



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
CAMPUS ARAGON

34
J. ay

**"PERSPECTIVAS DEL PEDAGOGO EN EL
ÁREA DE CAPACITACION ANTE EL
TRATADO DE LIBRE COMERCIO"
(T.L.C.)**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A:

PATRICIA VAZQUEZ ARANA

Sa. Juan de Aragón Ede. de México

1996

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

**“PERSPECTIVAS DEL PEDAGOGO EN EL AREA
DE CAPACITACION ANTE EL TRATADO DE LIBRE
COMERCIO”**

I N D I C E

INTRODUCCION

CAPITULO I	MARCO DE REFERENCIA DE LA CAPACITACION EN MEXICO.
1.1.	Antecedentes de la Capacitación en México.....5
1.2.	Proceso de Capacitación.....13
1.3	Marco Legal de la Capacitación.....31
CAPITULO II	CAPACITACION EN MEXICO A PARTIR DE 1970
2.1	Pólíticas Económicas y Sociales en las que se desarrolla la Capacitación.....45

2.2 Contexto Histórico Actual de México.....50

2.3 Surgimiento del T.L.C. como cambio

Económico, Político y Social Actual.....58

CAPITULO III EL PEDAGOGO EN EL PROCESO DE CAPACITACION

3.1 Formación Profesional del Pedagogo..... 71

3.2. Incursión del Pedagogo, como Instructor.....75

3.3 Descripción de las actividades específicas
del Pedagogo dentro de la Capacitación.....80

**CAPITULO IV DESARROLLO PROFESIONAL DEL PEDAGOGO DENTRO
DE LA CAPACITACION ANTE EL T.L.C.**

4.1 Papel de la Pedagogía en el área de
Capacitación ante el T.L.C.....83

4.2. Qué ofrece el T.L.C. a la educación y a los

profesionistas..... 87

4.3.

Alcances y limitaciones del Pedagogo

dentro de la Capacitación ante la firma
del TLC.....92

CONCLUSIONES.....95

BIBLIOGRAFIA.....98

HEMEROGRAFIA..... 100

DEDICATORIA

El estudio es un don que dios nos dio para que aprendamos lo que sabemos. estudiando nos divertimos y aprendemos lo que hemos deseado, pensado, inventado o imaginado.

*Es asi que doy gracias a **DIOS** por la capacidad que me ha dado para entender mejor las cosas, pero mas aun le doy gracias por permitirme vivir y conocer los exitos y fracasos, las alegrias y tristezas, la ilusion y desilucion, el cariño y el desamor, el cariño y el desamor; en fin todas y cada una de las cosas bellas de esta vida. principalmente el amor que el mismo nos ha enseñado y que es lo que mueve nuestros corazones a realizar cosas y buscar siempre el camino mas fertil y productivo para si mismas.*

*Dedico especialmente este trabajo a **DIOS** por ser la persona que esta dia a dia conmigo, que me motiva, me guía, me ayuda, me escucha, me entiende y sobre todo que me da una sonrisa, un consejo, un suspiro, una caricia y un beso.*

Si bien no existen palabras para expresar mi agradecimiento a dios pero si quisiera que me regalara paciencia, humildad, sencillez y sobre todo un corazon lleno de calor para dar amor y cariño a todas las personas que me rodean; ternura para entregar los detalles mas hermosos y comprension para entender y ser flexible ante todos los sucesos de mi camino.

Agradesco de todo corazon el apoyo, comprension y dedicacion de mis padres, amigos y hermanos durante la elaboracion de este trabajo y durante toda la vida.

LOS QUIERE
PATY

EL TRIUNFO

CUANDO EL EGOISMO NO LIMITE TU CAPACIDAD DE AMAR.....
CUANDO CONFIES EN TI MISMO AUNQUE TODOS DUDEN DE TI, Y DEJES DE PREOCUPARTE POR EL QUE DIRAN.....
CUANDO TUS ACCIONES SEAN TAN CONCISAS EN DURACION COMO LARGAS EN RESULTADOS.
CUANDO PUEDES RENUNCIAR A LA RUTINA SIN QUE ELLO ALTERE EL METABOLISMO DE TU VIDA.
CUANDO SEPAS DISTINGUIR LA SONRISA DE LA BURLA, Y PREFIERAS LA ETERNA LUCHA QUE LA COMPRA DE LA FALSA VICTORIA.
CUANDO EL SER ESPONTANEO TE LIBRE DEL METODO.
CUANDO ACTUES POR CONVICCION Y NO POR ADULACION.
CUANDO PUEDES SER POBRE SIN PERDER TU RIQUEZA Y RICO SIN PERDER TU HUMILDAD.
CUANDO SEPAS PERDONAR, TAN FACILMENTE COMO AHORA TE DISCULPAS.
CUANDO PUEDES CAMINAR JUNTO AL POBRE SIN OLVIDAR QUE ES UN HOMBRE Y JUNTO AL RICO SIN PENSAR QUE ES UN DIOS.
CUANDO SEPAS ENFRENTARTE A TUS ERRORES TAN FACIL Y POSITIVAMENTE COMO A TUS ACIERTOS.
CUANDO HALLES SATISFACCION COMPARTIENDO TU RIQUEZA.
CUANDO SEPAR MANEJAR TU LIBERTAD PARA PENSAR, HABLAR, LEER, ESCRIBIR Y HASTA ESCUCHAR SIN CAER EN LOS EXCESOS.
CUANDO SEPAS OBSEQUIAR TU SILENCIO A QUIEN NO TE PIDE PALABRAS, Y TU AUSENCIA A QUIEN NO TE APRECIA.
CUANDO YA NO DEBAS SUFRIR PARA CONOCER LA FELICIDAD Y NO SEAS YA CAPAZ DE CAMBIAR TUS SENTIMIENTOS O TUS METAS, POR EL PLACER.
CUANDO NO TRATES DE HALLAR LAS RESPUESTAS EN LAS COSAS QUE TE RODEAN, SINO EN TU PROPIA PERSONA.
CUANDO ACEPTES LOS ERRORES, CUANDO NO PIERDAS LA CALMA.

ENTONCES Y SOLO ENTONCES, SERAS UN TRIUNFADOR

INTRODUCCION

En el tránsito hacia el tercer milenio, el mundo vive una etapa de profundas transformaciones. El avance científico y el cambio tecnológico van configurando una nueva división internacional del trabajo. La economía internacional se globaliza y los tradicionales equilibrios geopolíticos se alteran profundamente. Surgen nuevos patrones de consumo, nuevas formas de vida, nuevas expresiones culturales, nuevos valores sociales, y nuevas modalidades de organización política.

Ante esto, se viene gestando así una economía mundial cada vez más integrada e interdependiente. Las rígidas y centralizadas empresas tradicionales ceden su lugar a nuevas formas de organización capaces de planear con imaginación y visión una estrategia global para responder ágilmente a las cambiantes preferencias de los grandes mercados. Las manufacturas se aligeran y miniaturizan, haciendo cada vez más tenue el vínculo entre el crecimiento económico en los grandes países industrializados y la demanda de materias primas en cuya exportación muchas naciones en desarrollo sustentan todavía su capacidad para generar divisas.

Surgen así una economía mundial en la que la integración entre los - grandes centros industriales, crecientemente prósperos, coinciden con la cada vez mayor exclusión y empobrecimiento de los países con economías predominantemente extractivas, monoexportadoras y sobreprotegidas. Para los países de reciente industrialización como el nuestro, se abre hoy una excepcional rendija de oportunidades para acceder a niveles superiores de desarrollo y bienestar social, integrándose decididamente a la esfera internacional de prosperidad a través de los flujos globales del comercio y la inversión.

México en especial ha decidido cambiar de estrategia dando un giro total para lograr un mayor crecimiento, accediendo así a integrarse a nuevas modalidades de cambio y desarrollo de tecnologías. Para poder incursionar e interactuar con otros países, México decide firmar convenios para competir ampliamente a nivel internacional, generándose de esta manera grandes cambios que nos llevan a tener un futuro impredecible; el cual tenemos que ir descubriendo para poder conocer la ruta a seguir, no sólo como país sino como empresa, como sociedad y como individuo pensante.

Ante estos cambios la principal inquietud como profesionista de este país en período de crisis es conocer qué línea habrá de seguir nuestro entorno y las repercusiones que tendrán los cambios en el proceso educativo y en especial en el proceso de Capacitación como parte de la educación no formal; así como el papel que habrá de desempeñar el profesional en Pedagogía, por tener una labor importante dentro del proceso de Enseñanza-Aprendizaje.

Por tal cuestión para poder analizar nuestro objeto de estudio se partió de los siguientes objetivos:

Objetivo General:

***Determinar las perspectivas actuales del Pedagogo, vislumbrando su labor profesional dentro de la Capacitación ante los cambios e innovaciones que se dan a nivel empresarial y ante la firma del Tratado de Libre Comercio (T.L.C.); para poder apoyar a próximas generaciones.**

Objetivo Particular:

***Reconocer las acciones a seguir dentro del proceso de Capacitación, como fundamento de la labor pedagógica.**

***Valorar la importancia de la formación pedagógica.**

***Conocer los objetivos del Tratado de Libre Comercio (T.L.C.) en la empresa y en el desarrollo profesional de su personal a través de la Capacitación.**

***Reflexionar acerca del papel y situación actual de la Licenciatura en Pedagogía, en el área de Capacitación.**

Así también este trabajo se sustenta y desarrolla bajo una metodología, la cual es:

Nuestro objeto de estudio está inmerso dentro de una política de Modernización, y ésta responde al momento histórico que se está viviendo, siendo éste una estructura (Sistema) del cual se deriva una serie de transformaciones que rige el movimiento de la sociedad en la que queda inscrito la firma de un Tratado de Libre Comercio.

Si observamos en las últimas décadas nuestro país ha cambiado con sorprendente rapidez y profundidad, así también han cambiado las formas de empleo de algunos conceptos, teorías y corrientes filosóficas en Ciencias Sociales. Por tal razón establecemos que nuestro objeto de estudio es un fenómeno económico social, ya que se desarrolla dentro de un contexto político educativo que pertenece a una dinámica social actual y requiere de un análisis adecuado que permita vislumbrar el verdadero enfoque del tema; por tal situación se estudiará con los siguientes elementos:

Para ampliar y comprender la información, nos apoyaremos del Método Científico (1), utilizando la:

- * Observación.
- * Hipótesis.
- * Fundamentación.

Esto a través de la investigación documental y de campo (2). Y para lograr los objetivos nos auxiliaremos de instrumentos que nos hagan más fácil y sencilla la tarea de investigar, entre ellos tomamos:

- * Fichas Bibliográficas.
- * Fichas Hemerográficas.

Este trabajo contempla cuatro capítulos estructurados de esta manera; el primer capítulo plasma un marco general con datos referentes a los antecedentes de la Capacitación, su marco legal y su proceso. Este

(1) Es una forma sistematizada especial de todo pensamiento e investigación reflexiva. El espíritu científico no puede satisfacerse ligando pura y simplemente los elementos descriptivos de un fenómeno con una sustancia, sin relaciones con los demás objetos.

BACHELARD GASTON " FORMACION DEL ESPIRITU CIENTIFICO" BUENOS AIRES, PAGINA 66.

(2) La investigación documental es a través de archivos, bibliotecas, hemerotecas, etc. Y la de campo por medio de observación, encuestas y entrevistas.

panorama permite ubicar los elementos más relevantes para poder llevar a cabo un evento de instrucción desde su planeación hasta su evaluación y seguimiento.

Este marco general permite al Pedagogo conocer y ubicarse en cual es su trabajo y como lo va a desarrollar, por ser una de sus áreas de trabajo.

El segundo capítulo contiene información histórica sobre los últimos cambios y estrategias que se llevan a cabo dentro del país así como la innovaciones y convenios establecidos en nuestro actual contexto, no sólo en el aspecto económico y político, sino en lo social, cultural y educativo, (Capacitación). Para ubicar el origen de la firma del Tratado de Libre Comercio y su configuración dentro de nuestro país.

Dentro del tercer capítulo se encontraran datos sobre la formación de los profesionistas egresados de la Licenciatura en Pedagogía, así como las áreas en donde éste puede incursionar, principalmente las relacionadas a Capacitación.

Y por último se engloba la información para concretar el papel que tendrán los egresados de la carrera de Pedagogía dentro de su campo laboral, a partir de las normas establecidas para la educación desde el momento en que se firma el Tratado de Libre Comercio; así como cuales serán los niveles de alcance que tendrán estos profesionistas de acuerdo a su formación.

La esencia de este trabajo de investigación no es algo determinado o acabado, sino que pretende dar pauta a trabajos posteriores con carácter crítico y cuestionante, entorno a la participación del profesional en Pedagogía en el área de Capacitación. Aclarando así que este trabajo es el estímulo más grande en mi vida por motivarme a abrir la brecha hacia la incursión del Pedagogo en el área de Capacitación y la continua participación en la conformación de un espacio más amplio para la cultura y la superación personal y profesional.

C A P I T U L O

L

MARCO
DE
REFERENCIA

ESTRATEGIAS PARA TRIUNFAR

- * **DESCUBRE AL SER MAS IMPORTANTE, TU.**
- * **COMPROMETETE CON TU SER, HAZ DE TU VIDA UNA OBRA MAGISTERIAL; NACISTE PARA SER UN TRIUNFADOR.**
- * **BUSCA TU RAZON DE SER, HAS SIDO LLAMADO PARA LOGRAR LA PLENA REALIZACION.**
- * **PAGA LA COLEGIATURA A LA VIDA ESFORZANDOTE DIA A DIA EN LOGRAR TU PLENITUD Y DESAFIANDO LAS LIMITACIONES; LANZATE A FONDO PARA LLEGAR A SER LO QUE DESEAS SER.**
- * **SE UN APRENDIZ POR EXCELENCIA, QUE CADA FRACAZO TE HAGA AVANZAR, Y QUE SEA LA ESCUELA DEL EXITO TU MAYOR MAESTRO.**
- * **SE ASERTIVO EN TODO MOMENTO, Y SI TE EQUIVOCAS CORRIGE DE INMEDIATO Y CUIDA DE NO COMETER EL MISMO ERROR.**
- * **SIEMPRE ACCIONES POSITIVAS EN TU VIDA Y PERSEVERA HASTA CONVERTIRLAS EN HABITO Y ESTARAS EN EL CAMINO DE LOS TRIUNFADORES.**
- * **LA BUENA SUERTE TE ACOMPAÑA POR SIEMPRE SI PERMANENTEMENTE ESTAS ALERTA Y BUSCAS LAS OPORTUNIDADES, Y DIA A DIA TE PREPARAS PARA APROVECHARLAS.**
- * **EL APRENDIZAJE CONTINUO TE GARANTIZARA SER JOVEN POR SIEMPRE, Y TU CRECIMIENTO JAMAS SE DETENDRA.**
- * **MANIFIESTA TU GRANDEZA A TRAVES DE LA VIRTUD MAS NOBLE DEL SER HUMANO: LA HUMILDAD.**
- * **HAZ LO QUE TIENES QUE HACER Y CON HECHOS DEMUESTRA TU TALENTO.**
- * **RECUERDA SIEMPRE QUE LOS OPTIMISTAS SON LOS UNICOS QUE LOGRAN TRIUNFAR EN LA VIDA; MANTEN ALERTA TU SONRISA COMO CONTRASEÑA DE LO QUE GUARDA TU MENTE.**
- * **HAZ TRIUNFAR A LOS QUE TE RODEAN Y SIEMPRE ESTARAS EN LA CIMA.**
- * **HAZ DE CADA ACONTECIMIENTO ORDINARIO UN MOMENTO EXTRAORDINARIO, Y POR SIEMPRE AGREGARAS VALOR A TU VIDA.**
- * **LA MAXIMA EXPRESION DE TU SER TE LLEVARA A LA TRASCENDENCIA GENETICA Y VIVIRAS POR SIEMPRE EN LA HISTORIA DE LA HUMANIDAD.**
- * **LA GRANDEZA EN EL AMOR SOLO SE LOGRA AL EJERCERLO; SU EXPRESION SUPREMA ES LA GENEROSIDAD; APRENDE A AMAR DANDO SIEMPRE LO MAS VALIOSO DE TU SER.**
- * **LOS VALORES VERTEBRALES PARA TENER UNA VIDA DIGNA SON LA ETICA Y LA LIBERTAD.**
- * **DEJA VOLAR TU IMAGINACION, NO CESES DE SONAR Y SI TE ATREVES A CREER EN TUS SUEÑOS, LO CONVERTIRAS EN REALIDAD.**
- * **LAS IDEAS TE HACEN FUERTE, LOS IDEALES TE HARAN INVENCIBLE.**
- * **LOS IDEALISTAS SON LAS COLUMNAS DE LA HUMANIDAD; CON LOS PIES EN LA TIERRA Y CON LOS OJOS EN LAS ESTRELLAS , HAZ POSIBLE LO IMPOSIBLE.**

1.1. ANTECEDENTES DE LA CAPACITACION EN MEXICO.

El desarrollo de la Capacitación en México tiene un proceso creciente y aumenta con los constantes cambios que se dan en la actualidad. Ante este frecuente cambio que se da no sólo en la ciencia y la tecnología, sino en la economía y, en general en todos los procesos políticos y sociales es de vital importancia revisar los cambios y la evolución que ha tenido la Capacitación y ver como se desarrolla.

Cabe aclarar que el recorrido histórico que aquí se plasmará será a partir de las instituciones encargadas de la Capacitación en nuestro país partiendo de la legalización de la misma. Así como de las políticas definidas en materia de Capacitación por los últimos gobernantes.

La Capacitación no tiene un origen técnico preciso, pero se maneja desde la época colonial, y es hasta hace relativamente poco tiempo que se empieza a dar importancia a este proceso, al considerar a la Capacitación como una función organizada; ya que sólo se veía como la transmisión de conocimientos en el trabajo.

Esta importancia de la Capacitación se da en 1970 cuando con la aparición de la nueva Ley Federal del Trabajo, se establece la obligación patronal de Capacitar a los trabajadores, a través de la Fracción XV del artículo 132 de esta Ley.

Pese a esas disposiciones legales, en realidad no se prestaba a la Capacitación la atención, que por su importancia requería.

En 1971 buscando dar cumplimiento a las disposiciones mencionadas, se crea la Dirección General del Trabajo, un Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los trabajadores, sus actividades de vigilancia se limitaron a recabar los programas de Capacitación de las empresas. Estas acciones posibilitaron que se realizara un estudio sobre las actividades que se efectuaba en el país, en cuanto a Capacitación. Al mismo tiempo, se realizó una investigación sobre este mismo hecho pero a partir de las experiencias de otros países.

Ambos trabajos constituyeron el inicio de una serie de estudios a partir de los cuales se establecería un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

No obstante, esas disposiciones no dejaron de ser más que un gran propósito, ya que en la mayor parte de los organismos no se reconocía la importancia y necesidad de implementar la Capacitación.

Se considera que esta situación persistía debido fundamentalmente a que no existía la contraparte legal que exigiera la observación de esas disposiciones.

En 1975 es integrado el Departamento de Vigilancia de la Capacitación de los trabajadores en la Dirección General de Organización de Recursos Humanos, quien ordena realizar un estudio sobre la aplicación de la Capacitación obrera; y como resultado de dicho estudio sobre la Capacitación se propone la creación de la Dirección General de Formación Profesional, quien realiza una encuesta a nivel nacional a fin de obtener información sobre las necesidades de Capacitación de los trabajadores y sus actitudes frente a la misma, los recursos actualmente existentes y las prácticas de Capacitación en las empresas.

A través de los estudios mencionados en el párrafo anterior se detecta que la mayoría de las acciones que hasta el momento había llevado a cabo los sectores públicos y privados, habían sido escasas y no tenían una continuidad y planeación. A partir de ello se hacen manifiestos algunos problemas tales como el bajo nivel de formación de la mano de obra y la cada vez mayor necesidad de Capacitar a la mayor parte de la población proveniente del medio rural; un aumento de la demanda de trabajadores calificados; la escasez de instituciones, personal calificado e infraestructura técnica, destinados a la formación profesional de los trabajadores, además de que no existía un sistema que reconociera y validará las calificaciones adquiridas en el trabajo.

Ante este panorama tan complejo que presenta la Capacitación, se evidencia la necesidad de implementar un modelo que tome en cuenta las necesidades del aparato productivo y de la mano de obra y que además tome también en cuenta las limitaciones existentes y los recursos de que dispone; necesidad a la que posteriormente se responde con la creación del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento. Ante esto el Gobierno

Mexicano decide hacer explícita la obligación de los patrones de brindar Capacitación a sus trabajadores, pero esta vez con un sólido respaldo legal, por lo que se eleva a rango constitucional el derecho de los trabajadores a la Capacitación y el Adiestramiento, lo que implica una serie de acontecimientos, tales como;

Una serie de reformas al artículo 123 Constitucional, con lo que la Capacitación y el Adiestramiento se instauran como parte de los derechos sociales que garantizan la Constitución General de la República; así como la Ley reglamentaria de dicho artículo, la Ley Federal del Trabajo. Sobre estas reformas se amplía un punto correspondiente a la estructura jurídica. Estas reformas conllevan a la creación de la Unidad de Coordinación del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (UCECA) cuyas atribuciones son el manejo del Servicio Nacional del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento; acciones llevadas a cabo a fin de favorecer la aplicación de las nuevas formas jurídicas.

Posteriormente, en 1983 al aprobarse el Plan Nacional de Desarrollo, se responsabiliza a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de la Coordinación del Programa Nacional de Capacitación y Productividad. De esta manera se establece dicha Secretaría que es la encargada de aplicar, vigilar y hacer cumplir las disposiciones legales sobre la Capacitación y el Adiestramiento, con lo que se disuelve la UCECA, ya que las actividades que ésta realizaba pasan a ser competencia exclusiva de la Secretaría.

Al asumir la Presidencia el Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, el país se encuentra en crisis y propone un plan inmediato de reorganización económica para superarla. Una de las acciones tomadas fue la creación del Plan Nacional de Desarrollo acelerado y autónomo, que satisficiera las necesidades básicas del país.

En dicho Plan se señala: " Se orientará la educación para adultos prioritariamente a la Formación y Capacitación para el trabajo productivo, integrando en ellas tanto a la alfabetización como a la educación básica. Asimismo, la estrategia de alfabetización se adecuará lo más posible a la situación socio-económica de cada región, diseñando y elaborando los programas a partir de los intereses de los adultos y de las necesidades, de suerte que el aprendizaje de la lectura, la escritura y el cálculo se apliquen y contribuyan a desatar procesos productivos. " (3)

(3) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1983-1988, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 1983.

En materia de Capacitación y Productividad, la política correspondiente persigue conjuntamente una utilización eficiente de los recursos y un aumento de los niveles de bienestar social. En este período se toma en cuenta a la Capacitación como un instrumento a través del cual la Productividad se tiene que incrementar y tener un mejor desarrollo a nivel Nacional.

La Capacitación también se presenta como uno de los medios para reducir los desequilibrios cuantitativos y cualitativos en el mercado de trabajo, pero sólo de manera inmediata y de acuerdo a las necesidades que se den en el momento, es decir, que no se dé un proceso de Capacitación lineal y constante, sino solamente se utiliza para superar la crisis existente.

Como respuesta a esta situación, en el siguiente sexenio del Lic. Carlos Salinas de Gortari, se le da un nuevo giro a la conceptualización y práctica de la Capacitación pues además de considerarla como un instrumento de desarrollo nacional, resalta el papel fundamental que juega el factor humano, tomando en cuenta las condiciones de vida, salud y trabajo, como lo podemos ver en los objetivos planteados en el Programa Nacional de Capacitación y Productividad los cuales son:

- 1.- "Elevar las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en las actividades productivas, mejorar sus niveles de vida y contribuir a un uso racional y eficiente de los recursos de la sociedad.
- 2.- Abrir cauces a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación ante las estructuras productivas.
- 3.- Contribuir al desarrollo de las condiciones de trabajo idóneas que permiten al trabajador desempeñar su función en un medio humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento de la productividad.
- 4.- Fomentar una cultura y una dinámica social que promueva la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y trabajo y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar social y nacional.

5.- Promover el desarrollo de vínculos de solidaridad que coadyuven al abatimiento del rezago social y al desarrollo de oportunidades de participación productiva de los grupos marginados. " (4)

Cabe señalar que el factor humano sólo se ve como una vía para lograr mejores resultados en el aparato productivo, sino para dotarlo de mayores posibilidades de realización personal, por medio de la Capacitación.

Ahora bien la Capacitación y la Productividad son retos que involucran a todos los sujetos y organizaciones que intervienen en la actividad económica y social.

Es así que la Capacitación a pesar de que no ha desarrollado todo su potencial en la formación permanente de los Recursos Humanos, ha tenido una expansión considerable, aunque se entienda como una etapa de corta duración en la preparación del trabajador para el desempeño de su puesto.

Ahora bien, son pocas las empresas que asumen a la Capacitación como una tarea permanente de actualización, motivación, superación personal y profesional. Ya que estas tienen serios problemas para poder llevar a cabo programas efectivos de Capacitación tanto por el temor a invertir en sus Recursos Humanos, por su alta movilidad entre empresas, como por no contar con la infraestructura necesaria para ello.

Después de este panorama podemos manifestar que la política actual proporciona a la Capacitación un espacio más amplio y complejo en sus funciones, en las condiciones reales de su labor y en la importancia que le amerita.

En este momento la Capacitación es un gran reto para los mexicanos, ya que es la garantía de la actualización de los trabajadores y es beneficio para las empresas por elevar la productividad y garantizar la calidad de los productos, propiciando la necesaria participación de todos los sujetos que tienen que ver con el proceso productivo.

**(4) PROGRAMA NACIONAL DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD
1990-1994, PODER EJECUTIVO FEDERAL, 1990, PAGINA 19**

Es por ello que actualmente que se firma el Tratado de Libre Comercio y por la crisis que se vive, nuestro país requiere de mayor productividad, mejor calidad de vida en nuestros habitantes, una mano de obra calificada y sobre todo el avance en los ámbitos económico, político y social, así como en el cultural, científico y tecnológico para poder lograr un desarrollo integral y mantenernos al margen de los cambios.

Es aquí donde se requiere de personal que sea capaz de movilizar los conocimientos y generar nuevas conductas en todos y cada uno de los trabajadores, para propiciar un país con agallas de superación.

Con la política Salinista se trata de dar un giro al desarrollo del país, generando una política Neoliberal (5) que dá auge a la apertura de nuevos mercados y desarrolla un cambio en el manejo de la educación y la economía. Conjuntamente a esta política Neoliberal aparece un cambio de gobierno que propone el avance del país por medio del crecimiento y el progreso de la educación; haciendo que la Capacitación se convierta en el elemento de mayor importancia para elevar el nivel de vida.

"Dicha política propone elevar la calidad de vida por medio de la educación, el trabajo productivo bien pagado y la Capacitación"(6) elevando así la productividad y permitiendo estar a la altura del cambio.

(5) La política Neoliberal corresponde en México a el crecimiento, desarrollo y fortalecimiento de una economía libre; la cual persigue incorporar al país al sistema de libre comercio. Para eso se abren las puertas a la inversión extranjera modificando las leyes que la regulan y para ello se rompe el tabú de la pequeña propiedad agraria, autorizando la acumulación de grandes extensiones de tierra, pero para los campesinos, sino para las sociedades por acciones.

LA JORNADA. MIÉRCOLES 27 DE MAYO DE 1990, AÑO VIII "POLITICA DEL SEXENIO"

(6) PALABRAS DEL LIC. ERNESTO ZEDILLO, PRONUNCIADAS EN SU CAMPAÑA EN LA CIUDAD DE MEXICO. MEXICO, 1994.

Si bien hoy en día, México cuenta con una importante infraestructura de Capacitación y programas que han tenido éxito, pero es preciso reconocer que en relación con las necesidades del país los logros son aún muy limitados.

Es por tal motivo que el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 propone un significativo incremento tanto cuantitativo como cualitativo de la Capacitación, conformando las siguientes estrategias a seguir:

* Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de los servicios de formación técnica y de Capacitación para los trabajadores será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta productiva en materia de recursos humanos, sin descuidar la formación integral de las personas. Para asegurar lo anterior, las autoridades educativas y laborales promoverán, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo.

Las normas definidas, podrán servir como punto de partida para la estructuración de planes y programas de formación técnica y de Capacitación, así como para la educación media superior.

* Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales. De este modo, se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitará la alternativa de estudio y trabajo a lo largo de la vida y se propiciará la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral. De este modo, se abrirá una vía para la Capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar social.

* Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el desarrollo de actividad escolar y laboral a lo largo de la vida. Los programas de formación técnica y de Capacitación se podrán ajustar gradualmente, según la naturaleza de cada institución. Los programas podrán ser estructurados en unidades autónomas o módulos.

Naturalmente, los cambios señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la Capacitación. Al efecto se continuarán incrementando los planteles públicos, al tiempo que se promoverá la inversión privada en instituciones para la Capacitación laboral. Asimismo se continuarán ampliando los programas que a través de becas y otros apoyos promueven la Capacitación laboral.

Asi también "se debe de elevar el potencial productivo de la fuerza laboral, pero estimulando a la fuerza humana como el generador máximo de desarrollo y progreso."(7)

(7) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995-2000, PODER EJECUTIVO FEDERAL. MEXICO, 1995, PAGINA 153.

1.2. PROCESO DE CAPACITACION.

Todo sector empresarial debe contar con una gran organización la cual se ocupe de la integración de los diferentes recursos de que dispone y son necesarios para el funcionamiento eficaz y eficiente de cada una de las áreas que integran la empresa en su totalidad.

La empresa es un centro laboral considerado como la unidad económica de producción y distribución de bienes y servicios; en la que se integran e interactúan elementos humanos, físicos y técnicos con la finalidad de cumplir con una actividad determinada.

Para que toda empresa pueda cumplir con los objetivos planteados se requieren de un máximo aprovechamiento de los recursos materiales y humanos. Los objetivos de la empresa se refieren principalmente al incremento de la productividad, la ampliación del mercado, el mejoramiento de la calidad de los productos, la reducción de costos , el cumplimiento de los programas de producción y otros.

Por consiguiente para poder satisfacer las necesidades de la empresa es necesario el proceso de Capacitación entre otros factores; como un proceso que ayude a cumplir los objetivos y elevar la productividad de la misma. Es por ello que se definirá como se lleva a cabo el proceso de Capacitación, retomando a algunos autores como; Calderón Cordova Hugo, Alfonso Siliceo y documentos de la S.T. y P.S.

"La Capacitación es un proceso participativo, dinámico y continuo para la adquisición, actualización o perfeccionamiento de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los individuos, requeridos a un campo de trabajo para lograr su formación integral."(8)

(8) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, "EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION" JULIO DE 1992.

Ahora bien la Capacitación tiene como objetivos primordiales los siguientes:

* Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como informarle sobre la aplicación de nueva tecnología.

* Preparar al trabajador para ocupar vacantes o puestos de nueva creación.

* Incrementar la productividad.

* Mejorar las aptitudes del trabajador.

Para poder cumplir satisfactoriamente con la Capacitación es necesario desarrollar un proceso conformado de la siguiente manera:

- 1.- Planificar la función de Capacitación.
- 2.- Determinar las necesidades de Capacitación.
- 3.- Elaborar los programas de Capacitación.
- 4.- Habilitar el programa de Capacitación.
- 5.- Ejecutar los programas de Capacitación.
- 6.- Evaluar la función de Capacitación.(9)

1.- Al hablar de planificación de Capacitación hacemos referencia al propósito de que la organización cuente con una guía, es decir, con un plan para que se lleve organizadamente la Capacitación y el Adiestramiento, esta planificación garantiza, que las acciones de esta función respondan a necesidades reales del organismo y de las personas que en él laboran.

(9) ARMO "SISTEMA DE CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO" VOL. VII MEXICO 1971.

Este subsistema se compone de los siguientes elementos:

1) Establecer las políticas de Capacitación y Adiestramiento. Donde se incluye el pensamiento que la organización tiene sobre ese proceso; el conjunto de los principios en los que se basará cualquier actividad al respecto; la serie de objetivos generales que se pretenden alcanzar y, los términos en los que la empresa se compromete a brindar Capacitación, sin dejar de lado lo establecido por la Ley Federal del Trabajo.

2) Definir las metas de la función de Capacitación y Adiestramiento. Estas se establecen tomando en cuenta las áreas, niveles, departamentos o funciones de la organización y se derivan de los planes de trabajo de las áreas o departamentos.

3) Definir las actividades para lograr las metas. Estas indican las etapas a desarrollar para el logro de las metas. Dichas etapas son:

- *Determinar necesidades de Capacitación.
- *Elaborar los programas.
- *Habilitar los programas.
- *Ejecutar los programas.
- *Evaluar dichos programas.

Este elemento incluye la descripción de las etapas pero además la estrategia o manera de realizar cada una de ellas, siempre de acuerdo a las políticas de la organización.

4) Determinar los recursos para implantar o mantener la función refiriéndose a los recursos humanos, materiales, financieros necesarios y la descripción de sus responsabilidades; el mobiliario, papelería y equipo necesario, todo ello para iniciar o continuar con la función de Capacitación y Adiestramiento.

5) Elaboración de los instrumentos que auxilien en el control de esta función. Estos instrumentos pueden ser los informes, gráficas, registros, que nos brinden información sobre el avance en las diversas actividades, las acciones correctivas que se vayan tomando, los eventos a que han asistido cada uno de los trabajadores, etc.

El resultado de este subsistema se obtiene a partir de cada uno de los elementos, los informes de cada uno de ellos conformarán un documento que constituye el plan de Capacitación y Adiestramiento de la organización.

II.- En la detección de necesidades se realiza una investigación orientada a identificar carencias y deficiencias cuantificables y medibles en cuanto a conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas de cada uno de los trabajadores del centro laboral, con la finalidad de cubrir los objetivos planteados en los puestos existentes dentro del sistema empresarial.

La detección de necesidades se encamina:

- * Proporcionar bases para nuevos planes y programas en toda la empresa y en sus diversos sectores.

- * Proporcionar bases para revisar y mejorar planes y programas ya existentes.

- * Facilitar la toma de decisiones sobre distribución y asignación de los recursos disponibles para la Capacitación y Adiestramiento: personal, dinero, equipo, etc.

- * Justificar o bien cuestionar la aplicación de recursos a ciertas necesidades supuestamente prioritarias.

La detección de necesidades viene a ser el punto de partida obligatorio para la elaboración de cualquier programa de Capacitación, debido a que esta investigación permite realizar actividades subsecuentes dando sentido a las necesidades reales y eliminando las pérdidas económicas y de tiempo.

Se debe de considerar en la detección de necesidades el hecho de que no todas las empresas son iguales, es por ello que las necesidades se dividen en diferentes tipos:

Desde el punto de vista de su amplitud, distinguimos tres áreas:

- * Necesidades de la empresa (Organizacionales).

- * Necesidades de un área (Ocupacionales).
- * Necesidades de un trabajador (Individuales).

Desde una perspectiva temporal distinguimos:

- * Necesidades urgentes.
- * Necesidades a corto plazo.
- * Necesidades de desarrollo a largo plazo.

Desde la perspectiva de las raíces y orígenes de los problemas podemos clasificar en:

- * Necesidades de conocimientos, de habilidades y aptitudes.
- * Necesidades de carencia en la estructura y política de la empresa.
- * Necesidades por carencias en el equipo material (instalaciones, máquinas, etc).
- * Necesidades en el renglón de salarios.

De acuerdo con la naturaleza de las carencias:

- * Necesidades de Capacitación humanística y de Capacitación técnica.

Para poder llevar a cabo la detección de necesidades se debe de echar mano del análisis de la organización, del problema, del equipo, de las actividades, de los puestos y sobre todo evaluar el comportamiento y el trabajo de todo el personal.

Para desarrollar adecuadamente esta detección se tiene que partir de los síntomas, ya que aún no se conocen los verdaderos problemas. A continuación se debe localizar el área crítica que más a fondo refleja enfermedad dentro de la organización. Posteriormente se seleccionan las fuentes de información y se define el modo de abordarla. Finalmente se elaboran las herramientas para recabar la información recibida. Las

herramientas que pueden utilizarse son:

- * Inventario de recursos humanos; puede tenerlos la dirección de la empresa.

- * Inventario de habilidades, de los distintos sujetos.

TARJETAS DE OPINION: se escribe en cada una de las tarjetas el nombre del curso o seminario y se entrega la serie a una muestra previamente determinada de entre el personal de la empresa. Cada sujeto debe ordenar las tarjetas por prioridad de importancia, de acuerdo a su propio criterio.

ENCUESTA A ATRAVES DE CUESTIONARIOS: sondean los puntos de vista de algunos elementos del personal solicitando sus respuestas a preguntas específicas.

ENTREVISTA: se parte de hecho de que mucha de la información sobre los aspectos de la empresa se encuentra en las mentes de los individuos. Al pedirse la información o su opinión se les da la oportunidad de analizar, meditar, ponderarse, involucrarse y llegar a un consenso de opiniones para poder diseñar programas de Capacitación.

Las acciones concretas sugerirán los tipos de preguntas que convengan:

- * Dirigidas.

- * Semidirigidas.

- * Abiertas o libre.

CORRILLOS: son grupos de empleados o ejecutivos a quienes se invita a responder y proponer, así como examinar algunos aspectos de problemática de la empresa y eventualmente opinar sobre las prioridades

en materia de Capacitación.

ASAMBLEAS O GRUPOS DE LLUVIA DE IDEAS: se reúnen para aportar datos importantes a este punto.

LISTAS DE COTEJO: se ofrece un popurrí de aspectos de la vida de la empresa, pidiendo a los sujetos que simplemente señalen con una cruz los puntos que crean pertinentes a la realidad de la empresa.

Para la aplicación de las herramientas antes mencionadas se presentan dos modelos de desarrollo:

1. El proceso centrado en el consultor y en los niveles directivos.
2. El proceso participativo:

El primero tiene que basarse principalmente en:

- * Entrevista a los jefes.
- * Cuestionario a los jefes sobre las necesidades de Capacitación de sus subalternos.
- * Análisis de las descripciones de puestos.
- * Análisis de las estadísticas de rendimiento y de otros aspectos.

El segundo confía en las pláticas con todo el personal y en las asambleas promovidas con el fin de investigar los problemas, las actitudes y las opiniones del mayor número de personas .

Para recolectar la información y poderla interpretar, conviene concentrar la información racabada en cuadros de tabulación que abarquen los aspectos que se consideran de mayor importancia.

Estando tabulada la información se procede a elaborar el informe final, el cual se someterá a la Dirección General para su ratificación.

Este informe debe cubrir los siguientes puntos:

1. Una Introducción.

2. La Problemática.

- a) Enumeración de los problemas.
- b) Tipificación de los mismos.
- c) Análisis oclusal.
- d) Jerarquización.
- e) Ambito de repercusión; población afectada.

3. Actividades que requieren Capacitación.

4. Plan general de la misma; objetivos, insumos, instructores, locales, costos, etc.

5. Expectativas de mejoramiento como producto de la Capacitación.

"Si esta descripción, no es correcta o es incompleta, es muy probable que el programa no sea eficiente, pues los participantes no serán instruidos en todas las actividades que deben realizar" (10).

III. Elaboración del programa, se marcan los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de Capacitación dando un orden a todas las actividades planeadas.

De esta manera el procedimiento que se debe seguir para la elaboración del programa, de acuerdo a la tecnología educativa se divide en siete fases, de las cuales las primeras cinco corresponden a la elaboración de cursos y las dos restantes a la integración del plan y los programas de Capacitación y Adiestramiento.

(10) ARMO * MANUAL PARA LA ELABORACION DE PROGRAMAS DE CAPACITACION* MEXICO 1992, PAGINA 4.

F A S E I

Nos marca la definición de la población en función a las necesidades de Capacitación y Adiestramiento.

Una vez teniendo los problemas de Capacitación y Adiestramiento y el personal a instruir hay que clasificar la fuerza de trabajo de manera tal que se forman grupos similares de acuerdo con la preparación requerida para el desempeño de puesto y con las características individuales de los trabajadores; tomando en cuenta que éstos tengan las mismas necesidades de instrucción y la misma escolaridad; aunque en ocasiones no se pueden conformar de esta manera.

Resulta más fácil elaborar cursos para una población reducida y homogénea, ya que el lenguaje y la complejidad de contenido responden a las cualidades y atributos identificados en una muestra perfectamente delimitada. Además hay que ordenar los cursos de acuerdo a las necesidades primordiales de la empresa, pudiendo existir algunas variantes.

F A S E II

Estructuración del contenido. La Dirección General de Capacitación y Productividad sugiere que para realizar cada acción en toda materia que se tenga un objetivo definido tanto para el instructor como para el trabajador; es decir, los cursos como proceso de enseñanza-aprendizaje deben contar con un objetivo detallado con la mayor precisión sobre lo que se aprenderá. Esto permitirá orientar la enseñanza en forma lógica y de acuerdo a las necesidades que requieran ser satisfechas.

Los objetivos se clasifican en tres categorías:

- * **Objetivo General.**- Es aquel que marca las funciones que deben desempeñar los participantes al final del curso.
- * **Objetivo Terminal.**- Es aquel que indica las actividades que deberán dominar los participantes como resultado de cada tema o módulo de

instrucción.

* **Objetivo Específico.**- Indica las tareas que deberán desarrollar los participantes como resultado de cada sesión de instrucción.

Los objetivos además de apoyar en la organización del contenido temático de los cursos, tienen tres funciones principales:

- a) Comunicar al instructor lo que se espera que se realice durante y al final del proceso.
- b) Auxiliar en la preparación de materiales didácticos y de apoyo, en la selección de técnicas de instrucción y en la adaptación del lugar donde se impartirá el curso.
- c) Servir como guía para la evaluación de la instrucción ya que se marca lo que deberán aprender los capacitados.

F A S E III

"Debemos anticipar que no existen métodos o técnicas ideales que sean los mejores, todos serán buenos y darán los resultados deseados siempre y cuando estén relacionados claramente con los objetivos que se persiguen, con el número de participantes, con el tiempo de que disponen y con otros factores asimismo importantes" (11).

Técnicas de Instrucción. Al elegir las técnicas hay que considerar si son adecuadas para lograr el objetivo que se pretende.

F A S E IV

Medios de Comunicación. Son los materiales y el equipo que permiten que los educandos obtengan conocimientos, ya que se estimulan sus sentidos; de tal manera que proporcione realismo y significado a las actividades del proceso de enseñanza-aprendizaje.

(11) SILICEO ALFONSO, " FUNDAMENTOS DE LA CAPACITACION" MEXICO 1992, PAGINA 48.

Para que se consideren como medios de comunicación eficaz deben cumplir con:

- * Proporcionar la información que deben conocer, manejar o aplicar los participantes.
- * Poder emplearse durante el momento de la enseñanza.
- * Poder utilizarse en presencia de los participantes

F A S E V

La evaluación permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos, tanto por parte de los instructores como por participantes. Esta tiene como fines:

- * Determinar la eficacia del curso de Capacitación o Adiestramiento.
- * Diagnosticar el nivel de conocimiento de los participantes para ajustar el conocimiento didáctico del curso.
- * Motivar al participante dándole la oportunidad de mejorar.
- * Que los participantes conozcan, las destrezas, habilidades y conocimientos que deben adquirir para dominar la materia.

La evaluación deberá realizarse por etapas, para verificar su efectividad:

- * Evaluación de ajuste. Proporciona la información al instructor sobre los avances que se van teniendo durante el curso, para los ajustes necesarios.
- * Evaluación final. Permite medir el grado en que se cumplieron los objetivos del curso.

F A S E VI

Matrices para la integración de cursos. Una vez que se haya integrado se vacía la información en dos matrices que facilitan el manejo de los

elementos.

La matriz debe contener todos los elementos administrativos del curso, a partir de los elementos técnicos previamente desarrollados, anotando los siguientes datos:

1. Nombre del curso.
2. Población.
3. Objetivo General.
4. Objetivos Terminales.
5. Contenidos.
6. Técnicas de instrucción.
7. Medios de Comunicación.
8. Tiempo.
9. Evaluación.
10. Observación.
- II. Número del curso.

Posteriormente se llenará la matriz dos, que contiene:

- I. Nombre del curso.
2. Período, fechas que abarcará el curso.
3. Días que abarcará el temario.
4. Tiempo.
5. Receso.

6. Número de cursos.

F A S E VII

Integración del plan de Capacitación, el cual está constituido por niveles, el primero corresponde al mismo plan de Capacitación, el segundo a los programas que integran el plan, el tercero a los recursos que forman el mismo, el cuarto a los módulos que constituyen los cursos y el quinto a los eventos que conforman los módulos.

Los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento deben cumplir con los siguientes requisitos:

- A) Los períodos máximos a que deben referirse los planes son de cuatro años, pero no existe un lapso mínimo para la vigencia de los mismos.
- B) Deben incluir todos los puestos y niveles que existan en la institución o empresa.
- C) Deben especificar las fases en las que se aplicarán los programas de Capacitación y Adiestramiento a todos los trabajadores.
- D) Definir la forma en la que se llevará a cabo la selección para Capacitar a los empleados de un mismo puesto; es decir, cuando es posible Capacitar a todos al mismo tiempo.
- E) Es necesario especificar el nombre y el registro de los instructores externos en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
- F) Los que establezca la Dirección General de Capacitación y Productividad y sean publicados en el Diario Oficial de la Federación.

Una vez que se han elaborado los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento deberán registrarse en la Dirección General de Capacitación y Productividad, para que sean autorizados.

Todo plan de Capacitación debe cubrir las siguientes características: ser sistemático, gradual y continuo para tener una inter-relación con todas las áreas que constituyen a la empresa y de esta manera cumplir con

los propósitos, políticas y objetivos de la misma.

IV. Habilitar al programa, su propósito es contar en el momento preciso con los recursos necesarios para la ejecución de los cursos previstos en el programa.

Este punto cubre dos áreas:

* Prevé y asegura que tanto los recursos materiales como los cursos se seleccionen y adquieran de acuerdo a los objetivos de aprendizaje que se persiguen, también se prevén los equipos e instalaciones que para el curso se necesiten.

* Debe apoyar al personal capacitado para los cursos y otras acciones que se lleven a cabo.

En esta etapa se deben confirmar la participación de los destinatarios, la disponibilidad de los recursos materiales, los locales, la iluminación y sobre todo los instructores, ya sean internos o externos.

V. La Capacitación y su ejecución, es básicamente la realización del programa en donde el instructor lleva a cabo diversas actividades, tomando en cuenta ciertos aspectos psicopedagógicos que le permitan planear, organizar, desarrollar y evaluar todo el curso y lograr un aprendizaje significativo en el capacitando.

La ejecución de la Capacitación se integra por tres fases que son:

* La primera que indica la preparación misma que hace referencia a la organización que debe existir para llevar a cabo adecuadamente un evento considerando los siguientes aspectos: características del evento, características de los participantes y las características del ambiente donde se desarrolla la instrucción.

En esta fase es donde el instructor se debe percatar del más mínimo detalle que le ayude a no cometer ningún error; como puede ser el observar que no le falte ningún material, que el aula sea la adecuada o simplemente como es cada uno de los participantes.

* La segunda fase es la ejecución en sí, considerando su desarrollo, el desempeño de los agentes capacitadores, generando la óptima apropiación

del conocimiento transmitido, etc.

En esta fase es necesario que el capacitando se entregue propiamente al evento y que el instructor motive lo más posible para lograr cumplir los objetivos de aprendizaje óptimo.

* La tercera y última fase de esta etapa es la evaluación que esta relacionada estrechamente con los objetivos que se desean alcanzar al término del evento. La evaluación toma en cuenta el desempeño de los agentes capacitadores, así como a la organización y coordinación del evento.

VI. Evaluación en el ámbito de la Capacitación es considerada como un "Proceso sistemático que consiste en la descripción, obtención y suministro de información útil para el análisis de los cambios de conducta en los capacitandos, juzgar alternativas y tomar decisiones acerca de los elementos que intervienen en el proceso capacitador" (12).

Los objetivos a alcanzar con el proceso de evaluación son:

* Verificar en forma continua la ejecución de las acciones de Capacitación, de acuerdo a los objetivos establecidos.

* Establecer el grado de avance de las acciones y determinar si los recursos humanos, materiales, financieros y el tiempo invertido en planeación, programación, instrumentación y ejecución de las mismas, generan los recursos esperados y justifican la inversión utilizada en el proceso capacitador.

* Localizar aspectos positivos que permitan corregir y superar constantemente las acciones de Capacitación.

* Verificar que las acciones de Capacitación llevadas a cabo por los capacitandos, respondan a la actualización y perfeccionamiento de las actividades laborales que desempeñan en su puesto.

**(12) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL,
"EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE
CAPACITACION" JULIO 1992, PAGINA 3**

* Conocer la eficacia de lo aprendido por el participante en condiciones reales de trabajo.

* Proponer nuevas actividades de Capacitación en sus fases de planeación, organización, ejecución y de la misma evaluación.

La evaluación como proceso se caracteriza por ser:

* Sistemática, por contemplar un conjunto de procedimientos tendientes a obtener información de manera organizada.

* Continua, por encontrarse en todo momento y etapa del proceso capacitador.

* Integral, por otorgar un significado a todos los elementos que intervienen en la formación o preparación del capacitado y con ello determinar el rendimiento que se obtiene al término de la acción capacitadora.

* Permanente, la Capacitación debe estimular y orientar el desarrollo del personal, el que siempre se encuentra en continuo progreso que a la vez origina continuas y nuevas necesidades de formación a satisfacer. Asimismo la empresa se encuentra en continuos cambios y necesidades que tiene que satisfacer.

* Específica, por ajustarse a las características propias de cada centro laboral.

* Metódica, por establecer las normas, procedimientos y criterios necesarios que permiten identificar los errores cometidos y establecer al mismo tiempo las propuestas de solución correspondientes.

* Significativa, porque arroja la información necesaria para continuar el proceso capacitador y retroalimentarlo.

De esta manera la evaluación como actividad permanente permite medir y conocer las circunstancias y elementos que intervienen en la planificación organización y ejecución de las acciones de Capacitación, con el fin de revisarlas para su mayor eficiencia en el logro de los objetivos.

El proceso de evaluación debe llevarse a cabo en dos niveles; el primero donde se ubica la evaluación de los aprendizajes alcanzados por los capacitandos y el segundo en la cual se evalúa la función e impacto de la Capacitación en el desarrollo organizacional.

El primer nivel de evaluación se dirige a la recopilación y análisis de la información sobre la percepción y resultados de aprendizaje producto de las actividades instrumentales, proporcionando al responsable de Capacitación los datos primero sobre el desarrollo de los eventos instruccionales; lo que sirve tanto al instructor como al organizador, para realizar ajustes entre lo planeado y lo realizado.

En este nivel se ubican a la vez la evaluación de reacción y la evaluación del aprendizaje.

A) EVALUACION DE REACCION

La información que se obtiene de la evaluación de reacción permite conocer a través de datos objetivos la percepción y el grado de satisfacción de los participantes respecto a los eventos de Capacitación a que asisten.

El primer tipo de evaluación mide las reacciones de los sujetos inmediatamente después de asistir a los programas de Capacitación.

B) EVALUACION DEL APRENDIZAJE

El proceso de enseñanza-aprendizaje requiere de situaciones organizadas que faciliten las experiencias que generan el cambio de conducta en el sujeto que aprende, cambio que se verifica evaluando los logros totales o parciales respecto a los objetivos de Capacitación a alcanzar.

Este subnivel de evaluación funge como indicador de avance del proceso de instrucción-aprendizaje, ya que permite constatar al instructor y al capacitando hasta qué grado y de qué manera están alcanzando los objetivos.

En el segundo nivel es frecuente que la evaluación de la Capacitación sea practicada con los procedimientos desorganizados, poco rigurosos y con recursos inadecuados, dándose lugar tan sólo a la recopilación de opiniones que carecen de confiabilidad para informar sobre el nivel de madurez del sistema de Capacitación, limitando de esta manera su desarrollo y consolidación.

La evaluación del proceso capacitador en su totalidad contribuye a obtener información útil para retroalimentarlo y normar la toma de decisiones, con el propósito de mejorar y validar técnica y profesionalmente la Capacitación en función de los resultados arrojados por cada una de sus etapas.

Esta evaluación es resultado de la combinación de información evaluativa de las distintas etapas que integran el proceso capacitador tanto desde el punto de vista técnico como instruccional y legal.

Este nivel de evaluación se basa en la información disponible sobre los recursos humanos, materiales y tecnológicos que definen las acciones de Capacitación. Esta evaluación implica la validación de los esquemas, estructuras, procedimientos, instrumentos, métodos y recursos empleados para el desarrollo de la Capacitación.

Al vincularse todas y cada una de las fases del proceso capacitador intervienen básicamente en las siguientes áreas:

- * El proceso de Capacitación adoptado.
- * El proceso de enseñanza-aprendizaje.
- * En los métodos y técnicas de análisis para efectos del diagnóstico de necesidades de Capacitación.
- * En los procedimientos de planeación y ejecución.
- * En las políticas instruccionales.
- * En los recursos tecnológicos, materiales y humanos empleados.
- * En la estrategia legal.
- * En todas las fases y momentos del proceso.

1.3. MARCO LEGAL DE LA CAPACITACION.

La Capacitación en México está respaldada por un cuerpo de leyes que la orientan y fijan la forma en que debe realizarse. El modelo de desarrollo compartido en (1971-1976) tuvo como características principales en el aspecto económico, cambiar lineamientos del país dando prioridad a los aspectos sociales (mejorar la calidad de vida, aumentar el empleo, etc.) y dejó, en segundo lugar el crecimiento del producto interno bruto.

A partir de 1976 surgen nuevos cambios que crean la llamada Economía Mixta para superar la crisis económica por la que atravesaba el país. Ante todos estos sucesos se manejan en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos los reglamentos que sustentan el desarrollo de la Capacitación.

EN LA CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS

ARTICULO 123 APARTADO A

Toda persona tiene derecho al trabajo libre, digno y socialmente útil; al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley.

FRACCION XIII Y XXX

Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores Capacitación y Adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a las cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación.

La obligación de capacitar y adiestrar fue reglamentada oficialmente por el Diario Oficial de la Federación, con fecha del 28 de Abril de 1978, entrando en vigor el mes de Mayo de ese año.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

TITULO PRIMERO

PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 3

El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, exige respeto para la libertad 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.

Asímismo es de interés social promover y vigilar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores.

ARTICULO 7

El patrón y los trabajadores extranjeros tendrán la obligación solidaria de capacitar a trabajadores mexicanos en la especialidad de que se trate.

TITULO SEGUNDO RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

ARTICULO 25

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:
I. Nombre.....
.....VIII La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa

TITULO CUARTO DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y EL PATRON.

**ARTICULO 132
FRACCION XV**

Proporcionar Capacitación y Adiestramiento a sus trabajadores.

CAPITULO III BIS

DE LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 153-A

Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione Capacitación o Adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados de común acuerdo; por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 153-B

Para dar cumplimiento a la obligación, conforme al artículo anterior corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la Capacitación o Adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

ARTICULO 153-C

Las instituciones o escuelas que deseen impartir Capacitación o Adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizadas y registradas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

ARTICULO 153-D

Los cursos y programas de Capacitación o Adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, o varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

ARTICULO 153-E

La Capacitación o Adiestramiento a que se refiere el artículo 153-A,

deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrán impartirse de otra manera; así como el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la Capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

ARTICULO 153-F

La Capacitación y Adiestramiento deberán tener por objetivo:

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

II.- Preparar al trabajador para ocupar una vacante de nueva creación;

III.- Prevenir riesgos de trabajo;

IV.- Incrementar la Productividad; y

V.- En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

ARTICULO 153-G

Durante el tiempo en que un trabajador de nuevo ingreso que requiere Capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o lo que estipule respecto a ella en los contratos selectivos.

ARTICULO 153-H

Los trabajadores a quienes se imparta Capacitación o Adiestramiento están obligados a:

I.- Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de Capacitación o Adiestramiento.

II.- Atender las indicaciones de las personas que impartan la Capacitación o Adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.

III.- Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y aptitud que sean requeridos.

ARTICULO 153-I

En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y el Adiestramiento de los trabajadores y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de la empresa.

ARTICULO 153-J

Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores.

ARTICULO 153-K

La Secretaría del trabajo y Previsión Social podrá convocar a los patrones, sindicatos y trabajadores libres que forman parte de las mismas ramas industriales o actividades, las cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Estos comités tendrán facultades para:

I.- Participar en la determinación de los requerimientos de Capacitación y Adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

II.- Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre características de la maquinaria y el equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes.

III.- Proponer sistemas de Capacitación y Adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades -

correspondientes.

IV.- Formular recomendaciones específicas de planes y programas de Capacitación y Adiestramiento.

V.- Evaluar los efectos de las acciones de Capacitación y Adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales.

VI.- Gestionar ante la autoridad laboral el registro de las constancias relativas a conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos por tal efecto.

ARTICULO 153-L

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

ARTICULO 153-M

En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar Capacitación y Adiestramiento a los trabajadores conforme a los planes y programas al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

ARTICULO 153-N

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión o prórroga del contrato colectivo, los patrones deberán presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, para su aprobación, los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento que se hayan acordado establecer, o en caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

ARTICULO 153-O

Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán de someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros setenta días de los años impares, los planes y programas de Capacitación o Adiestramiento que, de común acuerdo con los trabajadores, hayan decidido implantar. Igualmente deberán informar respecto a la Constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

ARTICULO 153-P

El registro de que trata el artículo 153-C se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requisitos:

I.- Comprobar que quienes capacitarán o adiestrarán a los trabajadores, estén preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en la que impartirán sus conocimientos.

II.- Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, tener los conocimientos suficientes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

III.- No estar ligados con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida por la fracción IV del artículo 3 Constitucional.

El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de renovación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ARTICULO 153-Q

Los planes y los programas de que tratan los artículos 153-N y

153-O, deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I.- Referirse a períodos no mayores de cuatro años.
- II.- Comprender todos los puestos y los niveles existentes en la empresa.
- III.- Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la Capacitación y el Adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.
- IV.- Señalar el procedimiento de selección, a través, del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.
- V.- Especificar el nombre y el número del registro de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social de las entidades instructoras.
- VI.- Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato en las empresas.

ARTICULO 153-R

Dentro de los setenta días hábiles se sigan a la presentación de tales programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que se estimen pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

ARTICULO 153-S

Quando el patrón dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y los programas de Capacitación y Adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153-N y 153-O, cuando presentados dichos planes y programas, nos los lleven a la práctica, será sancionado conforme

a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de esta Ley, sin perjuicio de que, en cualquiera de los casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

ARTICULO 153-T

Los trabajadores que hayan sido aceptados en los exámenes de Capacitación y Adiestramiento en los términos de este Capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que, autenticadas con la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste, a través de las autoridades de trabajo, a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular al patrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la fracción IV del artículo 539.

ARTICULO 153-U

Cuando implementado un programa de Capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad y presentar y aprobar, ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

En este último caso, se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

ARTICULO 153-V

La constancia de habilidades laborales en este documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado a aprobado un curso de Capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado dicha Capacitación y Adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles de relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante exámen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto.

ARTICULO 153-W

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expida el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes hayan concluido un tipo de duración con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trata el artículo 539, fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares a los concluidos en él.

ARTICULO 153-X

Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de Capacitación o Adiestramiento impuesto en este Capítulo. (13)

Las prescripciones legales antes mencionadas que regulan a la Capacitación y el Adiestramiento no surgen de manera espontánea, sino que se fueron gestando a través del tiempo, como una demanda de la ideología burguesa, pero al mismo tiempo como una necesidad de la clase trabajadora para integrarse al campo de trabajo industrial, pero puede decirse que es una necesidad condicionada constantemente por los diversos cambios y prioridades que emanan del avance de la ciencia y la tecnología, así como de las necesidades de productividad, entendida como el aprovechamiento de la actual planta instalada, es decir de la industria existente, para generar excedentes útiles a la sociedad.

**(13) SOZA FLORES GUILLERMO "LEY FEDERAL DEL TRABAJO"
CAPITULO III BIS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y PATRONES
ABRIL 1986 PAG. 63.**

Centrándonos en los aspectos legales de la Capacitación y su desarrollo histórico, estos tienen sus orígenes en el Código Civil de 1870 y se retoma posteriormente en 1976 como parte de la Reforma Administrativa, en la que se considera que el desarrollo lleva consigo una modificación Tecnológica.

Si bien ante estos lineamientos se realizan modificaciones al artículo 123 apdo "A" fracciones. XIII y XXXI elevando a la Capacitación a rango Constitucional y en el que básicamente se establece la obligación de proporcionar Capacitación a los trabajadores. Estableciendo sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones debieran cumplir tomándose en cuenta también el artículo III Bis conteniendo normas a cubrir: existiendo también un órgano encargado de vigilar, coordinar el empleo, la Capacitación y el Adiestramiento. (UCECA).

Todo este sistema se encuentra conformado por cuatro niveles, los cuales son:

En el primer nivel encontramos a las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, quienes deben de estar constituidas en todos los centros de trabajo y cuyas características. Las Comisiones Mixtas están constituidas en la base del Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, su funcionamiento adecuado asegura la calidad y eficiencia de las acciones que en esta materia se lleven a cabo en cada empresa. Por otra parte son el medio que permite a los trabajadores externar sus opiniones, así como las inquietudes en relación con los métodos y procedimientos para llevar a cabo la Capacitación.

En el segundo nivel se encuentran los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento por Rama Industrial o actividad económica. Estos Comités están integrados por patrones, sindicatos y trabajadores de una rama industrial.

Los Comités determinan los requerimientos de Capacitación y Adiestramiento en las ramas o actividades respectivas, colaboran en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en el estudio de la maquinaria, así como el equipo en existencia, propone para la elaboración de los planes y programas, y finalmente evalúan los efectos de las acciones de Capacitación en la Productividad dentro de las ramas

industriales de que se trate. (14)

En el tercer nivel encontramos a los Consejeros Consultivos de la S.T y P.S. cuyo objetivo es asesorar a la Secretaría en materia de Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores y de registro de constancias y habilidades laborales, relacionadas con empresas que están sujetas a jurisdicción local.

Los consejos están formados por " el gobernador de la entidad federativa, presididos por representantes de la S.T. y P. S., de la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Mexicano del Seguro Social, tres representantes de las organizaciones locales de los trabajadores y tres de las organizaciones patronales de la entidad el representante de la S.T. y P. S. , funge como secretario del consejo.(15)

Y en el cuarto nivel; se encuentra la UCECA, quien bajo la nueva modificación de la Ley Federal del Trabajo crea la Dirección de Capacitación y Productividad; la cual vigila la operatividad del sistema, por medio del cuidado a la Constitución de las Comisiones Mixtas y su funcionamiento, debe convocar para la formulación de Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas industriales en las que se juzgue conveniente, fijando las bases para su desempeño.

A partir de los últimos gobiernos se asegura que a través de la Capacitación se dará una distribución equitativa de la riqueza, asignando mejores salarios y sirviendo además para atenuar las diferencias entre cada una de las ramas industriales, de las empresas y regiones del país. Pero sin duda estas palabras forman parte de un discurso político que siempre se ha manejado, ya que dicho objetivo es tan cuestionable debido al contexto histórico-social y económico en el que vivimos, si se toma en consideración que México no cuenta con tecnología propia e infraestructura para satisfacer los requerimientos de la planta industrial de carácter nacional.

Dentro de esta política y en apoyo a lo legislado en el Plan Nacional de Desarrollo, se promueve y otorga facultades a través de varias instituciones para cumplir con el propósito de hacer efectivo el hecho de

(14) MANUAL DE CAPACITACION DE LA S. T. Y. P. S. PAGINA 10

(15) MANUAL DE CAPACITACION DE LA S. T. Y. P. S. PAGINA 11

llevar a cabo la Capacitación en los diferentes centros de la planta productiva de bienes y servicios. Instituciones tales como el I.M.S.S., así como la S.E.P., correspondiente a esta última, según el artículo 38, fracción XXVII, en el cual se estipula la promoción y supervisión de los programas de capacitación en la Coordinación de los Gobiernos del Estado, Municipios, Entidades Públicas y Privadas; así como en el artículo 40 manejando que la S.T. y P. S. debe:

Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el artículo 123 y demás de la Constitución Federal, en la Ley Federal del Trabajo legales relativas.

Promover el desarrollo de la Capacitación y el Adiestramiento, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de Capacitación que para incrementar la productividad requieran los sectores productivos del país, en Coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Esto de acuerdo a la Ley Organica de la Administración Pública y el Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento, los cuales otorgan apoyo y estímulo al sector privado, generándose centros de Capacitación que benefician a sus respectivas actividades productivas, de ahí la creación del Instituto de Capacitación de la Industria de la Construcción (IIC) el Instituto de Capacitación Automotriz (ICA) y el Centro de Adiestramiento Textil (CATEX), entre otros.

Si bien dentro del Marco legal de la Capacitación se contempla en el Plan Nacional de Desarrollo: apoyo a la pequeña y mediana empresa que se encuentra en un momento de transición industrial, a partir de la integración de México al GATT, en el cual se debe incluir la competitividad internacional, mejorando la calidad y cantidad de sus productos y en caso de no contar con la maquinaria y equipo suficiente tenderá a desaparecer, por tal razón el gobierno consigna en el Plan la situación de las pequeñas y medianas empresas, las cuales no producen con eficiencia, por carecer de una organización y administración, además de no poseer criterios bien definidos de productividad nacional y regional, por sector y por rama industrial e igualmente por no contar con técnicas para elaborar programas de comercialización.

Por ello cabe señalar que los objetivos del Programa Nacional de Capacitación y Productividad se derivan de algunos elementos del Plan Nacional de Desarrollo del cual se enuncian a continuación:

"A) Conservar y fortalecer las instituciones democráticas.B) Vencer la crisis.C) Iniciar los cambios cualitativos que requiere el país en sus estructuras económicas"(16)

En el inciso A por medio de la Capacitación, se plantea como el medio para lograr la independencia Nacional, confiando en la capacidad de los recursos humanos, para transformar concientemente sus condiciones y utilizar eficientemente los recursos materiales.

Con los incisos B y C se pretende recuperar la capacidad de crecimiento, se toma se toma a los dos ejes que son la capacidad y productividad, como los principales para reducir en el mercado de trabajo los desequilibrios existentes entre educación y Capacitación, así como entre la Investigación, los cambios tecnológicos y las necesidades de producción.

También se trata de vincular y articular los programas integrales de educación, a través de un esfuerzo nacional en coordinación de las políticas educativas; con el fin de aprovechar el potencial creativo e inventivo de la comunidad organizada que en multiples ocasiones lo ha puesto en juego,echando a andar maquinaria obsoleta, reproduciendo mecanismos, etc. lo cual debe ser encauzado por personal profesional otorgando a través de programas una asistencia técnica, asesoría legal y un sistema de evaluación general.

(16) PLAN NACIONAL DE DESARROLLO. PAGINA 16 Y 17.

C A P I T U L O

II

CAPACITACION EN MEXICO A
PARTIR DE 1970

MENTALIDAD DE TRIUNFADORES

EL TRIUNFADOR ANTE TODO ES AUTENTICO, TIENE SU PROPIA PERSONALIDAD; NO ES UN BURDO IMITADOR DE LOS DEMAS. ES EL SIMPLE Y SENCILLAMENTE EL.

ES SINCERO Y SENSIBLE, NO SE ESCONDE TRAS UNA MASCARA O CARETA... SUPERA SUS COMPLEJOS DE SUPERIORIDAD O INTERIORIDAD Y GRADUALMENTE AUMENTA SUS MOMENTOS DE AUTONOMIA.

SABE DISTINGUIR ENTRE HECHOS Y OPINIONES Y NO PRETENDE SABER TODO, NI TENER TODAS LAS RESPUESTAS. ESCUCHA RESPETUOSA Y PROVECHOSAMENTE A LOS DEMAS, PERO EL EVALUA LO QUE ESCUCHA Y LLEGA A SUS PROPIAS CONCLUSIONES. NO PRACTICA EL JUEGO DE DESAMPARADO, NI TAMPOCO EL DE ECHARLE LA CULPA A LOS DEMAS, ASUME LA RESPONSABILIDAD DE SU PROPIA VIDA. POSEE UN JUSTO SENTIDO DEL TIEMPO, RESPONDE ADECUADAMENTE A CADA SITUACION DE UNA MANERA APROPIADA AL MENSAJE ENVIADO Y EN TODO CASO PRESERVA LA IMPORTANCIA, EL MERITO. EL BIENESTAR Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS CON QUIENES SE COMUNICA.

SABE QUE HAY UNA OPORTUNIDAD PARA CADA COSA Y UN MOMENTO PARA CADA ACTIVIDAD;

UN MOMENTO PARA SER AGRESIVO Y OTRO PARA SER PASIVO. UN MOMENTO PARA ESTAR JUNTOS Y OTRO PARA ESTAR SOLOS. UN MOMENTO PARA LUCHAR Y OTRO PARA AMAR. UN MOMENTO PARA TRABAJAR Y OTRO PARA JUGAR. UN MOMENTO PARA LLORAR Y OTRO PARA REIR. U MOMENTO PARA HACER FRENTE Y OTRO PARA RETIRARSE. UN MOMENTO PARA HABLAR Y OTRO PARA GUARDAR SILENCIO. UN MOMENTO PARA APREMIAR Y OTRO PARA ESPERAR.

EL TRIUNFADOR VIVE EL PRESENTE AQUI Y AHORA, CONOCE SU PASADO, PREVEE EL FUTURO, PERO TODO EN BASE AL PRESENTE. CONOCE SUS SENTIMIENTOS Y LIMITACIONES Y NO LES TEME, SABE CUANDO ESTA ENOJADO Y CUANDO LOS DEMAS SE ENOJAN CON EL. ACEPTA SUS CONTRADICCIONES Y AMBIVALENCIAS. PUEDE DAR Y RECIBIR AFECTO, AMAR Y SER AMADO, ES ESPONTANEO; SABE SALIRSE DE CONDUCTA RIGIDA O ESTABLECIDA, GOZA DE SUS REALIZACIONES Y ACEPTA LAS DE LOS DEMAS SIN ENVIDIA. SE PREOCUPA POR EL MUNDO Y SUS HABITANTES. SE ESFUERZA POR EL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD DE VIDA.

CREE QUE PUEDE EXISTIR UNA REALIDAD MEJOR Y SE ESFUERZA POR SER ACTOR EN LA CONSTRUCCION DE ESA REALIDAD MEJOR.

2.1. POLITICAS ECONOMICAS Y SOCIALES EN LAS QUE SE DESARROLLA LA CAPACITACION.

Cabe mencionar que se hace referencia en este capítulo a cuestiones sobre Capacitación a partir de los años 70's debido a que es en este momento en que empieza a tener un gran auge y se empiezan a dar grandes cambios tanto económicos como políticos y sociales.

En los inicios de los años 70's México sufre graves problemas a nivel empresarial, debido a que los obreros demandaban respeto al espíritu democrático de la Constitución de 1917, a consecuencia de la negativa de opinión para las decisiones en la economía del país.

Por tal negativa los obreros manifiestan su inconformidad por medio de huelgas en diferentes centros laborales. Es así como se pone en tela de juicio el modelo de desarrollo económico del país, que se adoptó a partir de la Segunda Guerra Mundial y que acentuó la distribución de la desigualdad en la riqueza; generando una incapacidad en la creación de empleos de acuerdo a los incrementos demográficos.

A partir de este momento la situación obrero-patronal se agudiza, comienza a acentuarse el desempleo y es necesario empezar a darles solución a tan fuertes conflictos.

Para dar solución a tales problemas, lo primero que se pretende hacer es incrementar la productividad a nivel Nacional, al mismo tiempo que se da incremento a los empleos y es así como se modifica la Ley Federal del Trabajo. Cambiando el artículo 3º y estableciendo a la Capacitación como una obligación empresarial; quedando contemplada en el artículo 132 fracción XV

Es por ello que la Capacitación se ve entonces como la medida de solución para mejorar el Aparato Productivo Nacional, y se ve de esta manera porque se propicia también un acelerado avance tecnológico y se requiere de gran cantidad de mano de obra calificada en empresas públicas

y privadas para poder cubrir los empleos y productividad generada.(17).

La Capacitación empieza a avanzar a pasos agigantados debido a que después de ser instituida dentro de la Ley Federal del Trabajo, también se le comienza a considerar como una forma de educación extraescolar por propiciar conocimientos, aprendizaje y cultura a la gente que labora; siendo un punto necesario para el desarrollo de la economía del país y un punto de partida para el mejoramiento de la calidad humana, laboral y empresarial.

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

A causa de estos avances la Capacitación se considera actualmente como un sistema, el cual dará solución a gran parte de los problemas nacionales, pero que sin embargo no puede asegurar el éxito total, es por ello que hoy se producen expropiaciones agrarias, se acentúa la dolarización de la economía bancaria y financiera; que trae como consecuencia un aumento en la fuga abierta de capitales y un decreto inevitable de la flotación del peso.

Existiendo así un descenso en la economía del país, pero que no detiene el desarrollo de la Capacitación y es " ante estas circunstancias que se pone en duda la viabilidad de lo que apenas años atrás se había

(17) En este contexto se entiende como el aprovechamiento máximo de los Recursos Físicos para la producción de un bien o servicio, es decir, ahorrar recursos, producir con el mínimo de costo, aunque en nuestro criterio resulta más aceptable ampliar este concepto dándole un sentido humanista, luego entonces es el resultado de un complejo social que incluye la ciencia de la investigación y desarrollo de la educación, la tecnología, la administración, las facilidades de producción, los trabajadores y la organización para el trabajo.

calificado como el milagro mexicano"(18)

Pero la importancia de la formación laboral y el deseo por lograr aún mejores índices de productividad mantienen en pie a la Capacitación, poniéndose de manifiesto tan importante área al existir la necesidad de mejorar el nivel de los trabajadores y obtener ganancias redituables a nivel empresarial.

Se establece un Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento que tuviera un nivel adecuado para satisfacer dichos requerimientos. Por lo que se encuentra un motivo suficiente para que la Capacitación se eleve a nivel Constitucional.

En nuestros días " la Capacitación se encarga de actualizar y perfeccionar los conocimientos del trabajador en su actividad; preparándolo para algún ascenso; evitar riesgos de trabajo; incrementar la productividad y abrir a la población trabajadora, perspectivas más alentadoras que le permitan la superación personal."(19)

Los cambios antes mencionados propician que México comience los años 90's generando una economía más amplia, que abra campos laborales competitivos, productivos y que generen productos con calidad; abriendo paso a una educación tecnológica que apoye a la industrialización creciente del país.

Sin embargo, a pesar de los avances mostrados en el área de Capacitación, se descuida uno de los sectores de la población por lo que se ve en graves problemas, pues la mayoría de los jóvenes que ingresan a la

(18) Al hablar del Milagro Mexicano, nos remitimos hacia 1937 en donde la economía mexicana se encontraba en crisis ya que la protección al mercado nacional y la no inversión del mercado nacional, ni extranjero aumento este problema.

GONZALEZ CASANOVA PABLO(COORDINADOR) "MEXICO ANTE LA CRISIS" MEXICO 1989, PAGINA 51

(19) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL. "CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD" CURSO DE EVALUACION. MEXICO 1992. PAGINA 1

fuerza de trabajo, deberían buscar ocupación en la industria de la transformación o en su defecto de servicios. Pero la expansión del empleo en estas ramas es lenta y la demanda de mano de obra se referían crecientemente a trabajadores calificados.

Por toda esta situación se desata una gran explosión demográfica generando aún más desempleo, el cual es proveniente principalmente del sector rural.

Aunado a esto se está dando un abandono del campo, impulsando la emigración a las ciudades y principalmente hacia E.U., además de provocar que las demandas existentes del país. Asimismo se da una falta de estímulo a la agricultura por la vía de precios de garantía y mejoramiento de condiciones de producción en favorecimiento de la misma.

Por lo tanto México pierde su autosuficiencia alimentaria y recurre a la importancia masiva de granos, leche en polvo, azúcar y otros productos básicos.

Por tal motivo en este año es claramente observado el incremento de precios de garantía de la mayor parte de los productos básicos a consecuencia de los cambios de una nueva política de crecimiento económico, la gran inversión de capitales, la devaluación del peso y la caída en la economía mexicana. Pero estos son cambios generados a partir de una política Neoliberal que plantea una Modernización de la educación en general que afecta directamente a la Capacitación a través de la educación no formal y que implementa la introducción de computadoras y el término de carreras técnicas o estudios que no han sido concluidos.

Pero estas bajas no detienen a la Capacitación, ya que se sigue jugando un papel determinante para perfeccionar la mano de obra, ya que el mejoramiento de una empresa depende básicamente de las capacidades de su personal.

Actualmente México atravieza por un período de cambios; los cuales se vienen dando desde los años setenta y emergen en favor del progreso del país, y permiten vislumbrar a la Capacitación como parte del avance laboral y productivo. Aunque no esta definido totalmente por no existir un momento estable, pero que permite el desarrollo de la misma.

Tenemos entonces una visión de nuestro pasado, pero las transformaciones actuales no nos dan visión del futuro. Por lo tanto debemos establecer que durante los próximos años tenemos asegurado un camino de participación para el proceso de Capacitación y los individuos inmiscuidos en la misma, ya que la Capacitación seguirá en pie para "elevar la calidad de vida, la calidad de la educación; para generar más empleos y proporcionar mayores capacidades a los empleados y empresarios."(20)

(20) PENICHE SALVADOR, "JORNADAS DE CAPACITACION SINDICAL" MEXICO D.F. 8 DE DICIEMBRE DE 1994.

2.2 CONTEXTO HISTORICO ACTUAL.

Dentro del proceso histórico en México contemporáneo, el movimiento estudiantil constituyó una marcha de sangre y violencia que dejó una profunda huella en la sociedad nacional y determinó un cambio en el modo de hacer política del gobierno mexicano en la participación de la sociedad civil. Buscándose entonces explicaciones al descontento social de los jóvenes de la clase media; explicaciones que irían más allá del aspecto socioeconómico y político del país.

"En la década de los años sesenta México se había hecho merecedor de un gran prestigio en los círculos internacionales, financieros y de negocios. El crecimiento económico impulsado por el milagro mexicano a fines de los años cincuenta, la solidez monetaria y de apertura del crédito exterior, eran algunas de las bases de ese prestigio y, de hecho, una de las pruebas de aquella visión exitosa que se tenía sobre México en el exterior." (21)

Los puntos causantes de los movimientos en México fueron varios y afectaban en gran parte a la economía del país y al tomar posesión, el Lic. Luis Echeverría expresó su necesidad e inquietud de implementar un nuevo modelo de crecimiento que permitiera llevar un ritmo óptimo; logrando un equilibrio social.

Durante el mandato de Luis Echeverría se crearon un sin número de comisiones e instituciones, entre las que se cuentan: El Instituto Nacional para el Desarrollo de la Comunidad Rural y de la Vivienda Popular, El Instituto Mexicano de Comercio Exterior, El Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, así como organismos descentralizados y Empresas de participación Estatal.

Las actividades planteadas por Echeverría en base al nacionalismo económico, la necesidad de llevar a la práctica una reforma educativa, la apertura democrática; respaldaban la orientación del país a largo plazo. Fundamentos importantes que daba el presidente para imprimir una nueva política que generaría cambios en favor del país.

(21) DE LA TORRE ERNESTO, " HISTORIA DE MEXICO II " MEXICO 1989.
PAGINA 282.

El Lic. Luis Echeverría quería manifestar la fidelidad a los orígenes populares de la Revolución Mexicana, luchar por la injusticia social mediante la identificación entre gobernantes y gobernados, ejecutando así un programa del pueblo. Generando de esta manera un eje de pacto social y de desarrollo económico que debería estar centrado en tres sectores: El Estado, Los Empresarios Nacionalistas y los Sectores Populares. Dentro de este esquema no era considerado el inversionista extranjero, ya que los mexicanos los consideraban como la entrada de espíritus de lucro, los cuales desplazaban el capital nacional.

Todo este plan se consideró como una abierta y sólida alianza popular, Echeverría trato de llevar un gobierno con alianza de clases en las que participarían todos los sectores populares. Sus ideales iban dirigidos críticamente y rechazaban a los grupos de poder aceptando el apoyo y la solidaridad con los desposeídos.

Durante el gobierno del Lic. Luis Echeverría no se hablaba del mejoramiento del mercado exterior, aunque debíamos considerar que se daban nexos entre México y Estados Unidos para poder comercializar algunos productos, generando así una economía de consumo con el país vecino.

Es en este momento cuando se genera un cambio de gobierno entrando en poder el Presidente José López Portillo; el cual llevó a cabo grandes proyectos como el de la alianza para la producción, el cual se consideraba como la clave para la solución de los problemas socioeconómicos del país.

La alianza para la producción intentaba reanudar los lazos con el sector empresarial; pues el papel de éste era crucial para el momento que vivía. La alianza se apoyaba en un estricto control de gastos públicos, en extensiones y reducciones de impuestos a la exportación y en el aumento de los precios básicos.

Para poder llevar las políticas económicas del país el Presidente de la República decide implementar un Plan Global de Desarrollo en los años (1980-1982) estableciendo las siguientes políticas de solución para el país:

I.- Fortalecer el Estado, para satisfacer la demandas de una sociedad en

pleno crecimiento, que requieran más del esfuerzo común.

- 2.- Modernizar los sectores de la economía y la sociedad.
- 3.- Generar empleo en un ambiente digno y de justicia.
- 4.- Consolidar la recuperación económica.
- 5.- Reorientar la estructura productiva hacia la generación de bienes básicos.
- 6.- Racionalizar el consumo y estimular la inversión.
- 7.- Desarrollar en forma acelerada, el sector agropecuario para elevar el nivel de vida de los campesinos y poder satisfacer las necesidades de la población.
- 8.- Impulsar el Sistema Alimentario Mexicano (SAM).
- 9.- Fomentar el gasto prioritario y reforzar a la empresa pública eliminando los subsidios excesivos.
- 10.- Utilizar el petróleo como palanca de desarrollo económico y social, canalizando los recursos que de él se obtengan, a las políticas de desarrollo.
- 11.- Estimular una política de Productividad y una adecuada distribución de sus bienes entre los trabajadores de campo y la ciudad así como de la sociedad en su conjunto.
- 12.- Destinar mayores recursos para el bienestar de la población rural y marginada.
- 13.- Inducir con pleno respeto la libertad individual, la reducción del crecimiento de la población y racionalizar la distribución de la población.
- 14.- Obtener una mejoría en el nivel de vida de la población.
- 15.- Ampliar y mejorar la educación básica para niños y adultos.

- 16.- Vincular la educación terminal media y superior con las necesidades de los trabajadores capacitados, técnicos medios y profesionistas que requieran el Sistema Nacional de Producción.
- 17.- Impulsar la Capacitación y la Organización Social para el trabajo.
- 18.- Desconcentrar, concentrando la actividad económica.
- 19.- Controlar y reducir el ritmo de la Inflación.
- 20.- Avanzar en la estrategia de nuevas formas de financiamiento de desarrollo.
- 21.- Establecer una vinculación eficiente con el exterior, que estimule la Modernización y la inflación del Aparato Productivo.
- 22.- Ampliar la concentración de acciones entre el sector público, social y privado en el marco de la alianza para la producción. (22)

A partir de este plan el gobierno pretendía organizarse para poder organizar al pueblo, pero se acercaba ya la sucesión presidencial; generándose movimientos para la propuesta de candidatos quedando el país igualmente con una crisis de la población con bajos recursos y enriqueciendo a la población poderosa y rica.

El Plan Nacional de Desarrollo, tenía fundamentos importantes que si se hubieran llevado a cabo, el país hubiese marcado un verdadero cambio para poder elevar su nivel de vida; sin embargo, quedaron como propósito del siguiente sexenio.

En los años ochenta, la situación de México en el ámbito internacional empezó a tomar un giro distinto cuando la economía comenzó a reactivarse y a superar las más agudas manifestaciones de la crisis originada en los años setenta, gracias a la exportación de reservas de hidrocarburos y a las crecientes exportaciones del petróleo crudo, que parecía construir la solución definitiva a los problemas económicos y sociales del país, habiendo caminos nuevos por la ampliada capacidad petrolera de México propiciando negociaciones con los Estados Unidos.

(22) CUADRA HECTOR, "EL MODELO NORMATIVO DE LA RECTORIA ECONOMICA DEL ESTADO" 75 AÑOS DE REVOLUCION POLITICA 1975 VOL.II PAGINA 623.

"En el sexenio de Miguel de la Madrid fue desde sus inicios un pesado caminar cuesta arriba; como promesas de generar y reactivar la economía, de solucionar los problemas sociales, de sacar al país de la crisis, que era el nuevo reto". (23)

El presidente Miguel de la Madrid Hurtado pretendía cumplir con el Plan Global de Desarrollo del período anterior implementando algunos cambios como serían: El ingreso al GATT, el adelgazamiento del Estado que significa una política de privatización de algunas empresas públicas y el Programa de Reconversión Industrial. Si bien estos cambios permitieron que el país comenzara a vencer la crisis en la que vivía, recuperando su capacidad de crecimiento en la economía y generando más estabilidad en todos los sentidos.

Ante tales situaciones en el proceso histórico de nuestro país, se sigue un proceso que es el pasar a una nueva etapa y comenzar con un gobierno; para seguir creciendo y seguir en la desilusión de la vida política. Pues bien para 1988 comienzan las candidaturas; las cuales generaron una política de ocultismo y fraude para el país, debido a que los resultados no eran los que el pueblo esperaba. Si bien el 13 de Julio después de un largo proceso de cómputo los resultados fueron los siguientes:

PARA PRESIDENTE DE LA REPUBLICA:

CARLOS SALINAS DE GORTARI	50.36%
CUAHUTEMOC CARDENAS	31.12%
MANUEL J. CLOUTHIER	17.06%
GUMERCINDO MAGAÑA	1.14%
ROSARIO IBARRA DE PIEDRA	0.42%(24)

(23) DE LA TORRE ERNESTO, "LOS SEXENIOS DE CRISIS" 1976-1988. MEXICO 1989, PAGINA 63

(24) NASSIF ALBERTO, "LOS RESULTADOS DE LAS ELECCIONES" SEGUNDO INFORME SOBRE LA DEMOCRACIA, MEXICO 6 DE JULIO DE 1988.

Si bien estos resultados fueron sorprendidos por variadas razones; en primer lugar por el alto nivel de abstencionismo que se registro 49.72%, sobre todo por la gran movilización que se había dado durante las campañas y que prometía mayor apoyo por parte de la población para lograr el cambio. En segundo lugar llamó la atención la popularidad que había ganado Cuauhtemoc Cárdenas. En tercer lugar el resultado más impresionante de las elecciones de 1988 fué el termino triunfal del PRI.

Después de estos impresionantes resultados, el Presidente entró al poder y comenzó a implementar una serie de políticas las cuales tranquilizan un poco a la población del país, pero no deja de sentirse el descontento del enriquecimiento del poder a costas de todos los de abajo.

Uno de los primeros movimientos del Lic. Carlos Salinas de Gortari es el llamado Pacto de Solidaridad que permitía el congelamiento de los precios, la creación de escuelas, el mejoramiento de las instalaciones mexicanas y de la vivienda en las colonias de bajos recursos, la dotación de becas y despensas a quienes más lo necesitaban y la entrega de escrituras para propiedades no reglamentadas entre otros puntos.

También se comienza a hablar de un Neoliberalismo que proponía como punto clave "El fomento de la inversión, la inversión privada como motor de la economía, el implemento de la educación y Capacitación, y la generación de una mejor vida en general" (25). Que si bien debía relacionar al país con el exterior y con nuevas pautas de vida, así como nuevas exigencias para nuestro país.

México en el período de 1988-1994 avanza internamente y se integra a nuevos rubros y nuevas compañías, dando pauta a una estabilidad económica e impulsando las rutas a seguir por los mexicanos. Podríamos decir que este sexenio deja impregnada una huella más y vale la pena mencionar los puntos estratégicos en los cuales trabajo Carlos Salinas de Gortari.

(25) PROCESO . NO. 919-13 DE JULIO DE 1994. "POLITICAS ACTUALES" PAGINA 22.

Una ventaja que tuvo México durante este sexenio fue el congelamiento de precios, ya que la población de bajos recursos obtuvo una leve tranquilidad para su subsidio diario.

Con la política de alfabetización e impulso para la educación básica se dió, implementó en el número de personas que tienen un nivel más para poder desarrollarse dentro del país.

El interés por apoyar a la ciudadanía para el establecimiento de la luz, agua, drenaje y centros recreativos dá una opción de civilización a la población.

El subsidio proporcionado a la población de bajos recursos a través de becas, apoya el desarrollo de niños por interés a la cultura y genera a su vez creación de nuevas escuelas para la misma expansión cultural.

Se fomenta la recreación, la cultura y la Capacitación como medios para el desarrollo del ciudadano, el cual debe implementar la Productividad.

Se da pie a la elevación de la Productividad, la calidad y la eficiencia a nivel empresarial para poder competir con el exterior.

Y sobre todo se pretende dar una praxis entre teoría y práctica dentro de la educación técnica y superior, la cual requiere al ingresar al nivel laboral.

Hemos visto como puede existir puntos favorables dentro de una política que se lleva a cabo a largo plazo, pero no todos lo vemos así, debido a que la riqueza sigue en manos de gente que está en el poder y el pueblo sigue en la miseria, tratando de subsistir día con día. De la misma manera el gobierno nos introduce a nuevas políticas con el exterior sin saber que el pueblo no tiene calidad educativa, no tiene los suficientes elementos para desarrollarse, existe una gran explosión demográfica, excedentes carencias monetarias, higiénicas, laborales, de vivienda, en fin somos un país de tercer mundo que se está muriendo de hambre, pero que quiere entrar en un desafío que sólo le pertenece a la gente de alto nivel que vive en países desarrollados con calidad y excelencia en general.

El país de México vive la más cruel realidad del mundo, la gente en el

poder se pelea por él sin importar cuantos tengan que morir en ello, el pueblo observa el mundo y el espacio en que le tocó vivir, lleno de carencias, de violencias, de insultos así como de sangre y lo peor es tener que soportar y querer seguir soportando, tras no querer comenzar a establecer el verdadero camino.

2.3. SURGIMIENTO DE T.L.C. COMO CAMBIO ECONOMICO, POLITICO Y SOCIAL

El mundo de hoy se transforma de manera acelerada a partir de constantes y profundos cambios que abarca toda una gama de factores que conforman la economía mundial.

Estos cambios tienen su origen desde la perspectiva industrializada del proyecto de Industrialización (26) de Avila Camacho pero es hasta el sexenio pasado cuando empezamos a enfrentar nuestra situación interna con mayor realismo. La iniciación a cambios estructurales en la economía, la entrada al GATT, la venta y liquidación de paraestatales, el impulso de la llamada Reversión Industrial, entre otros son la base del nuevo cambio como es el Tratado de Libre Comercio (T.L.C.).

Un antecedente inmediato a la firma es la llamada Modernización,(27) que inicia con la llamada Reversión Industrial(28)

(26)máquinas y escuelas serían la divisa de nuestro imperio... máquinas para facilitar, activar y aumentar las faenas de nuestro campo... escuelas para enseñar.

(27) Actualmente la Modernización enfatiza el proceso que permite a una sociedad incrementar su viabilidad o probabilidad de supervivencia, es decir, el proceso mediante el cual una sociedad tradicional sintetiza y adapta elementos antiguos con las innovaciones propias adaptadas. Anteriormente significaba el proceso de paso de una sociedad tradicional a una moderna, más compleja, tecnológicamente avanzada y con un elevado índice de cambio.

(28) La denominan así por ser un neologismo que tiene sus orígenes en España connotado como Reindustrialización o Reestructuración Industrial y en México se da a conocer como una forma para abordar la tercera Revolución Industrial, cuya finalidad es incrementar la productividad, competitividad y rentabilidad por medio de innovaciones tecnológicas, reorganización de las relaciones laborales y fusiones o desaparición de empresas, esto último si fue aplicable a las pequeñas empresas o bien en empresas con tecnología obsoleta.

impulsada durante el sexenio de Miguel de la Madrid Hurtado y expresada con una plataforma de no exportación de Petróleo y una liberación de exportación en manufactura y productos elaborados en tierras mexicanas.

“ La Reconversión Industrial se asentó sobre la incipiente política de apertura, que sin las presiones externas no hubiera llegado como llegó en la segunda mitad de los años ochenta. La realidad industrial mexicana requería de modificaciones a fondo, y las políticas comerciales encontraban muchas trabas para colocar sus productos nacionales en los mercados externos, de ahí que la Reconversión Industrial fuera el motor introductorio de las medidas para enfrentar la nueva coyuntura”. (29)

La Reconversión Industrial no se presenta como en los países importadores de petróleo, que sustituyen materiales para bajar costos. En nuestro país se da por las exigencias de pagar en dólares la deuda con altos intereses.

Ahora bien la Reconversión Industrial se presentó sólo como un proceso extemporáneo dando paso a las negociaciones para el ingreso al GATT.

En 1979 y posteriormente en 1985, México inició negociaciones para adherirse al GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio), no concluyendo, pero tampoco cerrándose a no participar en tal proyecto.

La adhesión de México al GATT favorecía una mayor competitividad, una mejoría en la calidad de los productos manufacturados, contribuiría a diversificar las exportaciones, reduciría la participación estatal de la economía, estimularía la inversión y podría proteger a México del crecimiento proteccionista estadounidense.

Para México el adherirse al GATT era todo un reto, ya que no era fácil y tenía un costo elevado, además de que se manifestaba una fuerte negativa de la incorporación al proyecto a causa de un sentimiento nacionalista.

(29) NEXOS, VOL. 7 JUNIO DE 1992, "HACIA UN CONTEXTO DE EXIGENCIAS"

Al entrar en vigor el gobierno de Carlos Salinas de Gortari se comienza a hablar de la globalización, la multipolarización, la eliminación de fronteras, la apertura del mercado exterior y los cambios del sistema económico, político y social.

Y es así como el Plan Nacional de Desarrollo 1989-1994 establece dos razones fundamentales de las exigencias de Modernizar al país. En primera instancia se encuentra la transformación de la sociedad en general, es decir, que la sociedad debe ajustarse a nuevas condiciones y en segundo momento y como consecuencia de los anterior, permite analizar una crisis económica que exige un mejor país.

Al Modernizar a México se tiene que hacer frente a nuevas realidades económicas y sociales; innovar la producción y la creación de empleos; eliminar los obstáculos para desatar la iniciativa y la creatividad en los mexicanos y elevar la Productividad por medio de la motivación al personal inmiscuido en las empresas o áreas profesionales.

Podemos mencionar que el concepto que se maneja dentro de la Política Salinista es de "romper inercias para innovar prácticas al servicio de fines permanentes, superar un marco de nacionalidad y adaptarse a un mundo dinámico"...reclamando así una mejor educación y una mayor relación con la producción y la organización social para elevar así la productividad e introducir nuevos modelos de comportamiento en la relación entre trabajo, producción y distribución de bienes". (30)

Ante estas exigencias por Modernizar a México y después de un largo debate nacional, el país ingresa formalmente al GATT, el 24 de agosto de 1986, pero nuestro país no se encontraba, ni se encuentra en condiciones para afrontar este tratado, debido a que la economía se mostraba incapaz para crear empleos al ritmo que demandaba la población; la cual crece constantemente a tasas muy elevadas.

Pero aún así México decide incorporarse a la nueva política, la cual obedecía entre otros aspectos al agotamiento de un modelo bipolar representado por el bloque Socialista y Capitalista, mismo que condujo a ambos a una situación de crisis que amerita cambios profundos. Y de esta

**(30) PARTES DEL DISCURSO PRESIDENCIAL, LIC. CARLOS SALINAS DE GORTARI
LOS PINOS, 13 DE DICIEMBRE DE 1990.**

manera es como "México llega a ocupar el tercer lugar en el comercio exterior de Estados Unidos y es además, el tercer productor de Petróleo en el mundo(31)

Subsecuentemente a los cambios dados en México, en el exterior del país se da una caída del socialismo en los países Europeos del Este, la creación de dos bloques muy importantes en el mundo que polarizan hacia una sola región las inversiones y la transición en la mayoría de los países del mundo; repercutieron directamente en México.

Ante tendientes cambios, en 1990, el Presidente George Bush da a conocer un proyecto llamado "Iniciativa para las Américas" el cual era un programa regional que tenía como propósito incrementar el comercio y la inversión, así como conceder cierto alivio de carga de la deuda externa de los países de América Latina y El Caribe. El objetivo principal del programa es el establecimiento de una zona de "Libre Comercio" hemisférico, en la que los bienes, los servicios y los capitales circulaban más libremente a través de las fronteras nacionales.

El punto de partida del acuerdo es entre Estados Unidos y México y una de las razones por la cual México fue seleccionado como el primer país en participar en este programa es que México ya había hecho cambios en su sistema económico, que facilita tanto la expansión de producción como el incremento en las exportaciones de compañías Estadounidenses en México.

Es así como en los años noventas se inician negociaciones tendientes al establecimiento de este T.L.C. con Estados Unidos y Canadá, lo cual implicaba para México una gran oportunidad ya que "Estados Unidos es el mercado más grande del mundo, con una población de 250 millones de habitantes, con un PIB de 5 millones y un ingreso percapita de 20 mil millones de dólares, diez veces mayor que el de México". (32)

(31) FAK. S, PAMELA, "LA ADHESION DE MEXICO AL GATT" EL COLEGIO DE MEXICO, 1989, PAGINA 234.

(32) RAMIREZ LOPEZ BERENICE, "LAS RELACIONES ECONOMICAS DE MEXICO CON AMERICA DEL NORTE 1970-1990". INSTITUTO DE INVESTIGACION ECONOMICA, UNAM MEXICO 1990, PAGINA 81.

Por lo que después de largas negociaciones el Presidente de México, Carlos Salinas de Gortari decide que el país ingrese al T.L.C. con Estados Unidos y Canadá , el cual entra en vigor el 1 de Enero de 1994. Este Tratado en México pretendía reforzar políticas económicas internas, promover el crecimiento del ingreso y del empleo mexicano.

Pero, ¿Qué es el T.L.C. en general y para México? "Si bien este Tratado genera una serie de cambios en el aspecto económico, político y social, como son: una dramática reducción de tarifas en los productos y cuotas, una desregularización de las actividades económicas, una disminución de restricción sobre inversión extranjera y una devaluación del peso para reducir los precios de las exportaciones mexicanas".(33)

También se encontraría ajustes estructurales como la reducción de la inflación y un ligero aumento en el crecimiento económico y un desempleo acelerado por el cambio de estrategias. Estos cambios en la vida de México nos mantienen a la expectativa, generando una ideología diferente del ciudadano, el cual debe actualizarse y mantenerse al margen de la política actual, es por ello que mencionaremos los puntos básicos del T.L.C.

"El T.L.C. es un acuerdo entre México, Estados Unidos y Canadá para facilitar la compra-venta de los productos industriales y agrícolas. Regulando esta compra-venta en Servicios de Transporte Terrestre, Telecomunicaciones, Servicios Profesionales, Bancarios y de Compañías Aseguradoras". (34)

El T.L.C. no es un acuerdo comercial, sino un medio que facilita el flujo de Inversiones. Este Tratado es libre porque registra mayor volumen en los intercambios comerciales, regulando las áreas inmiscuidas y permitiendo un costo aceptable para la población. Del mismo modo el T.L.C. se negocia entre tres países, pero su negociación está lejos de constituir un ejercicio público de participación ciudadana.

(33) SECOFI "¿ QUE ES EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO" PAGINA

2

(34) SECOFI " ¿QUE ES EL TRATADO DE LIBRE COMERCIO" PAGINA

3

Los puntos básicos que trata el reporte del T.L.C. son:

- * Eliminación inmediata de aranceles desgravando porcentualmente las importaciones.
- * Eliminar barreras o arancelarias como permisos y cuotas.
- * Establecer el avance de Tecnología para elevar la calidad de los productos (entre otros).

Ante estas bases, se establecen disposiciones que la Secretaría de Comercio y Fomento Industrial divide en 24 grandes rubros:

- I. Reglas de Origen.
2. Administración aduanera.
3. Comercio de bienes.
4. Textiles y prendas de vestir.
5. Productos automotrices.
6. Energía y petroquímica básica.
7. Agricultura.
8. Medidas sanitarias y fitosanitarias.
9. Normas técnicas.
10. Medidas de emergencia.
- II. Revisión de asuntos en materia de antidumping y cuotas compensatorias.
12. Compras del sector público.
13. Comercio transfronterizo.

14. Transportes terrestres.
15. Telecomunicaciones.
16. Inversión.
17. Política en materia de competencia, monopolios y empresas del Estado.
18. Servicios financieros.
19. Propiedad intelectual.
20. Entrada temporal de personas de negocios.
21. Disposiciones institucionales y procedimientos para la solución de controversias.
22. Administración y disposiciones legales.
23. Excepciones.
24. Disposiciones finales.

Entre las disposiciones iniciales se declara que la zona de libre comercio se establece conforme al Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) y señala que los objetivos del Tratado de Libre Comercio son: eliminar barreras de comercio, promover condiciones para una competencia justa, incrementar las oportunidades de inversión, proporcionar protección adecuada a los derechos de propiedad intelectual, establecer procedimientos efectivos para la aplicación del Tratado y la solución de controversias, así como fomentar la cooperación trilateral, regional y multilateral. Cada país ratificará sus respectivos derechos y obligaciones derivados del GATT y de otros convenios internacionales.

Ahora bien he aquí las principales disposiciones del Tratado de Libre Comercio:

REGLAS DE ORIGEN

El TLC prevé la eliminación de todas las tasas arancelarias sobre los bienes que sean originarios de México, Canadá y Estados Unidos, en el transcurso de un periodo de transición. Para determinar cuáles bienes son susceptibles de recibir trato arancelario preferencial son necesarias reglas de origen que en el TLC están diseñadas para:

- * Asegurar que las ventajas del TLC se otorguen sólo a bienes producidos en la región de América del Norte y no a bienes que se elaboren total o en su mayor parte en otros países.
- * Establecer reglas claras y obtener resultados previsibles.
- * Reducir los obstáculos administrativos para los exportadores, importadores y productores que realicen actividades comerciales en el marco del Tratado.

Las reglas de origen disponen que los bienes se considerarán originarios de la región cuando se produzcan en su totalidad en los países de América del Norte. Los bienes que contengan materiales que no provengan de la zona también se considerarán originarios, siempre y cuando los materiales ajenos a la región sean transformados en cualquier país socio del TLC. Dicha transformación deberá ser suficiente para modificar su clasificación arancelaria conforme a las disposiciones del Tratado. En algunos casos, además de satisfacer el requisito de clasificación arancelaria, los bienes deberán incorporar un porcentaje específico del contenido regional. El Tratado posee una disposición similar a la existente en el Acuerdo de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos (ALC), que permite considerar los bienes como originarios, cuando el artículo terminado se designe específicamente en la misma subpartida arancelaria que sus componentes y cumpla con el requisito de contenido regional.

El porcentaje específico de contenido regional podrá calcularse utilizando el método de valor de transacción o el de costo neto. El primero se basa en el precio pagado o pagadero por un bien, lo que evita recurrir a sistemas contables complejos. El método de costo neto sustrae del costo total el bien, los costos por regalías, promoción de ventas, empaque y embarque. En este último método se limita la carga financiera que se puede incluir en el cálculo. Por lo general, los productores tendrán la opción de utilizar cualquiera de los dos procedimientos; sin embargo, el de costo neto deberá utilizarse cuando el de valor de transacción no sea aceptable conforme al Código de Valoración Aduanera del GATT o para algunos productos como los de la industria automotriz.

Para que los productos de la industria automotriz puedan obtener trato arancelario preferencial, deberán cumplir con un determinado porcentaje del contenido regional basado en la fórmula de costo neto.

Una de las cláusulas se evita que los bienes pierdan la posibilidad de reducir trata preferencial por el solo hecho de contener cantidades muy reducidas de materiales "no originarios". Conforme a esta cláusula, un bien que en otras circunstancias no cumpliría con una regla de origen específica, se considerará de la región, cuando el valor de los materiales ajenos a ésta no exceda el siete por ciento del precio o del costo total del bien.

El Consejo Asesor consideró en este rubro que, para la gran mayoría de los productos, se estableció el método de cambio de la clasificación arancelaria, que es el más sencillo y , a la vez el menos costoso.

PRODUCTOS AUTOMOTRICES

El sector automotriz tiene una importancia fundamental en la economía de los tres países y representa una de las principales ramas de exportación de Canadá; también a sido uno de los más polémicos problemas en la relación comercial de ese país con Estados Unidos. En México ese sector emplea, ya sea de manera directa o indirecta, a más de 450 mil trabajadores, aportando un 4.5 al producto interno bruto y generando más del 25% de exportación de manufacturas.

El TLC eliminará barreras al comercio de automoviles, camiones, autobuses y autopartes y eliminará restricciones a la inversión en el sector durante los primeros diez años.

ENERGIA Y PETROQUIMICA BASICA

En los catorce meses de negociación del Tratado de Libre Comercio, el tema de los hidrocarburos fue uno de los más difíciles y también, el más sensible para la sociedad mexicana. El recuerdo de los excesos cometidos hace más de medio siglo por las empresas petroleras extranjeras, y de la consecuente expropiación, todavía es causa del recelo de México. Aun cuando las prohibiciones y restricciones constitucionales mexicanas fijaban muy nítidamente la líneas de lo que podría aceptarse y de lo que no, en México se temía que los negociadores cedieran soberanía, a pesar de

su reiterada declaración de que no sería así. Aunque los funcionarios mexicanos no lo aceptaban, hubo presiones para que, México aceptara los polémicos contratos de riesgo, en vez de los cuales terminó admitiendo los contratos de desempeño.

En el TLC se establece los derechos y obligaciones de los tres países en relación con el petróleo crudo, gas, productos refinados, petroquímicos básicos, carbón, electricidad y energía nuclear.

INVERSION

Aunque su denominación es comercial, el Tratado tiene entre sus objetivos evidentes la atracción de capitales que México necesita con abundancia y urgencia. Esta característica del Tratado se explica muy fácilmente en un mundo donde existe una gran demanda de esos capitales y una gran competencia por atraerlos.

En este contexto, el Tratado elimina barreras importantes a la inversión, otorga garantías básicas a los inversionistas de los tres países y establece un mecanismo para la solución de controversias que pudieran surgir entre tales inversionistas y un país del TLC.

PROPIEDAD INTELECTUAL

El desarrollo de las computadoras y de las telecomunicaciones son ejemplos del acelerado ritmo que en la actualidad tiene el avance científico y tecnológico, lo cual incide en innovaciones productivas que ayudan a la competitividad de los países. De ahí la importancia de proteger y promover la propiedad industrial y los derechos del autor particularmente. Desde 1975 México forma parte de la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI), uno de los 16 organismos especializados de las Naciones Unidas, y en el que participan 125 países. Además, el 27 de junio de 1991, el Congreso de la Unión aprobó la nueva ley de fomento y protección al inventor mexicano y proporcionar seguridad para la transferencia de nuevas tecnologías.

El TLC establece obligaciones sustanciales relativas a la propiedad intelectual, las cuales se fundamentan en el trabajo convenios -

internacionales más importantes sobre la materia. Cada país protegerá adecuada y efectivamente los derechos de propiedad intelectual con base en el principio de trato nacional, y asegurará el cumplimiento efectivo de estos derechos, tanto a nivel nacional como en las fronteras..

El Tratado define compromisos específicos sobre la protección de:

- * Derechos de autor, incluyendo los fonogramas,
- * Patentes,
- * Marcas,
- * Derechos de los obtentores de vegetales,
- * Diseños industriales,
- * Secretos industriales,
- * Circuitos integrados (semiconductores),
- * Indicaciones geográficas.

DERECHOS DE AUTOR

En el área de derechos de autor, las obligaciones de los países signatarios del Tratado son:

Proteger los programas de cómputo como obras literarias, y las bases de datos como compilaciones,

Conceder derechos de renta para los programas de cómputo y fonogramas, Estipular un plazo de protección de por lo menos 50 años para los fonogramas.

PATENTES

El Tratado otorga protección a las inversiones, requiriendo a cada país:

Conceder patentes para productos y procesos en prácticamente todo tipo de inventos, incluidos los farmacéuticos y agroquímicos.

Eliminar cualquier régimen especial para categorías particulares de productos, cualquier disposición para la adquisición de los derechos de patente, y cualquier discriminación en la disponibilidad y goce de los derechos de patentes que otorgen localmente y en el extranjero.

Brindar la oportunidad a los titulares de los patentes, para que obtengan protección en los inventos relativos a productos farmacéuticos y agroquímicos, que antes no estaban sujetos a ser patentados.

Además, esta sección establece reglas para proteger a:

Las marcas de servicios al mismo nivel que las de productos.

Las señales codificadas emitidas por satélite, en contra de uso ilegal.

Los secretos industriales en general, así como la protección contra la divulgación por parte de las autoridades competentes de resultados presentados por las empresas relativos a la seguridad y eficacia de los productos farmacéuticos o agroquímicos.

Los circuitos integrados tanto en sí mismos, como a los bienes que los incorporen.

Las indicaciones geográficas, para proteger a los titulares de las marcas y evitar inducir al público a error.

EXCEPCIONES

EL Tratado incluye disposiciones que aseguran la no represión a la capacidad de un país para proteger sus intereses nacionales.

Estas disposiciones permiten a un país adoptar medidas que no afecten al comercio y que en otras circunstancias serían incompatibles con sus obligaciones, cuando lo haga para proteger intereses tales como la moral pública, la seguridad, la vida y salud humana, animal y vegetal, los tesoros nacionales, o para conservar recursos naturales o para la ejecución de las medidas en contra de prácticas engañosas o comportamientos contrarios a la competencia. Sin embargo tales medidas no deberán resultar en discriminación arbitraria o en restricciones disfrazadas sobre el comercio entre los países del TLC.

Nada de lo dispuesto en el Tratado afectará la capacidad de cualesquiera de los países signatorios, de adoptar las medidas que consideren necesarias para proteger sus intereses esenciales de seguridad.

El TLC dispone que, en general, los asuntos tributarios se regirán por el acuerdo de doble tributación celebrados entre los países.

De conformidad con el Tratado, un país contratante puede adoptar medidas que restrinjan el comercio para proteger su balanza de pagos, sólo en circunstancias limitadas y de acuerdo con las reglas del Fondo Monetario Internacional.

CULTURALES

Los derechos respecto a las cuestiones culturales mantienen el derecho de adoptar medidas con efectos positivos para el país, así como se tiene como objetivo la expansión cultural y recreativa.

Se implementará la educación práctica con beneficios a la industria por ser el punto de más empuje en el Tratado, implementando la Capacitación en todos sus ámbitos.(35)

Si bien nos podemos percatar de que el T.L.C., permite elevar la Productividad en las empresas, la calidad de los productos y ayudar a generar un número mayor de plazas laborales con un mejor sueldo, imponiendo a México retos importantes de los productores, comerciantes y trabajadores en general tratarán de cumplir compitiendo eficazmente y ofreciendo productos de calidad y a buen precio; adaptándose para ofrecer lo mejor. Pero no olvidemos también que el T.L.C. es una salida para romper ciertas irregularidades en el desarrollo del país, concluyendo que el T.L.C. no es la panacea que permita que nos enagenemos creyendo que saldremos de la mediocridad en la que vive el país, para salir de ello se requiere de reconocer a fondo las deficiencias verdaderas de nuestro entorno y ejercer nuestra labor con calidad, entusiasmo, dedicación y eficiencia. Pero que éstas sean verdaderas.

(35) INFORMACION RETOMADA DE LAS SINTESIS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO TOMADAS DEL INFORME DE LA SECRETARIA DE COMERCIO Y FOMENTO INDUSTRIAL DE MEXICO. AGOSTO DE 1992.

C A P I T U L O

III

**EL PEDAGOGO EN EL PROCESO DE
CAPACITACION**

SOLO LOS MEDIOCRES FRACASAN

Los que valen emergen con vigor de entre las adversidades. Países poderosos han surgido de los escombros de la derrota; grandes emporios financieros se han forjado en el crisol de las crisis, brillantes genios han producido las sociedades decadentes.

Este es el momento en que nuestra patria, herida por sus problemas, ofrece a los creativos y a los decididos, la oportunidad de agigantarse.

Los torpes, los pusilántes, son los que se arrinconan tímidamente para enjugar sus lágrimas y esperar entre los lamentos su muerte por inanición.

Y los timoratos que dudan de todo, que desconfían de todo, irremisiblemente serán arrollados por quien ven las cosas con fe y optimismo.

Como la tauromaquia, la casta de los humanos se muestran con reacción a la puya; y la cobardía, la nulidad vergonzosa, se nota en el temblor de piernas y en el bajar el testuz.

El mundo está en problemas, México está en crisis.....Bendita crisis porque de ella brotarán los conquistadores del futuro.

A estos tiempos solo sobrevivirán los mejores! Saquen a flote la casta.....Alcemos la frente, veamos al futuro con valentía, encaminemos nuestro paso seguro hacia el horizonte y hagamos resonar nuestras pisadas para que los débiles las oigan y se contagien de nuestra fortaleza.

Los cobardes morirán irremisiblemente.....Solo los mejores sobrevivirán y se crecerán al castigo.

Y a ustedes, los mejores, los positivos, los que tienen visión, les corresponde aprovechar el reto que el destino nos ha deparado y demostrado esa superioridad, no contrayéndose, no lamentándose, no acobardándose.

México necesita de ustedes más agresividad, más producción, más esfuerzo, más fe, más creatividad, más decisión. Produzcan más rindan más, inviertan más.

¡No defraudemos a nuestra comunidad, y como resultado obtendremos un futuro mejor para nuestra Patria y para nuestro propio beneficio!

3.1 FORMACION PROFESIONAL DEL PEDAGOGO.

El pedagogo como profesionista puede diseñar, coordinar y evaluar los procesos educativos, ya sea de tipo formal e informal; esto de manera general, ya que son muchas y muy variadas sus actividades a desarrollar. Es por tal motivo que esbozaremos el Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía para conocer más a fondo su formación y su posible desarrollo en el campo laboral.

El Plan de Estudios que actualmente se sigue en la Licenciatura en Pedagogía cuenta con un total de 58 materias obligatorias y 76 optativas, las cuales se cursan en 8 semestres.

Este Plan de Estudios se encuentra organizado en cinco grandes áreas de conocimiento, las cuales son: DIDACTICA Y ORGANIZACION, HISTORICO-FILOSOFICA, INVESTIGACION, PSICOPEDAGOGIA Y SOCIOPEDAGOGIA.

Desde 1976 la carrera cuenta con el siguiente plan;

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGIA.
E.N.E.P. ARAGON
1976

PRIMER AÑO	NO. DE CREDITOS POR SEMESTRE.
Antropología Filosófica I-II	4
Conocimiento de la infancia I-II	4
Iniciación a la Investigación Pedagógica I-II	6
Psicología de la Educación I-II	4
Sociología de la Educación I-II	4
Teoría Pedagógica I-II	6

TOTAL	26

SEGUNDO AÑO	NO. DE CREDITOS POR SEMESTRE
Auxiliares de la Comunicación I-II	4
Conocimientos de la Adolescencia I-II	4
Didáctica General II	4
Estadística Aplicada a la Educación I-II	6
Prácticas Escolares II	2
Psicotécnica Pedagógica I-II	4

TOTAL	28

TERCER AÑO	NO. DE CREDITOS POR SEMESTRE
Desarrollo de la Comunidad	4
Orientación Educativa Vocacional y Profesional	4
Prácticas Escolares	2
Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica	8
Pedagogía Experimental	4
Organización Educativa en México	4

TOTAL	26

CUARTO AÑO	NO. DE CREDITOS POR SEMESTRE
Filosofía de la Educación	4
Sistema de Educación Especial	8
Didáctica y Práctica de la Especialidad	4
Economía de la Educación	4
Legislación Educativa Mexicana	4
Técnicas de la Educación Extraescolar	4
Taller de la Comunicación Educativa	4
Fotografía	4
Radio y Televisión	4

TOTAL	40

CUADRO DE ASIGNATURAS DE PEDAGOGIA

1er. SEM.	2o. SEM.	3er. SEM.	4o. SEM.	5o. SEM.	6o. SEM.	7o. SEM.	8o. SEM.
ANTROPOLOGIA FILOSOFIA 1001 NRS. 04 CRED. NRS.	ANTROPOLOGIA FILOSOFIA 2 1001 NRS. 04 CRED. NRS.	SUPLIARES DE LA COMUNICACION 1 40 NRS. 04 CRED.	SUPLIARES DE LA COMUNICACION 2 41 NRS. 04 CRED.	HISTORIA DE LA EDUCA- CION EN MEXICO 1 152 NRS. 04 CRED.	HISTORIA DE LA EDUCA- CION EN MEXICO 2 153 NRS. 04 CRED.	FILOSOFIA DE LA EDUCACION 1 210 NRS. 04 CRED.	FILOSOFIA DE LA EDUCACION 2 211 NRS. 04 CRED.
CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA 1002 NRS. 04 CRED.	CONOCIMIENTO DE LA INFANCIA 2 1002 NRS. 04 CRED.	CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA 1 42 NRS. 04 CRED.	CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA 2 43 NRS. 04 CRED.	ORGANIZACION EDUCATIVA 1 154 NRS. 04 CRED.	ORGANIZACION EDUCATIVA 2 155 NRS. 04 CRED.	DIADACTICA PRACTICA ESP. 1 212 NRS. 04 CRED.	DIADACTICA PRACTICA ESP. 2 213 NRS. 04 CRED.
INDIC. A LA INV. PEDAGOGICA 1 1003 NRS. 04 CRED.	INDIC. A LA INV. PEDAGOGICA 2 1003 NRS. 04 CRED.	DIADACTICA GENERAL 1 100 NRS. 04 CRED.	DIADACTICA GENERAL 2 101 NRS. 04 CRED.	ORIENT. EDUCATIVA PRAC. Y PRAC. I (1) 102 NRS. 04 CRED.	ORIENT. EDUCATIVA PRAC. Y PRAC. I (2) 103 NRS. 04 CRED.	LEGISLACION EDUCATIVA MEXICANA DEL MAGISTERIO 104 NRS. 04 CRED.	ETICA PROFESION DEL MAGISTERIO 105 NRS. 04 CRED.
PSICOLOGIA DE LA EDUCACION 1 1004 NRS. 04 CRED.	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION 2 1004 NRS. 04 CRED.	MAGISTERIO APPLIC. DE LA EDUCACION 1 106 NRS. 04 CRED.	MAGISTERIO APPLIC. DE LA EDUCACION 2 107 NRS. 04 CRED.	PRACTICAS ESCOLARES I (1) 108 NRS. 04 CRED.	PRACTICAS ESCOLARES I (2) 109 NRS. 04 CRED.		
SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION 1 1005 NRS. 04 CRED.	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION 2 1005 NRS. 04 CRED.	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION 1 100 NRS. 04 CRED.	HISTORIA GENERAL DE LA EDUCACION 2 101 NRS. 04 CRED.				
TEORIA PEDAGOGICA 1006 NRS. 04 CRED.	TEORIA PEDAGOGICA 2 1006 NRS. 04 CRED.	PRACTICAS ESCOLARES I (1) 102 NRS. 04 CRED.	PRACTICAS ESCOLARES I (2) 103 NRS. 04 CRED.				
		PSICOTECNICA PEDAGOGICA 1 103 NRS. 04 CRED.	PSICOTECNICA PEDAGOGICA 2 104 NRS. 04 CRED.				
				* ASIGNATURAS OBLIGATORIAS Y OPTATIVAS QUE SE CONSIDERA, APOYAN DIRECTA O INDIRECTAMENTE A LA CAPACITACION A TRAVES DE CONO- CIMIENTOS BASICOS.			

AREA DE DIDACTICA Y ORGANIZACION							
1er. SEMESTRE	2do. SEMESTRE	3er. SEMESTRE	4to. SEMESTRE	5to. SEMESTRE	6to. SEMESTRE	7o. SEMESTRE	8o. SEMESTRE
(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OPT)	(OPT)
TEORIA PEDAGOGICA I	TEORIA PEDAGOGICA II	DESARROLLO DE LA COMUNICACION I	DESARROLLO DE LA COMUNICACION II	ORGANIZACION EDUCATIVA I	ORGANIZACION EDUCATIVA II	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA I	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA II
		(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OPT)	(OPT)
		DIDACTICA GENERAL I	DIDACTICA GENERAL II	PRACTICAS ESCOLARES I (1)	PRACTICAS ESCOLARES II (2)	TALLER DE DIDACTICA I	TALLER DE DIDACTICA II
						ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL	ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL
		(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OBL)	(OPT)	(OPT)
		PRACTICAS ESCOLARES I	PRACTICAS ESCOLARES II	ORGANIZACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL I	ORGANIZACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL II	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA VOCACIONAL Y PROFESIONAL
						(OPT)	(OPT)
						TALLER DE RADIO	TALLER DE T.V.
						(OBL)	(OBL)
						DIDACTICA Y PRAC TICA DE LA REPRESENTACION SOCIAL I	DIDACTICA Y PRAC TICA DE LA REPRESENTACION SOCIAL II
						(OPT)	(OPT)
						TALLER DE DIDACTICA II-1	TALLER DE DIDACTICA II-2
						EDUC. DE ADULTOS	EDUC. DE ADULTOS
							TALLER DE DIDACTICA II
							ANALISIS EDUCATIVO DE LA COMUNICACION SOCIAL
						(OPT)	(OPT)
						TALLER DE DIDACTICA LABORAL I	TALLER DE DIDACTICA LABORAL II
							(OPT)
							LABORATORIO DE DIDACTICA I
							(OPT)
							TALLER DE DIDACTICA
							ANALISIS DE CONTENIDOS II

AREA DE INVESTIGACION

1er SEMESTRE	2do SEMESTRE	3er SEMESTRE	4to SEMESTRE	5to SEMESTRE	6to SEMESTRE	7o SEMESTRE	8o SEMESTRE
(OBL.) INICIACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA I	(OBL.) INICIACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA II			(OPT.) PEDAGOGIA EXPERIMENTAL I	(OPT.) PEDAGOGIA EXPERIMENTAL II	(OPT.) TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA I	(OPT.) TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA II
(OBL.) ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION I	(OBL.) ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION II			(OPT.) TEORIA Y PRACTICA DE LA INVESTIGACION SOCIO-PEDAGOGICA I	(OPT.) TEORIA Y PRACTICA DE LA INVESTIGACION SOCIO-PEDAGOGICA II		

AREA DE SOCIOPEDAGOGIA

(OBL.) SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION I	(OBL.) SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION II			(OPT.) DESARROLLO DE LA COMUNIDAD I	(OPT.) DESARROLLO DE LA COMUNIDAD II	(OPT.) ECONOMIA DE LA EDUCACION I	(OPT.) PROBLEMAS EDUCATIVOS EN AMERICA LATINA PERMANENTE
--	---	--	--	--	---	--------------------------------------	---

AREA DE PSICOPEDAGOGIA

(OBL.) PSICOLOGIA DE LA EDUCACION I	(OBL.) PSICOLOGIA DE LA EDUCACION II	(OBL.) CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA I	(OBL.) CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA II	(OPT.) PSICOLOGIA SOCIAL			
		(OBL.) PSICOTECNICA PEDAGOGICA I	(OBL.) PSICOTECNICA PEDAGOGICA II	(OPT.) COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE I	(OPT.) COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE II		
				(OPT.) PSICOLOGIA CONTEMPORANEA I	(OPT.) PSICOLOGIA CONTEMPORANEA II		
				(OPT.) PSICOLOGIA APRENDIZAJE Y MOTIVACION	(OPT.) TEORIA Y PRACTICA DE LAS RELACIONES HUMANAS		

AREA DE INVESTIGACION						
CEL. OFE.	SEN. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
08L	10-6 C	INICIACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA I.	<ul style="list-style-type: none"> > CIENCIA: PEDAGOGIA CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACION. > LA CIENCIA COMO ACTIVIDAD HUMANA. > ENFOQUES: POSITIVISTA, ENRIPISTA Y MATERIALISMO HISTORICO. > NIVELES Y GENERALIDADES DE LA INVESTIGACION. 	CONOCIMIENTO DE LAS POSTURAS EPISTEMOLOGICAS DE LA INVESTIGACION.	DEBE DAR A CONOCER LA INSTRUMENTACION TEORICA PARA LA INVESTIGACION PERMANENTE, SOBRE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION.	NO SE HACE LATENTE NI ALUJON EN EL AREA.
08L	20-6 C	INICIACION A LA INVESTIGACION PEDAGOGICA II.	<ul style="list-style-type: none"> > PANORAMA DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA. > FORMAS METODOLOGICAS DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA, EXPLORATORIA, HISTORICA, DESCRIPTIVA Y CASUAL. > DISEÑO Y ELABORACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION. 			
08L	20-	TEORIA PEDAGOGICA II	<ul style="list-style-type: none"> > TEORIAS MARXISTAS DE LA EDUCACION. > TEORIAS EDUCATIVAS SOBRE LA ESCUELA NUEVA. > TEORIAS LIBERARAS DE LA EDUCACION. 	A PARTIR DE DIVERSAS TEORIAS Y SUS ENFOQUES SE PRESENTA QUE EL ESTUDIANTE ANALICE ALTERNATIVAS QUE SE PRESENTAN EN LA EDUCACION ACTUAL DE TAL MANERA QUE SE DETERMINE LA PROBLEMATICA EDUCATIVA VIGENTE.	ANUNDA A LAS REFLEXIONES QUE EL ESTUDIANTE PUEDE HACER, ES POSIBLE CONTEMPLAR UNA DE ELLAS, COMO LO ES LA EDUCACION NO FORMAL.	NO SE HABLA DE LA EDUCACION NO FORMAL.
08L	30-6 C	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION I.	<ul style="list-style-type: none"> > OPERACIONES MATEMATICAS - ELEMENTOS TEORICOS, GRATIFICOS, ESTADISTICOS. > DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS. > MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL. > ELEMENTOS PRACTICOS ESTADISTICOS. 	TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS	DEBE DAR A CONOCER MODELOS MATEMATICOS PARA CUANTIFICAR UNA INVESTIGACION DE RELACION; EDUCACION-MERCA DO DE TRABAJO Y/O SISTEMA PRODUCTIVO PARA VINCULAR Y FUNDAMENTAR UN FENOMENO DADO EN ESTA RELACION O BIEN CUANTIFICAR RESULTADOS EN LA CAPACITACION.	NO SE CONTEMPLA, PERO SI SE PROPORCIONAN ELEMENTOS PARA CUANTIFICAR UN FENOMENO.
08L	40-6 C	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION II.	<ul style="list-style-type: none"> > REPASO DE ALGEBRA, TEORIA DE CONJUNTOS, DE LA PROBABILIDAD, PERMUTACIONES NORMALES, Y LA CURVA NORMAL, TEORIA ELEMENTAL DEL MUESTREO. 	TECNICAS ESTADISTICAS.		

ORL. OPT.	SOM. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION. (DEBE SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT.	50. 4 C	PEDAGOGIA EXPERIMENTAL I.	<ul style="list-style-type: none"> > GENERALIDADES DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA. > ELEMENTOS CARACTERISTICOS DE LA INVESTIGACION EXPERIMENTAL. EL DISEÑO EXPERIMENTAL. ANALISIS ESTADISTICOS DE LOS RESULTADOS EXPERIMENTALES. LA EVALUACION EN LA INVESTIGACION EXPERIMENTAL. 	PROPORCIONA ASPECTOS TEORICOS EN INVESTIGACION.	DAR A CONOCER LA METODOLOGIA INSTRUMENTAL PARA LAS INVESTIGACIONES NECESARIAS EN MATERIA DE CAPACITACION A FIN DE LLEGAR A RESULTADOS CUANTITATIVOS.	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE
OPT.	40. 4 C	PEDAGOGIA EXPERIMENTAL II.	<ul style="list-style-type: none"> > FUNDAMENTACION TEORICA Y LOGICA DE LA INVESTIGACION EXPERIMENTAL. POSIBILIDADES Y LIMITACIONES DE LA PEDAGOGIA EXPERIMENTAL. 	PROPORCIONA ASPECTOS TEORICOS EN INVESTIGACION.		
OPT.	50. 4 C	TEORIA Y PRACTICA DE LA INVESTIGACION SOCIOPEDAGOGICA I.	<ul style="list-style-type: none"> > LA INVESTIGACION SOCIOPEDAGOGICA. UNA PROBLEMÁTICA HISTORICO-SOCIAL. > EPISTEMOLOGIA Y TEORIA EN LAS CIENCIAS SOCIALES. > ESTRATEGIA GENERAL DEL PROCESO DE INVESTIGACION (PROBLEMATIZACION DEL OBJETO, LA TEORIA DE LA REALIDAD, ABORDAJE METODOLÓGICO DEL OBJETO Y CAPTULACION E INTRODUCCION AL PROYECTO. 	PROPORCIONA ASPECTOS TEORICOS EN INVESTIGACION.	DAR A CONOCER LA METODOLOGIA E INSTRUMENTACION TEORICA PARA LAS INVESTIGACIONES Y LLEGAR A RESULTADOS CUALITATIVOS.	
OPT.	50. 4 C	TEORIA Y PRACTICA DE LA INVESTIGACION SOCIOPEDAGOGICA II.	<ul style="list-style-type: none"> > CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ELABORACION DEL DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD > LA ARTICULACION DE CONEJITOS ORDENADORES EN EL PROCESO DE LA INVESTIGACION EDUCATIVA. CRITICA A LAS FORMAS MAGNÉTICAS EN LA INVESTIGACION EDUCATIVA. METODO DE INVESTIGACION. METODO DE EXPOSICION. 	PROPORCIONA ASPECTOS TEORICOS EN INVESTIGACION.		

URL	SEM.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT.	5o.	PSICOLOGIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> > FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGIA SOCIAL. > DEFINICION FENOMENOS QUE ESTUDIA. > METODOS DE INVESTIGACION SOCIAL BASICA Y APLICADA. > APORTACIONES DE LOS DIFERENTES SISTEMAS - PSICOLÓGICOS A LA PSICOLOGIA SOCIAL. > LAS RELACIONES INTERPERSONALES, ACTITUDES Y PERCEPCIONES. > PERCEPCION SUBLIMINAL, CONFORMISMO, AGRESION. 		LA MATERIA PERMITE CONOCER LAS DIFERENTES PARTICULARIDADES QUE PRESENTA TODO GRUPO SOCIAL BASADAS EN LA PSICOLOGIA SOCIAL.	NO CONTEMPLA A LA EDUCACION NO FORMAL, PERO PROPORCIONA ELEMENTOS QUE UN GRUPO SOCIAL PUEDE PRESENTAR.
OPT.	5o.	COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE I Y II	<ul style="list-style-type: none"> > EL ESTUDIO DE LOS GRUPOS. > EL APRENDIZAJE EN GRUPO. > LA COMUNICACION. > LA DINAMICA GRUPAL. > PSICOLOGIA DE GRUPO. > LA ESTRUCTURA DE PODER. > LA INTERVENCION EN GRUPO. > ESTUDIO DE CASOS. 	INSTRUCTOR EN EL CAMPO DE LA EDUCACION NO FORMAL.	PROPORCIONA LAS BASES PARA PODER CONDUCIR UN GRUPO DE CUALQUIER TIPO, LLANESE INSTITUCIONAL EDUCATIVO O NO.	NO SE VE EL CASO ESPECIFICO DE LA EDUCACION NO FORMAL PERO PUEDE ENFOCARSE A ELLA.
OPT.	5o.	PSICOLOGIA COMUNITARIA	<ul style="list-style-type: none"> > PSICOLOGIA SOCIAL, GRUPOS OPERATIVOS. > EL MALESTAR EN LA CULTURA Y LA SOCIEDAD. 		SE CONSIDERAN LOS CONTENIDOS QUE DE ALGUNA MANERA PUDIERAN APOYAR A LA EDUCACION NO FORMAL, POR EL CONOCIMIENTO QUE DE LOS GRUPOS SOCIALES SE PUEDAN DAR	NO SE VE A LA EDUCACION NO FORMAL.

AREA DE DIDACTICA Y ORGANIZACION

OBJ. OPT.	SEM. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBERA SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBJ.	3o. 4o. 4 C	AUXILIARES DE LA COMUNICACION I Y II.	<ul style="list-style-type: none"> > PLANEAION DE LOS AUXILIARES DE LA COMUNICACION. LOS AUXILIARES DE LA COMUNICACION. EL ENFOQUE MULTIMEDIA Y EL PROCESO E-A. LOS MEDIOS DEL ENFOQUE MULTIMEDIA. 	PROPICIA UNA FORMACION ACORDE EN LA ELABORACION DISEÑO Y PLANEAION DE LOS MATERIALES DIDACTICOS.	EL APOYO QUE DEBIERA DAR ES NO SE HACE INCAPAZ ENFOCANDO LOS AVANCES TECNOLOGICOS A LA EDUCACION MO-FORMAL E INFORMAL.	NO SE HACE INCAPAZ EN LA CAPACITACION MO-FORMAL E INFORMAL.
OBJ.	3o. 4o. 4 C	DIDACTICA GENERAL I Y II.	<ul style="list-style-type: none"> > PROBLEMAS CONCEPTUALES DE LA DIDACTICA. > PROCESO DE ENSEÑA-APRENDIZAJE. > PLANEAION DIDACTICO. > PRACTICA EDUCATIVA. > TECNOLOGIA EDUCATIVA. > TECNOLOGIA EDUCATIVA. INSTRUMENTACION. > EL PROBLEMA METODOLOGICO EN LA DIDACTICA. > LA DIDACTICA CRITICA. 	LA FORMACION ES PROPICIA PARA LA LABOR DOCENTE O BIEN DE INSTRUCTOR.	PODRIA PARTICULARIZAR EN LA DIDACTICA MAS ADECUADA PARA LA FORMACION DE ADULTOS O BIEN NO ESCOLARIZADA.	NO SE HACE EVIDENTE A LA CAPACITACION, NO OBTANTO SE PROPORCIONAN LAS BASES PARA LA INSTRUCCION.
OBJ.	3o. 4o. 2 C	PRACTICAS ESCOLARES I Y II.	<ul style="list-style-type: none"> > CONSTRUCCION DE UN CONCEPTO DE EVALUACION. > LA OPERATIVIDAD DEL PROCESO DE EVALUACION DESDE LOS MARCOS DE INTERPRETACION. > ANALISIS CRITICO HACIA LAS PROPUESTAS DE EVALUACION. > FORMAS DE TRABAJO Y EVALUACION. 	LA FORMACION QUE ENCAUSA ES HACIA EL AREA DOCENTE.	ESTA MATERIA DEBIERA EN PLANTEAR EL CUESTIONARIO DEL QUE, COMO Y PARA QUE DE LA EDUCACION Y FORTALECER ESA PRACTICA MEDIANTE ACCIONES CONCRETAS.	SE PRETENDE DISCUTIR SOBRE LOS ELEMENTOS TECNICOMETODOLOGICOS Y TECNICOS QUE HAN DETERMINADO EL PROCESO DE LA EVALUACION PERO SIN DARLE UNA PUNTA A CUESTIONAR LA EDUCACION MO-FORMAL.

OBL. OPT.	SEM. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROFICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBL. Y 4 C	50. II-Y.	PRACTICAS ESCOLARES	<ul style="list-style-type: none"> > ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA EDUCACION DE ADULTOS. > ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA EDUCACION DE ADULTOS, MARCO JURIDICO. > EXPERIENCIAS DE LA EDUCACION DE ADULTOS. 	SE ENCAUSA HACIA LA DOCENCIA EN LA EDUCACION DE ADULTOS.	DEBIERA. CREDEMOS ENCAUSARSE HACIA EL ESTUDIO Y COMO CONTENIDO DEL CONTEXTO SOCIOECONOMICO-CULTURAL Y SOCIAL QUE ENMARCA A LA EDUCACION DE ADULTOS EN UN MARCO DE REFLEXION ALTERNATIVA.	VA ENCAUSADA HACIA LA SOCIEDAD EN ESTE AMBITO Y NO EN LA ELABORACION DE NUEVOS PLANES O HACIACIONES DE ADULTOS EN UN LA INVESTIGACION EN ESTE CAMPO.
OBL. 4 C	50. VA I.	ORGANIZACION EDUCATIVA I.	<ul style="list-style-type: none"> > ORGANIZACION Y ADMINISTRACION. > ANTECEDENTES DEL PENSAMIENTO ADMVO. > LA ORGANIZACION, TIPOS, ELEMENTOS Y REQUISITOS. > ADMINISTRACION, SUS ESPECIES Y RELACIONES > METODOS FORMALES DE ORGANIZACION. > ORGANIGRAMAS, FLUJOGRAMAS Y CRONOGRAMAS. > CAMINO CRITICO. 	ES EN EL AMBITO DE LA INDEPENDIA.		
OBL. 4 C	50. VA II.	ORGANIZACION EDUCATIVA II.	<ul style="list-style-type: none"> > TECNICAS DE INVESTIGACION EN PREVISON: EL DIAGNOSTICO OPERACIONAL. > TECNICAS DE LA PLANEACION; CRONOGRAMAS DIAGRAMAS DE FLUJO, CAMINO CRITICO. > TECNICAS DE ORGANIZACION; ORGANIGRAMAS. > EL PAPEL DEL DIRECTOR EN LA ORGANIZACION ESCOLAR TIPOS DE DIRECTOR, PERSONALIDAD DIRECTIVA FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES. > EL EDIFICIO ESCOLAR: LOCALIZACION, CONDICIONES. 	PLANEACION Y OPERATIVA EDUCATIVA.	AMPLIAN EL CAMPO, AL AMBITO NO SE INCLUIE. NO FORMAL Y DE CAPACITACION PERMANENTE CONSIDERANDO LOS PROYECTOS GUBERNAMENTALES Y LAS NECESIDADES BASICAS.	

OBJ. GEN. OPT. CREA.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBJ. 10. 4 2	PRACTICAS ESCOLARES II (11)	> ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA OBSERVACION: OBJETOS DE INFORMACION BASICA, OBSERVA- CION, ANALISIS DE RESULTADOS Y PRESENTA- CION DE LOS MISMOS, LA ESTRUCTURA DEL - PLAN DE CLASE, (INSTRUMENTACION PARA LA - PLANEACION, CONDUCCION Y EVALUACION).	DOCENTE.	YA QUE SE DAN ELEMENTOS QUE NO SE CONTEMPLA- TRUMENTALES PARA LA PLANEA- CION Y CONDUCCION ASI COMO EVALUACION NO DEBE LIMITAR SE A UN SOLO CRITERIO DE SE- LUCION FORMAL NI A UN SO- LO NIVEL.	
OBJ. 11. 4 7	PRACTICAS ESCOLARES II (12)	> POLITICA Y VIDA COTIDIANA LA OCULACION SOCIAL DEL PROFESOR: LA CRISIS DE LA LOCALI- ZACION Y EXTENSION DE PODER. > LA PROBLEMATICA DOCENTE COMO UNA EXPERIEN- CIA ESCOLAR COTIDIANA. > APROXIMACION AL ANALISIS DEL DISCURSO EDU- CATIVO ACTUAL SOBRE LA FORMACION DE LOS - DOCENTES (NECESIDADES Y VALORES EN LOS - PROYECTOS EDUCATIVOS).	DOCENTE.		
OBJ. 12. 4 2	ORGANIZACION EMPRESARIAL	> ORGANIZACION Y ADMINISTRACION. > ANTECEDENTES DEL PENSAMIENTO ADMVO. > LA ORGANIZACION, TIPOS, ELEMENTOS Y REQUI- SITOS. > ADMINISTRACION, SUS ESPECIES Y REQUISITOS > METODOS FORMALES DE ORGANIZACION. > ORGANIGRAMAS, FLUXOGRAMAS Y CRONOGRAMAS. > CAMBIO CRITICO. > LA EDUCACION COMO UN PROCESO ADMVO.	SE EN EL AMBITO - DE LA DOCENCIA.	ES NECESARIO QUE EL PROFE- NO SE CONTINUA EX- SIONISTA QUE LABORE EN LA PLANTAMIENTO EL - EMPRESA, CONOZCA LAS BASES AREA. MAS ESSENCIALES DE LA ORGA- NIZACION Y ADMINISTRACION - APLICADAS EN EL SECTOR PRO- DUCTIVO Y EN LA CAPACITA- CION.	

DEL SEM. OPT. CRED.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBE SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (DEBE SER)
OPT. 6c	TEORIA Y PRACTICA DE LAS RELACIONES HUMANAS	<ul style="list-style-type: none"> > RELACIONES HUMANAS. > PERSONALIDAD. > PRODUCTOS DE INTERACCION SOCIAL > COMUNIDADES. > TOMA DE DECISIONES. > CONFLICTOS. > LOS CAMBIOS DE LAS RELACIONES HUMANAS. > TAREA PSICOLOGICA CON PADRES Y FAMILIAS. > DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS. 		SEGUN NUESTRO CONCEPTO DE- BISKA FOMENTARSE EN ESTA. EL PLANTEAMIENTO DE LA NE- CESIDAD DE INTEGRAR AL IN- DIVIDUO EN UN GRUPO DE TRABAJO, CONSIDERANDO A LA HUMANIDAD COMO PARTE MINORITARIA DE LAS REL. HUMANAS. PROMOVER LA CAPACIDAD DE ORGANIZARSE Y ORGANIZARSE EN LOS GRUPOS A LOS QUE SE INTE- GRO.	PLANTEA EL CAMPO DE LAS RELACIONES HUMANAS Y LOS DE- SEMENOS EN LAS RE- LACIONES INTER- PERSONALES
OPT. 6d	PSICOLOGIA DEL APRENDIZAJE Y MOTIVACION	<ul style="list-style-type: none"> > INTRODUCCION Y REVISION DE LAS TEORIAS DEL APRENDIZAJE. > EL APRENDIZAJE DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL CONDUCTISTA. > LA TEORIA DEL CONDUCTIVISMO. > TEORIA PSICOGENETICA Y EL APRENDIZAJE. > LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL APRENDIZAJE. 	EN EL AMBITO DE LA DOCENCIA.	LA MOTIVACION Y EL APRENDIZAJE EN TODO GRUPO EDUCATIVO YA SEA QUE FORME PARTE DEL SISTEMA FORMAL O INFORMAL ES IMPORTANTE. SERIA NECE- SARIO SABER COMO PODRIA SER APLICABLE A UN GRUPO QUE NO FORMA PARTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA.	NO SE CONSIDERA A LA CAPACITACION PERO LA MOTIVACION Y EL APRENDIZAJE EN UN SISTEMA DE EDU- CACION FORMAL Y NO FORMAL.

AREA DE PSICOPEDAGOGIA

OBL. OPT.	SEM. CRED.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBL.	1o.	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION I	<ul style="list-style-type: none"> > PROBLEMAS EN LA CONSTRUCCION DEL CAMPO DE LA PSICOLOGIA. > CORRIENTES PRINCIPALES EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA (CONDUCTIVISMO, GESTALT, PSICOANALISIS, COGNITIVISMO) > OBJETO DE LA PSICOLOGIA-PEAGOGIA Y EDUCACION. 			
OBL.	2o.	PSICOLOGIA DE LA EDUCACION II	<ul style="list-style-type: none"> > MODELOS DE LA RELACION COGNOSCITIVA. > TEORIAS INTERACCIONISTAS. > FASES DEL APRENDIZAJE GRUPAL. > PROCESO DE APRENDIZAJE. > CONDUCTIVISMO-PSICOANALISIS-COGNOSCITIVISMO > LA EDUCACION COMO PRACTICA SOCIAL. 	SE PRETENDE QUE EL ALUMNO ANALICE LOS PROCESOS DEL APRENDIZAJE A TRAVES DE DIFERENTES ENFOQUES Y TEORIAS.	EL ENFOQUE QUE SE LE PODRIA DAR A LA MATERIA EN RELACION AL AREA DE CAPACITACION ES EN CUANTO AL PROCESO E-A Y LAS INFLUENCIAS QUE EXISTEN EN TODO GRUPO QUE EXISTE EN ESTA AREA ABARCA FUNCIONES COMO LA DEL INSTRUCTOR.	EN ESTA MATERIA NO SE CONTEMPLA EL AREA DE LA CAPACITACION.
OBL.	3o. 4 C	CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA I	<ul style="list-style-type: none"> > CONCEPTUALIZACION Y FORMAS DE ESTUDIO DE LA ADOLESCENCIA. > PUBERTAD Y ADOLESCENCIA. PRINCIPALES CAMBIOS FISICOS, ENDOCRIMOLOGICOS Y LA SIGNIFICACION INDIVIDUAL Y SOCIAL DE ESTOS. > SEXUALIDAD EN EL ADOLESCENTE (COMPORTAMIENTO Y ACTITUDES). > EDUCACION SEXUAL. > DEL PENSAMIENTO CONCRETO AL ABSTRACTO. > CONCEPTO DE TIEMPO, ESPACIO Y CAUSALIDAD. > CONCEPTO DEL YO. > MANIFESTACIONES CONDUCTUALES Y SIGNIFICACION PERSONAL-SOCIAL DE ESTOS CAMBIOS. 		LA IMPORTANCIA DE ESTA MATERIA ESTRIBA EN QUE DENTRO DE LA EDUC. NO FORMAL SE ENCUENTRAN MUCHOS JOVENES Y PARA PODER TRABAJAR CON ELLOS ES NECESARIO CONOCER SUS INTERESES DESARROLLO PSICOLOGICO Y BIOLOGICO.	NO SE CONTEMPLA LA EDUCACION NO FORMAL

DEL OPT. CRED.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
ORL. 4 C	40. CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA II	<ul style="list-style-type: none"> > LA SALUD Y LOS JOVENES. > LA EMERGENCIA Y EL DUELO. > LA CULTURA Y LA POLITICA. 	FORMACION, CONOCI- MIENTO SOBRE LAS CARACTERISTICAS, - PROBLEMAS SOCIALES Y SALUD.	ASI COMO EN LA MATERIA AN- TERIOR ES IMPORTANTE EL CO- NOCIMIENTO GENERAL DEL ADO- LESCENTE COMO PARTE DEL - SISTEMA PRODUCTIVO.	NO SE VE A LA EDUCA- CION NO FORMAL.
ORL. 30. Y 40.	PSICOTECNICA PEDA- GOGICA I Y II	<ul style="list-style-type: none"> > TRATAMIENTO DE LOS PROBLEMAS DE APRENDIZA- JE. > TEORIAS OPERATIVAS Y PSICOMALITICAS EN LA ENSEÑANZA. > GRUPOS OPERATIVOS. > EL APRENDIZAJE GRUPAL (UTILIDAD Y LIMITA- CIONES) > TECNICA PSICODRAMATICA. 	EN LA MATERIA SE - PROPORCIONAL AL ES- TUDIANTE LAS HERRA- MIENTAS NECESARIAS COMO APLICACION DE BATERIAS A GRUPOS, DANDOSE EN UN INTI- CIO EL CONCEPTO DE GRUPO APRENDIZAJE.	AL INCURSIONARSE EN EL AN- BITO DE LA CAPACITACION ES IMPORTANTE CONSIDERAR QUE EN OCASIONES TENDRA QUE TRABAJAR CON GRUPOS. EL A- POYO DE LA MATERIA SERIA EN ESTE ASPECTO ASI: COMO EL USO DE BATERIAS, POR OTRA PARTE SERIA IMPORTAN- TE QUE SE ENSEÑARA SU ELA- BORACION.	NO SE CONTENPLA GEN- TRO DEL TEMARIO NI SE HACE REFERENCIA A ESTE CAMPO.
OPT. 4 C	50. PSICOLOGIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> > FENOMENOS DE INTERACCION HUMANA VALIZANDOSE DE DIFERENTES METODOS DE INVESTIGACION. > LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LOS ELE- ELEMENTOS QUE INTERVIENEN. > LAS ACTITUDES DEL INDIVIDUO, QUE AYUDAN A PREDECIR CONDUCTAS, SU FORMACION Y CAMBIO. > EL PREJUCIO Y SUS IMPLICACIONES PARA AFEC- TAR AL INDIVIDUO. > LA PERCEPCION SUBLIMINAL COMO FACTOR DE IN- FLUENCIA SOCIAL. > CONFORMISMO: COMO CONDUCTA ADAPTATIVA, QUE FAVORECE LAS RELACIONES INTERPERSONALES. > AGRESION COMO FENOMENO SOCIAL. 	FORMACION DE INS- TRUCTOR.		SU OBJETO NO SE EN CAUSA MADIA LA CAPA- CITACION, SINO APOR- TA ALGUNOS ELEMEN- TOS QUE SON RESGATA- DILES COMO SON: LA PSICOLOGIA SOCIAL Y SUS METODOS, LOS FACTORES QUE INFLU- YEN EN EL PROCESO - DE SOCIALIZACION Y LOS ASPECTOS QUE IN- FLUYEN EN LAS RELA- CIONES INTERPERSONA- LES, LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS - EN EL PROCESO E-A.

OBL. OPT. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBL. 30. 4 C II (11)	PRACTICAS ESCOLARES	<ul style="list-style-type: none"> > ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA OBSERVACION: ANALISIS DE INFORMACION BASICA, OBSERVACION, ANALISIS DE RESULTADOS Y PRESENTACION DE LOS MISMOS, LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE CLASE. (INSTRUMENTACION PARA LA PLANEACION, CONDUCCION Y EVALUACION). 	DOCENTE.	YA QUE SE DAN ELEMENTOS IWS NO SE CONTEMPLA INSTRUMENTALES PARA LA PLANEACION Y CONDUCCION ASI COMO EVALUACION NO DEBE LIMITAR SE A UN SOLO CRITERIO DE EDUCACION FORMAL NI A UN SOLO NIVEL.	
OBL. 40. 4 C II (2)	PRACTICAS ESCOLARES	<ul style="list-style-type: none"> > POLITICA Y VIDA COTIDIANA LA OCULTACION SOCIAL DEL PODER: LA CRISIS DE LA LOCALIZACION Y EXTENSION DE PODER. > LA PROBLEMÁTICA DOCENTE COMO UNA EXPERIENCIA ESCOLAR COTIDIANA. > APROXIMACION AL ANALISIS DEL DISCURSO EDUCATIVO REAL SOBRE LA FORMACION DE LOS DOCENTES (NECESIDADES Y VALORES EN LOS PROYECTOS EDUCATIVOS). 	DOCENTE.		
OBL. 50. 4 C I	ORGANIZACION EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> > ORGANIZACION Y ADMINISTRACION. > ANTECEDENTES DEL PENSAMIENTO ADIVO. > LA ORGANIZACION, TIPOS, ELEMENTOS Y REQUISITOS. > ADMINISTRACION, SUS ESPECIES Y REQUISITOS > METODOS FORMALES DE ORGANIZACION. > ORGANIGRAMAS, FLUJOGRAMAS Y CRONOGRAMAS. > CAMINO CRITICO. > LA EDUCACION COMO UN PROCESO ADIVO. 	ES EN EL AMBITO DE LA DOCENCIA.	ES NECESARIO QUE EL PROFESIONISTA QUE LABORA EN LA EMPRESA, CONOZCA LAS BASES AREA.	NO SE CONTEMPLA EL -
				MAS ESSENCIALES DE LA ORGANIZACION Y ADMINISTRACION - APLICADAS EN EL SECTOR PRODUCTIVO Y EN LA CAPACITACION.	

OBL. OPT.	SIM. CRED.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT.	8o. 4 C	TECNICAS DE EDUCACION EXTRAESCOLAR.	<p>I.- INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEDICADAS A PROMOVER LA EDUCACION EXTRAESCOLAR.</p> <p>II.- INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEDICADAS A LA EDUCACION EXTRAESCOLAR.</p> <p>III.- RECURSOS Y TECNICAS DE EDUCACION EXTRAESCOLAR.</p> <p>IV.- GUIA PARA EL ANALISIS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEDICADAS A PROMOVER LA EDUCACION EXTRAESCOLAR.</p>	FUNDAMENTOS TEORICO PRACTICOS DE LA EDU CACION EXTRAESCOLAR.	FORMACION DE INSTRUCTOR.	SE DAN A CONOCER - LAS INSTITUCIONES DE CAPACITACION, - ANTECEDENTES HIS- TORICOS, OBJETOS - Y FUNCIONES DEL PE DAGOGO.
OPT.	8o. 4 C	EDUCACION PERMANENTE.	<p>> SINTETIZAR LA HISTORIA, LAS TEORIAS Y LOS PRINCIPIOS DE LA EDUCACION PERMANENTE, RESALTANDO SUS PROCESOS, METODOS Y CONTENIDOS.</p> <p>> ANALIZAR LAS BASES SOCIO Y PSICOPEDAGOGICAS DE LA FORMACION DEL EDUCADOR DE ADULTOS.</p> <p>> VALORAR RETROSPECTIVAMENTE LA REALIDAD EDUCATIVA DEL PAIS Y LOS DIFERENTES SISTEMAS EDUCATIVOS: ASI COMO EXPERIENCIAS RECIENTES DE EDUCACION POPULAR COMO UNA MODALIDAD DE LA EDUCACION NO FORMAL.</p>	DOCENTE.	ESTA MATERIA SEGUN NUESTRO CRITERIO, DEBIA EN SUS CONTENIDOS PROPICIAR LA SED DE UN CONOCIMIENTO NUEVO Y DAR LAS HERRAMIENTAS TEORI- O METODOLOGICAS PARA EFEC- TUAR UNA BUSQUEDA CONTINUA DEL CONOCIMIENTO DE UNA AC- TUALIZACION CONSTANTE CON- FORME A LA REALIDAD, A FIN DE INTEGRAR A LOS GRUPOS DE ADULTOS EN CUALQUIER NIVEL ACADEMICO CON UNA FORMACION CREATIVA INVESTIGADORA Y - CRITICA.	EVALUAR, CRITICAR EN TE LAS PROMUESTAS - DE EDUCACION PERMA- NENTE A PARTIR DE - FUNDAMENTOS TECH- NICOS.

OBJ. OPT. CNO.	SEM. CNO.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT.	7o.	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA I	<ul style="list-style-type: none"> > LA ADMINISTRACION Y LA ORGANIZACION DE LA CAPACITACION: ANALISIS DE PUESTOS, PROFESIONALES, RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL, MANUALES ADMINISTRATIVOS. > ORGANIZACION DE AGRUPACIONES ESTUDIANTILES Y ESCOLARES. > APLICACION DE TECNICAS E INSTRUMENTOS ADMINISTRATIVOS AL MUNDO DE LA ORGANIZACION EDUCATIVA A NIVEL MEDIO SUPERIOR. 	TECNICO EN CAPACITACION	DEBERIA DE CONTEMPLARSE LA ORGANIZACION Y LA ADMINISTRACION EN SUS CONTENIDOS.	NO SE MENCIONA EN SUS CONTENIDOS.
OPT.	8o.	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA II	<ul style="list-style-type: none"> > APLICACION DE INSTRUMENTOS Y TECNICAS ADMINISTRATIVAS AL AMBITO DE LA ORGANIZACION EDUCATIVA A NIVEL SUPERIOR. > ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL. > ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA ECONOMICO, POLITICO Y SOCIAL. 	TECNICO EN LA ORGANIZACION EDUCATIVA	DEBERIA DAR A CONOCER LA ORGANIZACION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA EN LA EMPRESA O SECTOR PRODUCTIVO.	NO SE MENCIONA EN SUS CONTENIDOS.
OPT.	7o.	EVALUACION DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> > LA EVALUACION UN PROCESO POLENICO. > LA REALIDAD INSTITUCIONAL, RECURSOS PARA SU COMPRENSION. > PROGRAMA A LA ACCION. 	TECNICO-DOCENTE	LA EVALUACION DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS SERIA TAMBIEN ENFOCARSE A LA EVALUACION ORGANIZACIONAL A FIN DE ENCAUSAR LAS ACCIONES DE CAPACITACION EN PRESENIA O LABORAL Y DAR INSTRUMENTOS PRACTICOS EN EVALUACION, ASI COMO ELEMENTOS TEORICOS.	NO SE HACE ALUSION A LA CAPACITACION.
OPT.	8o.	EVALUACION DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS II	<ul style="list-style-type: none"> > POSTURA TECNOCRATICA DE LA EVALUACION. > POSTURA CRITICA DE LA EVALUACION. > ASPECTOS TECNICOS DE LA EVALUACION (TECNICAS EVALUATIVAS). 			

A R E A D E D I D A C T I C A

OBJ. GEN.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT. 70. Y 80. 4 C	TALLER DE DIDACTICA LABORAL II	<ul style="list-style-type: none"> > INTRODUCCION, REVISION DE TERMINOLOGIA Y CONCEPTUALIZACION OPERATIVA BASICA. > EL EJERCICIO DE LA PEDAGOGIA EN EL AMBITO LABORAL. > ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACION. > PEDAGOGIA Y CAPACITACION. > PARAMETROS INSTITUCIONALES. 	<p>BASICAMENTE SE PRETENDE FORMAR A UN INSTRUCTOR MEDIANTE EL CUAL SE CONOCERAN LAS ETAPAS DE LA CAPACITACION Y LA FUNCION DEL PEDAGOGO EN ELLA.</p>	<p>DAR A CONOCER NEURONIAS ESPECIFICAS Y LOS OBSTACULOS MAS FRECUENTES EN ESTE CAMPO, ASI COMO LAS DEPENDENCIAS INSTITUCIONALES - MAS RECORDADAS PARA IR CONOCIENDO EL CAMPO LABORAL.</p>	<p>ES VISTA EN FORMA SUPERFICIAL, PUES NO ES VISTA CON TODOS LOS ELEMENTOS CON QUE DEBE CONTAR PARA ENFRENTARSE A ESTE CAMPO EN EL QUE INCURSIONAN OTROS PROFESIONISTAS.</p>
OPT. 80. 4 C	LABORATORIO DE DIDACTICA II	<ul style="list-style-type: none"> > INTRODUCCION A LA MICRO-ENSEÑANZA. > ELEMENTOS DE LA MICRO-ENSEÑANZA. > PRACTICAS DE MICRO-ENSEÑANZA. 	DOCENCIA.		NO SE CONTEMPLA
OPT. 80. 4 C	TALLER DE DIDACTICA (ANALISIS DE CONTENIDOS)	<ul style="list-style-type: none"> > ANALISIS DE CONTENIDO NORTEAMERICANO DE MENSAJES, SOBRE MEDIOS DE COMUNICACION. > ANALISIS DE CONTENIDOS. > LA HISTORIETA. 	<p>SE ANALIZAN CONTENIDOS O MENSAJES TRANSMITIDOS POR DIFERENTES MEDIOS DE INFORMACION LO CUAL CONTRIBUYE A LA MEJOR COMPRENSION DE LA FORMA DE PENSAR DE UN DE TERMINADO TIPO DE HOMBRE.</p>	<p>AL HABLARSE DE LAS IDEOLOGIAS QUE SE DAN EN LOS MEDIOS DE COMUNICACION, SE PODRIA ANALIZAR MAS SOBRE LA IDIOSINCRASIA DE LA POBLACION A CAPACITAR.</p>	<p>DA A CONOCER LA INFLUENCIA DE LOS MEDIOS DE COMUNICACION EN TODA LA POBLACION.</p>

ORD. SER. OPT. CRÉD.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT. 70. 4 C	TALLER DE DIDACTICA I DIDACTICA LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> > ANTECEDENTES GENERALES DE LA CAPACITACION > LA FUNCION DIDACTICA Y EL TRABAJO, HISTORIA DE LA CAPACITACION Y LOS RECURSOS HUMANOS EN MEXICO, CONCEPTOS BASICOS VINCULADOS CON LA CAPACITACION. > ASPECTOS LEGALES DE CAPACITACION. > ELEMENTOS PARA LA DETECCION Y DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES: CONCEPTUALIZACIONES - TECNICAS Y FORMAS, ANALISIS DE LA ORGANIZACION DEL TRABAJO DE LOS FUERTES ; EVALUACION DEL PERSONAL. > PLANEACION Y PRESUPUESTACION PARA LAS ACTIVIDADES Y EVENTOS PARA LA CAPACITACION. > PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION Y FORMULACION DE PRESUPUESTOS. 	TECNICO EN CAPACITACION.	DEBERIA DAR A CONOCER LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO EN FUNCION DE LA PRACTICA EN EL ORDEN DE LA CAPACITACION.	LOS CONTENIDOS SE MANEJAN PARCIALMENTE.
OPT. 75. 4 C	TALLER DE DIDACTICA LABORAL II	<ul style="list-style-type: none"> > REVISION DE TERMINOLOGIA Y CONCEPTUALIZACION OPERATIVA BASICA: EDUCACION, CULTURA, DIDACTICA. > EL EJERCICIO DE LA PEDAGOGIA EN EL AMBITO LABORAL: METODOLOGIA PEDAGOGICA, METODOLOGIA DIDACTICA, INSERCIÓN DE LA METODOLOGIA DIDACTICA DENTRO DEL EJERCICIO PEDAGOGICO. > ETAPAS DEL PROCESO DE CAPACITACION: DIAGNOSTICO, PROGRAMACION, EJECUCION, EVALUACION, DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION, Detección pedagógica. 	TECNICO EN CAPACITACION.	DAR A CONOCER ASPECTOS BASICOS DE CONTABILIDAD.	

DEL SEM. OPT. CRED.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBERA SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT. 7o. 4 C	TALLER DE DIDACTICA I ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL	> MEDIOS AUDIOVISUALES. > PLANEACION Y ORGANIZACION DE MATERIALES AUDIOVISUALES. > PRIMEO DE LA CAMARA, REVELADO E IMPRESION DE PELICULAS.	TECNICO-DOCENTE	ESTAS MATERIAS SON DE RE- LEVANTE IMPORTANCIA EN EL AMBITO DE LA EDUCACION Y ESPECIALMENTE EN LA NO - FORMAL A FIN DE ADECUAR MATERIAL APROPIADO A LA POBLACION ADULTA Y EN - FORMA PERMANENTE Y HACER USO DE LOS AVANCES TECNO LOGICOS MAS GRANDES Y - PROPIOS.	SE TOCA EL TEMA DE CAPACITACION DIREC TAMENTE PERO NO DE MANERA PROFUNDA.
OPT. 8o. 4 C	TALLER DE DIDACTICA II ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL	> CARACTERISTICAS E IMPLEMENTOS FUNDAMENTA- LES PARA FOTOGRAFIA. > AMPLIACION E IMPRESION EN PAPEL. > GRABACIONES (AUDITIVAS).	ELABORACION DE MA- TERIAL AUDIOVISUAL		NO SE CONTEMPLA.
OPT. 7o. 4 C	TALLER DE COMUNICACION EDUCATIVA I	> ASPECTOS HISTORICOS E IDEOLOGICOS DE LA T.V. > LA TELEVISION COMO INSTRUMENTO EDUCATIVO, RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA LA PRO DUCCION DE PROGRAMAS DE T.V. > GRABACIONES DE PROGRAMAS DE T.V.	ELABORACION DE MA- TERIAL AUDIOVISUAL	DEBERIA DEFINIR CAMPOS ES- PECIFICOS DEL DONDE Y PARA QUE DE LA RAZON DE SER DE DICHSO MATERIALES, ADEMAS DEL COMO UTILIZARLOS COM - A TORNAL Y NO A LA MAYOR EFICACIA, ADECUANDO- LOS A LAS NECESIDADES, DAN- DOLE UN ENFOQUE DIDACTICO Y HUMANISTICO.	NO SE CONTEMPLA DI- RECTAMENTE Y SE EN- FOCA BASICAMENTE A LA LABOR DOCENTE - A TORNAL Y NO A LA INSTRUCCION COMO - UNA COMPLEMENTACION PERMANENTE.
OPT. 8o. 4 C	TALLER DE COMUNICACION EDUCATIVA II	> PRODUCCION, ORGANIZACION DEL STAFF. > PRODUCCION EN EL ESTUDIO, EN EXTERIORES. > ELABORACION DE DOCUMENTOS TELEVISIVOS. > PRODUCCION Y DIRECCION DE PROGRAMAS EN - VIVO. > POSTPRODUCCIONES.			

OBJ. SEM. OPT. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)
OPT. 80. 4 C	TALLER DE DIDACTICA II ANALISIS EDUCATIVO DE LA COMUNICACION SOCIAL	> LA PROBLEMATICACION EDUCATIVA DE LAS PRACTICAS Y PROCESOS DE LA COMUNICACION SOCIAL. > ELEMENTOS PARA EL ANALISIS DE LOS PROCESOS EDUCATIVOS EN EL AMBITO DE LA COMUNICACION SOCIAL.	INTRODUCIR AL PEDAGOGO EN LA PRACTICA DE LA PROBLEMÁTICA AMPLIA DE LA COMUNICACION SOCIAL. FORMACION DOCENTE.	MEJORAR DICHO ANALISIS PARA PROPONER LOS DIFERENTES ENFOQUES EDUCATIVOS QUE PODRIAN DARSELE, INCLUYENDO LOS SISTEMAS FORMAL Y NO FORMAL. NO SE CONSIDERA DIRECTAMENTE A LA CAPACITACION, PERO SI A LOS MEDIOS DE COMUNICACION SOCIAL.
OPT. 80. 4 C	TALLER DE T.V. II	> PRODUCCION DE PROGRAMAS DE TELEVISION.	LA PRODUCCION DE PROGRAMAS AUDIOVISUALES TECNICO-METODOLOGICOS.	SE PUEDE ENCAUSAR ESTA MATERIA HACIA LA ELABORACION DE MATERIALES DE T.V. USADOS EN LA CAPACITACION Y PARA CAPACITAR A TRAVES DE ELLA, ES DECIR CON UNA INSTRUCCION MASIVA Y PARA UNA EDUCACION PERMANENTE Y MASIVA. DICHO PROGRAMA NO CONTEMPLA DIRECTAMENTE A LA CAPACITACION.
OPT. 80. 4 C	TALLER DE DIDACTICA II (EDUCACION DE ADULTOS)	> HISTORIAS Y TEORIAS EN QUE SE SUSTENTA A LA EDUCACION PERMANENTE: SURGIMIENTO, FUNDAMENTOS TEORICOS Y DIFERENTES PROPUESTAS SIGNIFICADO DE EDUCACION PERMANENTE, NECESIDADES ECONOMICAS, POLITICAS, PERSONALES Y SOCIALES QUE SE CONSIDERAN PARA LA EDUCACION PERMANENTE, CARACTERIZACION GLOBAL > RELACIONES ENTRE EDUCACION Y DEPENDENCIA EN AMERICA LATINA. > PRINCIPIOS PSICOPEDAGOGICOS Y SOCIOPELAGOGICOS DE LA FORMACION DEL EDUCADOR DE ADULTOS. > EXPERIENCIAS DE EDUCACION PARA ADULTOS.	OPERATIVA-DOCENTE	FALTARIA, A NUESTRO CRITERIO, AGREGAR ASPECTOS TEORICO-METODOLOGICOS Y DIDACTICOS APROPIADOS A LA EDUCACION DE ADULTOS, SEGUN LAS DIFERENTES EXPERIENCIAS EN NUESTRO PAIS, LA ACCION DE INVESTIGAR Y LA CAPACIDAD PARA PLANEAR. NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE A LA CAPACITACION, AUNQUE EN ELLA SE FORMAN AL 100% DE LOS ADULTOS.
OPT. 80. 4 C	PLANEACION EDUCATIVA	> MARCO CONCEPTUAL. > PLANEACION EDUCATIVA, TECNICA E IDEOLOGICA. > PLANEACION EDUCATIVA EN MEXICO. > MODELOS DE PLANEACION EDUCATIVA.	PERMITE AL PEDAGOGO COMPRENDER EL PROCESO DE LA PLANEACION.	DEBERIA ENFOCARSE TAMBIEN A LA PLANEACION EN LA CAPACITACION EN EL SECTOR PRODUCTIVO E INTERESARSE EN CONOCERLO. NO SE MENCIONA EN SUS CONTENIDOS.

OBL. OPT. CRED.	SEM.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUNDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBL.	5o.	ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL I	<ul style="list-style-type: none"> > ORIGENES DE LA ORIENTACION. > LA ORIENTACION ESCOLAR Y SU DESARROLLO. > CONDICIONES PARA EL ESTUDIO. > HABITOS DE ESTUDIO. > FRACASO ESCOLAR. > TECNICAS DE LECTURA. > LA ORIENTACION VOCACIONAL Y PROFESIONAL. 	<p>PROMUEVE LA DOCENCIA Y EL PAPEL DEL PEDAGOGO COMO ORIENTADOR EN EL AMBITO EDUCATIVO.</p>	<p>CONSIDERANDO QUE MUCHOS DE LOS OBREROS REQUIEREN PARA SU CAPACITACION NUESTA DE LA ALFABETIZACION ES NECESARIO CONTAR CON ELEMENTOS PARA ORIENTARLOS EN SU PREPARACION.</p>	<p>NO SE CONSIDERA A LA EDUCACION NO FORMAL EN DONDE SE CONTEMPLA LA CAPACITACION, UNICAMENTE SE HACE REFERENCIA A LA EDUCACION FORMAL O INSTITUCIONALIZADA.</p>
OBL.	6o.	ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL II	<ul style="list-style-type: none"> > DESARROLLO DE LA ORIENTACION VOCACIONAL EN MEXICO. > CONCEPTUALIZACION DE LA PRACTICA DE LA ORIENTACION VOCACIONAL. > MODELOS ADAPTADOS EN LAS SOCIEDADES. > POLITICAS EDUCATIVAS. > MARCO LEGAL Y FILOSOFICO. 	<p>IGUAL QUE EN LA MATERIA ANTERIOR SE PROPICIA LA DOCENCIA Y EL SEGUIMIENTO A LA ANTERIOR.</p>	<p>SERIA IMPORTANTE QUE SI BIEN SE LE DAN A CONOCER LAS POLITICAS EDUCATIVAS, EL MARCO LEGAL Y FILOSOFICO DE ESTAS TAMBIEN SE CONTEMPLARA A LA EDUCACION EXTRAESCOLAR COMO PARTE DE ESTE SISTEMA, AUNQUE ES IMPORTANTE HACER REFERENCIA QUE HAY UNA MATERIA QUE SE ENCARGA DE ELLO.</p>	<p>NO ES CONSIDERADA LA EDUCACION NO FORMAL, AUNQUE EN ESTE TIPO DE EDUCACION SE REQUIERE DE UNA ORIENTACION VOCACIONAL YA QUE MUCHOS DE LOS TRABAJADORES PROSIGUEN SUS ESTUDIOS EN EL SISTEMA ABIERTO.</p>
OPT.	7o.	TALLER DE ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> > TEORIAS DE LA ORIENTACION SUPER-GINZBERG. > TEORIA DEL PROCESO DE DECISION -TEORIA ROYERIA- > TEORIA DE LA ENTREVISTA PSICOLOGICA - ENTREVISTA. > ETICA PROFESIONAL. > TEST PSICOLOGICOS (APTITUDES, INTERESES, PERSONALIDAD). 	<p>ES BASICAMENTE EN EL AMBITO DE LA DOCENCIA.</p>	<p>SE PROPORCIONAN LOS CONDICIONANTES PARA LA APLICACION DE BATERIAS PSICOMETRICAS APLICABLES AL AMBITO FORMAL Y NO FORMAL EN UNA INSTITUCION PUBLICA O PRIVADA.</p>	<p>NO SE CONTEMPLA EL AMBITO DE LA EDUCACION NO FORMAL, AUNQUE EN ESTE TIPO DE EDUCACION SE REQUIERE DE UNA ORIENTACION VOCACIONAL YA QUE MUCHOS DE LOS TRABAJADORES PROSIGUEN SUS ESTUDIOS EN EL SISTEMA ABIERTO.</p>

OBL. OPT.	SEM. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPT.	5o. 4 C	DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.	<ul style="list-style-type: none"> > DESARROLLO, DEPENDENCIA Y EDUCACION EN AMERICA LATINA, CORRIENTE DESARROLLISTA: <ul style="list-style-type: none"> -LA COMUNIDAD: CONCEPTOS Y TIPOS. -BLOQUE HISTORICO Y CLASES SOCIALES. -TEORIA FUNCIONALISTA, EL MATERIALISMO HISTORICO, COMO FUNDAMENTO TEORICO, PARA UNA PRACTICA DEL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. -PROBLEMATICA DE LA EDUCACION. 	<ul style="list-style-type: none"> -PRESENTAR UN PANORAMA ACTUAL SOCIAL, EL ESTADO Y SU GENESIS ASI COMO LA INTEGRACION DE LAS COMUNIDADES AL SISTEMA PRODUCTIVO. 	<ul style="list-style-type: none"> DEBE CONOCERSE Y REFORZAR DICHS ELEMENTOS PARA LA INSTRUMENTACION EN UNA PRACTICA DE INVESTIGACION PERMANENTE QUE CONTIENGA HACIA UNA CAPACITACION EFECTIVA Y CON OBJETIVOS BIEN DEFINIDOS. 	<ul style="list-style-type: none"> NO SE HACE REFERENCIA DIRECTA EN LA CAPACITACION, PERO SI DA UNA INTRODUCCION AL CONOCIMIENTO DE LA EDUCACION DE ADULTOS, QUIENES SON LOS PROTAGONISTAS PRINCIPALES DE LA CAPACITACION.
OPT.	5o. 4 C	DESARROLLO DE LA COMUNIDAD I	<ul style="list-style-type: none"> > DESARROLLO, DEPENDENCIA Y EDUCACION EN AMERICA LATINA: <ul style="list-style-type: none"> -TEORIAS DEL DESARROLLO Y DEPENDENCIA ECONOMICA Y EDUCACION. > CONCEPTUALIZACION, OBJETIVOS, TECNICAS DEL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD COMO PROYECTOR DE DESARROLLO CAPITALISTA. 	<ul style="list-style-type: none"> -ES DOCENTE. 	<ul style="list-style-type: none"> DEBERIA PROFUNDIZAR, SEGUN NUESTRO CRITERIO, EN ALGUNOS ELEMENTOS TEORICOS SOCIO-CULTURALES POLITICOS Y ECONOMICOS, A FIN DE CONOCER LAS NECESIDADES NACIONALES Y ASI PODER LLEGAR AL PLANTAMIENTO DE UNA PROMOCION Y CAMBIO SOCIAL, ASI COMO LA INSTRUMENTACION METODOLOGICA Y TECNICA ASI COMO LA EJECUCION DE DICHO PLAN EDUCATIVO. 	<ul style="list-style-type: none"> NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE A LA CAPACITACION, PERO PROPORCIONA ALGUNOS ELEMENTOS HISTORICOS INTERNACIONALES, QUE DIERON PAUTA A LA EDUCACION DE ADULTOS.
OPT.	4o. 4 C	DESARROLLO DE LA COMUNIDAD II	<ul style="list-style-type: none"> > MARGINACION Y EJERCITO NACIONAL DE RESERVA > MOVIMIENTOS REINVIDICATIVOS. > PROMOCION Y CAMBIO SOCIAL: A PARTIR DE PROGRAMAS DE ACCION CULTURAL ANALIZANDO LA PROBLEMATICA, LA PROMOCION HACIA EL QUE Y EL CAMBIO CULTURAL QUE CON LLEVA. > ESTUDIO Y ANALISIS DE LA COMUNIDAD. > TEORIAS METODOLOGICAS Y TECNICAS. 	<ul style="list-style-type: none"> -ES DOCENTE. 		

AREA HISTORICO - FILOSOFICA

OBL. OPT.	SEM. CRED.	ASIGNATURAS	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER).	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER).
OBL. 4 C	7o.	LEGISLACION EDUCATIVA.	<ul style="list-style-type: none"> > LAS NORMAS JURIDICAS. > CLASIFICACION DE LAS NORMAS JURIDICAS. > ESTADO Y DERECHO. > DERECHO Y GARANTIAS. > MARCO JURIDICO DE LA EDUCACION EN MEXICO. > ANALISIS DEL ARTICULO 3o. CONSTITUCIONAL. > LA EDUCACION SUPERIOR. 	<p>VA DIRIGIDA A ORIENTAR AL PROFESIONISTA SOBRE LAS NORMAS REGLAMENTARIAS QUE SUSTENTAN A NUESTRO OBJETO DE ESTUDIO, DESDE SU MARCO LEGISLATIVO EN NUESTRO PAIS.</p>	<p>SEGUN NUESTRO CRITERIO DEBERIA ABARCAR TAMBIEN EL CONOCIMIENTO DE AQUELLOS MARCOS LEGISLATIVOS REFERIDOS A LA EDUCACION FORMAL Y NO FORMAL EN MEXICO Y FOMENTAR LA INTERPRETACION, MANEJO ADECUADO DE ELLOS Y LA CRITICA.</p>	<p>NO SE DAN A CONOCER LOS ASPECTOS LEGALES DE LA CAPACITACION, QUIZA SOLO EN FORMA TACTICA A TRAVES DE LA EDUCACION DE ADULTOS Y SUS REGLAMENTOS.</p>
OBL. 4 C	8o.	ETICA PROFESIONAL DEL MAGISTERIO	<ul style="list-style-type: none"> > ETICA Y PEDAGOGIA. > TEORIA DE LOS VALORES. > RESPONSABILIDAD MORAL Y LIBERTAD. > ALTERNATIVAS PARA UNA EDUCACION LIBERTARIA. > ETICA Y FILOSOFIA MORAL. > IMPLICACIONES ETICAS DEL EJERCICIO DE LA PEDAGOGIA. > ANALISIS DE LA ETICA. 	<p>PRETENDE MOSTRAR LOS ESQUEMAS ETICOS DEL ACTUAR DEL PROFESIONISTA EN SU PRACTICA, DESDE UNA PERSPECTIVA DEL MAGISTERIO, FORMACION EN LA DOCENCIA.</p>	<p>PARECIERA QUE NO TIENE RELACION LA CAPACITACION, PERO EN ESTA MATERIA OUEA ASENTADA LA CONVICCION IDEOLOGICA Y FILOSOFICA, DEL COMPROBADO QUE ADQUIERE EL PROFESIONISTA, AL TENER EN SUS MANOS EL MANEJO DEL MEDIO EDUCATIVO EN TODOS SUS NIVELES Y SISTEMAS. (FORMAL Y NO FORMAL).</p>	

SEM. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDO	FORMACION QUE SE PROPICIA.	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DE SER)	COMO SE VE A LA CAPACITA CION (SER)
OPT. 4 C	70- TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA I.	<ul style="list-style-type: none"> > CONSTRUCCION DEL OBJETO DE ESTUDIO. > ELABORACION DEL MARCO TEORICO EN LOS PROCESOS DE INVESTIGACION. 	PRACTICA DE INVESTIGACION EN LA ELABORACION DE TESIS	EN LA CONSTRUCCION DEL OBJETO DE ESTUDIO DESDE UN PUNTO TEORICO DEBEZIA TRAS CENDER HACIA LA CONSTRUCCION ALTERNATIVA ANTE UNA PROBLEMÁTICA FICTICIA Y HACIA LA INVESTIGACION PERMANENTE COMO QUEHACER COTIDIANO DEL PEDAGOGO.	NO SE CONTEMPLA.
OPT. 4 C	80- TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA II.	<ul style="list-style-type: none"> > CONCEPTOS Y CATEGORIAS. > SIMILITUDES Y METODOLOGIA DE LOS PROCESOS DE INVESTIGACION. > LA ARTICULACION DE LOS ELEMENTOS DE UN PROYECTO DE TESIS. 	PRACTICA DE INVESTIGACION EN LA ELABORACION DE TESIS		

OBJ. SEM. OPT. CRED.	ASIGNATURA	C O N T E N I D O S	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
		<ul style="list-style-type: none"> > LA CAPACITACION PARA EL CAMBIO SOCIAL: LA SOCIALIZACION, EL LIDER, EL PROMOTOR Y EL GRUPO EN LOS PROGRAMAS DE DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. > ANALISIS, CRITICA, ALTERNATIVAS DEL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD. 			
OPT. 7o. 4 C	ECONOMIA DE LA EDUCACION.	<ul style="list-style-type: none"> > EL CAMPO DE LA ECONOMIA DE LA EDUCACION. > CONCEPCIONES CLASICAS DE LA ECONOMIA Y LA EDUCACION. > TEORIA DEL CAPITAL HUMANO. > PERSPECTIVAS CRITICAS Y ALTERNATIVAS DE LA ECONOMIA DE LA EDUCACION. > CRITICA A LA ECONOMIA EDUCATIVA BURGUESA. 	LA MATERIA PRETENDE REALIZAR UNA INTERPRETACION ANALITICA DEL DISCURSO ECONOMICO SOBRE LA EDUCACION LLEVANDO AL ESTUDIANTE A REALIZAR UN ANALISIS CRITICO DEL LUGAR QUE LA EDUCACION OCUPA EN EL FENOMENO ECONOMICO.	AL VINCULAR EDUCACION Y ECO SE HACE REFERENCIA NOMIA SE HACE REFERENCIA A A ELLA POR MEDIO DE LA TEORIA DEL CAPITAL HUMANO QUE SUSTENTA A LA CAPACITACION.	
OPT. 8o. 4 C	PROBLEMAS EDUCATIVOS EN AMERICA LATINA.	<ul style="list-style-type: none"> > LA POLITICA NEOLIBERAL EN AMERICA LATINA Y SUS EFECTOS EN LAS POLITICAS EDUCATIVAS > LA EDUCACION EN AMERICA LATINA COMO CAMPO PROBLEMÁTICO. > LA CIENCIA Y LA TECNOLOGIA. > SISTEMAS EDUCATIVOS LATINOAMERICANOS. > AMERICA LATINA ENTRE LA DEMOCRACIA LATINOAMERICANA Y EL AUTORITARISMO DISFRASADO. 	INVESTIGACION O DOCENCIA.	ESPECIFICAR CON MAIOR DETALLE LA SITUACION EN MEXICO Y SU RELACION CON AMERICA LATINA Y DAR INSTRUMENTACION TEORICA SOBRE COMO INVESTIGAR ESTOS PROBLEMAS.	REFLEXION SOBRE LA EDUCACION EN AMERICA LATINA CON PARTICIPACION DEL INDIVIDUO EN TODOS LOS AMBITOS, PARA LLEVAR A CABO UN PROGRESO Y DESARROLLO DE LAS MAYORIAS Y LAS MINORIAS EN AMERICA LATINA.

AREA DE SOCIOEDUCACION

OBL. OPT.	SEM. CRED.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE SE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBL. 4 C	16.	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION I	> LAS CORRIENTES FUNCIONALISTAS Y SUS IMPLICACIONES EN LO EDUCATIVO. - INTRODUCCION AL POSITIVISMO. - FUNCIONALISMO. > CORRIENTES MARXISTAS Y SU VINCULACION A LO EDUCATIVO. - CARACTERIZACION DEL MARXISMO. - TEORIA DE LA REPRODUCCION. - ORGANIZ Y LA EDUCACION. - CONTRADICCIONES DE LA REALIDAD SOCIAL Y EDUCATIVA. > PROYECTOS EDUCATIVOS EN MEXICO Y AMERICA LATINA BAJO LA INFLUENCIA DE LAS CORRIENTES DOMINANTES: - POSITIVISMO. - CAPITALISMO. - DESARROLISMO. - POLITICA EDUCATIVA EN MEXICO.			
OBL. 4 C	20.	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION II	> PROBLEMAS SOCIOEDUCACION DE AMERICA LATINA. > CARACTERIZACION GENERAL DE LA POLITICA EDUCATIVA EN EL MEXICO CONTEMPORANEO.	CONOCIMIENTO DEL AREA EDUCATIVA PARA LA PRACTICA PROFESIONAL EN EL AMBITO EDUCATIVO.	AL SER LA CAPACITACION PARTE DEL SISTEMA EDUCATIVO, DEBIERA CONSIDERARSE SU ESTUDIO COMO UNA PROBLEMÁTICA LATENTE EN LA EDUCACION NO FORMAL.	NO SE CONTEMPLA EN SUS CONTENIDOS.

Si bien observamos el total de créditos en general en los cuatro primeros años de materias obligatorias es de 240 y las materias son cursadas en dos semestres por año dando un total duplicado.

Estos cuatro años ayudan a concluir que el Licenciado en Pedagogía tiene una formación muy amplia la cual le permite un desenvolvimiento capaz y responsable, las áreas de trabajo son específicas, permitiendo incursionar dentro de ellas y apoyando a la sociedad para lograr su superación personal y profesional.

En 1985 se realizan cambios importantes en el proceso Educativo de la carrera, debido a que se implementan algunas materias optativas como son:

En el área de Didáctica se incorpora las materias: Planeación Educativa, Didáctica y Organización.

En el área de Psicopedagogía se anexa la materia: Psicología Contemporánea I-II.

En el área Histórico-Filosófica se implementa: Historia General de la Educación I-II, Historia de la Educación en México I-II, Ética del Magisterio I-II.

En la actualidad podemos ver que estos cambios nos permiten contemplar al Pedagogo de la siguiente manera:

“ Como el individuo que puede planear sistemas y procedimientos educativos acordes a las necesidades de la sociedad y su desarrollo; el que organiza el funcionamiento de instituciones educativas de cualquier nivel, el que administra los recursos materiales y humanos de los centros escolares de diversos niveles, supervisar y/o evaluar el rendimiento obtenido en el proceso Enseñanza-Aprendizaje, aplicar la docencia, teorías, métodos, técnicas de la educación y disciplinas afines y la investigación de los fenómenos que intervienen en el proceso tan complejo de la educación” (36)

(36) ORGANIZACION ACADEMICA DE LA ENEP ARAGON 1981-1986 PAGINA 68.

Si bien podemos concluir que la Licenciatura en Pedagogía "pretende formar profesionistas capacitados en el análisis filosófico, científico y técnico de todos los problemas relacionados con el fenómeno educativo, por tanto esta formación permite formular y desarrollar estrategias educativas de toda índole que permitan resolver la problemática educativa contemporánea" (37)

El pedagogo con su formación analiza contenidos sobre el desarrollo y transición de la educación tanto formal como informal y revisa materiales que contemplan los siguientes puntos:

Desarrollo de planeaciones educativas en varios niveles.

La programación de contenidos, supervisión, control y evaluación de actividades pedagógicas.

Formas de Organización, administración y dirección de instituciones.

Elaboración y reestructuración de planes.

Diseño de planes para educación extraescolar.

Diseño de planes para educación especial.

La inducción de la orientación vocacional.

La asesoría básica en la elaboración de libros.

La asesoría básica en la elaboración de materiales didácticos.

Introducción en la elaboración y evaluación de programas de selección de personal.

La formación docente.

Inducción en el manejo y elaboración de programas para la comunidad.

(37) ORGANIZACION ACADEMICA 1981-1982 DE LA FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS PAGINA 158

Diseño de Programas de trabajo para los adultos.

Diseño de programas para educación continua.

Estos puntos son los que a mi consideración apoyan más directamente al desarrollo del Pedagogo en su campo laboral y que adquiere en su vida escolar.

La formación pedagógica de este profesional esta bastante desvinculada si queremos afirmar que puede desarrollarse dentro de la Capacitación debido a que en la mayoría de las materias cursadas no se le contempla ampliamente, sólo se maneja de manera superficial. Pero si existen materias aunque pocas que fundamentan legal y teóricamente el proceso de Capacitación, como pueden ser ORGANIZACION EDUCATIVA, LEGISLACION EDUCATIVA, DIDACTICA Y ELEBORACION DE MATERIAL DIDACTICO entre otras. Permitiendo al Pedagogo tener los fundamentos para actualizarse y ampliar sus conocimientos para su mejor desarrollo.

3.2. INCURSION DEL PEDAGOGO COMO INSTRUCTOR.

En el desarrollo de este trabajo se ha planteado a la Capacitación como una opción para el desarrollo profesional del Pedagogo, y en el punto anterior se ha establecido que a lo largo de la formación profesional del Pedagogo se revisan contenidos que se refieren al proceso de Enseñanza-Aprendizaje y se adquieren los conocimientos relacionados con métodos, técnicas y procedimientos en la enseñanza y el aprendizaje; también se revisan las dinámicas grupales, auxiliares didácticos, elaboración de planes y programas así como su evaluación entre otros. Permitiendo al Pedagogo contar con un sustento teórico fundamentado que le ayuda a desarrollarse como instructor o jefe de Capacitación.

De acuerdo a lo anterior no se quiere decir que el Licenciado en Pedagogía, es el único capaz de desempeñarse en el campo de la Capacitación, existen otros profesionistas con los que pueden alternar conformando un equipo interdisciplinario como pueden ser Psicólogos o Administradores. Ya que una empresa es el organismo social que requiere de la participación colectiva para lograr óptimos resultados.

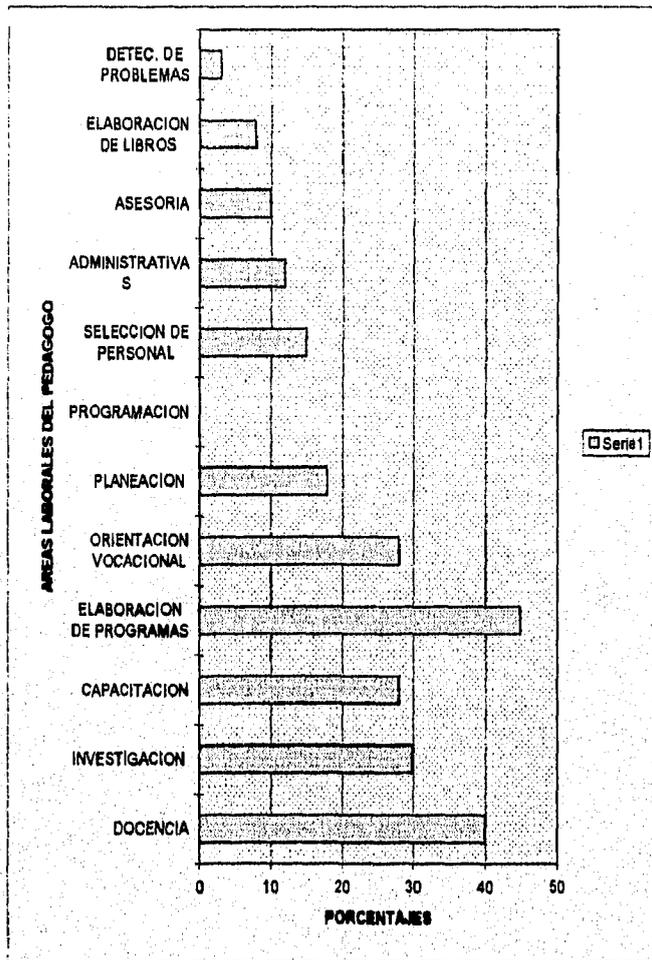
De acuerdo a estos resultados podemos observar que el Pedagogo incursiona dentro de la Capacitación como Auxiliar de Capacitación, Instructor o Jefe de Capacitación esto no sólo en organismos públicos, sino en privados y estatales dentro del país.

La participación del Pedagogo en el área de Capacitación dentro de los organismos enunciados anteriormente en las gráficas muestran un alto porcentaje de participación, pero dentro del área de Educación Especial y Departamentos del S.E.P. es muy baja la participación del Pedagogo en la Capacitación. No alterando la perspectiva tan positiva que existe de la labor pedagógica en los distintos sectores laborales del Pedagogo, lo cual manifiesta la necesaria y exitosa labor como Profesional, ya que de lo contrario su participación sería nula.

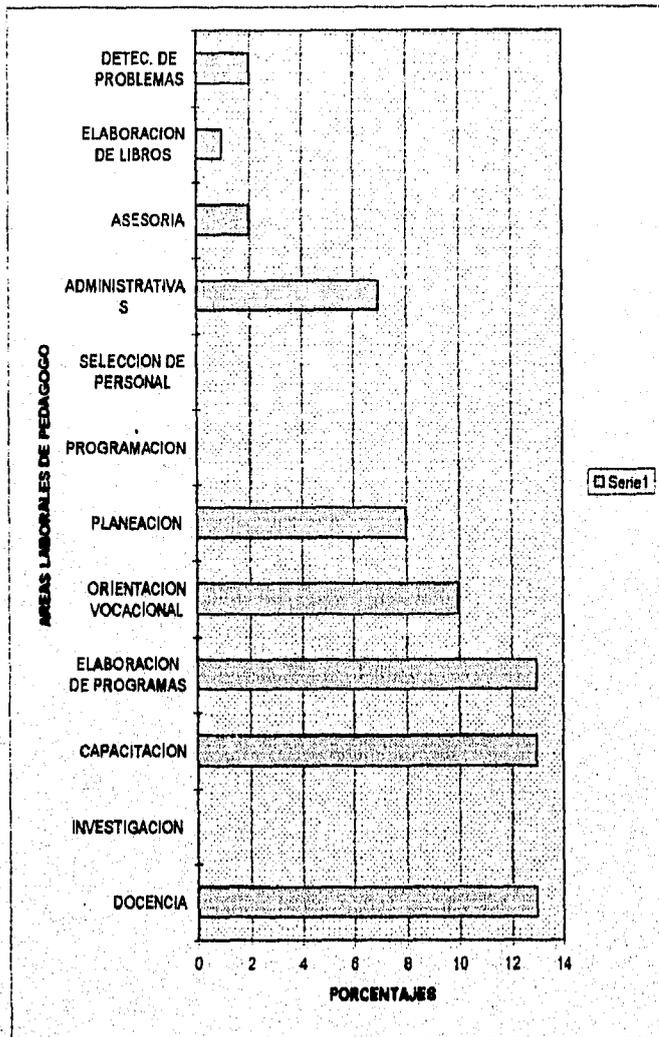
Ante estos resultados podemos expresar que el Pedagogo es uno de los profesionistas que intervienen en el proceso de Capacitación y no sólo tiene el sustento teórico sino también ciertas habilidades, conductas y

CENTROS DE INVESTIGACION
CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL

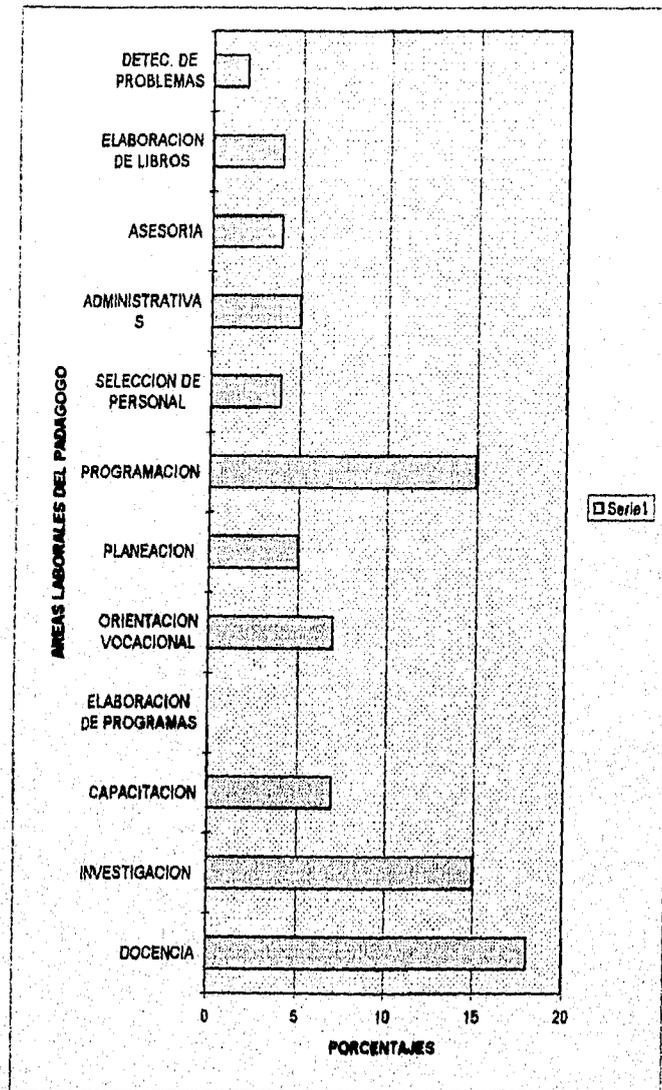
INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS Y PRIVADAS



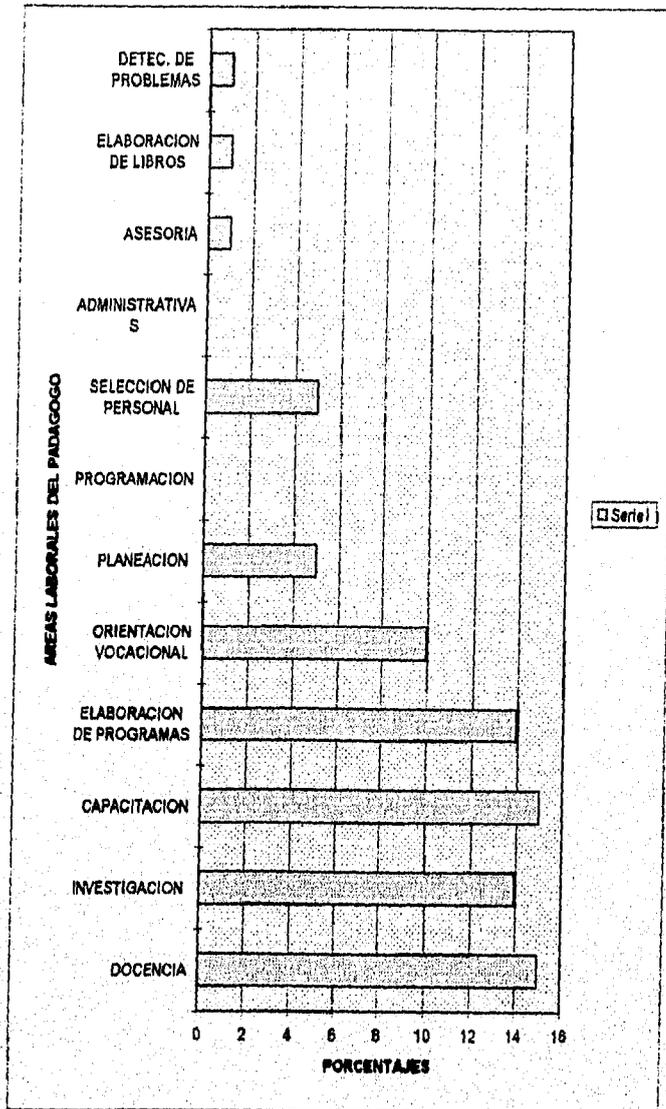
SECTOR INDUSTRIAL



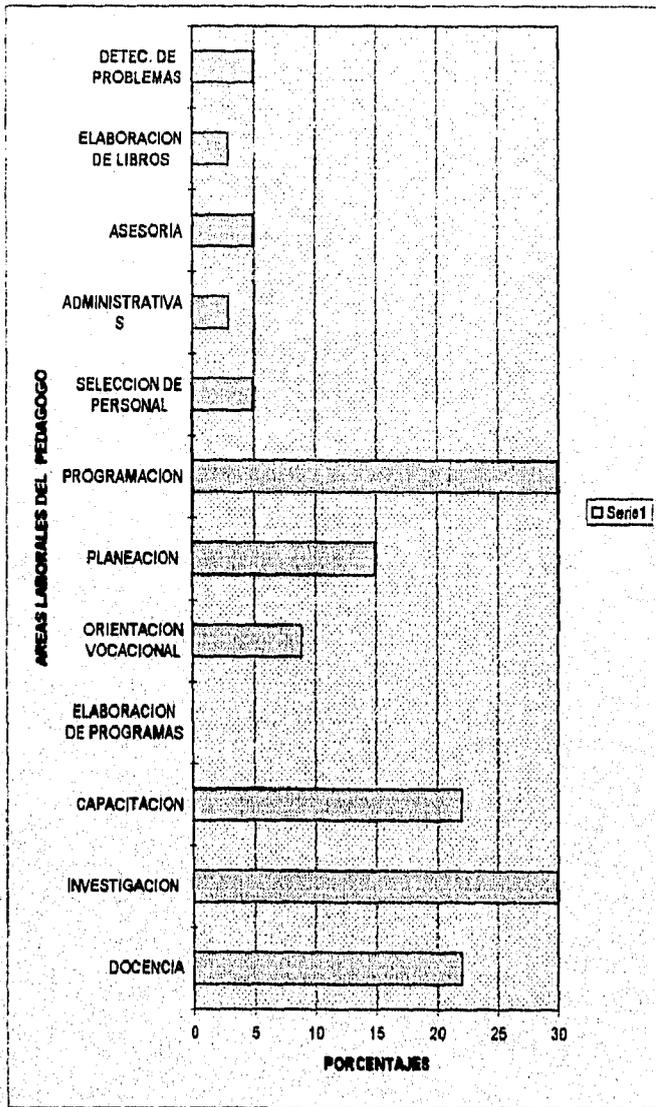
DEPARTAMENTOS EN LA SECRETARIA
DE EDUCACION PUBLICA



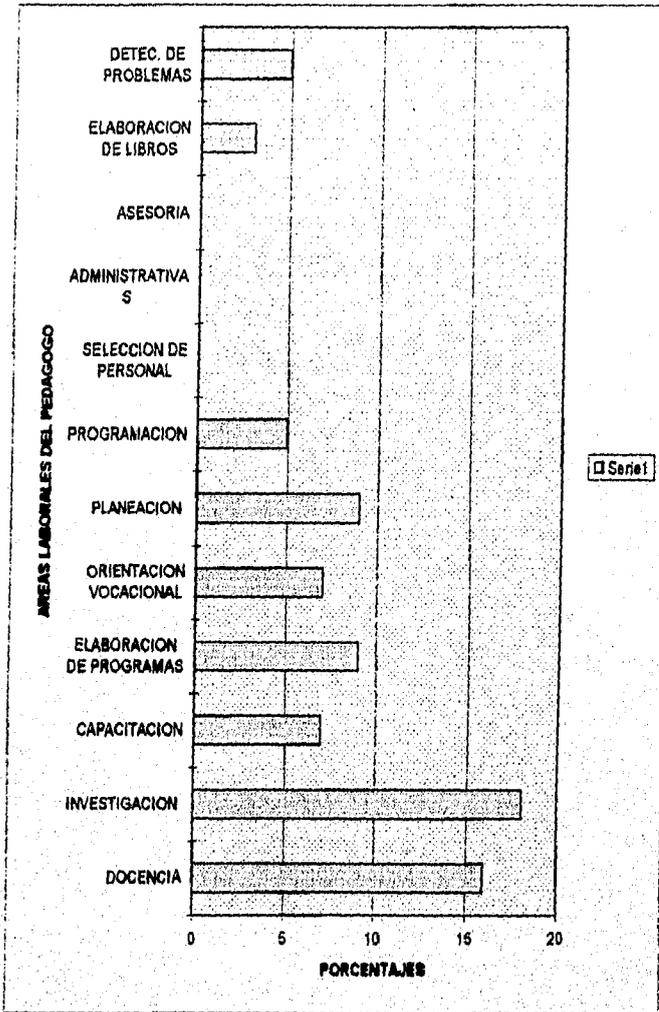
SECRETARIAS DEL ESTADO



CENTROS DE INVESTIGACION



CENTROS DE EDUCACION ESPECIAL



NOTA: INFORMACION RETOMADA DE LA ENCUESTA REALIZADA A 150 PEDAGOGOS SOBRE SU DESEMPEÑO LABORAL EXPRESANDO RESULTADOS EN ANGEL DIAZ BARRIGA, CURRÍCULUM DE PEDAGOGIA ENEP ARAGON, MEXICO 1990

actitudes que propician su desarrollo eficazmente y esto le permite incursionar en el proceso de Capacitación cumpliendo sus actividades acordes a su nivel profesional.

El pedagogo cuando labora como instructor debe ser " la persona que organiza, dirige, coordina, opera y evalúa el proceso de Enseñanza-Aprendizaje, con el objeto de desarrollar y perfeccionar los conocimientos, habilidades y actitudes de los capacitandos a través de un programa de Capacitación"(38)

Así también, un instructor debe tener interés por instruir, dominio del tema, conducta cordial y comprensiva, capacidad para transmitir y compartir conocimientos y actitudes de superación personal y profesional así como facilidad de palabra.

El pedagogo como agente participante del proceso de Capacitación y el de instrucción tiene que cumplir con los siguientes puntos:

- *Ser auténtico.
- *Debe tener una expresión verbal clara, precisa y sencilla.
- *Tener capacidad de análisis y síntesis.
- *Tener interés por el grupo de trabajo.
- *Propiciar las buenas relaciones en el grupo.
- *Facilidad para manejar situaciones conflictivas.
- *Habilidad para manejar situaciones imprevistas.
- *Ser creativo.
- *Ser entusiasta.
- *Preveer problemas o acontecimientos.

**(38) SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL
"DIDACTICA PARA EL INSTRUCTOR"**

***Orden para coordinar los elementos humanos, materiales y técnicos antes y después del desarrollo de los programas.**

***Tener el mayor conocimiento del tema.**

También debe tener las siguientes conductas:

***Debe utilizar mensajes claros y sencillos.**

***Dar instrucciones claras y precisas para la realización de actividades.**

***No debe censurar la personalidad de los participantes.**

***Evitar utilizar los términos vagos, ambiguos o muletillas.**

***Debe ser objetivos.**

***Todo proceso debe de seguir un orden.**

***Se debe de respetar la individualidad del participante.**

***Debe ser responsable y ético.**

***Debe ser sencillo, accesible y flexible.**

***Debe ser capaz de captar situaciones específicas.**

***Ser hábil para el manejo de material didáctico.**

Este profesional debe sentir el deseo de:

***Buscar mayores conocimientos, no sólo de su área sino debe ir más allá.**

***Desarrollar habilidades sobre el proceso administrativo.**

*Conocer las características de la empresa, sus políticas, objetivos, sistemas de ejecución, métodos, puestos de trabajo y el control de cada uno.

*Estar siempre a la vanguardia en moda, lenguaje, materiales y cualquier detalle que se suscite antes, en el desarrollo y término del evento, además de:

INICIO DE LA SESION.

- *Romper el hielo.
- *Presentarse como instructor.
- *Presentar los objetivos.
- *Exponer expectativas.
- *Desarrollar la preevaluación del grupo.
- *Planear actividades a realizar y sus respectivos tiempos.
- *Preparar apoyos didácticos (con anticipación)
- *Elaborar guía del instructor.
- *Revisar objetivos, expectativas e impresiones de los participantes.
- *Llevar a cabo la evaluación y el seguimiento del proceso de Capacitación.

Si bien el papel del Pedagogo como instructor es muy importante y tiene un valioso papel dentro de las empresas a las cuales apoya, es por ello que su formación, habilidades y actitudes deben mantenerse al margen del cambio para responder dentro y fuera del Sistema Productivo.

Se debe de considerar aquí que la formación del Pedagogo no es suficiente para poder incursionar en el proceso de Instrucción sino que debe buscar más fundamentos y experiencia propia para el mejor control de su trabajo.

Si bien dentro de este apartado se describe al pedagogo como instructor debido a que es una de las funciones que desempeña y es la que se toma con mayor importancia por ser parte de la Capacitación y la de mayor interes personal.

3.3. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES ESPECIFICAS DEL PEDAGOGO DENTRO DE LA CAPACITACION.

El personal que se encargue de la Capacitación debe según Planty y McCord Eferson, tener conocimientos sobre educación y Psicología. En cuanto a la Educación "Este profesional debe estar familiarizado para desempeñar su puesto con: Métodos de Enseñanza, Administración Educacional, Desarrollo de Planes de Estudio, Educación Vocacional y Formación de Instructores; así como Supervisión Educacional, Auxiliares Didácticos y Visuales, Guía Vocacional, Psicología Social, Psicología Industrial y Educación para Adultos. En cuanto a la Psicología se sugiere el dominio de Psicología Educacional, Psicología del Aprendizaje, Psicología Vocacional, Desarrollo Personal, Psicología Industrial, Pruebas de Selección, Análisis de puestos."(39)

Como podemos ver el individuo que se encargue del proceso de Capacitación es aquella persona que tenga conocimientos del Proceso Educacional, Psicología y Administración para asegurar óptimos resultados dentro de la empresa o institución de que se trate.

Una de las tantas actividades que el profesionista encargado de la Capacitación debe desempeñar son los siguientes:

- 1.- Describir las necesidades de Capacitación del grupo; planear nuevos programas y revisar los viejos para adecuarlos a esas necesidades.
- 2.- Analizar las tareas y operaciones; hacer pausas en el trabajo para permitir el desarrollo de la Capacitación.
- 3.- Preparar guías de cursos; escribir manuales. hojas de trabajo o cualquier documento impreso para los cursos.

(39) CRAING L. ROBERT Y LESTER R. BITTEL (NORTEAMERICANOS) "MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO PERSONAL" MEXICO 1971 PAGINA 77

4.- Elegir y entrenar a los instructores en cuanto a métodos, conducción de mesas redondas, uso y elaboración de auxiliares instruccionales y otros.

5.- Equipar o amueblar las aulas de instrucción; hacer arreglos o modificaciones para el mejor desarrollo del evento, conservar las unidades de costo y preparar presupuestos de la Capacitación.

6.- Hacer propaganda a la Capacitación, estimular por medio de boletines o periódicos el uso del servicio de Capacitación; relacionarse con el departamento de operaciones, los supervisores y los empleados, deben desempeñarse lo mejor posible para ganarse su confianza y así ofrecer los mejores servicios y cooperar al mejoramiento de la actitud de las personas capacitadas.

7.- Dar consejo individual a la alta gerencia sobre los problemas que se puedan resolver por medio de la Capacitación sugerir soluciones alternativas y bosquejar los programas que sean necesarios para actuar; participar en la planeación gerencial.

8.- Relacionarse con las agencias estatales, federales y privadas para obtener los servicios que puedan ser útiles.

9.- Hacer un plan para instalar una biblioteca y estimular su uso.

10.- Supervisar o editar las publicaciones de la compañía.

11.- Medir y mantener la moral del empleado en el transcurso de la Capacitación o asesoría y otras actividades.

12.- Planear, supervisar y administrar el Departamento de Capacitación, cualquiera que sea el número de personas con que cuente. Este es uno de los puntos más importantes a cubrir para las empresas, ya que este departamento tiene un compromiso fuerte a cubrir. (40)

Si analizamos los puntos anteriores podemos expresar de manera amplia y clara que los conocimientos que el Licenciado en Pedagogía tiene, con seguridad cumplen los requisitos deseados para desempeñar el puesto

(40) CRAIG L. ROBERT Y LESTER R. BITTEL, "MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL" MEXICO 1971. PAGINA 80.

que se le requiere dentro de la Capacitación. Esto ya que su formación se centra esencialmente sobre el Proceso de Educación, incluyendo conocimientos básicos sobre Psicología y Administración.

Es importante reconocer aquí que la persona que se encarga del Departamento de Recursos Humanos y en especial del área de Capacitación se encarga no sólo de ver que conocimientos le faltan al personal, sino también el diseño de los programas, su registro, su ejecución, y evaluación; tomando en cuenta que cada punto existen un sin número de cuestiones y decisiones que tomar. Este puesto es de suma responsabilidad y merece que se reconozca su labor.

La formación del Licenciado en Pedagogía es completa y se le brinda los conocimientos necesarios para poder desempeñar su labor dentro de la Capacitación. Estas materias son: Psicología de la Educación, Auxiliares de la Comunicación, Didáctica General, Organización Educativa, Coordinación de Grupos, Psicología del Aprendizaje y la Motivación, Laboratorio de Didáctica, Teoría y Práctica de las Relaciones humanas, Elaboración de Material Audiovisual, Análisis de Contenidos, Evaluación de Acciones y Programas Educativos, Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión, Planeación Educativa, Taller de Organización Educativa y Didáctica Laboral.

El Pedagogo tiene las herramientas teóricas y las habilidades prácticas para poder desempeñarse como Capacitador, Jefe de Capacitación o simplemente Auxiliar del área de Capacitación, por cumplir con los puntos requeridos para el desarrollo de las actividades de este ámbito, de manera eficaz y competente.

C A P I T U L O

IV

**DESARROLLO PROFESIONAL DEL
PEDAGOGO DENTRO DE LA
CAPACITACION ANTE EL T.L.C.**

COMO TRIUNFAR EN EL TRABAJO

SI ACEPTAS UN TRABAJO, PON SIEMPRE EL ALMA EN EL, NO LO EJECUTES PENSANDO EN LA RETRIBUCION, SINO EN EL EXITO.

PROCURA PERFECCIONARTE PARA HACERLO CADA VEZ MAS Y MEJOR; SI ALGUN ERROR COMETES EN TU ENCARGO, NO BUSQUES UNA EXCUSA, SINO UN REMEDIO.

TODO TRABAJO TIENE UNA DIFICULTAD, COMO TODO PROBLEMA UNA SOLUCION; PROCURA, EXPERIMENTAR LA SATISFACCION DE REALIZAR UN TRABAJO PERFECTO.

NO ESPERES LA VIGILANCIA PARA TRABAJAR, SE TRABAJA MAS TRANQUILO SIN VIGILANCIA; NO DESCENDAS AL NIVEL DE LAS BESTIAS QUE NECESITAN DE LA VARA O EL LATIGO PARA TRABAJAR.

LOS ASCENSOS EN EL TRABAJO NO SE OBTIENEN POR SUERTE NI POR OBRA Y GRACIA DE LA DIVINA PROVIDENCIA, LOS ASCENSOS SE CONCEDEN A QUIEN MAS LOS MERECE Y MENOS LOS SOLICITA.

LAS EMPRESAS SON ORGANIZACIONES MERCANTILES Y NO INSTITUCIONES DE BENEFICIENCIA, HAZTE ACREEDOR A UNA RECOMPENSA NO A UNA DADIVA.

NO CRITiques, NI CALUMNIES LA LABOR DE TUS SUPERIORES; PROCURA IMITARLOS QUE ES LA MEJOR MANERA DE LLEGAR A SU ALTURA.

SI ALGUIEN PRETENDE ENVENENAR TU CONCIENCIA CON PREDICAS PERVERSAS; REPUDIALO, NUNCA OBTENDRAS MAS BENEFICIOS Y PRENDAS QUE LAS QUE TE HUBIERAS GANADO CON TU PROPIO ESFUERZO.

TU PERSEVERANCIA Y TU LEALTAD FORMARAN EN TUS JEFES HACIA TI; EL SENTIMIENTO DE JUSTICIA Y GRACIA, TU APATIA, TU PEREZA MERECEAN SOLO JUSTICIA Y GRACIA.

GRABA EN TU MENTE ESTOS PENSAMIENTOS Y HAZ DE ELLOS UN OBJETIVO, UNA META O UN IDEAL, EL TIEMPO TE DEMOSTRARA LO ACERTADO QUE FUISTE AL OBEDECERLOS.

4.1. PAPEL DE LA PEDAGOGIA EN EL AREA DE CAPACITACION ANTE EL T.L.C.

Dentro de la Licenciatura cada área aporta grandes ideas también se reconoce que existen carencias específicas que en vez de enriquecer una buena formación la limita. Es por ello que desglosamos cada una de las áreas con sus respectivos objetivos y aportes a la formación del Pedagogo en materia de Capacitación.

DIDACTICA

Esta área permite fomentar en el individuo las bases para poder organizar, planear y administrar organismos del tipo educativo o empresarial.

También le proporciona elementos teórico, técnico y metodológicos que permitan elaborar planes y programas de Capacitación tanto en el desempeño educativo como instruccional. De esta manera se dan bases para elaborar, planear, seleccionar y utilizar material didáctico en la ejecución de los eventos a emprender.

PSICOPEDAGOGIA

Esta área pretende proporcionar al individuo elementos teóricos en Psicología, Coordinación de Grupos de cualquier nivel, apoyar al ámbito de la Orientación Vocacional y Educación Especial; teniendo los elementos básicos técnica y metodológicamente para diagnosticar algunas características socioculturales de los sujetos.

Esta área también toma en cuenta la formulación para el desempeño laboral dentro de la Capacitación, porque se proporciona elementos relacionados con la Psicología del Aprendizaje, la motivación y las relaciones interpersonales dentro del grupo y de la sociedad, obteniendo elementos Psicológicos y filosóficos para la mejor conducción de grupos.

En esta área se ha manejado superficialmente la aplicación de técnicas Psicológicas y de Selección y Reclutamiento del Personal. Siendo

necesario ampliar conocimientos sobre Psicología Industrial para tener los elementos sobre Dirección de Personal.

SOCIOPEDAGOGIA

Esta área trata de dar al individuo un contexto de su sociedad y las relaciones entre los aspectos socioeconómicos, políticos, culturales y educativos que imperan tanto a nivel Nacional como Internacional.

Esta área pretende dar a conocer los valores, necesidades y problemáticas que se observan en los sujetos de determinadas sociedades propiciando que se apoye de la investigación. En esta área se aportan pocos conocimientos en relación a la Capacitación, debido a que sólo se proporcionen elementos legales y aspectos históricos actuales para la adecuada ejecución de la Capacitación, manteniendo a la vanguardia de los acontecimientos generados dentro de nuestra sociedad.

INVESTIGACION

Esta área proporciona los elementos teórico metodológicos para la construcción y evaluación de nuevos conocimientos a través de algunas corrientes, generando el desarrollo de grandes capacidades intelectuales. Esta área apoya a las otras, ya que en todas se requiere saber investigar para poder conocer las necesidades existentes.

Actualmente el país atraviesa por un período de crisis en el cual el sector Productivo está sufriendo innovaciones y necesita de personal capacitado para poder cubrir las necesidades que van emergiendo; y es aquí donde la investigación apoya al ámbito de la Capacitación por dar los elementos para encontrar el centro de las definiciones Productivas. La investigación dentro de la Capacitación establece pautas para planear después de una evaluación propuesta que el sector Productivo autorice para su avance y mejoramiento.

La investigación dentro de la Capacitación puede formar un grupo interdisciplinario que apoye el quehacer instruccional.

HISTORICO-FILOSOFICO

Esta área proporciona elementos epistemológicos para el manejo de

su realidad, así como algunos aspectos legales aplicables a la Educación General, pero no se especifica nada sobre Capacitación.

De acuerdo a estas bases curriculares se plantea a la Capacitación como una de las opciones laborales del Pedagogo, no dejando de lado que se reconocen las limitantes de la misma.

Tomando en cuenta el curriculum de la Licenciatura en Pedagogía, así como la situación por la que atraviesa nuestro país se considera que el Pedagogo es útil e indispensable en las empresas, pero debe de estar al margen de los cambios y actualizado para poder estudiar las necesidades existentes y planear alternativas a dichas instancias.

México es un país que cuenta con innumerables empresas productivas de diversas ramas y tamaños, éstas requieren de una mayor Productividad para no ser desplazadas del mercado y mantenerse a la vanguardia de las necesidades de la sociedad; por lo cual se requiere de la calidad y eficiencia en la generación de productos, debido a que estamos siendo desplazados por la comercialización extranjera y hundidos por la crisis económica en que vivimos. Aunado a esto algunos empresarios no cuentan con herramientas y tecnología que permita la extensión de su empresa a bien la tiene pero no la aprovechan debidamente por falta de conocimientos sobre la explotación de la misma.

Esta situación adjunta a los cambios que trae consigo el T.L.C. nos permite concretar que la Formación recibida dentro de la Licenciatura en Pedagogía y en específico el quehacer de la Capacitación como opción de esta carrera, está cobrando actualmente gran importancia, ya que la base del T.L.C. es generar empleos a través de una inversión de capital extranjero en nuestro país, propiciando así un trabajo mejor remunerado y con mejores condiciones laborales. (41) Pero, nuestro país se enfrenta a un gran reto; el cual consiste en la preparación adecuada de Recursos humanos, como es que los productores, comerciantes y trabajadores formen un equipo y adquieran el compromiso de adquirir capacidades que permitan la evolución de las empresas y cubrir las necesidades de progreso que el país enfrenta.

(41) PARTES DEL DISCURSO PRESIDENCIAL LIC. ERNESTO ZEDILLO EN SU CAMPAÑA, MEXICO 1994.

El T.L.C. requiere de un conductor que permita la transformación Nacional, este entre otros factores es la Capacitación; la cual brindará "mayor preparación a los individuos para lograr una competitividad más eficaz, traducida en la producción de artículos de calidad y buen precio." (42) Estableciendo así que la Capacitación ya no es un requisito legal, sino una necesidad urgente, porque el empresario tiene que hacer uso de ella no sólo para motivar al personal, sino para poder incrementar las ventas y de esta manera extender su mercado. Ya que la empresa que no cubra las exigencias del cambio, no podrá subsistir ante la crisis y deberá cerrar sus puertas para convertirse en una más de los tantos fracasados del tercer mundo.

Ahora bien si hemos de considerar a la Capacitación como un eje de transformación y progreso, por formar parte de la educación permanente y extraescolar ésta deberá ejecutarse con carácter de urgente y generar capacidades en el individuo, así como hacer un verdadero análisis de los perfiles de puesto que deben cubrir las vacantes a contratar y desarrollarse dentro de la empresa o institución.

"La utilización más racional y eficiente de los recursos materiales y de capital, la búsqueda y la aplicación de opciones tecnológicas idóneas, el desarrollo e implantación de esquemas más modernos de información y organización, son los elementos esenciales en la Productividad, que suponen todos una participación activa de el factor humano, como agente esencial del modelo de cambio y como elemento catalizador del proceso Modernizador".(43)

Por tales exigencias, la Capacitación no es considerada socialmente como un medio de inserción al mercado laboral, sino además como una vía de desarrollo personal que compromete al individuo a participar activamente en el proceso productivo.

**(42) GORTARI SALINAS CARLOS "NEGOCIACIONES
TRANSCENDENTALES PARA EL FUTURO DE MEXICO, REVISTA DE
COMERCIO EXTERIOR (SUPLEMENTO) SEPTIEMBRE DE 1992 PAGINA
5.**

**(43) PROGRAMA DE CAPACITACION Y PRODUCTIVIDAD 1990-1994,
PAG. 4**

Es así que a partir del T.L.C. la función de los profesionistas y especialmente de los instructores de la Capacitación Laboral han de tomar un nuevo marco de referencia, ya que como prestadores de servicios requerirán del impulso continuo de la Formación Profesional debido a que "Los servicios Profesionales que se tengan que prestar requerirán de Educación Superior Especializada o Adiestramiento o Experiencia Equivalente y cuyo ejercicio es autorizado o restringido por medidas adoptadas a mantenidas por un país. (44)

Como podemos vislumbrar, el papel del Pedagogo dentro del marco curricular y dentro del panorama del T.L.C. tiene una incursión, siempre y cuando se respeten los lineamientos establecidos y se dé el espacio que se merece para poder manifestar sus capacidades y potencial almacenado para este gran momento de cambio y progreso para el país.

**(44) ALMEYDA ARMENTA EDUARDO "LOS SERVICIOS
PROFESIONALES ANTE EL T.L.C. MEXICO 1990 PAGINA 32-33**

4.2. QUE OFRECE EL T.L.C. A LA EDUCACION Y A LOS PROFESIONISTAS

México es un país que ha decidido cambiar su estrategia de crecimiento. Dando un giro de ser una economía cerrada y protegida a ser una economía abierta que compite con sus productos en un mercado exterior, permitiendo así el acceso a otros límites comerciales.

En México el desarrollo de la ciencia y la tecnología principalmente el de comunicaciones ha hecho que las economías estén más estrechamente vinculadas entre sí, multiplicando día con día los intercambios comerciales y propiciando el desarrollo y progreso de bloques mercantiles a nivel mundial.

México reconoce que las modificaciones que se están dando abren la creación de amplios espacios comerciales que permiten a los países aumentar sus capacidades de producción, inversión y empleo no sólo porque pueden vender más, sino porque pueden adquirir mejor maquinaria e insumos para la producción, pueden atraer más inversiones del exterior, pueden hacer completamente sus cadenas de producción y pueden compartir las más avanzadas tecnologías.

Es por esto que México decidió incorporarse a un T.L.C. que permitiera el desarrollo y el progreso del país. Este enlace o cambio de ruta no sólo es el aspecto económico o político, sino también en lo social, cultural y educativo. Ya que el T.L.C. no sólo establece reglas de intercambio comercial, sino también normas en relación a la prestación de servicios, la propiedad intelectual y el mejoramiento de la cultura.

En este sentido los países involucrados establecen normas para el reconocimiento Profesional, ya que el aspecto Educativo y su comprobación curricular son puntos importantes para poder generar mejores sujetos dentro de la sociedad. El desarrollo Profesional y Laboral de estos individuos dan pauta a un crecimiento conjunto de las empresas y sus integrantes, es así como se da una creciente apertura para extenderse e incursionar a nuevos y grandes rubros.

Por tal situación estas normas quedan establecidas y es la S.E.P. quien se encarga de vigilar y autorizar el ejercicio profesional en México, quedando reglamentados los siguientes puntos:

- 1) EDUCACION: Acreditación de escuelas o de programas académicos.
- 2) EXAMENES: Examen de calificación para la obtención de la Licencia o Cédula profesional, inclusive métodos alternativos de la evaluación, tales como exámenes orales y entrevistas.
- 3) EXPERIENCIA: Duración y naturaleza de la experiencia requerida para obtener una Licencia.
- 4) CONDUCTA Y ETICA: Normas de conducta Profesional y la naturaleza de las medidas disciplinarias en caso de que los prestadores de servicio Profesional las contravengan.
- 5) DESARROLLO PROFESIONAL Y RENOVACION DE CERTIFICADOS: Educación continua y los requisitos correspondientes para conservar el certificado Profesional.
- 6) AMBITO DE ACCION: Extensión y límites de las actividades autorizadas.
- 7) CONOCIMIENTO LOCAL: Requisito sobre el conocimiento de los aspectos tales como las leyes y reglamentos, el idioma, la geografía o el clima local.
- 8) PROTECCION AL CONSUMIDOR: Requisitos alternativos al de residencia, tales como fianzas, seguros sobre responsabilidad Profesional y fondos de reembolso al cliente para asegurar la protección de los consumidores. (45)

Si bien el T.L.C. a partir de las normas establecidas en relación a la educación ofrece vigilancia y calidad en la misma pero, ¿ Qué pasa con la Educación Superior ?, ya que ésta es muy importante y no se puede dejar de lado por ser el medio de Formación de los Profesionistas.

(45) ALMEYDA ARMENTA EDUARDO "LOS SERVICIOS PROFESIONALES ANTE EL T.L.C." REVISTA DEL COLEGIO NACIONAL DE ECONOMIA AÑO 3 NUM.4

En el Simposio Internacional sobre la Educación Superior y Alianzas estratégicas: El reto de la Competitividad global desde la perspectiva Norteamérica establece las siguientes líneas a seguir a partir de la firma del T.L.C. :

* Establecimiento de programas que faciliten el encuentro entre miembros del personal académico y administrativo de amplia trayectoria de los tres países, con el propósito de que se desarrollen actividades trilaterales de colaboración, considerando las áreas de interés prioritario: Administración de las Relaciones Comerciales, Desarrollo sustentable, Salud Pública, Estudios de Norteamérica y Lenguas extranjeras.

* El establecimiento de programas que apoyen el intercambio trilateral intensivo y los programas de investigación y Capacitación para estudiantes en las áreas temáticas prioritarias.

* El establecimiento de un programa de estudio sobre Norteamérica para promover enlaces trilaterales dirigidos hacia el desarrollo de la investigación y la innovación curricular.

* El establecimiento de una Red Norteamericana de Educación a Distancia e Investigación (NADERN), que, a manera de consorcio, facilite el acceso a información y que apoye la Educación y la Investigación en Universidades participantes.

* El desarrollo de estándares Norteamericanos para el Entrenamiento técnico y la Educación continua, para asegurar la transferencia, movilidad como certificación de habilidades.

* El establecimiento de un mecanismo permanente de información entre los tres países que comparta de manera coordinada información sobre iniciativas académicas y recursos para la colaboración trilateral y que sirva tanto a la comunidad académica, a las empresas a las fundaciones como a los gobiernos.

* El establecimiento, por parte de las máximas autoridades de cada gobierno, de un consejo trilateral para la colaboración en la

Educación Superior de Norteamérica que facilite la operación de las líneas de actividad propuestas y evalúe el progreso de las acciones.(46)

Por lo tanto, de acuerdo a los aportes reglamentados a partir de los cambios dados por la firma del T.L.C., se puede decir que la educación en general será apoyada; ya que se trata de elevar el desempeño y la calidad de ésta, exigiendo a la sociedad Educación Superior para la mayor parte de la población y una máxima renovación de conocimientos comprobables, así como una actualización continua de los profesionistas para cubrir con las innovaciones dentro de la ciencia y la tecnología.

En este momento las empresas e instituciones ofrecen trabajo a una determinada población, pero requieren de individuos capaces tanto teórica como habilmente, ya que los retos de éstas son muchos y muy fuertes; por tal razón, nuestra población obtendrá más beneficios pero siempre y cuando sean sujetos preparados y tengan suficientes deseos de superación. Ya que en este momento nuestro país vive un período de crisis en donde la población sin recursos culturales no pueden sobresalir ante los cambios y exigencias persistentes, por no tener herramientas para poder competir laboralmente.

Los profesionistas pueden desempeñarse y desarrollarse ampliamente dentro del área, pero deben de cumplir con una serie de requisitos que las empresas, instituciones o dependencias soliciten, debido a que todo profesional tiene un espacio que ocupar, aunque éste sea muy reñido y complicado de seguir, además de que para este profesionista es importante ocupar su lugar adecuado y a su altura para sentirse útil y con deseos de cubrir sus aspiraciones.

Si bien, nos hemos percatado que el T.L.C. abre grandes expectativas para México, pero, debemos de analizar el nivel Educativo Mexicano; debido a que las condiciones son diferentes para cada país por ser diferente su calidad y nivel de vida.

(46) PROCESO "CAMBIOS EN MEXICO" LATAPI PABLO, 2 DE NOVIEMBRE DE 1992, PAGINA 34-36.

México tiene un signo latente de rezago educativo. El analfabetismo es fuente de injusticias sociales y provoca las peores manifestaciones de miseria, al impedir que la población que lo padece acceda a trabajos mejor remunerados y a los avances de la cultura universal.

La escolaridad de la población trabajadora guarda un nexo significativo con sus potencialidades productivas. Un país poco preparado difícilmente accederá a altos niveles de productividad y su incremento, serán las exigencias futuras para la clase trabajadora de un país en proceso de integración económica como el nuestro. Sin embargo, no se puede mejorar la productividad si elevar la escolaridad de los mexicanos.

"La educación acumulada en nuestra fuerza de trabajo, sus conocimientos, actitudes y habilidades, aplicados a la producción, son el capital humano con el que nos enfrentamos a nuestros competidores"(47)

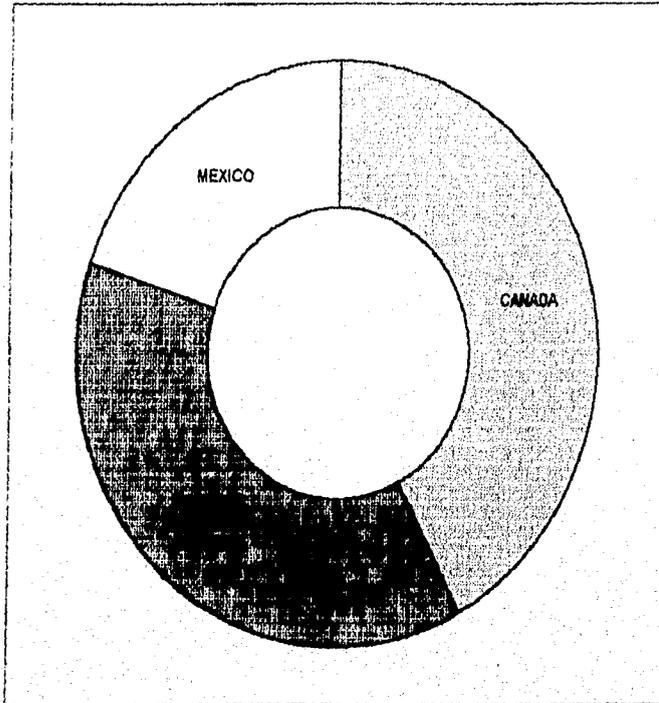
No se cuenta con datos cuantitativos que permitan comparar los niveles de aprendizaje y la calidad de la educación en los tres países. Pero, sabemos que en nuestro país es de muy baja calidad. Todavía recordamos los resultados de algunas encuestas sobre los niveles de aprovechamiento de primaria y secundaria, que dieron bases a calificados como "PAIS DE REPROBADOS". Pero la calidad de EEUU también se encuentra en entre dicho ya que ha descendido en los últimos años porque la calidad de sus egresados era inadecuada.

De acuerdo a estos puntos debemos entendernos a reflexionar sobre la educación que será la base del cambio en el T.L.C. y que tiene excelentes bases teóricas, pero este acuerdo no toma en cuenta las características de los países participantes. El T.L.C. es una estrategia con calidad para el cambio, sólo que nuestro país no tiene el nivel para poder continuar.

Observemos la calidad de la educación de los tres países a partir de estos datos.

(47) PROCESO "CAMBIOS EN MEXICO" LATAPI PABLO, 2 DE NOVIEMBRE DE 1992 PAGINA 34-36

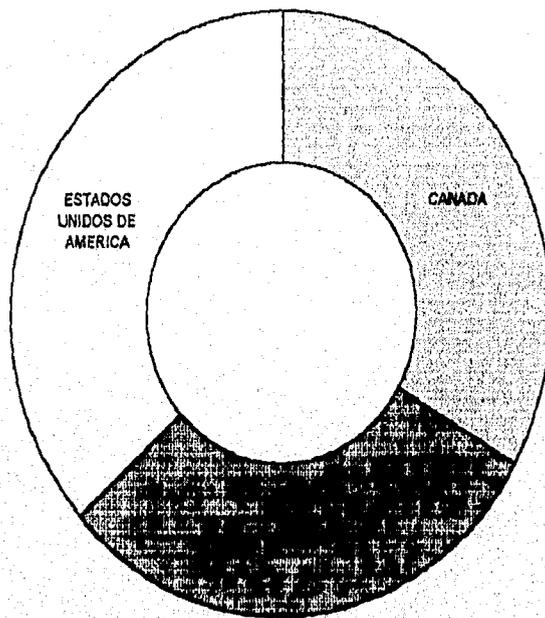
PORCENTAJE DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO DEDICADO
(P. I. B.) A LA EDUCACION



MEXICO	7.60%
CANADA	6.80%
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	3.60%

DADA LA GRAN DIFERENCIA EN LOS VALORES ABSOLUTOS DEL PIB DE LOS TRES PAISES, EL GASTO POR ALUMNO DE NUESTROS FUTUROS SOCIOS (CASI 2,000 DOLARES AL AÑO) ES MAS DE 10 VECES MAYOR QUE EL DE MEXICO (180 DOLARES)

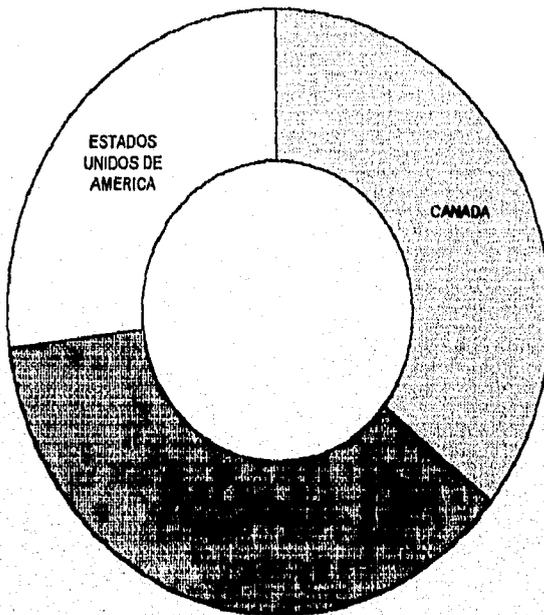
GRADOS DE ESCOLARIDAD OBLIGATORIA



MEXICO 9 AÑOS
CANADA 11 AÑOS
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA 8-10 AÑOS

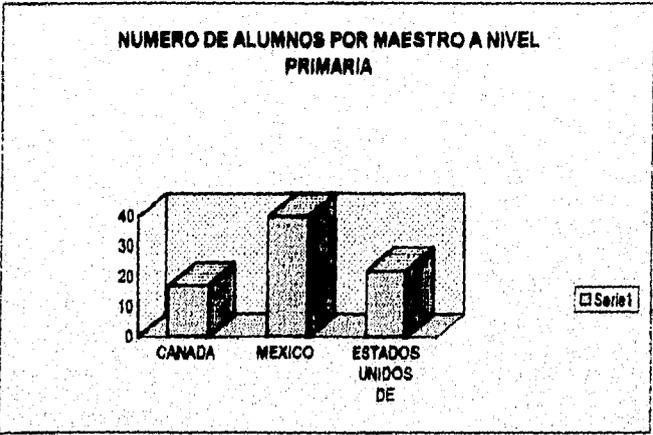
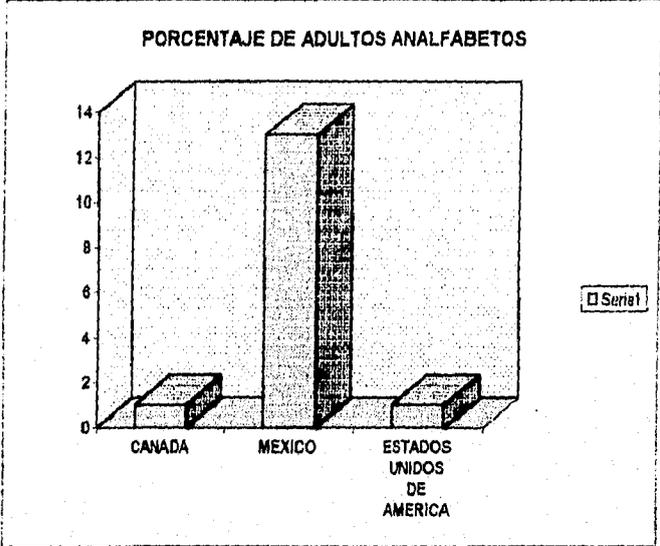
RECIENTEMENTE MEXICO CAMBIO SU EDUCACION OBLIGATORIA DE 6 A 9 AÑOS

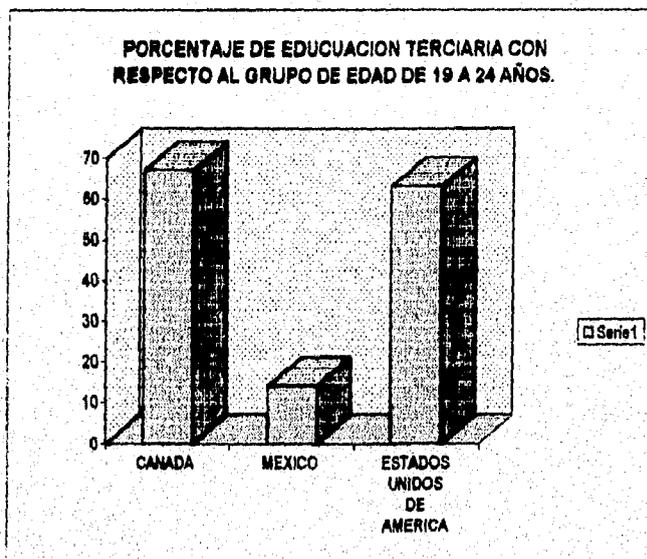
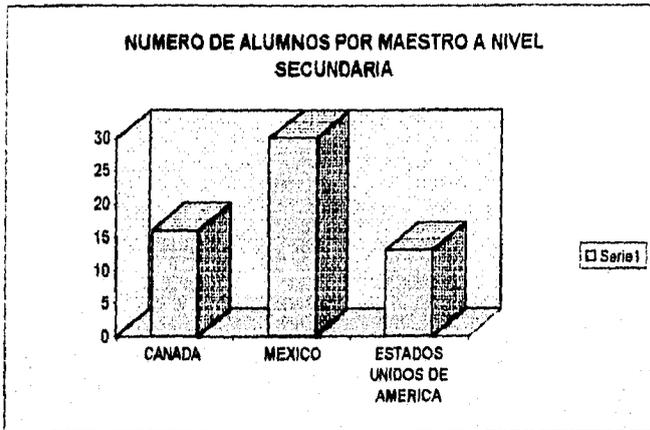
TASA BRUTA DE ESCOLARIZACION



MEXICO	63%
CANADA	84%
ESTADOS UNIDOS DE AMERICA	83%

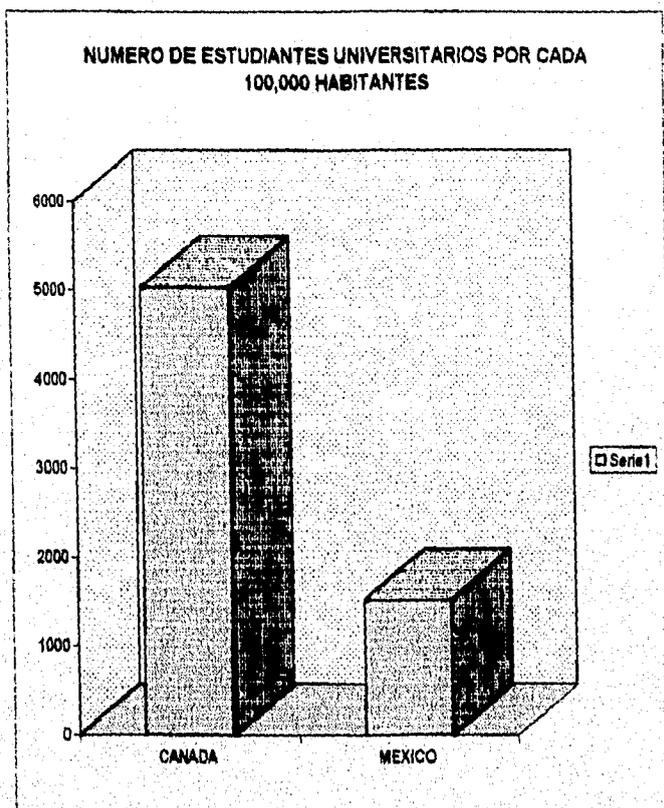
RELACION DE LA MATRICULA TOTAL CON LA POBLACION DE 4 A 23 AÑOS QUE CORRESPONDE A LOS TRES NIVELES DEL SISTEMA EDUCATIVO. LAS TASAS DE EDUCACION ES PREESCOLAR 81% Y PRIMARIO 100% SON PRACTICAMENTE IGUALES EN LOS TRES PAISES; PERO NO EN LA ENSEÑANZA MEDIA, QUE YA ESTAN GENERALIZADAS EN LOS PAISES Y ENTRE NOSOTROS ES DE SOLO 53%.





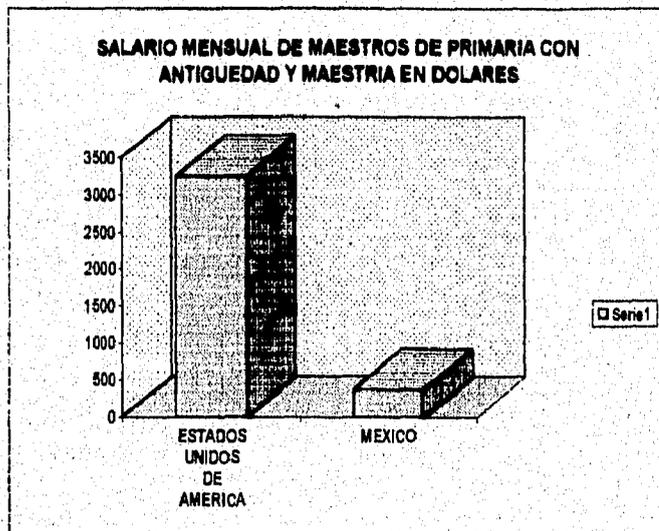
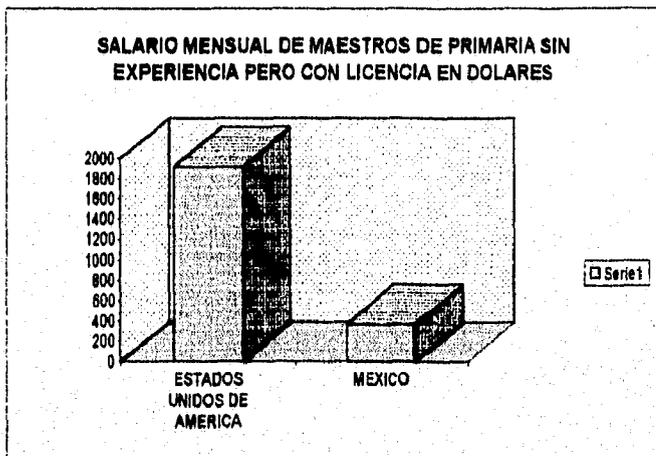
ESTA DIFERENCIA SIGNIFICA EN TERMINOS DE MATRICULA QUE POR CADA 100,000 HABITANTES NUESTROS VECINOS TIENEN ENTRE 5,000 Y 5,500 Y NOSOTROS SOLO 1,543 ESTUDIANTES.

MATRICULA ESCOLAR POR PORCENTAJES					
	PRIMARIA		SECUNDARIA		UNIVERSIDAD
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	AMBOS
CANADA	105	105	104	105	5034
EEUU	101	100	98	99	5596
MEXICO	118	115	54	53	1515

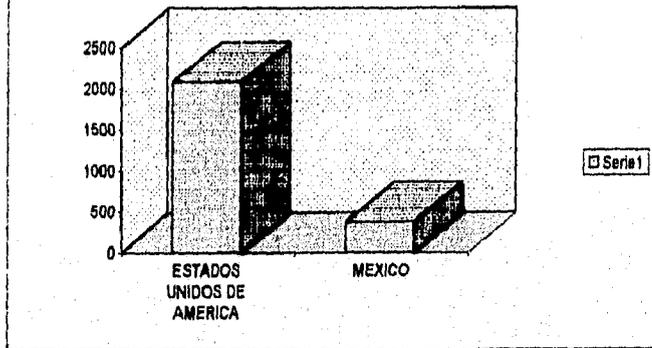


NOTA: NO EXISTE DATO PARA EL PAIS DE ESTADOS UNIDOS DE AMERICA

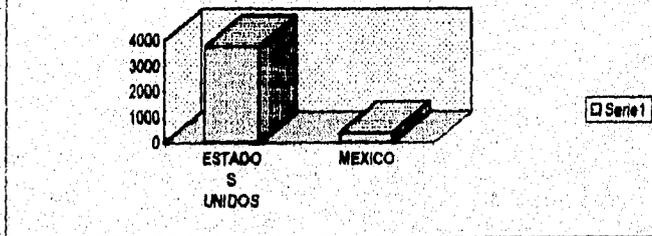
	ADULTOS ALFABETIZADOS			FECHA
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	
CANADA	99	99	99	1990
EEUU	100			1979
MEXICO	87	90	85	1990



SALARIO MENSUAL DE MAESTROS DE SECUNDARIA SIN EXPERIENCIA EN DOLARES



SALARIO MENSUAL DE MAESTROS DE SECUNDARIA CON EXPERIENCIA EN DOLARES



4.3. ALCANCES Y LIMITACIONES DEL PEDAGOGO DENTRO DE LA CAPACITACION ANTE LA FIRMA DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.

Actualmente los avances en la ciencia y la tecnología van generando nuevas y múltiples necesidades en todos los ámbitos sociales, especialmente las organizaciones productivas demandan un personal con la capacidad suficiente para usar y manejar de manera eficiente la nueva maquinaria y equipo de trabajo, estando a la vanguardia en cuanto a los nuevos conocimientos que se generan en su ámbito de competencia; requiriendo de personal calificado.

Ante tales circunstancias se requiere de la Capacitación, un medio por el cual se satisfagan la mayor parte de las necesidades empresariales. La Capacitación del personal es presentada entonces como un espacio en donde se desarrollan actividades de carácter educativo que permita incrementar una mano de obra calificada y mejora los niveles de productividad, de bienestar personal y social del trabajador.

De acuerdo a los datos recabados observamos claramente las actividades que efectúa el pedagogo en lo que respecta al proceso de Capacitación y éstas son:

- * Planeación de las actividades del proceso capacitador.
- * La conformación de las comisiones mixtas.
- * La detección de necesidades de Capacitación.
- * La elaboración de planes y programas de estudio.
- * La habilitación, ejecución y evaluación de cursos o eventos y de todo el proceso en su conjunto. Estas entre muchas otras.

Ahora bien de acuerdo a estas actividades se encuentran algunas limitantes que obstaculizan el desarrollo profesional del Pedagogo y las cuales están y persisten antes de que se firmara el T.L.C.

- * Que la institución o empresa presente desinterés en cuanto al desarrollo el proceso de Capacitación. Ya que esto impide un desempeño óptimo, dado por las políticas de la empresa o por carencias económicas. El costo de los programas y del material que se necesita para llevar a cabo un evento es

una limitante cuando no existe el porcentaje económico suficiente para ello.

Existen actualmente empresas que todavía siguen creyendo que la Capacitación es un gasto inútil y que los esfuerzos que se hacen por llevarla a cabo no reeditúan en nada a la organización, poniendo poco interés a las cuestiones educativas.

- * Que las empresas desconocen el campo laboral del profesional en pedagogía, ubicándolo dentro de un salón de clases y bajo el cuidado y formación de los niños.

- * La formación pedagógica no ha sido reconocida totalmente dentro de la sociedad, por la poca difusión e incursión de la misma en ámbitos empresariales.

- * La gran competencia que existe con otros profesionistas, como Psicólogos y Administradores, esto debido a ciertas carencias teóricas de algunos aspectos.

A pesar de que el Pedagogo trata de abrir más espacios laborales, en la actualidad existe todavía un desconocimiento enorme de las actividades que le competen. Esta cuestión limita el conocimiento de su labor debido a que no se dejan ver las capacidades que tiene para abordar y solucionar problemas educativos e instruccionales.

- * Falta de conocimientos detallados en lo que respecta a puntos complementarios del proceso de Capacitación, debido a la organización del Plan de Estudios de la Licenciatura.

- * Carece de una visión clara de lo que se requiere en las empresas una vez que egresa de la carrera, esto por su falta de experiencia.

- * Falta de conocimientos técnicos en cuanto a procesos de producción y uso de maquinaria, que sólo dominan los expertos de cada área.

- * En un principio desconocimiento de las estrategias de planeación, desarrollo organizacional, calidad y productividad.

* Su poca interacción con las plantas productivas.

El pedagogo no está empapado ampliamente de lo que pasa en una planta, es por tal razón que sus limitantes se marcan más pero conforme va adquiriendo experiencia y va interactuando con la organización su desenvolvimiento es cada vez más ligero y productivo. Este desfase se dá, ya que en todas las carreras se marcan conocimientos teóricos que al llegar a la práctica nos cuestan un poco asimilarlas y ponerlas en camino para optimizar el trabajo y cumplir con nuestra labor.

Ahora bien también se tienen alcances que la misma capacidad del Pedagogo ha adquirido y que las políticas de cambio abren para ser aprovechadas al máximo, entre ellas podemos encontrar:

- * Su incursión en empresas de diversas áreas laborales.
- * Su realización en actividades como instructor e incluso Director o Jefe de Capacitación.
- * Trata de ganarse el reconocimiento de su función dentro del área.
- * Abre un campo de trabajo diferente, no limitándose a instituciones educativas solamente, en donde ya tienen un amplio desarrollo.
- * Amplia su gran capacidad de laborar y de desarrollarse en otros campos laborales, gracias a su formación humanística, didáctica y motivacional adquiridos a lo largo de su camino escolar.

Como hemos podido percatarnos el ámbito laboral del pedagogo ha tenido gran éxito dentro de las organizaciones empresariales debido a las aportaciones que hace para cumplir los requisitos tan formales y complicados; así se le permite a la Capacitación concentrarse como un medio por el cual los sujetos involucrados con la empresa alcancen una mayor realización personal al actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas habilidades, así como el permitir la difusión e incentivación para que el personal conozca y acepte los valores y políticas de las empresas; para lograr la coordinación necesaria y así cubrir con los objetivos a alcanzar.

Si bien su participación en el incremento de la productividad permiten que tanto los trabajadores como los Directivos estén suficientemente capacitados para organizarse y producir más en un menor tiempo, mediante un conjunto de cursos o eventos que se realizan,

utilizando los recursos de inversión y producción, para incrementar la calidad de los bienes y servicios y así ofrecer lo mejor y bajo la máxima calidad.

Aparte de los alcances antes citados, uno de los más importantes que se logran a partir de la firma del T.L.C., es que se abre un gran camino laboral y profesional para todos los profesionistas y principalmente para los pedagogos, que decidan tener un gran desarrollo y busquen su mejoramiento y actualización teórica y práctica, manteniendo sus conocimientos a la vanguardia del cambio.

Como profesionistas formamos parte de las piezas claves del rompecabezas a formarse en un futuro para lograr integrarnos dentro de la élite de avance hacia la modernidad, pero no basta tener cantidad de teoría acumulada con grandes proyectos sino debemos cumplir nuestros objetivos y retos con disciplina y empeño. Y el primer paso lo tendremos que dar juntos.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Actualmente nuestro país atraviesa por un período de crisis y problemáticas crecientes en todos los ámbitos y sectores. Por una parte el aspecto económico manifiesta una cruda realidad por la ya existente deuda externa y el aumento creciente de la misma, esto por una política de globalización que ha llegado hasta el límite de convertirnos en un país con graves problemas económicos, propiciando fuertes índices inflacionarios, aumentos en los precios principalmente de la canasta básica, bajos salarios y un acelerado crecimiento en la tasa de desempleo, esto entre muchos más.

Estos cambios aunados a otros ya dados, así como la fuerte estrategia que tenía y tiene el T.L.C. teóricamente me inquietaron para elaborar este trabajo y satisfacer mis intereses personales, buscando qué es lo que perseguía verdaderamente para nuestro país; esto principalmente en el área educativo-laboral por ser nuestro campo de trabajo.

Pues bien a lo largo de este trabajo se pudo comprobar que el T.L.C. proponía a la Capacitación como el medio para elevar la productividad y competitividad de las empresas mexicanas y de esta manera podrían competir a nivel internacional.

Si el T.L.C. hubiese entrado en vigor repetandose todas las cláusulas ya establecidas, nuestro país no hubiese podido competir ampliamente, porque el nivel de producción y la aplicación de la ciencia y la tecnología no estaba ni están en condiciones para adentrarse a la carrera de un modelo tan fuerte como es el de los países superiores al nuestro.

Para poder trabajar conjuntamente con los otros países, el nuestro hubiese tenido que establecer un mejoramiento en la calidad del aprovechamiento de la Educación, desde el nivel básico hasta el nivel superior, así como una actualización a nivel laboral. Esto para nivelarnos en el uso de los nuevos métodos, técnicas y herramientas o maquinarias a introducir en las empresas.

Si tomamos en cuenta que la educación requiere de programas actualizados para poder nivelarnos, se requiere también de la innovación y creatividad de nuevas ideas de innumerables profesionistas y si a esto

añadimos que para poder capacitar a los trabajadores se requiere de gente con excelentes capacidades, habilidades y aptitudes, así como conocimientos amplios debemos de reconocer que se requiere de profesionistas Capacitados y especializados en la rama; como lo son Psicólogos, Pedagogos y Administradores entre muchos otros, concluyendo que la labor del Pedagogo podría ser inmensa.

Este trabajo me permitió determinar la amplia y creciente labor que tiene el Pedagogo en la actualidad y la probable labor que hubiese tenido si el T.L.C. se hubiera desarrollado prácticamente, ya que hasta el momento sólo se ha visto la parte teórica. El Pedagogo se podría desempeñar ampliamente a nivel empresarial, pero necesita seguir caminando y dar a conocer la importancia de su labor.

Sin embargo el Pedagogo tendría que ampliar sus conocimientos en el idioma inglés, manejo de sistemas computacionales, Psicología Industrial y manejo de nóminas y sueldos y salarios así como (Infonavit, SAR, ISSSTE) Aspectos que no se obtienen de la noche a la mañana, sino que requiere de un proceso educativo con calidad.

Nuestro país podrá competir a partir de la calidad humana de su población, esto a través de sus conocimientos, la inteligencia cultivada y la riqueza humana de las personas con ética profesional.

Ignoramos que camino habrá de tomar el T.L.C. pero las normas establecidas sobre un papel como reglamento a seguir con esta estrategia satisficieron mis intereses, ya que éstos son positivos para los profesionales en Pedagogía dentro de nuestro país; aunque es desilucionante no haber observado y palpado resultados satisfactorios a partir de la puesta en marcha del plan por haber pasado a segundo término al darse la crisis económica en nuestro país.

Este trabajo así como las actividades Pedagógicas desempeñadas a diario son alicientes para nosotros como Profesionistas, ya que el país o la empresa en donde se labore no nos hace ser éticos y Profesionales. El profesionalismo se lleva en la sangre y no necesitamos de estrategia extranjeras para poder ser hombres con deseos de mejoramiento interno; los pedagogos tenemos la mentalidad de la calidad y excelencia, la cual nos llevará a la cumbre como personas, individuos y mexicanos. Nosotros sabremos abrir y ampliar nuestro campo laboral, las estrategias de

cambio son sólo políticas inadecuadas de enajenación y pasivismo para la población. Analicemos que nuestro país vive a través de modelos, busquemos la salida personal para poder alcanzar la gran meta de ser mejores.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- * ARMO, "INDICE SOBRE EDUCACION Y ADIESTRAMIENTO" VOL. VII, EDITORIAL ARMO MEXICO 1979.
- * BACHELARD GASTON "LA FORMACION DEL ESPIRITU CIENTIFICO" EDITORIAL ESFINGE MEXICO 1971.
- * CALDERON CORDOVA HUGO " MANUAL DEL PROCESO DE CAPACITACION" EDITORIAL LIMUSA MEXICO 1988.
- * CRAI L. ROBERTO, BITEL R. LESTER "MANUAL DE ENTRENAMIENTO Y DESARROLLO DE PERSONAL" (MATERIAL FOTOCOPIADO)
- * CONALTE "HACIA UN NUEVO MODELO EDUCATIVO" EDITADO POR S.E.P. EN 1991.
- * DEL CARPIO FRANCISCO, " TECNICAS DE INVESTIGACION DOCUMENTAL" EDITORIAL ESFINGE, MEXICO 1986.
- * DE LA PEÑA LUIS, "CONOCIMIENTO CIENTIFICO Y MODERNIDAD DEL PAIS " (MATERIAL FOTOCOPIADO)
- * DE LA TORRE VILLAR ERNESTO, "HISTORIA DE MEXICO" EPOCA PREHISPANICA A EPOCA ACTUAL .EDITORIAL MC.GRAW HILL MEXICO 1987.
- * FERNANDEZ L. ALFREDO " PRACTICAS PROFESIONALES DE LA PEDAGOGIA" EDITADO POR ANUIES MEXICO 1990.
- *JEFFREY S, SHOIT "UNA ESTRATEGIA DE LA POLITICA COMERCIAL PARA MEXICO EN LOS AÑOS 90'S " MEXICO 1994.
- * MALO SALVADOR" PLAN DE ACCION" MEXICO 1990.
- * MONTAÑO GUILLERMO "EL MILAGRO MEXICANO" EDITORIAL NUESTRO TIEMPO MEXICO 1979
- * MUCHIN EDUARDO "HACIA UN PAIS DISTINTO" NUEVA IMAGEN EDITORIAL PATRIA MEXICO 1992

- * PESCADOR OSUNO JOSE ANGEL " ENSAYOS SOBRE MODERNIDAD EDUCATIVA Y DESAFIOS TECNOLOGICOS" EDITORIAL DIANA MEXICO 1990.
- * PESCADOR OSUNO JOSE ANGEL :ENSAYOS SOBRE MODERNIDAD NACIONAL MEXICO EN LA ECONOMIA INTERNACIONAL" EDITORIAL DIANA MEXICO 1989.
- * PODER EJECUTIVO FEDERAL " PROGRAMA PARA LA MODERNIZACION EDUCATIVA" MEXICO 1989-1994
- * RODRIGUEZ ESTRADA MAURO "FORMACION DE INSTRUCTORES" CAPACITACION EFECTIVA EDITORIAL MC. GRAW HILL MEXICO 1991.
- * R. DAVILA ALDAS FRANCISCO "T.L.C. MEXICO ESTADOS UNIDOS Y CANADA Y EL DESARROLLO DE MEXICO".ESTUDIOS SOBRE TEMAS DE ACTUALIDAD MEXICO 1992.
- * SILICEO ALFONSO " CAPACITACION PARA EL DESARROLLO DE PERSONAL" EDITORIAL LIMUSA SEGUNDA EDICION MEXICO 1992.
- * SOZA FLORES GUILLERMO " LEY FEDERAL DEL TRABAJO" EDITORIAL FONDO DE CULTURA ECONOMICA MEXICO 1986.
- * SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL "EVALUACION Y SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES DE CAPACITACION" MEXICO 1992.
- * VEGA CANOVAS GUSTAVO "MEXICO ANTE EL LIBRE COMERCIO CON AMERICA DEL NORTE" COLEGIO DE MEXICO MEXICO 1989.
- * WILLIAM B. WERTHER JR. "ADMINISTRACION DE PERSONAL Y RECURSOS HUMANOS" EDITORIAL MC. GRAW HILL MEXICO 1990.

HEMEROGRAFIA

HEMEROGRAFIA

- *COTIDIANO,REVISTA DE LA REALIDAD ACTUAL, NUMERO 63 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ATZCAPOTZALCO., MEXICO JULIO-AGOSTO 1994
- *COTIDIANO,REVISTA DE LA REALIDAD ACTUAL, NUMERO 64 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ATZCAPOTZALCO., MEXICO SEPTIEMBRE-OCTUBRE 1994.
- *COTIDIANO, REVISTA DE LA REALIDAD ACTUAL, NUMERO 66 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ATZCAPOTZALCO., MEXICO DICIEMBRE 1994
- *COTIDIANO,REVISTA DE LA REALIDAD ACTUAL, NUMERO 67 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ATZCAPOTZALCO, MEXICO ENERO-FEBRERO 1995.
- *COTIDIANO,REVISTA DE LA REALIDAD ACTUAL, NUMERO 69 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ATZCAPOTZALCO, MEXICO MAYO-JUNIO 1995.
- *COTIDIANO,REVISTA DE LA REALIDAD ACTUAL, NUMERO 72 UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ATZCAPOTZALCO, MEXICO OCTUBRE 1995.
- *ECONOMIA INFORMA ,REVISTA DE LA FACULTAD DE ECONOMIA, UNAM NUMERO 218 JUNIO 1993
- *EXCELSIOR, SEMANARIO INFORMATIVO, 29 DE NOVIEMBRE DE 1993.
- *MUCHO OJO, REVISTA SOBRE LAS PRINCIPALES PREGUNTAS DEL TRATADO DE LIBRE COMERCIO, GRUPO DE DESARROLLO PARA LAS POLITICAS ALTERNATIVAS FRENTE AL TRATADO DE LIBRE COMERCIO.MEXICO 1990.
- * NEXOS COMERCIO EXTERIOR, VOL. 41 NUMERO 7 MEXICO, JULIO 1991
- * NEXOS COMERCIO EXTERIOR, VOL. 42 NUMERO 101 MEXICO, 1991.
- * PROCESO, SEMANARIO DE INFORMACION Y ANALISIS, NUMERO 919 MEXICO 1990. DIR. SCHERER GARCIA JULIO.
- * QUORUM, PUBLICACION MENSUAL DEL INSTITUTO DE INVESTIGACION LEGISLATIVA DE LA CAMARA DE DIPUTADOS. AÑO 1 NUMERO 4. MEXICO JULIO 1992.

* RELACIONES INTERNACIONALES, REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES, NUMERO 57 VOLUMEN XV UNAM.

* RELACIONES INTERNACIONALES, REVISTA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES, NYMERO 58 VOLUMEN XV UNAM.

* SERIE: LA REFORMA DE LA EDUCACION, INSTITUTO NACIONAL DE SOLIDARIDAD SEDESOL MEXICO 1991.

* SOCIOS Y ASOCIADOS EN SOCIEDAD, REVISTA DE LA RED DE T.L.C., MONROY B. MARIO. GRAFICAS DE COMPARACION DE MEXICO CON ESTADOS UNIDOS Y CANADA NOVIEMBRE 1993.

* TIEMPO, REVISTA ECONOMICA REVISTA DE REVISTAS , DICIEMBRE DE 1993.

* TIEMPO, REVISTA ECONOMICA REVISTA DE REVISTAS, MAYO 1988.

* SECOFI ¿QUE ES EL T.L.C. ?

PERIODICOS:

* LA JORNADA, 18 DE NOVIEMBRE DE 1993.

* LA JORNADA, 19 DE NOVIEMBRE DE 1993.

TESIS:

* LA PARTICIPACION DEL PEDAGOGO EN LA CAPACITACION.

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

DICCIONARIOS:

* LAROUSSE DE LA LENGUA ESPAÑOLA. GARCIA PELAYO, RAMON.

* DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE LA EDUCACION. DIR. SANCHEZ CERESO SERGIO. EDITORIAL SANTILLANA.

ANTOLOGIAS:

* FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA ORGANIZACION I. ROJAS NAVA RAUL. UNAM ,MEXICO 1989.

* EL CURRICULUM DE PEDAGOGIA, UN ESTUDIO EXPLORATORIO DESDE LA PERSPECTIVA ESTUDIANTIL. DIAZ BARRIGA ANGEL Y BARRON TIRADO CONCEPCION. UNAM ,MEXICO 1988.

VIDEOS Y CURSOS:

* PROGRAMA ECONOMICO DEL GOBIERNO. ¿ UNICA ALTERNATIVA ? 23 DE ABRIL DE 1995.

* REPORTE ESPECIAL CONTRA PUNTO. ¿ QUE PASA CON EL T.L.C. ? 18 DE DICIEMBRE DE 1994.

* PROGRAMA EXPRESATE. LA EDUCACION ANTE EL SIGLO XXI. 30 DE DICIEMBRE DE 1994.

* SEMANA DE ECONOMIA. BALANCE SOBRE EL T.L.C. UNAM ENEP ARAGON MARZO 1995.

* FOSM-FEDERACION DE ORGANIZACIONES SINDICALES DE MEXICO. CAPACITACION SINDICAL. HECTOR OLMOS OLVERA. DICIEMBRE DE 1994.

* HARLA EDITORES. LA CAPACIDAD DE COMPETENCIA DE AMERICA LATINA MACROTENDENCIAS INTERNACIONALES. EOMUNDO RAMIREZ GUERRERO MEXICO 1994.