de integración de éstos al entorno social;

5.- Concertar la impartición de cursos de acuerdo con las necesidades específicas de las empresas, que además de generar ingresos propios a los planteles, coadyuven en el cumplimiento de las obligaciones legales que tienen éstas de capacitar a su personal." (71)

Los servicios de capacitación considerarán las diferencias específicas como edad, sexo, condición social, grado de escolaridad y residencia;

Se acreditarán y certificarán los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos en la experiencia laboral o en los estudios realizados fuera del Sistema Educativo Nacional;

Enriquecer los contenidos de cursos y especialidades de capacitación así como los materiales didácticos; "Se ha puesto especial cuidado en que la modernización de planes y programas de estudio se lleve a cabo, mediante la aplicación de metodologías de análisis ocupacional en las que participan expertos en cada una de las especialidades del contexto curricular de la DGCC". (72)

Intensificar la concertación con empresas, industrias, fábricas, talleres e instituciones. "La vinculación de los

(71) Ibidem. p. 9

(72) Ibidem. p. 8

CECATI con el sector productivo es elemento clave para llevar a cabo la modernización de la capacitación formal para el trabajo. Esta requiere tanto de la realización de acciones destinadas a la planeación, al desarrollo y a la evaluación permanentes de su operación, así como de la creación y operación de instancias de vinculación con el sector productivo". (73)

Metas:

En 1989 se establecerán, con la participación de representantes del sector productivo, los comités técnico-consultivos estatales y del plantel encargados de promover los servicios de capacitación en cada entidad. Desde 1989 se elaborarán paquetes de material didáctico impreso y se prepararán programas de cómputo y videograbaciones. Desde 1990 se diseñará y operará un sistema nacional de capacitación formal para el trabajo, realizando para ello la transformación académica, administrativa y normativa procedente. Establecer para 1990 una modalidad de capacitación abierta. Desde 1990 se establecerán normas de acreditación, certificación y revalidación de estudios. Para 1991 se presentarán los proyectos de desarrollo de nuevos centros e instituciones de capacitación estatales.

Para 1991 los centros de capacitación contarán con una biblioteca básica para cada especialidad. Para 1994 haber ampliado considerablemente la matrícula actual de los centros de los centros de capacitación federales.

(73) *Ibidem.* p. 9

Para 1994 estarán funcionando centros de capacitación, con participación de los gobiernos de los estados, primordialmente en zonas con nuevas posibilidades de empleo o de autoempleo.

Para 1994 funcionarán institutos de capacitación en sectores o ramas estratégicas de la producción. Para 1994 los centros de capacitación formal para el trabajo, concertadamente con editores privados, habrán publicado y distribuido una obra editorial referente a cursos de capacitación.

Además:

Los instructores deben cubrir los siguientes dos requisitos fundamentales: en primer término, demostrar ser competentes para ejecutar todos los objetivos y subobjetivos de aprendizaje correspondientes a dicha área con un nivel de competencia superior al especificado en los objetivos y subobjetivos de los programas de estudio, lo cual equivale a demostrar el dominio de los conocimientos y habilidades técnicas propias del área; y, en segundo término, demostrar poseer un nivel mínimo suficiente de competencia para conducir el proceso de enseñanza-aprendizaje asociado a estos mismos objetivos y subobjetivos. ⁽⁷⁴⁾

"La preocupación por la calidad de vida obliga a ver cuáles son las principales dificultades que el ambiente social ofrece o presenta a la educación de la juventud". ⁽⁷⁵⁾

Precisamente con el objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, el siguiente capítulo intentará que se encuentre alegría en el trabajo.

(74) DGCC, Modelo educativo, p. 59

(75) Boletín de Información, El sistema educativo de la obra bien hecha, p. 27

CAPITULO III

**SISTEMA EDUCATIVO PARA LA OBRA
BIEN HECHA DE VICTOR GARCIA HOZ**

SISTEMA EDUCATIVO PARA LA OBRA BIEN HECHA DE VICTOR GARCIA HOZ

3.1 Fundamento del Sistema

Ya se ha visto la importancia de coadyuvar en el perfeccionamiento de las facultades del hombre y sus respectivas diferencias específicas. Buscando pues que alcance su fin último, ya sea la felicidad o bien la alegría en la Tierra.

Con la idea anterior se fundamenta la educación personalizada, y Victor García Hoz es uno de sus máximos exponentes.

Además él propone un sistema que pone en práctica esta educación personalizada. Se le conoce como el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha.

Este sistema parte de la idea de que sólo lo bien hecho educa.

Y enténdase como bien hecho, el acto que se fundamenta en lo bueno, en la bondad del objetivo alcanzado y en el proceso para alcanzarlo.

"El concepto de bien significa que algo sea apetecible, de ahí la afirmación de Aristóteles: bueno es lo que todas las cosas apetecen". (76)

Es por lo anterior que aunque un robo sea metódicamente bien hecho, no es un acto bueno porque no es apetecible por todos los elementos que ello implica, y mucho menos para el dueño de lo robado. Es claro pues, que el objetivo de toda actividad humana debe ser una obra bien hecha, guardando a la alegría como esperanza que ha de venir una vez alcanzado el objetivo.

(76) KRAMSKI, S. Carlos., op. cit., p. 389

"Un sistema educativo basado en la Obra Bien Hecha tiene como una de sus finalidades ayudar al estudiante a ser capaz de descubrir el bien que en todo trabajo -incluso en los más agobiantes- se encuentra".⁽⁷⁷⁾

Realizar un trabajo bien hecho necesariamente implica un perfeccionamiento en la persona que lo realiza, es por esto que el Sistema de la Obra Bien Hecha atiende a cada persona considerando sus potencialidades y sus limitantes.

Los métodos que se pueden incluir en la educación personalizada "son aquellos que más claramente se fundamentan o dirigen a la persona en su carácter singular (individualización educativa) o a la persona en su apertura a los otros (socialización)".⁽⁷⁸⁾

Esta idea refuerza que el hombre requiera, para su mejor desarrollo, de actividades individuales y grupales

Cabe señalar que el Sistema para la Obra Bien Hecha, es un sistema educativo enfocado principalmente a instituciones escolares, pero apoyándose en lo que el mismo Víctor García Hoz afirma, resulta que si es aplicable a la realización de obras bien hechas en organizaciones empresariales. Algunas afirmaciones son:

Ahora me voy a referir principalmente al trabajo como profesión, es decir, como aquella actividad, habitual y continuada, que cada uno realiza públicamente, en el marco de una sociedad organizada.

Para que el trabajo cumpla su función educativa ha de ser realizado con la mayor perfección de que sea capaz el sujeto.

(77) GARCIA HOZ, Víctor., Pedagogía visible y educación invisible, p. 118

(78) Boletín de Información, El sistema educativo para la obra bien hecha, p. 38

El conocimiento verdadero de la posesión del bien real o de la esperanza de poseerlo son las fuentes de la alegría. Ello quiere decir que el trabajo engendra alegría solamente si se vive como un bien.

Y hasta se puede pensar que la solución del problema de la calidad del producto -una de las mayores preocupaciones en la producción industrial de hoy- tiene su mejor fundamento en la Obra Bien Hecha. ⁽⁷⁹⁾

Así como la educación escolarizada, según García Hoz debe brindar conocimientos, desarrollar aptitudes mentales y de expresión así como promover los valores y virtudes individuales, sociales trascendentales, así la educación para el trabajo debe preocuparse por perseguir los mismos objetivos.

Para poder establecer claramente el objetivo se debe considerar atentamente a las personas o educandos, ya que de su perfeccionamiento personal se obtienen implicaciones inmediatas en los ámbitos social y laboral.

Es importante señalar que el realizar una obra bien hecha requiere de la intencionalidad de la persona que la realiza, o sea que de ella misma salga el sentido por realizarla.

Y además debe percibirse exteriormente.

Ya anteriormente se mencionó que para confirmar una actividad educativa se precisa la intencionalidad y la exterioridad.

(79) ibidem., respectivamente p. 123, 112, 111, 123

3.2 Características

Para que una obra bien hecha alcance todo su valor pedagógico, habrá de reunir las siguientes características:

- Asequible y dificultosa para quienes deban realizarla.
- Suficientemente compleja -con las precisiones que se indican en los siguientes puntos- para que al realizarla adquiera un conjunto de conocimientos, se pongan en actividad diferentes actitudes mentales y de expresión y se promuevan distintos valores.
- Limitada en su amplitud para que pueda ser programada.
- No excesivamente larga en su realización, para que pueda concentrarse en ella toda la atención necesaria.
- Susceptible de expresar sus resultados en una producción objetiva que subsista y pueda ser valorada con independencia del que la realizó. ⁽⁸⁰⁾

Cabe considerar las especificaciones que requiere cada actividad laboral posible de realizar, por lo cual las características deberán adaptarse singularmente.

"Tras la selección del trabajo para la Obra Bien Hecha, viene la etapa que se puede llamar de preparación próxima o de programación inmediata". ⁽⁸¹⁾

Preparar es establecer un plan o proyecto de acción inmediata. En este plan se han de identificar y ordenar las actividades para la Obra

(80) GARCIA HOZ, Víctor., La práctica de la educación personalizada, p. 219

(81) Boletín de información, El sistema educativo para la obra bien hecha, p.29

Bien Hecha. La primera consiste en pensar y decir cuáles son las actividades que se van a realizar.

Un plan razonable será el que incluya la determinación previa de los siguientes puntos:

- 1 Finalidad y tiempo dedicado al trabajo
- 2 Conocimientos y destrezas que han de poseer previamente los alumnos
- 3 Objetivos
- 4 Preparación de los medios de evaluación
- 5 Actividades escolares
- 6 Material
- 7 Tiempos para cada actividad, lugares y situaciones
- 8 Evaluación
- 9 Retroacción y proacción. ⁽⁸²⁾

Para considerar lo anterior adecuadamente, se debe transportar considerando la realización de una actividad laboral y adecuándolo estrictamente a las características específicas del trabajo y de la empresa.

En la cuestión del tiempo es preciso considerar un rango para distractores , breves descansos, entre otros.

3.3 Tipología

De acuerdo con el tiempo y la atención que exigen, se pueden distinguir cuatro tipos de Obra Bien Hecha:

(82) ibidem., p. 30

1.- Obra incidental:

Es momentánea.

Se realiza en un acto singular y concreto.

Esta es posible de realizar en cualquier momento y ámbito de vida de cada persona.

Son cotidianos esfuerzos de perfección, como dar las gracias, tirar la basura justo en el basurero, entre otras, que aunque sencillas a veces se tratan de evitar por la pérdida de la comodidad actual o por el esfuerzo que ameritan.

2.- Obra nocional:

El objeto de esta obra consiste en adquirir conceptos y pequeñas destrezas que configuran un programa.

3.-Obra objetivada:

Es un proceso cuyo resultado debe expresarse materialmente.

Presenta condiciones como: Bien ideada, preparada, realizada, acabada y bien valorada.

De hecho todas nuestras actividades deberían realizarse con la presencia de las anteriores condiciones.

4.- *Obra latente:*

Continuada para la adquisición de hábitos estables.

Relación de posibles finalidades:

- Desarrollo de intereses y aficiones personales.
- Voluntad de aprender.
- Voluntad de bien hacer
- Desarrollo de la agudeza intelectual y la capacidad de juicio crítico.
- Cultura general y cultura especializada y profesional
- Capacidad de expresión propia
- Capacidad creativa
- Capacidad expresiva
- Sentido de la justicia y de la generosidad
- Actitudes de solidaridad y colaboración en:
 - * la familia
 - * la amistad
 - * el trabajo y el tiempo libre
 - * la fe
- Libertad y responsabilidad personales
- Capacidad para descubrir la alegría

Es claro que estas finalidades se deben buscar en todas las actividades a realizar. De los cuatro tipos de Obra Bien Hecha así como sus condiciones y posibles finalidades, es factible concluir

"El Sistema de la Obra Bien Hecha se puede utilizar tanto en los programas académicos, ordinarios, de asignaturas, cuanto en los

programas y proyectos personales, aunque tienen más posibilidades éstos últimos por su mayor flexibilidad".⁽⁸³⁾

También es posible utilizarlo en lo que respecta a educación para el trabajo.

Se señala como ideal del Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha, que cualquier programa permita realizar trabajos y éstos sean objeto de una Obra Bien Hecha. Esto polarizado a la actividad laboral se traduce como el realizar las tareas bien hechas de principio a fin.

A continuación se exponen algunos conceptos que intervienen en el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha:

3.4 Comunicación

Comunicación es participar en la vida y los bienes de otro y, a su vez, hacer al otro participe de nuestra vida y de nuestros bienes. La forma más radical de comunicación es la Creación mediante la cual se comunica el ser a algo inexistente; tras la Creación, la más alta forma de comunicación es la educación, puesto que a través de ella se "comunican perfecciones" a la persona humana. La Obra Bien Hecha incluye la comunicación en estos dos profundos significados, a través de la perfección objetiva de la obra que se produce, perfecciona a la persona que la realiza.⁽⁸⁴⁾

(83) GARCÍA HOZ, Víctor., La práctica de la educación personalizada, p. 27

(84) Boletín de información, El sistema educativo para la obra bien hecha, p. 11

La comunicación formal puede referirse al aprendizaje estricto de los estudiantes. La comunicación informal supone una comunicación más directa.

"Es menester, por tanto, que exista conexión entre las dos redes de comunicación horizontal (la de los alumnos y la de los educadores) y entre éstas y la comunicación vertical". ⁽⁶⁵⁾

Esto se aplica a la comunicación entre trabajador y jefe, así como entre jefe y jefe y trabajador y trabajador.

3.5 Motivación

Brindar la motivación del acabamiento, que consiste en la tendencia a terminar lo que se inició. Con lo anterior se debe motivar a todo trabajador a terminar rápido y bien su trabajo, es decir, no dejarlo para mañana.

Es valioso señalar que para que exista motivación en cada persona, que se exprese con claridad que es lo que van a aprender, lo que deberán aprender a hacer y el control que, aunque pequeño y sucesivo, se presentará para reforzar la motivación hasta finalizar el trabajo.

3.6 Evaluación

La evaluación es un proceso continuo, que se presenta durante todo el proceso educativo. Tiene dos finalidades, la primera consiste en comprobar el alcance en la perfección técnica y la segunda consiste en verificar la perfección ética en la realización y en los resultados.

Se preocupa entonces, por lo que los educandos deben saber, así como en lo que deben saber hacer.

(65) Boletín de información, El sistema educativo para la obra bien hecha, p. 19

Además la evaluación educativa en el Sistema no debe clasificar a los educandos, sino valorar o descubrir las posibilidades de cada uno.

Por lo tanto el educador deberá animar al estudiante a desarrollar esa *excelencia* personal que en todos es posible encontrar.

Pero también deberá colaborar en la rectificación de los errores de cada educando, motivándolo a la superación y perfeccionamiento personal, que como se ha mencionado anteriormente, esta posibilidad de mejorar se fundamenta en esa fragilidad humana tan natural.

"En la evaluación del resultado de la Obra Bien Hecha se debe tener en cuenta la distinción entre el aprendizaje completo y práctico, para dominarlo, y el aprendizaje cultural, de límites imprecisos y abierto a la creatividad". ⁽⁸⁶⁾

Este punto es muy importante aclararlo en el ámbito laboral, ya que de principio con evaluaciones intermedias se puede mejorar el producto, y el trabajador saber si continua así o hay que corregir algún aspecto. Y con la evaluación final, es posible motivar al trabajador a continuar así.

La realización de una Obra Bien Hecha requiere de principio el conocimiento de que sólo así se obra bien, o sea, que lo que posiblemente se va a realizar respeta la dignidad y posibilidades humanas y va de acuerdo también con las exigencias del trabajo mismo.

La evaluación personalizada exige conocer de antemano cuáles el rendimiento adecuado a las condiciones de

(86) Boletín de información, El sistema educativo para la obra bien hecha, p. 46

cada estudiante, es decir, el que de él se espera teniendo en cuenta la predicción hecha con anterioridad. ⁽⁸⁷⁾

Considerando propiamente, no al estudiante sino al trabajador. En este aspecto es bien importante reconocer lo que se va a esperar de cada uno, ya que se puede caer fácilmente en injusticias por esperar más o menos según sea el caso de algún trabajador.

3.7 Convivencia y Disciplina

Para lograr cumplir las funciones laborales como obras bien hechas se requiere de disciplina que "es el dominio de sí mismo a fin de ajustar la conducta a las exigencias del trabajo y de la convivencia". ⁽⁸⁸⁾ Es comprensible que para lograr esta disciplina se necesite al principio de un esfuerzo mayor al que se realizaría tras una actividad placentera, debido a que la exigencia viene de un superior y en circunstancias bajo las cuales es muy fácil encontrar un pretexto para justificar el no haber cumplido con una obligación.

Finalmente el clima de la institución que se preocupa por el ser y bienestar de su personal, se debe fundamentar "en una triple base: confianza, libertad y responsabilidad". ⁽⁸⁹⁾ El ambiente es un aspecto a considerar significativamente, porque un ambiente agradable promueve el desarrollo eficaz del trabajo y por ende un ambiente desagradable propicia condiciones no favorables en el desempeño de las diferentes labores.

A modo de conclusión se afirma:

(87) *ibidem.*, p. 43

(88) *ibidem.*, p. 50

(89) *ibidem.*, p. 53

El concepto de bien hecha puede igualmente tener un doble significado... Técnica o artísticamente, requiere como condición que sea verdaderamente útil y verdaderamente bella. En el sentido moral exige bondad en la intención, bondad en el desarrollo y bondad en el servicio real a la persona humana. ⁽⁹⁰⁾

El realizar una obra bien hecha produce en el hombre una gran satisfacción, debido a que ésta puede tener como objetivo un fin noble y la forma de lograrlo puede ser verdaderamente bondadosa. Por lo que la constancia diaria para realizarla lo guiará en el servicio a los demás y en el camino para alcanzar su fin último.

El sistema educativo para la Obra Bien hecha, podría perfeccionar el concepto de educación para el trabajo del Programa para la Modernización Educativa, en lo que respecta a la capacitación formal para el trabajo, y sobre todo intentar extender a nivel nacional el deseo de realizar toda actividad bien de principio a fin, permitiendo el perfeccionamiento personal que por ende repercute en el ámbito laboral de la persona.

Y sobre todo actualmente, ya que a los mexicanos se les exige un esfuerzo cuantitativo y cualitativo en este ámbito.

(90) GARCÍA HOZ, Víctor., Pedagogía visible y educación invisible, p. 114, 115

CAPÍTULO IV

IMPLICACIONES PEDAGÓGICAS

IMPLICACIONES PEDAGÓGICAS

4.1 Presentación de las Implicaciones Pedagógicas

Como se ha visto anteriormente, el Programa para la modernización de la capacitación formal para el trabajo 1989 1994 surgió de la necesidad de mejorar la situación en la que se encontraba la educación con respecto a una educación terminal para el trabajo en México. Para cumplir con el objetivo de esta investigación, era necesario comparar el Programa para la Modernización Educativa y el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha utilizando elementos que en los dos rubros se pudieran encontrar, y así concluir con Implicaciones Pedagógicas que permitieran mejorar los fundamentos que justifican a la Capacitación Formal para el Trabajo en el Programa para la Modernización Educativa, tales como el concepto de hombre, el concepto de trabajo, entre otros.

A continuación se presentan los elementos de comparación; concepto de trabajo, finalidad, organización administrativa, estructura pedagógica, contenidos educativos, métodos, docente, discente, relación, que nos permitirán observar con claridad la estructura del cuadro comparativo y justificarán las Implicaciones Pedagógicas que aportará esta investigación.

4.2 Concepto de trabajo

El primer elemento a comparar es el concepto de trabajo, ya que de este depende en gran medida la dirección que tomen los siguientes elementos.

En el programa para la modernización de la capacitación formal para el trabajo el concepto de trabajo es: una actividad que permite

mejorar la calidad de vida así como satisfacer necesidades de la sociedad.

Y para el sistema educativo para la obra bien hecha es una actividad que bien realizada brinda felicidad y satisface necesidades de la sociedad.

En este renglón lo importante a considerar es que tanto mejorar la calidad de vida como brindar felicidad, realmente den al ser humano el sentido de disfrutar su trabajo, ya que esto permite hacer las cosas bien de principio a fin e inmediatamente un trabajo bien hecho es satisfactorio, por otro lado es claro que tanto el Programa para la Modernización como el Sistema para la Obra Bien Hecha, consideran que el trabajo debe satisfacer necesidades de la sociedad.

4.3 Finalidad

En la Capacitación Formal para el Trabajo la finalidad consiste en contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de los capacitandos, sean estos laborales, sociales o económicos.

Ahora en el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha la finalidad es intentar que el hombre actúe con tendencia al bien y en búsqueda de la felicidad.

Considero que resultaría conveniente modificar eso de condiciones de vida por el de perfeccionamiento integral de la persona, en el cual entenderíamos el mejoramiento de la persona y no solo el de las condiciones de vida.

4.4 Organización administrativa

En el Programa para la Modernización de la educación se refiere al incremento en cantidad y calidad en la capacitación a nivel nacional, contando con los medios requeridos, ya que las principales decisiones las toman las oficinas centrales y no cada coordinación estatal.

El Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha no requiere de mayores especificaciones, porque la institución que lo adopte ya las tiene establecidas.

4.5 Estructura pedagógica

En el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha es un proceso personal, permanente sin más requisito que la propia decisión de la persona por llevarlo a cabo.

En cuanto a la Capacitación Formal para el Trabajo con respecto a la estructura pedagógica, es un proceso que depende de necesidades e intereses personales, puede llegar a ser permanente y tiene como requisito que cada persona decida mejorar y perfeccionar sus propias limitaciones.

En lo que se refiere a estructura pedagógica existe una similitud en ambos, en cuanto a la voluntad del educando por alcanzar logros, como en cuanto a una programación de actividades, en el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha.

O en cuanto a cursos en la Capacitación Formal para el Trabajo, estos ya deben estar planeados indistintamente de quien los quiera realizar.

4.6 Contenidos educativos

Los contenidos educativos dependen del Programa de Capacitación solicitado en la Capacitación Formal para el Trabajo.

Y en el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha, presenta al bien como tendencia natural y finalidad a perseguir de modo personal en toda actividad y esta depende del asunto que se este tratando.

4.7 Métodos

Es una presentación del Sistema y depende de la adopción personal del educando en el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha.

En la Capacitación Formal para el Trabajo, el docente se encarga de capacitar personalmente, lo que provoca marcadas diferencias en el método de enseñanza - aprendizaje.

Efectivamente es importante la libertad del docente para transmitir el contenido y motivar el aprendizaje, pero si resultaría valiosa una guía común que permita a los educandos analizar, sintetizar, aplicar entre otros los conocimientos adquiridos.

4.8 Docente

Para la Capacitación Formal para el Trabajo es un técnico profesional de la rama industrial o de servicios y del sector primario o bien, un profesional con estudios de licenciatura.

Para el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha es una persona que conoce el sistema así como tiene especial preferencia por la educación personalizada, además de ser un técnico o profesionista.

En ambos el docente debe ser una persona capacitada y con el debido interés porque los educandos no solo aprendan sino que realmente sean eficientes en lo que hacen.

4.9 Discente

Jovenes o adultos con deseos de superarse son los educandos para la Capacitación Formal para el Trabajo.

Toda persona que desarrolle cualquier actividad es el educando para el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha.

Resulta clara la observación de que en ambos, el educando sea una persona con la decisión de hacer algo, es decir, no puede ser una persona que no tenga una actividad o que no este persiguiendo una meta.

4.10 Relación

La Capacitación Formal para el Trabajo guarda relación con el medio laboral.

El Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha guarda relación con todos los ámbitos en los que se desenvuelve el ser humano.

Lo ideal sería que esta Capacitación Formal para el Trabajo repercutiera de forma decisiva en la formación integral del educando, esto es ayudándolo en la formación de su personalidad para realizar también su trabajo en otros ámbitos que no sean laborales de manera eficaz, y porque no decirlo también feliz.

COMPARATIVO DE ASPECTOS EDUCATIVOS DE LA CAPACITACION FORMAL PARA EL TRABAJO Y EL SISTEMA EDUCATIVO PARA LA OBRA BIEN HECHA

CAPACITACION ELEMENTO DE COMPARACION	CAPACITACION FORMAL PARA EL TRABAJO	SISTEMA EDUCATIVO PARA LA OBRA BIEN HECHA
CONCEPTO DE TRABAJO	ACTIVIDAD QUE PERMITE MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA, ASI COMO SATISFACER NECESIDADES DE LA SOCIEDAD	ACTIVIDAD QUE BIEN REALIZADA BRINDA FELICIDAD Y SATISFACE NECESIDADES DE LA SOCIEDAD
FINALIDAD	CONTRIBUIR AL MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LOS CAPACITANDOS, SEAN ESTOS LABORALES, SOCIALES Y ECONOMICOS	INTENTA QUE EL HOMBRE ACTUE CON TENDENCIA AL BIEN Y EN BUSQUEDA DE LA FELICIDAD
ORGANIZACION ADMINISTRATIVA	INCREMENTAR CALIDAD Y CANTIDAD EN LA CAPACITACION A NIVEL NACIONAL CONTANDO CON LOS MEDIOS REQUERIDOS YA QUE LAS PRINCIPALES DECISIONES LAS TOMAN LAS OFICINAS CENTRALES Y NO CADA COORDINACION ESTATAL	NO REQUIERE SUBSTANCIALMETE DE MAYORES ESPECIFICACIONES, PORQUE LA INSTITUCION QUE LO ADOPTE YA LAS TIENE ESTABLECIDAS
ESTRUCTURA PEDAGOGICA	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; font-size: small;"> (PERSONA) <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">CAPACITACION PARA EL TRABAJO</div> RESULTADO MEJORAMIENTO LABORAL MEJORAMIENTO SOCIAL MEJORAMIENTO ECONOMICO </div> <p>ES UN PROCESO QUE DEPENDE DE NECESIDADES E INTERESES PERSONALES, PUEDE LLEGAR A SER PERMANENTE Y TIENE COMO REQUISITO QUE CADA PERSONA DECIDA MEJORAR Y PERFECCIONAR SUS PROPIAS LIMITACIONES</p>	<div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center; font-size: small;"> (PERSONA) <div style="border: 1px solid black; padding: 2px;">EDUCACION INTEGRAL</div> RESULTADO PERFECCIONAMIENTO PERSONAL </div> <p>ES UN PROCESO PERSONAL PERMANENTE SIN MAS REQUISITO QUE LA PROPIA DECISION DE LA PERSONA POR LLEVARLO A CABO</p>
CONTENIDOS EDUCATIVOS	DEPENDE DE PROGRAMA DE CAPACITACION SOLICITADO	PRESENTA AL BIEN COMO TENDENCIA NATURAL Y FINALIDAD A PERSIGUIR DE MODO PERSONAL EN TODA ACTIVIDAD
METODOS	EL DOCENTE SE ENCARGA DE CAPACITAR	PRESENTACION DEL SISTEMA Y PERSONAL ADOPCION
DOCENTE	ES UN TECNICO PROFESIONAL O PROFESIONISTA CON LICENCIATURA	PERSONA QUE CONOZCA EL SISTEMA EDUCATIVO PARA LA OBRA BIEN HECHA, ASI COMO PREFERENCIA POR LA EDUCACION PERSONALIZADA
DISCENTE	JOVENES O ADULTOS CON DESEOS DE SUPERARSE	TODA PERSONA QUIE DESARROLLE CUALQUIER ACTIVIDAD
RELACION	CON EL MEDIO LABORAL	CON TODOS LOS AMBITOS EN LOS QUE SE DESENVUELVE EL SE HUMANO

4.11 Implicaciones pedagógicas

1.- Resulta interesante que tras observar una serie de deficiencias con respecto a la capacitación de las personas para el trabajo, se elabore un programa para la modernización de este rubro, pero lo que sería mejor es que efectivamente estas reformas se evaluaran detenidamente con ayuda de programas o sistemas como el sistema educativo para la obra bien hecha con la finalidad de dar no solo una capacitación sino una formación para el trabajo. Y que por supuesto se llevara a cabo eficazmente.

2.- Es un gran problema que personas que abandonan sus estudios, o aquellas personas que necesita la sociedad sin que sean egresados de nivel superior pero que requieren capacitarse para desempeñar un trabajo, no reciban la formación necesaria en el momento adecuado, es decir, con un "buen empujoncito" hacia la superación ellos puedan adquirir una visión del trabajo y de la vida mucho más práctica y sobre todo que repercuta en lo que llaman en la Capacitación Formal para el Trabajo la calidad de vida o una vida más feliz como lo menciona Victor Garcia Hoz.

3.- Existe la problemática situación a nivel educativo en México de mantener separada la educación académica con la educación para el trabajo, es decir, no hay un vinculo eficiente entre escuela y empresa. Esto conlleva a que estudiantes de nivel superior egresen con un desapego de lo que implica el desenvolverse

laboralmente, con situaciones no estudiadas en clase, o lo que es peor, que estudiantes que egresan de programas como el de Capacitación Formal para el Trabajo estén totalmente desligados de necesidades, apoyos académicos, didácticos o financieros, así como de una bolsa de trabajo que les de la seguridad de conseguir un empleo rápidamente.

4.- Debido a diversas circunstancias los cursos para capacitación para el trabajo no han sido programados de manera que resuelvan necesidades e intereses personales que tengan que ver con el lugar en donde se vive y sus respectivos recursos y límites, es decir, no es posible ofrecer cursos de capacitación con respecto al vestido en una entidad donde no exista la confección industrial de ropa. Y aunque probablemente resolvería la necesidad de una o varias personas con respecto a este rubro, pienso que sería más eficiente resolver inquietudes personales pero que puedan producir frutos dentro de su propia entidad, sin tener que provocar el alejamiento de la localidad.

5.- Posiblemente un servicio social sería una excelente vía para acercar a los estudiantes con la empresa. Valdría la pena revisar en que cursos se podría llevar a cabo la realización del servicio y que requisitos debería cubrir todo esto con el fin de facilitar la capacitación.

6.- Con el fin de orientar el programa para la modernización de la Capacitación Formal del Trabajo con el Sistema Educativo para la Obra Bien hecha, es nece-

sario reconsiderar algunos aspectos básicos como la definición de trabajo que tiene el programa, para pedir la realización de obras bien hechas.

7.- Para acercarse a los cursos de capacitación perfectamente relacionados con el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha, y no desadaptar bruscamente a los alumnos con esta nueva forma de trabajo, un curso propedéutico que los oriente, sería un antecedente excelente para la capacitación.

8.- Con lo anterior resulta conveniente impartir a los profesores un curso de capacitación sobre el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha y su Integración con el programa para la Capacitación Formal para el Trabajo con la finalidad de actualizarlos e integrar los lo antes posible a esta nueva visión.

9.- La situación actual de México también nos exige el perfeccionamiento de los alumnos como persona y como trabajadores, ya que una capacitación adecuada buscando Obras Bien Hechas en todas las actividades a realizar, traerá como consecuencia mejoras en la cantidad y calidad de productos y servicios, pero además, trabajadores más felices con lo que hacen.

10.- Esta tesis intenta dar una visión de la relación que se puede establecer entre el Programa para la Modernización de la Capacitación Formal para el Trabajo y el Sistema Educativo para la Obra Bien Hecha de Víctor García Hoz.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Existen actividades que todos los seres humanos tenemos que realizar.

Una de ellas es la actividad laboral.

La actividad laboral o trabajo, puede ser muy diversa, según sea la necesidad que pretenda satisfacer.

Una actividad laboral puede atender a la elaboración de productos, a la prestación de servicios, a la organización administrativa, entre otras, así como requerir mayor esfuerzo intelectual que físico, o a la inversa.

Y de cualquier manera, debido a que "nadie nace sabiendo", para realizar un trabajo, necesariamente se requiere una previa capacitación.

Respecto a ésta, *El Programa para la Modernización Educativa 1989-1994 de México*, propone optimizar la cantidad y la calidad de la capacitación con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los mexicanos, laborales, económicas y sociales.

En el programa los objetivos y los medios para alcanzarlos son eficaces, cabría agregar elemento de un sistema educativo que los perfeccione brindando un estímulo favorecedor para la formación integral de la persona.

Este sistema educativo añade la búsqueda de la felicidad de cada persona en su ambiente laboral, mediante la perfecta realización de principio a fin de toda actividad.

El Sistema educativo para la Obra Bien hecha, propuesto por Víctor García Hoz, se fundamenta en el principio filosófico que manifiesta que el hombre actúa en busca de un bien, y alcanzar ese bien trae consigo la alegría que motiva a seguirse perfeccionando.

Actualmente se exige un mayor esfuerzo personal, que repercute organizacionalmente con la intención de incrementar la calidad, tanto en productos como en servicios, que finalmente permitan estar a la altura de la competencia internacional.

En realidad el sistema implica un gran esfuerzo voluntario, ya que para realizar una Obra Bien Hecha, se requiere un perfeccionamiento integral, es decir,

- En primer lugar, toda obra, trabajo o actividad debe tener una finalidad educativa, o sea permitir que cada persona mejore;

- En segundo lugar, debe estar bien hecha desde el inicio hasta el final, además los medios para realizar esa obra, deben estar en armonía con la finalidad, entendiéndose que los medios no se justifican por la finalidad de la obra;

- Y en tercer y último lugar, el trabajo debe repercutir positivamente en el bien de la sociedad.

Cómo lograr lo anterior:

1.- Proponerse diariamente realizar una obra bien hecha de tipo incidental. Esto quiere decir realizar actos cotidianos y concretos que lleven por sí mismos mayor perfeccionamiento personal, tales como pedir un favor amablemente, dar las gracias, recoger algún objeto del suelo, ceder el paso.

2.- Aumentar la cantidad de Obras Bien Hechas durante el día.

3.- Desarrollar una Obra Bien Hecha objetivada, esto es, planear, realizar, concluir y evaluar una actividad especial. Como prepara una cena, elaborar un reporte anual, hacer un examen final.

4.- Difundir el concepto de Obra Bien Hecha con el fin de crear un ambiente en el cual todos busquen ese perfeccionamiento al realizar sus actividades, que traerán consigo una alegría especial por concluir un trabajo bien hecho desde el principio hasta el final, que además de mejorar a la persona integralmente, aumente el nivel de calidad en la elaboración de productos y en la prestación de servicios con esto el nivel de competitividad.

5.- Y finalmente, manifestar o demostrar lo alcanzado personalmente, mediante actitudes como: amabilidad, disponibilidad, efectividad, prontitud, etc.

Es claro que como todo proceso educativo, el resultado final no se verá inmediatamente pero a su debido tiempo, lo logrado será percibido por uno mismo y por los demás.

ANEXOS

ANEXO I

**ESPECIALIDADES IMPARTIDAS EN CENTROS DE
CAPACITACION OFICIALES**

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
ACABADOS INDUSTRIALES	Moldes Múltiples	175
	Plásticos Reforzados	175
	Poliéster Aplicado	125
	Resinas y Moldes	150
ARTES GRAFICAS	Serigrafía	200
	Encuademación	200
	Operación de Offset	200
	Fotomecánica	200
ARTESANIAS DE PRECISION	Cestería (Muebles)	240
	Esmalte a Fuego	360
	Joyería	260
	Muñecos de Tela	240
	de Revista	
	Oleo Aplicado	240
	Orfebrería	360
	Ornamento Floral (Todo tipo de flores artificiales)	240
	Pantallas y Lámparas	240
	Estuches	120
	Pergamino	300
	Pirograbado (Oleo, Tinta, Pirográfico)	300

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
ARTESANIAS DE PRECISION	Plásticos Artesanales	240
	Repujado en Piel	360
	Restauración Artística	240
	Talla en Madera	240
	Vidrio Artístico	360
	Cerámica Artificial (Modelado)	240
	Administración Artesanal	80
	Herrería Artística	350
	Pirograbado Industrial	125
Repujado en Metal	125	
ARTESANIAS FAMILIARES	Macramé	450
	Pintura en Porcelana	500
	Estampado en Telas	420
	Marquetería	200
	Migajón	130
	Silicón	120
	Pintura al Oleo	240
	Arreglos Florales	125
	Papel Maché	250
	Poliéster	125
	Chaquira	200
	Resina	120
	Tejido a Mano	350
	Tejido Mecánico Familiar	540
Juguetería	450	
Bordado en Tela	250	

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
CARPINTERIA	Carpintería Básica	240
	Carpintería de Muebles	350
	Carpintería de Puertas, Ventanas y Armarios	300
CERAMICA	Pintura en Cerámica Bajo Esmalte	570
	Pintura en Cerámica Tipo Talavera	300
	Pintura en Cerámica Tipo Mayólica	300
	Esmaltado de Cerámica	200
COMPUTACION Y PROCESAMIENTO DE DATOS	Operador de Paquetería	180
	Introducción al Lenguaje Basic y Procesador de Textos	180
	Programación Estructurada y Base de Datos	180
	Programador del Lenguaje Basic y Hoja de Cálculo	180
CONFECCION DE ROPA DE PUNTO	Tejido Mecánico de Punto	540
	Confección de Prendas en Tela de Punto	200
CONFECCION INDUSTRIAL DE ROPA	Transformación de Plantillas y Preformado de Prendas	300
	Confección de prendas para Dama o Niña	200

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Alta Costura	200
	Confección de Prendas para Caballero y Niño	200
CONSTRUCCION	Albañilería	350
	Recubrimiento de Muros y Pisos	150
	Repellados en yeso	200
CONTABILIDAD	Contabilidad General	330
	Contabilidad de Sociedades	100
	Contabilidad de Costos	200
	Análisis de Estados Financieros	100
	Contabilidad Bancaria	35
	Contabilidad Hotelera	35
	Contabilidad de Autotrans- portes y Autoservicios	70
	Contabilidad Fiscal	160
DIBUJO	Dibujo Técnico Industrial	400
	Dibujo Mecánico	450
	Dibujo Arquitectónico	450
	Dibujo Publicitario	400
	Dibujo de Tubería	160
	Dibujo Topográfico	140
	Dibujo Asistido por Computadora	120
DISEÑO DE MODAS	Dibujo de Modas	360
	Patronaje	450

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Diseño	210
	Modelado	270
	Graduación de patrones	90
	Costura, confección y bordado	165
ELECTRICIDAD	Instalaciones Eléctricas Residenciales	330
	Instalaciones Eléctricas Industriales	350
	Reparación de Aparatos Electrodomésticos	280
	Reparación de Motores Eléctricos	400
ELECTRONICA	Comprobación de Circuitos Electrónicos Fundamentales	330
	Reparación de Radio AM y FM	330
	Reparación de Aparatos de Audio Frecuencia	300
	Reparación de Televisión a Color	450
	Reparación de Videoca- seteras	300
EMPAQUE Y EMBALAJE	Empaques y Embalajes de Cartón	180
	Empaques y Embalajes de Vidrio	180

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Empaques y Embalajes de Plástico	180
ENFERMERIA AUXILIAR	Atención Personal y Primeros Auxilios	200
	Atención Ambulatoria	270
	Atención Materno Infantil	340
	Atención a Adolescentes y Adultos	400
	Atención en la Tercera Edad	130
	Atención en Area de Concentración	200
FRANCES	Básico	120
	Intermedio	120
	Avanzado	120
INGLES	Básico	120
	Intermedio	120
	Avanzado	120
INSTALACIONES HIDRAULICAS Y DE GAS	Instalaciones Hidráulicas Sanitarias	240
	Instalaciones Domésticas de Gas	240
ITALIANO	Básico	120
	Intermedio	120
	Avanzado	120

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
MANTENIMIENTO AUTOMOTRIZ	Mantenimiento Preventivo de Vehículos	300
	Reparación de Motores de Gasolina	400
	Sistema Eléctrico	300
	Servicios de Revisión Automotriz	200
	Sistema de Suspensión, Dirección y Frenos	300
	Tren de Transmisión	400
	Reparación de Motores Diesel	400
	Pintura Automotriz	250
	Electrónica Automotriz	100
	MANTENIMIENTO DE MAQUINAS DE OFICINA	Mantenimiento de Máquinas de Escribir Mecánicas y Eléctricas
Mantenimiento de Aparatos de Fax		180
Mantenimiento de Máquinas Industriales de Costura Recta		180
MANTENIMIENTO DE MAQUINAS INDUSTRIALES DE COSTURA	Mantenimiento de Máquinas Industriales de Costura Zig-Zag	180
	Mantenimiento Mecánico Industrial	400

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Mantenimiento de Instalaciones de Equipo de Bombeo	300
MAQUINAS HERRAMIENTA	Ajuste de Banco	260
	Tomeado de Metales	420
	Fresado	400
	Rectificado de Superficies Planas y Cepillado de Metales	400
	Matricería	400
	Control Numérico Computarizado	160
MECANICA DENTAL	Prótesis Fija	260
	Prótesis Parcial	230
	Prostodoncia Total	240
METROLOGIA DIMENSIONAL	Metrología de Taller	180
	Laboratorio de Metrología	180
MICRO- ELECTRONICA	Electrónica digital	450
	Instrumentación y Sistemas Digitales Básicos	180
	Microprocesadores de 8 Bits e Interfases de Potencia	180
	Microprocesadores de 16 Bits e Interfases de Control Industrial	180

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
MOLDEADO PLASTICO	Plásticos reforzados con fibra de vidrio	200
OPERACION Y MANTENIMIENTO DE EQUIPOS DE TV	Técnico en Operación y Mantenimiento de Cámaras de TV	140
	Técnico en Operación y Mantenimiento de Equipos de Audio	100
	Técnico en Edición	130
	Técnico en Iluminación	130
PREPARACION Y CONSERVACION DE ALIMENTOS	Preparación y Conservación de Frutas y Hortalizas	120
	Preparación y Conservación de Carnes	150
	Preparación y Conservación de Productos Lácteos	150
	Preparación y Conservación de Productos Pesqueros	170
PROTESIS Y ORTESIS	Prótesis abajo de rodilla	300
REFRIGERACION Y AIRE ACONDICIONADO	Reparación de Refrigeradores Domésticos y Comerciales	300
	Reparación de Equipos Industriales de Refrigeración	200

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Reparación e Instalación de Sistemas de Aire Acondicionado	350
RELOJERIA	Relojería Mecánica Tipo Despertador	420
	Relojería Mecánica Tipo Pulso	430
REPOSTERIA	Preparación de Panes y Pasteles	200
	Preparación de Betunes, Cremas, Cubiertas, Jarabe y Rellenos	120
	Preparación de Galletas	120
	Preparación de Budines, Pies y Pasteles Fríos	120
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Seguridad Social	40
	Seguridad e Higiene en el Trabajo	40
	Medicina del Trabajo	40
	Prevención Riesgos de Trabajo	40
SALUD VISUAL	Técnico en Optometría	450
	Técnico en Óptica Oftálmica	450
SASTRERIA	Sastrería	300

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
SECRETARIAL	Mecanografía	220
	Taquigrafía	300
	Función Secretarial	300
SERVICIOS DE BELLEZA	Corte y Peinado	180
	Tratamiento Capilar	180
	Tratamiento Facial	120
	Manicure y Pedicure	120
SERVICIOS TURISTICOS	Encargado de Reservas	180
	Recepcionista	180
	Botones	90
	Capitán de Botones	180
	Telefonista	180
	Ayudante de Limpieza de Ama de Llaves	90
	Camarista	90
	Supervisora de Cuartos	180
	Cajero de Recepción	180
	Cajero Departamental	180
	Ayudante de Limpieza de Alimentos y Bebidas	90
	Ayudante de Mesero	180
	Mesero	180
	Ayudante de Cantinero	180
	Cantinero	180
	Ayudante de Cocinero	180
	Cocinero	180

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Boletero Nacional	180
	Boletero Internacional	180
	Atención Turística	180
	Empleado de Lavandería	90
SISITEMAS DE CONTROL INDUSTRIAL	Mantenimiento de Sistemas Neumáticos y Electroneumáticos	240
	Mantenimiento de Sistemas Hidráulicos y Electrohidráulicos	240
SOLDADURA Y PAILERIA	Soldadura Eléctrica del Acero en Posiciones (Horizontal, plana, vertical y sobre cabeza)	325
	Soldadura Autógena del Acero en Posiciones (Plana, horizontal, vertical y sobre cabeza)	120
	Pailería	350
	Soldadura en Procesos Especiales TIG y MIG	180
	Soldadura de Ventanería	300
SOPLADO DE VIDRIO	Tubos de Ensayo y Matracas	300
	Embudo Cónico y Conectores	360

ESPECIALIDAD	CURSOS	HORAS
	Tubo de Seguridad Estracción y Refrigerante	360
TAPICERIA	Tapicería de Muebles Cortinas y Cojines Tapicería Automotriz	350 150 200
ZAPATERIA	Aparado de Cortes Pespunte de Calzado	600 600

ANEXO II

RELACION DE MANUALES, INSTRUCTIVOS, NORMAS Y MATERIAL DIDACTICO DE LA DIRECCION GENERAL DE CENTROS DE CAPACITACION

1. Catálogo de áreas o especialidades y cursos. Programas de estudio y contenidos programáticos por curso.
2. Metodología de diseño curricular y lineamientos generales para su aplicación.
3. Diseño y elaboración del programa de estudio de un curso de capacitación.
4. Manual técnico pedagógico del Director del Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial.
5. Manual de procedimientos para el reconocimiento oficial de la competencia ocupacional.
6. Manual de procedimientos de control escolar para los centros de capacitación.
7. Manual de procedimientos de control escolar para los centros de capacitación particulares con reconocimiento de validez oficial.
8. Instructivo de operación para la capacitación acelerada específica en el trabajo (CAE).
9. Manual técnico de operación del programa de becas para trabajadores (PROBECAT)
10. Manual del programa de seguridad y emergencia escolar.
11. Manual práctico de mantenimiento menor para el programa "Embellece tu escuela".

12. Normas sobre cooperativismo para el fomento a la integración de cooperativas.
13. Manual de procedimientos para la constitución y registro de la cooperativa escolar.
14. Manual administrativo del director de centros de capacitación oficiales.
15. Manual de operación de los centros de capacitación oficiales.
16. Manual de organización de la Dirección General de Centros de Capacitación.
17. Manual de organización para los centros de capacitación oficiales.
18. Manual de organización para las coordinaciones estatales.
19. Manual de Ingresos Propios.
20. Requerimientos mínimos para la creación de un centro de capacitación.
21. Catálogo de refacciones, accesorios, herramienta, equipo y mobiliario para el programa de autoequipamiento y mantenimiento.
22. Catálogo general de materiales didácticos.
23. Modelo académico de la Dirección General de Centros de Capacitación.
24. Videoprogramas educativos (Electricidad, Mecánica Automotriz, Artesanías, Prótesis y Ortesis, Programa de Inducción).
25. Paquetes educativos (Micro-SEP). (Electricidad, Máquinas-Herramienta, Administración, Turismo, Computación y Mantenimiento de Sistemas de Cómputo).

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

BASICA

1. Boletín de Información y Orientación Pedagógica 42
El Sistema Educativo de la Obra Bien Hecha
Centro de Investigación y Escuela Universitaria del
Profesorado de EGB
Revista de los Profesores de Fomento de Centros de
Enseñanza
Madrid, España, 1988, 68 p.
2. GARCIA, Hoz Víctor
Calidad de Educación, trabajo y libertad
Barcelona, España, Ediciones Dossat, 124 p
3. GARCIA, Hoz Víctor
Cuestiones de Filosofía individual y social de la educa-
ción
Madrid, España, Ediciones Rialp, 139 p.
4. GARCIA, Hoz Víctor
Educación personalizada
Madrid, España, Ediciones Rialp, 334 p.
5. GARCIA, Hoz Víctor
La educación permanente
Barcelona, España, Ediciones Salvat, 141 p.

6. GARCIA, Hoz Víctor
La práctica de la educación personalizada
Madrid, España, Ediciones Rialp, 314 p.
7. GARCIA, Hoz Víctor
La tarea profunda de educar
Madrid, España, Ediciones Rialp, 194 p.
8. GARCIA, Hoz Víctor
Organización y gobierno de centros educativos
Madrid, España, Ediciones Rialp, 394 p.
9. GARCIA, Hoz Víctor
Tratado de educación personalizada
Madrid, España, Ediciones Rialp.
10. GARCIA, Hoz Víctor
Principios de Pedagogía Sistemática
Madrid, España, Ediciones Rialp, 694 p.
11. GARCIA, Hoz Víctor
Pedagogía visible y educación invisible
Madrid, España, Ediciones Rialp, 216 p.
12. KRAMSKI, Steinpreis Carlos de Jesús
Apuntes de Filosofía 1. Antropología Filosófica Tomista
Ediciones Académicas Clavería, 491 p.
13. MILLAN, Puelles Antonio
La formación de la personalidad humana
Ediciones Rialp.

14. OLIVEROS, Otero
La educación para el trabajo
Madrid, España, Editorial EUNSA, 170 p.
15. PAPALIA, Diane E. y WENDKOS, Sally
Desarrollo Humano
DULCEY, Elisa, Segunda edición, Mc Graw Hill, México, D.F., 753 p.
16. Poder Ejecutivo Federal
Programa para la Modernización Educativa 1989-1994
México, 202 p.
17. Secretaría de Educación Pública
Programa para la Modernización de la Capacitación Formal para el Trabajo 1989-1994
México, 43 p.
18. Secretaría de Educación Pública
Dirección General de Centros de Capacitación, Memoria de Actividades 1992.
19. Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas.
Que es la Dirección General de Centros de Capacitación
Agosto 1992, México, 88 p.
20. VERNEAUX, Roger
Filosofía del Hombre
Versión castellana de L. Medrano, Barcelona, España, Ediciones Herder, 234 p.

COMPLEMENTARIA

21. BOCHENSKI, J. M.
Introducción al pensamiento filosófico
Barcelona, España, Ediciones Herder, 115 p.
22. Consejo Nacional Técnico de la Educación
Modernización Educativa
Editorial Trillas, México, 219 p.
23. GARCIA, Hoz Víctor
Diccionario de Pedagogía
Barcelona, España, 2 Tomos, A-F 443 p., G-Z 454 p.
24. GARCIA, Hoz Víctor
Diccionario escolar etimológico
Madrid, España, Magisterio escolar, 499 p.
25. GRONLUND, Norman
Nuevas metas en la reforma educativa
México, D.F., Ediciones Pax-México, 120 p.
26. HELY, A.S.M.
Nuevas tendencias de la educación de adultos: de
Elsinor a Montreal
París, Francia, UNESCO, 150 p.
27. KNOLL, Joachim H.
La formación de adultos: tareas, posibilidades, pers-
pectivas.
México, D.F., Ediciones Roca, 174 p.

28. KRIEKEMANS, A.
Pedagogía General
Barcelona, España, Ediciones Herder, 556 p.
28. PRAWDA, Juan
Teoría y praxis de la planeación educativa en México
México, D.F., Ediciones Grijalbo, 380 p.
30. VERNER, Coolie
Educación de adultos
México, D.F., Ediciones Troquel, 148 p.