

23



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES.

CAMPUS ARAGÓN

LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

“LA FORMACIÓN DEL PEDAGOGO EGRESADO DE LA ENEP ARAGÓN Y SU INCURSIÓN EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN LABORAL (RELACIÓN TEORÍA Y PRAXIS)”.

299581

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA
P R E S E N T A:
MARTHA SUSANA LOBILLO OCAÑA**

**ASESOR:
MTRO. JOSÉ LUIS ROMERO HERNÁNDEZ.**





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.

A Dios:

Por el regalo de la vida.

A mis padres:

Por darme la oportunidad de realizar mis sueños.

A mis hermanos:

Especialmente a Isa y Quique por su apoyo incondicional.

A mi asesor:

Por su tiempo y entrega profesional.

A mis amigos:

Por los momentos que compartimos juntos.

... Gracias.

Susy

ÍNDICE

	No. de Página
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I “<i>Visión retrospectiva de la Universidad Nacional Autónoma de México</i>”	
1.1 Antecedentes históricos de la UNAM	2
1.2 Función social y Misión de la UNAM	13
1.3 Descentralización Educativa y creación de la ENEP Aragón	23
CAPÍTULO II “<i>Reflexiones entorno al Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón en materia de Capacitación</i>”	
2.1 Contenidos del Plan de Estudios orientados a la Capacitación	36
2.2 La formación del pedagogo en relación a la Capacitación laboral	65
CAPÍTULO III “<i>La Capacitación en México</i>”	
3.1 Antecedentes de la Capacitación en México	76
3.2 Conceptualización de la Capacitación	88
3.3 Marco legal de la Capacitación en México	99
3.4 La Capacitación laboral como modalidad educativa	118
CAPÍTULO IV Proceso de Investigación: “El pedagogo dentro de la Capacitación”	
4.1 Tipo de Investigación	127
4.2 Selección de la Muestra de Investigación	132
4.3 Descripción de los Instrumentos de Investigación	135
4.4 Aplicación de Instrumentos y Presentación de Resultados	140
4.4.1 Análisis de Contenidos y Presentación de Frecuencias por pregunta	155
4.5 Diagnóstico de la Aplicación de Instrumentos	179
4.6 Análisis de Entrevistas realizadas a Egresados	182
CONCLUSIONES	187
PROPUESTA PEDAGÓGICA PARA LA ATENCIÓN A LA FORMACIÓN DEL PEDAGOGO EGRESADO DE LA ENEP ARAGÓN Y SU INCURSIÓN EN EL ÁREA DE CAPACITACIÓN LABORAL	197
BIBLIOGRAFÍA	210
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Hoy por hoy México se sitúa en un marco de competencias laborales¹, frente a una economía mundial que le exige cada vez más, contar con elementos humanos capaces de desempeñarse en el ámbito laboral donde se desenvuelven, de una forma más eficiente y productiva. Así entonces, la Capacitación recobra un papel muy importante dentro del crecimiento nacional, en tanto que es a través de ésta que se busca alcanzar mejores niveles productivos y responder de esta manera a múltiples necesidades que en determinado momento pudieran significar pérdidas materiales y humanas dentro del ámbito laboral. Así pues, es a través de la Capacitación que se puede acceder a un crecimiento económico sólido y confiable, que permita resolver tanto las necesidades y carencias de la empresa como contribuir al desarrollo económico y social del país.

La Capacitación en México se ha convertido en una actividad muy importante en este tiempo y gracias al impulso que a partir de los años setenta se le dio, ya que es a partir de entonces que se legisla en la Ley Federal del Trabajo, y que se establece a la Capacitación como un requisito legal para todas las empresas a través de la cuál se brinda una formación lo más integral posible al ente humano que se desempeña en determinada institución laboral, ya sea a través de un departamento conformado al interior de dicho organismo o a través de una instancia independiente que brinde Capacitación a los empleados. La Capacitación así entonces, representa un camino viable a partir del cual se posibilita atender y dar respuesta a múltiples aspectos involucrados dentro de la realidad laboral que en muchas ocasiones no corresponden al ideal que se tiene de ella y es a través de la Capacitación que se busca solucionar y superar los mismos.

La Capacitación está contemplada dentro de la Ley General de Educación como una modalidad educativa extraescolar la cuál es de competencia específica del profesional en Educación, es decir del Pedagogo, y se puede observar que a partir del perfil de este profesionista que se maneja dentro de la carrera de Licenciado en Pedagogía que se imparte en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, se puede vislumbrar que dentro del quehacer profesional de éste se encuentra la Capacitación, entre otras muchas áreas de

¹ Es a partir del 2 de Agosto de 1995 que en México y bajo el gobierno del Dr. Ernesto Zedillo se puso en marcha el sistema Normalizado de Competencias Laborales como respuesta a una antigua demanda del movimiento obrero por alcanzar mayores niveles de Capacitación, así como a las nuevas exigencias del mundo contemporáneo. estimando de esta manera que la educación debe ser más abierta, flexible y sobre todo permanente. estando al mismo tiempo. más vinculada con los sectores productivos tanto nacionales como internacionales.

intervención pedagógica, por ser ésta un espacio de formación del individuo. Es a partir de lo anterior que surge la inquietud por identificar qué tanto la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón permite a éste incursionar dentro de esta área y desenvolverse dentro de ella a partir de los elementos teórico- metodológicos que le brindó la carrera.

La motivación personal por abordar la temática específica de la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón y su incursión y papel dentro del área de la Capacitación, surgió a partir de diversos acercamientos teóricos que tuvieron lugar dentro de la formación curricular a lo largo de diversas asignaturas que trastocaban el ámbito de la Capacitación, reconociendo que ésta es un campo fértil y extenso para el trabajo del pedagogo en esta área, que aunque cabe señalar que en muchas ocasiones es poco trabajada, ésta representa un ámbito de intervención pedagógica en tanto que se da en un espacio educativo extraescolar contemplado constitucionalmente y que representa un aspecto eminentemente formativo, en el cuál se busca el mejoramiento constante e integral del ente que trabaja en determinada empresa o institución y que encuentra en esta formación un vía a través de la cual se logran superar innumerables carencias, que tienen una directa relación con el desarrollo humano dentro del espacio laboral.

Para tal efecto, el presente trabajo se ubica dentro de un tipo de investigación que parte del campo de las disciplinas humanísticas y particularmente se sitúa en el campo educativo, y de manera específica dentro del paradigma cuantitativo de la investigación empírico- analítica, en tanto que, la problemática a analizar en esta investigación se pretende trabajar a partir del estudio de diversos resultados que son reflejo de una determinada realidad, la del pedagogo egresado de la ENEP Aragón, que con todo y las limitaciones, propias de un trabajo de investigación, da cuenta de una problemática latente que debe ser trabajada para el mejoramiento de la carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón. Así entonces el presente trabajo retoma los planteamientos metodológicos de la *investigación exploratoria* la cual tiene por objeto "recabar información para reconocer y ubicar la problemática central de la investigación y de esta manera determinar su incidencia, distribución y relación que guarda la misma con la realidad", además se retomarán los planteamientos fundamentales de los estudios descriptivos cuyo propósito radica en "obtener un panorama más preciso de la magnitud de la situación de estudio, para de esta manera jerarquizar los elementos que involucran su análisis y a partir de la concreción de la investigación derivar las conclusiones pertinentes".

En este sentido, el presente trabajo está compuesto por IV Capítulos a través de los cuales se abordan y trabajan los diversos aspectos que comprende el

objeto de estudio de la presente investigación entorno a la formación del Pedagogo egresado de la ENEP Aragón y su incursión en el área de la Capacitación laboral.

Así pues se presenta el *primer Capítulo " Visión retrospectiva de la UNAM "*, a partir del cual se plantea una revisión histórica de la UNAM como la Máxima Casa de Estudios en México a nivel superior. La Universidad Nacional de México, se planteó como una institución pública mexicana de enseñanza superior fundada en 1551 por el príncipe Felipe, que se convertiría más tarde en Felipe II de España, y es aprobada por una bula papal como la Universidad Real y Pontificia de México en 1595², lo que ratifica los aproximadamente 450 años de vida académica y social, ésta sienta sus bases más directas a partir del año de 1910 que se consolida como tal, el cual va a hacer un periodo a partir del cual parte y se construye el presente trabajo, por considerarlo más cercano a lo que es ahora la UNAM, haciendo de esta manera un análisis de todos los sucesos históricos, sociales y políticos que ha enfrentado desde sus inicios, así como la forma en que ésta ha vislumbrado, determinado y encaminado su función educativa y misión social dentro del México de ayer, de hoy y de mañana. Dentro del último apartado de este primer capítulo se hace referencia al crecimiento que tuvo la matrícula de la UNAM lo cual determinó la descentralización de la misma y conllevó a la creación de las ENEP, entre ellas la ENEP Aragón, creada en el año de 1976, bajo el proyecto de descentralización educativa, destacando de esta manera el contexto histórico y social de su creación para de esta forma vislumbrar el surgimiento de la Carrera de Licenciado en Pedagogía dentro de la misma.

Dentro del *Capítulo II "Reflexiones entorno al Plan de Estudios de la Carrera de Licenciado en Pedagogía en materia de Capacitación"* se hace referencia primeramente al análisis curricular del Plan de Estudios de la Carrera de Licenciado en Pedagogía que se imparte en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, retomando los antecedentes de su conformación, los modelos a través de los cuales fue planteado así como la evolución que ha presentado a través de los años. Por otra parte en un segundo momento se hace un acercamiento al campo específico de la Capacitación como un campo de competencia del pedagogo y se busca la relación que guarda la formación del pedagogo egresado de la Licenciatura en Pedagogía y su papel dentro del área específica de la Capacitación, destacando los elementos que sobre la base de la estructura curricular y la formación de las diversas áreas que comprende el Plan de Estudios se brindan al pedagogo para el ejercicio del mismo dentro de la Capacitación.

² "Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)," *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

El Capítulo III "**La Capacitación en México**" hace mención de los antecedentes que dieron pauta a la conformación de la Capacitación en el país, así como los diversos momentos históricos que la determinaron. Asimismo en un segundo apartado se hace hincapié en la evolución conceptual que ha venido presentando la Capacitación a través del tiempo, trabajando la diferencia entre la Capacitación y Adiestramiento, y presentando la conceptualización de diversos autores hacia la misma. En un tercer apartado se aborda el marco legal que rige la Capacitación en México, haciendo un recorrido por las diversas leyes que regulan este proceso las cuales le proporcionan la estructura y bases que le permiten consolidarse dentro del país. Por último dentro del cuarto apartado de este capítulo se realiza un análisis de la Capacitación tomándola como una modalidad educativa, tal y como lo establece la Ley General de Educación, a partir de lo cual al quehacer pedagógico le compete su intervención.

Finalmente el Capítulo IV "**Proceso de Investigación: El Pedagogo dentro de la Capacitación**" hace referencia al trabajo metodológico a través del cuál se posibilitó acercarse a la realidad concreta del pedagogo egresado de la ENEP Aragón y que grado de conocimiento e interés presenta éste frente al campo específico de la Capacitación, esto a partir de la estructuración y aplicación de los diversos instrumentos de investigación los cuales permitieron hacer una inferencia de la realidad para de esta forma posteriormente poder plantear una propuesta afín a las necesidades y a la realidad específica que vive el pedagogo egresado de la ENEP Aragón y lo que enfrenta al incursionar en el ámbito laboral de la Capacitación, para de esta manera establecer qué tanto el pedagogo incursiona en esta área o si al menos tiene conocimiento del papel del pedagogo dentro de la misma y de los elementos teórico- metodológicos que requiere para insertarse en ella y si la estructura curricular de la carrera le brinda estos elementos.

Con el desarrollo de este capitulado, se considera que se cubren con los objetivos de la presente investigación y se atiende la temática de forma general, en la que el pedagogo consciente o inconsciente de su compromiso social podrá valorar y replantear su participación en el campo laboral de la Capacitación, así como la necesidad de mejorar y elevar la calidad del servicio que presta como profesionista en la Capacitación y en su desempeño social y ético en el país. Así entonces se pretende establecer de antemano cuáles fueron los objetivos de la presente investigación tal y como fueron planteados desde el proyecto del presente trabajo y los cuales orientaron el mismo.

- Analizar los elementos teórico – metodológicos planteados en el Plan de estudios de la carrera de Pedagogía para determinar cuáles de estos

coadyuvan a la práctica profesional del pedagogo dentro del área de la Capacitación laboral.

- Evaluar el grado de formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón en materia de Capacitación, con la finalidad de determinar sus posibilidades de incursión y desarrollo dentro del área de la Capacitación laboral.
- Analizar las experiencias profesionales de los egresados que laboran dentro del área de Capacitación a fin de proponer estrategias pedagógicas que coadyuven al desarrollo de su formación como pedagogos egresados de la ENEP Aragón y posibilitar su incursión y desarrollo dentro del área donde realizan su ejercicio profesional.

Todo con la única finalidad de sentar bases firmes que coadyuven a la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón y posibilite que éste tenga cada vez más incursión dentro del área de la Capacitación, pues ésta es un área de su competencia y aunque en muchas ocasiones no se tiene la suficiente participación dentro de ella, ésta es un campo que le ofrece una gran posibilidad de crecimiento profesional y laboral. Debido al perfil de formación del Pedagogo, su perfil de incursión dentro de la Capacitación le caracteriza y diferencia de otros profesionistas que incursionan en ella en tanto que éste posee los elementos didácticos necesarios que posibilitan su desarrollo dentro del área y además tiene una visión clara de la finalidad educativa que persigue la Capacitación, que en muchas ocasiones otros profesionistas no rescatan.

CAPITULO I

"VISIÓN RETROSPECTIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO"

La historia de la Educación en sus diferentes niveles, es una historia que puede explicar cualquier sociedad, ya que ésta sigue de cerca el proceso de cambios en el cual está inmersa, por ello la comprensión de un fenómeno real como lo es la Universidad Nacional Autónoma de México, no se presenta como algo aislado, sino como un asunto que se encuentra intrínsecamente relacionado con el contexto social, político, económico y educativo, incluyéndose en ello las necesidades del sector productivo y las relaciones laborales de un momento histórico determinado.

Es bajo dicha perspectiva que se efectúa el análisis de esta H. Institución y su trascendente y fundamental papel en la sociedad mexicana en la que se han generado una serie de cambios, desde su creación hasta la época actual.

Es a partir de la descentralización educativa que se da la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (ENEP), posteriormente se abordará esta temática, ya que la búsqueda de este capítulo se encamina hacia esta situación concreta y hacia este espacio físico en específico, la ENEP Aragón, pues la intención fundamental de la presente investigación es establecer clara y objetivamente las características que adquiere el pedagogo en el campo de la Capacitación a través de las cinco áreas que conforman el Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Plantel Aragón.

A fin de construir la vía para llegar al objetivo que persigue este estudio, es necesario hilar los vínculos existentes entre la Universidad y la historia a través de los momentos más trascendentes en la historia de la Institución; lo cual permitirá definir la relación que mantiene la Pedagogía y el ámbito de la Capacitación Laboral y éste, a su vez con el Sector productivo y social.

Por ello se vuelve imprescindible buscar los momentos históricos en los que la UNAM, participó directa e indirectamente en la conformación del aspecto económico y laboral del país.

Estos momentos tienen como eje articulador la Universidad Nacional Autónoma de México; en torno a lo cual giran diversos elementos de análisis donde se intenta enfatizar la situación socioeconómica del país, así como la relación que existe entre el binomio trabajo - educación y las políticas educativas del Estado, recuperando el papel de la UNAM dentro del desarrollo nacional, como Institución Educativa de Nivel Superior y el de la ENEP Aragón, particularmente.

Así entonces como primer acercamiento al trabajo de este capítulo es imprescindible abordar los antecedentes de la conformación de la UNAM, así entonces, a continuación se hará una reseña histórica que marcó la creación de una de las instituciones de Educación Superior con mayor importancia dentro del país, y que, sobre todo constituye la pieza fundamental y el objeto de estudio que ocupa la presente investigación.

1.1 Antecedentes de la fundación de la Universidad Nacional Autónoma de México

La Universidad Nacional de México, se planteó como una institución pública mexicana de enseñanza superior fundada en 1551 por el príncipe Felipe, que se convertiría más tarde en Felipe II de España, y aprobada por una bula papal como la Universidad Real y Pontificia de México en 1595¹, lo que significa que tiene aproximadamente 450 años de vida académica y social, y que sienta sus bases más directas a partir del año de 1910 que se consolida por ley, y que será el espacio histórico a partir del cual se parte y se construye el presente trabajo de investigación, por considerarlo más cercano a lo que es ahora la UNAM.

La Universidad Nacional de México fue fundada por ley el 26 de mayo de 1910. Formuló el proyecto y lo sostuvo ante el Congreso en los debates, uno de los mexicanos más ilustres, ministro entonces de Instrucción Pública y Bellas Artes, don Justo Sierra², que cinco lustros antes había ya, sin éxito, intentado la misma empresa. "No surgió sin controversia; el proyecto

¹ "Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)." *Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001*. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.

² Justo Sierra, abogado, intelectual y político mexicano, prestigiado liberal, nació en el año de 1848 y concluyó la carrera de abogado en la Ciudad de México. Fue profesor de historia en la escuela Nacional Preparatoria y miembro de la Academia Española. También fue diputado y magistrado de la Suprema Corte de Justicia. En el gabinete de Porfirio Díaz ocupó el cargo de Ministro de Educación Pública de 1905 a 1911. Asenci, Jesús. "Diccionario de las Ciencias de la Educación". Ed. Santillana, México 1985.

gubernamental, a pesar de la paz política en que las instituciones públicas operaban nominalmente entonces, se discutió a fondo y con los más distintos argumentos: hubo hasta quien, como el diputado Víctor Manuel Castillo, negara competencia al poder federal para crear la institución³. Pero triunfó don Justo Sierra y la Universidad nació⁴, recogiendo la Escuela Nacional Preparatoria y un grupo de colegios profesionales formados en el curso del siglo XIX⁵, más una escuela nueva dedicada al saber desinteresado: la de Altos Estudios.

"Fue la Universidad, con retraso de décadas, el último de los grandes frutos de la reforma liberal, que si al apuntar en 1833 había acabado con la Real y Pontificia Universidad de la Colonia, entonces vería pasar sus mejores tiempos antes de convencerse de que era congruente con su inicial postura de dotar a la nación mexicana de un instituto de enseñanza intermedia y superior y de un centro impulsor de investigaciones que sirviese como eslabón entre "el amor puro a la verdad", "el movimiento general de la cultura" y "las peculiares preocupaciones y problemas de México", de modo de marcar siempre un acento sobre éstos para lograr "nacionalizar la ciencia", y "mexicanizar el saber"⁶.

En el curso de este primer acercamiento con la Universidad Nacional Autónoma de México será importante la exposición de las ideas políticas, la función social y la concepción jurídica que cobijan el nacimiento de dicha institución. "Importa desde luego subrayar la desvinculación plena de la Universidad Nacional Autónoma de México frente a la vieja institución que fundó la España, la Universidad Mexicana que entonces nacía tenía raíces en una imperiosa necesidad a organizarse, que revelaba en todas sus manifestaciones la mentalidad nacional... si bien no tenía antecesores la Universidad tenía precursores: el gremio y el claustro de la Real y Pontificia Universidad Nacional de México. Con esto se destaca que los fundadores quisieron positivamente una institución nueva, vuelta al futuro más que al pasado de México"⁷.

³ Carrillo Flores, Antonio. "Testimonio sobre la Universidad Nacional Autónoma de México". UNAM, 1985.

⁴ La obra de Justo Sierra a favor de la Universidad, fue medular, porque si bien la apertura de ésta fue hasta el año de 1910, su labor y lucha desde 1881 fue entonces el antecedente que la hizo posible después de superar multitud de obstáculos. García Stahl, Consuelo "Síntesis Histórica de la Universidad de México". UNAM – Secretaría de Rectoría, México 1985.

⁵ La Universidad Nacional estaba conformada por la Escuela Nacional Preparatoria, la Secundaria de Mujeres, la Escuela de Bellas Artes, Escuela de Comercio y Ciencias Políticas, la Escuela de Jurisprudencia, Escuela de Ingenieros, Escuela de Medicina y la Escuela Normal. *Ibidem*. P. 103.

⁶ Carrillo Flores, Antonio. *Op. Cit.* P. 24
⁷ *Ibidem*.

En el discurso dado por Justo Sierra en el día de las fiestas del Centenario manifiesta: "La Universidad como un centro tendiente a ahondar en todos los ámbitos de la ciencia, capaz de mirar a lo alto, con el telescopio, o a lo bajo, con el microscopio y los instrumentos de investigación del subsuelo, pero sin querer abstraerse fuera del mundo circundante, sin querer dar las espaldas al mundo fluuyente de la vida diaria, cuando el joven sea hombre, es preciso que la Universidad o lo lance a la lucha en un campo social superior; o lo levante a las excelsitudes de la investigación científica; pero sin olvidar nunca que toda contemplación debe ser el preámbulo de la acción; que no es lícito al universitario pensar exclusivamente para sí mismo y que, si se puede olvidar en las puertas del laboratorio del espíritu y a la materia, como Claudio Bernard decía, no podremos moralmente olvidarnos nunca ni de la humanidad ni de la patria"⁸.

Y añadió Justo Sierra la importancia de la educación como un "instrumento para transformar la población mexicana en un pueblo, en una democracia, y la educación universitaria entonces debía resultar entonces de su acción científica; haciendo venir a ella grupos selectos de la intelectualidad mexicana y cultivando intensamente en ellos el amor puro a la verdad, el tesón de la labor cotidiana para encontrarla, la persuasión de que el interés de la ciencia y el interés de la patria deben sumarse en el alma de todo estudiante mexicano, creará tipos de caracteres destinados a coronar, a poner el sello a la obra magna de la educación popular que la escuela y la familia, la gran escuela del ejemplo, cimientan maravillosamente cuando obran de acuerdo y con relación a lo que se persigue"⁹.

En el mismo año de 1910 que se funda la Universidad Nacional de México se inicia la Revolución Mexicana. Movida esta última en sus primeros tiempos por inquietudes de apariencia puramente política, ligadas con el funcionamiento del aparato constitucional, que a imitación de Francia y Estados Unidos había acogido México, de esta manera pronto se advirtió que no era posible soñar con el asentamiento de una estructura constitucional real diversa concretada por obra del caudillo Porfirio Díaz, con el apoyo tan precario de formas políticas importadas. El sacrificio de Francisco I. Madero, antes de cumplir dos años de ejercicio en el poder, actuó como estímulo para dotar de mayor hondura, ahora sí social, al movimiento reformador. Las ideas no fueron, ni pudieron ser claras.

⁸ García Stahl. Consuelo. Op. Cit. P. 109

⁹ Ibidem

La revolución Mexicana es ininteligible como ejecución o cumplimiento de una filosofía política o de un programa trabajado y congruente. Lo valioso en ella fue, la confusa manifestación de necesidades y sentimientos que apenas alcanzan más decidida concreción en el repartimiento de los latifundios a las comunidades indígenas; en la protección de la clase proletaria al servicio de la naciente industria, en una política de nacionalismo defensivo librada casi siempre con una buena estrategia por medio de la que, sin ganarse todo, se había salvado lo suficiente para tener derecho México a ser tratado como país soberano.

Frente a este panorama, el sitio de la educación universitaria, o de, modo más amplio, de la educación superior, por fuerza había padecido de la misma falta de claridad en las ideas y de congruencia en los propósitos. Consecuentemente, señalar, también frente a este panorama, las líneas generales de la evolución de los problemas universitarios mexicanos son tarea compleja, porque describe aspectos, lo mismo de orden político, social, económico y jurídico, que constantemente se han entrecruzado e influido recíprocamente dificultando, y a veces hasta imposibilitando, la solución de diversos problemas o siquiera permitiendo su planteo claro.

La Universidad Nacional de México como se mencionó con anterioridad nació en el clima del año de 1910. El General Porfirio Díaz había declarado, en famosa entrevista para un periódico norteamericano, que el país estaba maduro para la democracia. No es entonces extraño que el pensamiento de que consolidada la paz por el largo régimen del General Díaz, México podría entrar de lleno a vivir sus instituciones políticas nominales, en forma más o menos completa pero sin trastornos graves, se repita en los momentos y en las ocasiones más solemnes de la época. Y esto, no nada más en los grupos que empiezan a organizar la acción política independiente y de oposición, sino dentro del Gobierno mismo.

Justo Sierra pretendía que la nueva institución estuviera al servicio de la libertad y de la democracia. En sus palabras finales de las fiestas del Centenario, se dirigió al presidente de la República y mencionó: "Habéis preparado el porvenir pero era preciso de quien tuviera conciencia de este porvenir, fuese un pueblo libre, un pueblo libre no solo por amor a sus derechos, sino por la práctica perseverante de sus deberes; para ello habéis incesantemente impulsado y fomentando un vasto sistema de educación nacional, matriz fecunda de las democracias vivas y este sistema queda

teóricamente coronado hoy"¹⁰. Semanas antes había declarado ante el Congreso fundando la iniciativa: "Se necesita formar lo que en todas las naciones se llama los grupos conductores, los grupos que deben guiar a los otros que se encargarán por una serie de selecciones de contribuir en primera línea a guiar a la nación, a gobernarla probablemente. Estos grupos, pues, están ligados íntima y profundamente con la base democrática de donde toman su origen"¹¹.

En cuanto a las ideas, o mejor dicho a las ideologías, que tanto habrían de inquietar a la Universidad años más tarde, su fundador se movía con firmeza en el terreno conquistado por la Reforma Liberal: "El Estado no podría, declara con énfasis, sin traicionar su encargo, imponer credo alguno; deja a todos en absoluta libertad para profesar el que se les imponga, por la razón o por la fe"¹².

La Revolución vino y con ella la nueva Constitución que solo temporalmente encomienda al Estado los planteles de Educación Superior. Entretanto, dichos establecimientos pueden sostenerse por la iniciativa de los gobernantes. ¿La Revolución no tenía ningún interés fundamental qué defender en la educación universitaria? Tal parece la idea, si es que llegaron a plantearse el problema, en los hombres de 1917.

En 1921 el texto se modifica, aunque el motivo central de la Reforma no es la educación universitaria sino la popular, y se acaba la temporalidad, pero no es sino hasta 1929, al dictarse la norma para dar a la Universidad autonomía limitada, cuando la defensa de los principios revolucionarios aparece como una cuestión que preocupa al gobierno al abandonar la responsabilidad de la dirección universitaria: la ley expresa que "es un propósito de los gobiernos revolucionarios la creación de instituciones democráticas funcionales que debidamente solidarizadas con los principios y los ideales nacionales y asumiendo responsabilidad ante la población, queden investidas de atribuciones suficientes para el descargo de la función social que le corresponde"¹³.

¹⁰ Carrillo Flores, Antonio. Op. Cit. P. 25

¹¹ Herzog Silva, Jesús. "Una historia de la Universidad de México y sus problemas". Ed. Siglo XXI, México 1980.

¹² Ibidem

¹³ Carrillo Flores, Antonio. Op. Cit. P. 26

En 1929, Emilio Portes Gil vio llegado el momento de conceder a la Universidad su autonomía. En efecto, ese año se escenificó una de las más resonantes luchas estudiantiles. El resultado fue la concesión gubernamental de la autonomía. Una huelga universitaria de dos meses fue el prelude. Al final, el rector Ignacio García Téllez declaró que la creación de la universidad socialista, de la Universidad revolucionaria, es el cumplimiento de un esfuerzo de la Revolución. El móvil de la huelga fue el deseo supremo e integral de la revolución en los sistemas educativos.

"Los considerados de la ley de 1929 decían, entre otras cosas, que la Universidad debía ser una institución democrática funcional, investida con atribuciones suficientes para el descargo de la función social que le correspondía y que el postulado democrático demande en grado siempre creciente delegación de funciones, la socialización de las instituciones y la participación efectiva de los miembros integrantes de la comunidad en la dirección misma"¹⁴.

Es importante precisar que la autonomía universitaria no fue el objeto de la lucha estudiantil en 1929. El conflicto, iniciado en mayo de ese año, tuvo por origen una decisión de las autoridades universitarias en el sentido de someter a los alumnos a pruebas periódicas de reconocimiento, por escrito.

Tal determinación dio lugar a que en la Escuela de Jurisprudencia se declarara una huelga estudiantil, que luego fue secundada por el resto de la Universidad. El entonces presidente de la República, Emilio Portes Gil, apuntó en sus memorias que "como consecuencia del estado de huelga, se provocaron lamentables desórdenes entre maestros y alumnos"¹⁵.

Así, aun cuando la autonomía no figuró en la lista de peticiones de los estudiantes, se consideró oportuno concederla, teniendo en cuenta, además, que durante los años anteriores se habían formulado planteamientos en ese sentido por parte de algunos distinguidos intelectuales¹⁶.

Sin embargo se ha dicho, y con razón, que la autonomía otorgada a la Universidad en 1929 era aún precaria. "El derecho de elegir rector, por

¹⁴ Jiménez Rueda, Julio. "Historia jurídica de la Universidad de México". Ed. UNAM, México 1960. P. 204.

¹⁵ Ibidem

¹⁶ Portes Gil, Emilio. "Quince años de política mexicana". México 1941. P. 130

ejemplo, correspondía al Consejo Universitario; pero quien presentaba la terna respectiva era el gobierno federal. Además, el presidente de la República tenía derecho de vetar algunas determinaciones adoptadas por la Universidad, además de que el presupuesto asignado resultaba en extremo raquítico¹⁷.

Además resultaba necesario "Capacitar a la Universidad Nacional de México dentro del ideal democrático revolucionario para cumplir los fines de impartir una educación superior, de contribuir al progreso de México en la conservación y desarrollo de la cultura mexicana para participar en el estudio de los problemas que afectaban al país, así como el de acercarse al pueblo por el cumplimiento eficaz de sus funciones generales"¹⁸.

Por tales causas, el 17 de octubre de 1933, el presidente Abelardo L. Rodríguez envió al Congreso de la Unión un proyecto de Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México, de acuerdo con el cual se le entregaba el gobierno a la institución, así como se le confería el derecho de determinar sus propios derroteros, según decía la exposición de sus motivos. En esa exposición, sin embargo, se advirtió cierta representación oficial que llegó, incluso a la amenaza, cuando se afirmó: "Sólo que la nueva etapa en que habrá de entrar la vida universitaria al expedirse la ley, revele en forma indudable que un régimen de gobierno autónomo deje insatisfechas sin remedio las apremiantes necesidades que en materia de educación tiene la República, será llegada la hora de que el país entero y el gobierno, ante la fuerza de los hechos, ponga fin a una situación a todas luces indeseable"¹⁹.

Paradójicamente, pues, la autonomía plena fue concedida bajo condiciones sumamente onerosas. Había, por parte de los universitarios que entonces aceptaron el régimen legal de 1933, un grave compromiso, una alta responsabilidad. En la concesión gubernamental no había buena voluntad.

La discusión que siguió en el Congreso, "estuvo llena de referencias despectivas para la Universidad. Se dudaba de su futuro; se dudaba de su misión, se dudaba de la capacidad de sus miembros para autogobernarse; se dudaba, en fin, de que pudiese prepararse, en las aulas universitarias, al contingente humano que México, requería y requiere para progresar. Los

¹⁷ Bassols, Narciso. Obras. México 1964. P. 237.

¹⁸ Valades, Diego. "La Universidad Nacional Autónoma de México. Formación, estructura y funciones", UNAM. México 1980.

¹⁹ Moreno, Daniel. "Presencia de la Universidad". UNAM. México 1970. P. 44.

universitarios de entonces, como los universitarios de todas las épocas en México, debieron resistir, no sin estoicismo, las diferentes problemáticas históricas a las cuales se enfrentaron"²⁰.

Esta defensa de los principios revolucionarios, que la ley le encomendaba, no fue causa por varios años de ninguna escisión importante en su propio seno o frente al Estado. Bruscamente, en 1933 cambia la situación: un Congreso de universitarios, septiembre de ese año, en que son figuras centrales y opuestas, por una parte don Antonio Caso, maestro respetable, símbolo del renacimiento espiritualista de principios del siglo, y por la otra don Vicente Lombardo Toledano, universitario y dirigente obrero, discute la fijación de los propósitos generales de la educación universitaria y de sus bases ideológicas y, tras debates que apasionaron al país, se decidía mayoritariamente por el materialismo histórico. Es entonces cuando por primera vez se define en México, junto al viejo postulado de la autonomía, el de la "libertad de cátedra"²¹, preocupación varias veces seculares en las universidades de Europa, pero inquietud nueva en la joven Universidad mexicana.

Las luchas ideológicas degeneran en conflicto: el Congreso Universitario, quebrantando ciertas normas procesales, se destituye al director de la facultad de Derecho, renuncian en señal de protesta los profesores de ella y se provoca entonces uno de esos grandes escándalos universitarios, con alteración de la tranquilidad urbana, que la capital de la República conoce bien. Para resolver el problema, el ministro de Educación Pública don Narciso Bassols obtiene del Gobierno la ley de octubre que rompe las últimas conexiones con el Estado.

La paz duró muy poco. La zozobra iniciada por el Congreso de universitarios, habría pronto de avivarse y acrecentarse con motivo de los acontecimientos que precedieron y siguieron a la reforma del artículo tercero de la Constitución Política del 5 de febrero de 1917, normativo de la educación pública. Este precepto, conservando y acentuando la tendencia de la Reforma Liberal de 1857, consagró, a pesar de la resistencia del jefe del movimiento revolucionario que hizo la Carta, el laicismo absoluto en la educación primaria. La regla permanece prácticamente olvidada hasta 1926, cuando se produce el conflicto político religioso más serio que ha vivido México en este siglo y en una breve tregua derivada de la solución de ese conflicto en 1929, hasta

²⁰ *Ibidem*

²¹ Término empleado para señalar el derecho del profesor universitario para expresar ideas y conocimientos, tal y como él los entiende, sin temor a ser destituido y/ o sometido a represalias. Rangel Guerra, Alfonso. "Glosario de Educación Superior". ANUIES, México 1988.

1932. Las resistencias halladas hasta entonces para hacerlo llevaban al partido del poder, en la campaña electoral siguiente, a proponer una reforma encaminada a hacer más efectivos los principios que el texto ya consagraba, pero la convención general, movida por algunas delegaciones locales, aprobaba que la modificación al artículo tercero implantaba la “educación socialista”.

Los universitarios, que sin duda tenían el recuerdo fresco del Congreso de septiembre de 1933, consideraron inmediatamente que la única postura compatible con la dignidad de la Universidad y el mantenimiento de sus funciones esenciales era la de oponerse a un texto que, a su juicio, acababa con la libertad en la investigación y en la cátedra; tan organizada, tan general, tan firme, que el Estado mexicano, y de modo más concreto, los hombres y los grupos que dentro de él hicieron posible la reforma del artículo tercero contra el parecer del propio presidente de la República, y se entendió entonces que la reforma no podría afectar a la Universidad Nacional, además hubo esfuerzos por fijar el alcance de la misma frente a la Educación Superior, aquellos hombres la entendieron antes en el sentido de poner la Educación Superior al alcance de los grupos más necesitados del país, que en el de imponerle una doctrina o credo determinado.

No podría ser más claro, en efecto, el dictamen de las comisiones unidas primera y segunda de puntos constitucionales y primera de Educación Pública de la que salió el artículo tercero tal como figuraba en la Constitución Mexicana: “Un cambio en la línea de conducta que hasta aquí ha seguido el régimen (respecto a la Universidad), no traería más consecuencias concretas que una serie de problemáticas de orden público, pequeñas en su contenido y aparatosas en su forma, que sería aprovechada e instigada como un recurso de propaganda. Todo ello aparejado e inevitables y cuantiosas erogaciones que más útiles serían en otros campos educativos... frente a estado de cosas los gobiernos revolucionarios, habían seguido la política de aislar la cuestión universitaria dentro de sí misma, dejándola que operara de modo que sus propias fuerzas llegaran a sus propios destinos educativos y sociales”²².

Importa mucho recordar las ideas expuestas con respecto a la compatibilidad entre el socialismo y la Educación Superior, ya no en los centros universitarios, pues se había visto claramente cómo se pensó dejar operarlos en su propia órbita, sino en los diferentes que se recomendaba fundar: “El

²² Valades, Diego. Op. Cit. P. 37.

socialismo no era el resultado de una posición *a priori*²³ respecto de los fenómenos de la vida social, sino una consecuencia rigurosa del estudio sistematizado y científico de los mismos, coherentes con todos los demás elementos del saber y con la interpretación general del universo derivada de ellos. Si el socialismo no fuera sino un hijo de la generosidad espiritual de sus grandes pensadores, o una fórmula concreta de lucha para los descontentos y los oprimidos, la Escuela Socialista, al desenvolverse, tendría que resultar obscurantista y sectaria, y excluiría de su seno todo conocimiento científico o todo hecho comprobado que fuera contradictorio con su finalidad última. En estas condiciones habría que dar la razón a quienes se oponían a la Reforma que se planteaba.

Pero la situación era diversa. El libre y pleno desenvolvimiento de la idea socialista requerían mentalidades sin prejuicios, disciplinadas en el conocimiento positivo de los hechos, habituadas a distinguir lo hipotético y lo supletorio, de lo real. La Escuela Socialista debía, pues, organizarse de manera que quedara claro en la mente de los alumnos, que el socialismo representaba el conjunto de juicios y normas de acciones derivado de las conclusiones comprobadas e ineludibles del saber humano.

"Independientemente de la postura en que se situaron los autores del artículo tercero Constitucional, es lo cierto que ellos admitían que llegada la educación al plano superior exigía mentalidades "libres de prejuicios"; confiaron en que disciplinadas en el conocimiento científico, apoyadas solamente en hechos comprobados, esas mentalidades aceptarían los principios socialistas. En rigor había dos partes claramente diferenciadas en el pensamiento de aquellos legisladores, de las cuales solamente una quedaba bajo su imperio: abrir los centros de Educación Superior que imaginaban a todas las investigaciones científicas y a todos los hechos comprobados del saber humano; la otra era nada más una esperanza; que los hombres formados en esos centros, de origen obrero o campesino como se vería después, llegarían necesariamente al socialismo a través del estudio sistematizado y científico"²⁴.

"A estos hechos, poco conocidos en su día, casi totalmente olvidados hoy, siguió en los primeros tiempos de vigencia de la Reforma, primer semestre de 1935, una gran tensión entre la Universidad y el Estado, franca hostilidad de

²³ A priori es un enunciado que es independiente de la experiencia. No necesita de la experiencia para su fundamentación, pues se apoya en los principios de la pura razón. Anterior a toda experiencia. Mardones, J. M. Y Ursua N. "Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Materiales para una fundamentación científica". Ed. Fontamara. México 1994. P. 247.

²⁴ Appendini, Guadalupe. "Historia de la UNAM". Ed. Porrúa. México 1981.

éste en varias formas, disputas muy agrias sobre el derecho de impartir educación secundaria y sobre la definición de lo que ella debía entenderse, etc., así se explica que al cabo del tiempo, socialismo en la Universidad tanto quiera decir como negación de libertad en la investigación y la docencia, esto es, sectarismo puro; ser socialista en la Universidad Nacional de México había significado, para los grupos más activos, más organizados, de más fuerza, hasta de mejor preparación académica si se trataba de estudiantes, ser enemigo de la instrucción"²⁵.

Tan extraña situación incompresible sin duda y hasta grotesca para el que no conozca o no recuerde los antecedentes de ella, se ha visto todavía más gravemente complicada con este hecho: "La Universidad Nacional era centro de resistencia y de refugio contra el artículo tercero, se había dicho reiteradamente, debía brindar su amparo a otros centros docentes, lo mismo regionales que particulares, incorporándolos a su seno para que también disfrutasen de libertad pero no al modo previsto en 1929, mediante la absorción total, en lo docente y en lo administrativo, de los planteles para transformarlos en establecimientos colocados en idéntica condición que las escuelas universitarias tradicionales, sino incorporándolos exclusivamente para compartir con las enseñanzas de ellos el privilegio de la validez oficial de los estudios, sin tocar su autonomía administrativa, su personalidad jurídica y, como es obvio, su calidad de empresas lucrativas, servidoras de los grupos económicamente más favorecidos, menos dispuestos como es natural a aceptar la educación socialista y antirreligiosa del Artículo Tercero Constitucional"²⁶.

Además de sus propios y ya complejos problemas, la Universidad ha tenido que cargar con lo ajenos, con los establecimientos que en situaciones ordinarias, y conforme a elementales principios jurídicos, debieron buscar su liga, que corresponde a una descentralización por colaboración, con las agencias directas del Estado y no con otra entidad descentralizada. Las derivaciones de la constante tensión interna y de la casi siempre perenne suspicacia y desconfianza frente al poder público hacia los problemas de política educativa nacional y aun de la general del país.

Algunos de los antecedentes antes descritos sobre la creación de la Universidad, el logro de su autonomía y el contexto socio- político que dio lugar a diversas reformas educativas en el país, tiene su razón de ser al incluirlas en el presente trabajo de investigación, ya que es necesario situar

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem

primeramente la realidad concreta de la Universidad Nacional Autónoma de México para partir de su estructura y bases como Institución de Educación Superior, ubicando su papel, función y misión que ésta tiene dentro del Sistema Educativo Nacional y de esta manera lograr aterrizar en el objeto de estudio de este trabajo que es la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Plantel Aragón y su relación con la carrera de licenciado en pedagogía, lo cual será trabajado de manera más detallada dentro del siguiente apartado.

A continuación se dará una visión general del papel social que ha retomado la Universidad Nacional Autónoma de México a través de su devenir histórico y cuál ha sido y es su misión como Institución de Educación Superior dentro del país.

1.2 Función social y Misión de la UNAM

La Universidad de México, en medio de su evolución histórica, ha desempeñado un papel brillante. Ha sido sin lugar a duda, el refugio de la inteligencia y el laboratorio más serio del pensamiento nacional. Su vinculación con los grandes problemas del país es cosa que no se puede discutir.

“La Universidad de México forma parte del conglomerado de universidades del mundo que en el presente tienen por meta principal aportar a la humanidad los conocimientos y servicios que necesita. La Universidad de México es, baluarte del humanismo. La Universidad aporta al hombre lo elevado, lo excelso, y es entendida además como la universalización de la cultura. La Universidad de México no puede, no divorcia al hombre de la ciencia. Su tradición le ha señalado el camino de aplicar la ciencia al servicio del hombre, del pueblo. Por eso una de las funciones principales de la Universidad es vincular al humanismo con la ciencia. Su lema, “Por mi Raza Hablará el Espíritu”, forjado por el gran filósofo José Vasconcelos, es una advertencia de que la raza universitaria es la detentadora del espíritu. No se trata por supuesto, del espíritu religioso, sino de esa fuerza que por encima de las religiones es la íntima expresión del hombre. En el pensamiento de Vasconcelos converge el espíritu de la cultura, el de la humanidad y del mundo. Y como ese espíritu está hoy en serio peligro, es la Universidad la que puede y debe defenderlo. Porque la Universidad nunca como hoy ha tenido misión más noble que cumplir: difundir el conocimiento y establecer la

paz, para lo cual, ante todo, ha de infundir en sus hijos la paz espiritual, la paz de la cultura y el saber"²⁷.

La palabra Misión " Procede del término latino Missionis, a su vez se deriva del verbo Mittere, que significa enviar; los significados derivados de esta palabra son: encargo dado a alguien para ir o realizar algo; cargo, comisión, delegación, legación, mandato, fin, propósito, tarea que se propone como deber, función, papel, vocación, meta o destino"²⁸.

Los significados enumerados explican por sí mismos el sentido de su aplicación a la Universidad. "La Misión de la Universidad es el cargo específico que tiene ésta dentro de la sociedad, habida cuenta de su naturaleza, de su sentido y significación. Es decir, son los fines y propósitos que ella reconoce tener que lograr. Es también la función, el papel, que le corresponde desempeñar. Es su vocación o llamado al que debe responder. Es la meta que debe alcanzar, y su destino educativo"²⁹.

La Universidad Nacional Autónoma de México, como lo señala el Artículo Primero de su ley Orgánica, se autodefine como una "Corporación pública, Institución de carácter nacional y autónoma, un organismo descentralizado del Estado, dotado de plena capacidad jurídica, que tiene por fines esenciales impartir educación superior para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; Además de organizar y realizar investigaciones, principalmente de problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible, los beneficios de la cultura"³⁰.

En este documento de la Universidad Nacional Autónoma de México se desglosa de esta manera la triple función de la Universidad:

- A) La Universidad enseña: en los siguientes niveles de preparación: bachillerato, licenciatura y los estudios de posgrado, constituidos por cursos de actualización, especialización, maestría y doctorado.

²⁷ Carrancá, Raúl. "La Universidad Mexicana". Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1980.

²⁸ Muñoz Bautista Jorge. "Reflexiones universitarias: La Misión de la Universidad". UNAM, México, 1987.

²⁹ Ibidem

³⁰ Legislación Universitaria. "Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México". UNAM, México 1995.

- B) La Universidad investiga: es una función primordial de las universidades. Es un componente esencial de la educación superior; significa un elemento de renovación constante del conocimiento, y para los estudios de posgrado constituye una plataforma indispensable.
- C) La proyección social de la Universidad: las universidades deben buscar por medio de la extensión universitaria formas diversas para extrapolar el trabajo universitario al servicio de la comunidad, encaminado a resolver problemas de la sociedad y también a recoger de ellas las necesidades, a fin de motivar a los universitarios a esforzarse en la atención y solución de los mismos.

El Artículo Primero de la Ley Orgánica de la UNAM de 1945 reconoce a la Universidad como "Nacional", "Autónoma", con el carácter de "Corporación Jurídica", "Organismo Descentralizado del Estado" y "dotada de plena capacidad jurídica".

La Universidad, creada mediante ley promulgada por el Congreso de la Unión en 1910 promovida por Justo Sierra, es una corporación pública con plena personalidad jurídica a cargo de un servicio público, el de la educación superior, con una organización técnica propia, sin aspectos políticos. Es una persona moral que no forma parte del Estado ni de alguno de sus poderes y organismos; no está en relación directa con un poder u órgano del Estado, es una institución autónoma, un organismo descentralizado cuyos actos de naturaleza técnicos o de especialidad se sustraen del conocimiento de los funcionarios, órganos o autoridades del Estado y se encomiendan a órganos con capacidad suficiente para atenderlos.

La Universidad, de acuerdo con sus fines sustantivos, es pues, un Organismo Descentralizado por servicios, descentralizado administrativamente de las funciones estatales en el ramo de la cultura y de educación. Totalmente independiente o autónoma, no sujeta a limitaciones o control alguno por parte del Estado respecto de su funcionamiento y actividad. En relación con ella, el Estado no tiene facultades de ninguna naturaleza, ni aun de vigilar o de reprimir disciplinariamente faltas, ni las de mando.

La Universidad misma sigue sus propias directrices de acuerdo con la Ley Orgánica y sus diversos estatutos expedidos por su Consejo Universitario, mediante ellos establece su exclusiva organización y procedimientos

académicos y administrativos, su propio régimen de disciplina y orden. Sus funcionarios son electos unos y nombrados otros por sus propios órganos. Las relaciones de la Universidad con su personal se rigen a través de estatutos especiales, por un régimen jurídico público.

La autonomía le da derecho a la Universidad de organizarse, de funcionar y de aplicar sus recursos económicos como lo estime más conveniente, se le otorga la facultad y la capacidad de dictarse sus propios ordenamientos. La autonomía universitaria es asimismo, sustento del principio de libertad de cátedra e investigación; excluye, sin embargo, ninguna filosofía ni teoría, sustenta la diversidad de posiciones, actitudes, tendencias e ideas.

La Universidad tiene patrimonio propio, constituido por bienes y recursos propios (Esto lo señala el Artículo Decimoquinto de la Ley Orgánica de la UNAM). Es un patrimonio independiente del patrimonio del Estado, esto ahonda la independencia entre Estado y Universidad.

El objeto primordial de la Universidad, como se ha dicho, es impartir educación superior, realizar investigación y difundir la cultura conforme al principio de libertad de cátedra e investigación, para ello el Artículo Segundo del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México prescribe que: "Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de la libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes de pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aún cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias"³¹.

"El propósito esencial de la Universidad, es estar íntegramente al servicio del país y de la humanidad, de acuerdo con un sentido ético y de servicio social, superando constantemente cualquier interés de carácter personal o individual, esto lo refiere el Artículo Tercero del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México"³².

La misión de la Universidad es brindar servicios educativos a la sociedad, dentro de los espacios y formas que el estado le confiera. Y cabría aquí

³¹ Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM, México 1992.

³² *Ibidem*

mencionar que el Estado y la Universidad tienden a un mismo fin, en último término, al progreso de económico, social y cultural de la Nación.

De acuerdo con su función, los fines fijados en forma concreta en la Ley Orgánica, son en esencia fines educativos, ajenos a fines políticos que sólo incumben al Estado³³, fines subordinados a fines sociales específicos, cuyo soporte es la autonomía universitaria, a saber, el de formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad y el de dar enseñanza que capacite al profesional y al técnico para la función que más tarde desempeñará en beneficio de la sociedad.

De este modo, el fin de la Universidad a través de sus autoridades y funcionarios es el de proveer la organización técnica (académica, administrativa) y ejercer la actividad ejecutiva y administrativa, guiar y coordinar, fines sociales todos cuya realización se fundamenta en la autonomía universitaria.

Para cumplir con la complejidad de sus fines sustantivos y sus funciones, la de la organización, la de la actividad académica, la de la investigación y la de la difusión de la cultura, así como la de llevar a cabo el desarrollo eficaz y oportuno del apoyo administrativo y la conducción eficiente y cuidadosa de su riqueza patrimonial, "La Universidad dispone de numerosas de dependencias o entidades académicas y administrativas integradas por sus autoridades, investigadores, técnicos, profesores, alumnos, empleados, y los graduados en ella y egresados, como lo menciona el Artículo Séptimo del Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México"³⁴.

La organización administrativa de la Universidad Nacional Autónoma de México tiene por objeto, brindar apoyo eficaz y oportuno a las actividades académicas y vigilar el cumplimiento de la normatividad institucional con un sistema de planeación que permita la asignación racional de recursos y evite la duplicidad de funciones.

Estas dependencias están integradas según sus fines, en diversos grupos: El de la Docencia en el que se reúnen:

³³ Cfr. "Exposición de motivos del proyecto de Ley Orgánica, 1944", en Ley Orgánica de la UNAM, comentada y concordada. Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de la Legislación Universitaria, UNAM, México 1994.

³⁴ *Ibidem*

- Las Facultades
- Las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales (ENEP)
- Las Facultades de Estudios Superiores (FES)
- Unidades Múltiples Disciplinarias
- La Escuela Nacional Preparatoria
- El Colegio de Ciencias y Humanidades

Los cuales imparten estudios a nivel medio superior, profesional, de posgrado y de especialización según corresponda; el grupo de la Investigación, soporte de la enseñanza académica, comprende la investigación humanística y la investigación científica, conformado por centros e institutos encargados de la investigación y el grupo que corresponde a la Difusión Cultural, encargado principalmente de organizar y realizar actividades culturales, sociales y recreativas.

Se conoce como Administración central al sistema de apoyo institucional para funciones de soporte a la gestión académica y de servicio administrativo. Comprende la Oficina de Abogado General, la Secretaría General, la Secretaría de Planeación, la Secretaría de Asuntos Estudiantiles y la Secretaría Administrativa, el nombramiento de cuyos titulares depende directamente del Rector.

Como cabeza de la Administración Central es también, además del Rector, el Patronato Universitario, órgano técnico independiente y diferenciado de las demás autoridades universitarias, tiene a su cargo el manejo discrecional de los fondos propios universitarios y la preservación del patrimonio universitario. Es el encargado de administrar y vigilar el vasto patrimonio universitario³⁵ y los recursos ordinarios y extraordinarios de la Universidad.

³⁵ La Universidad como institución de cultura con más de cuatro siglos de existencia tiene un patrimonio impresionante riqueza. Como institución cultural por excelencia y generadora del saber, es depositaria de bienes prehispánicos de importancia; guardiana de tesoros artísticos y culturales de gran consideración, custodia de soberbios edificios coloniales y neoclásicos y de numerosos museos y recintos culturales de la nación.

Para terminar, la Universidad tiene también un Sistema Bibliotecario. Con el objeto de apoyar las funciones o fines sustantivos de la Universidad, está constituido por unidades que proporcionan servicios bibliotecarios a las diferentes dependencias de la UNAM. La Biblioteca Nacional y la Hemeroteca Nacional, aunque confiada la custodia y preservación de su patrimonio cultural a la UNAM, no forman parte del sistema bibliotecario, cuentan con un estatuto jurídico propio; sin embargo, respecto de libros y material documental, en cuanto patrimonio universitario forma parte de éste.

Al nacer, la tarea de la Universidad Nacional tenía gran precisión: prestar educación y formar un tipo bien definido de profesionales y al respecto el gobierno manifestaba lo siguiente: El Estado, juzga necesario al bien social que haya abogados, médicos, ingenieros, arquitectos y maestros bien preparados para atender las demandas sociales del país; cree que así lo exigen la paz social, la salud social, la educación y el decoro social, satisfaciendo necesidades de primera importancia; esto a parte de la tarea superior de la investigación de los problemas nacionales. Los jóvenes provenientes de los grupos menos favorecidos recibirían un título que los lanzaría a la lucha por la existencia en un plan social superior.

En 1917 la meta del abandono en un futuro de la educación superior a la iniciativa privada, había desconcierto en cuanto a fijar la idea implícita en los revolucionarios constitucionalistas: ¿pensaron solamente en el ejemplo de las universidades norteamericanas o extranjeras, olvidando que, como tendencia y salvo casos aislados, la iniciativa y el dinero particulares formaban un tipo de profesionales y, sobre todo, absorbían una población escolar casi privativa de las clases dominantes económicamente poderosas? ¿Creyeron que era inconveniente la educación profesional para los jóvenes sin recursos y entre ellos para los que viven de un salario mínimo?

El problema, como bien se sabe, dista de ser peculiar de México. "La sociedad, ha dicho José Ortega y Gasset, formulando un pensamiento muy similar en su primera parte al de Justo Sierra sobre la necesidad que tenía el país de tener buenos profesionistas y por eso la necesidad de que la Universidad prestara sus servicios educativos para atender a esta necesidad nacional. Pero necesitaba antes que eso, asegurar la capacidad en otro género de profesión: la de mandar. En toda sociedad manda alguien, grupo o clase, pocos o muchos. Y por mandar no se entiende tanto el ejercicio jurídico de la autoridad como presión e influjo difusos sobre el cuerpo social. En las sociedades europeas mandan las clases burguesas, la mayoría de cuyos individuos es profesional. Importa, pues, mucho a aquellas que estos sean

profesionales, aparte de su especial profesión, sean capaces de vivir e influir vitalmente según las circunstancias de la época"³⁶.

Por eso era ineludible crear de nuevo en la Universidad la enseñanza de la cultura o sistema de las ideas vivas que el tiempo posee. Esta es la tarea universitaria principal. Eso tiene que ser antes y más que ninguna otra cosa la Universidad.

Ahora bien repensando que si la función de la Universidad y de la educación es variable en las diversas sociedades en que están ubicadas y el contexto histórico en el cual se presenta, se debe determinar, cuál es la función de la Universidad pública en México actualmente, y en especial precisar cuál es y cuál puede ser la función de la Universidad Nacional Autónoma de México en el contexto actual, ya que ésta sin lugar a duda ocupa un lugar muy importante y que en las últimas décadas se ha convertido en uno de los principales centros de crítica política a nivel nacional.

En principio se excluye de esta referencia a las instituciones de educación superior privadas, porque normalmente han sido creadas como centros de instrucción para satisfacer la demanda de técnicos y profesionistas en áreas específicas de la economía mexicana, y porque el acceso a ellas está aún más limitado que en la Universidad Nacional, generalmente por razones económicas. Esto no significa que todas las universidades privadas sean indiferentes a los problemas sociales, pues en otros países de Iberoamérica, algunas de ellas, influenciadas por grupos religiosos, han entrado en conflicto con sus respectivos gobiernos y con diversos sectores de la sociedad.

Ante la miseria, desigualdad e irracionalidad social que prevalece en muchos países de Latinoamérica, es absurdo que las universidades no pretendan participar en la solución de la problemática nacional. De hecho, varios de los movimientos estudiantiles más trascendentes generados en América Latina en el siglo XX han rechazado la concepción de la Universidad aislada de su contexto social, económico y político. "Se ha impugnado a la Universidad como torre de marfil en la que se realiza investigación y docencia puramente teórica, desvinculada de los problemas del país, para reconocerla como una parte del todo social. Pero lo importante es determinar cómo debe ser su participación en las cuestiones de su entorno. Un análisis teórico de sus

³⁶ Hurtado Marqués, Eugenio. "La Universidad Autónoma". UNAM, México 1976.

problemas tanto generales como específicos de la sociedad, o una participación militante y activa”³⁷.

Para resolver esta cuestión no se debe olvidar que en la esencia misma de la Universidad está la libre y permanente discusión de ideas, sin dogmatismos ideológicos o partidistas, y con un respeto absoluto hacia la creación intelectual. La Universidad como institución no se puede convertir en un partido político más, exigiendo para su membresía una determinada ideología, sino que debe mantener las libertades irrestrictas de discusión, de cátedra y sobre todo de investigación. De esta forma se puede precisar que es función de la Universidad definir teóricamente diversos aspectos, aclarar los problemas y plantear soluciones. El ámbito sociopolítico, el papel de la Universidad no es realizar el cambio, sino orientarlo y definirlo³⁸.

“El compromiso social es un principio fundamental para la promoción de los cambios que la Universidad debe emprender en la actualidad. La UNAM por su carácter de institución pública y nacional se debe a la sociedad. Ello exige, por un lado asumir un compromiso de participación en el desarrollo social, con proyectos, programas y resultados de calidad y capacidad, tales que aseguren la transformación del país; y por otro requiere actuar a nivel interno con base en estándares rigurosos de desempeño.

Así entendido, el compromiso social implica que la Universidad sea una institución con reglas claras y conocidas que garanticen equidad para el ingreso, permanencia y promoción de estudiantes, trabajadores y académicos, una institución rigurosa y exigente en sus quehaceres, particularmente en la educación que ofrece a los jóvenes mexicanos, a quienes debe garantizar una formación de gran rigor, calidad y exigencia académica y profesional. La Universidad no puede ser complaciente consigo misma; debe exigir contar con académicos de sólida formación, capacidad y experiencia; debe precisar planes y programas innovadores y actualizados para responder a los reclamos de una sociedad compleja y vigorosa; debe demandar investigaciones de extraordinaria solidez y calidad, al mismo tiempo de proporcionar claro valor y beneficios sociales; debe reclamar atención permanente a sus esquemas y procesos internos para responder con propiedad, pertinencia y oportunidad a los requerimientos del entorno.

³⁷ Gil Valdivia, Gerardo. “Apuntamiento acerca de la autonomía universitaria, la investigación y la planificación”. UNAM, México 1985.

³⁸ Cfr. Stavenhagen, Rodolfo. “Universidad y desarrollo, en Universidad y Cambio Social en América Latina”. UAM- XOCHIMILCO, México. 1980.

Además de preservar las condiciones de exigencia académica, de revisar continua y permanentemente sus estructuras o programas y procesos de operación, de reorientar la acción universitaria cancelando lo académicamente innecesario e ineficiente, lo inequitativo y lo improcedente para la sociedad, la UNAM debe expresar y refrendar su compromiso social con la Nación informando frecuente, amplia y oportunamente todo lo relacionado con su transformación íntegra, progresiva y decidida³⁹.

La Universidad puede asumir una actitud crítica pero teorizante ya que lo contrario es la militancia. El riesgo que se corre si la Universidad sostiene como exclusiva una ideología específica, es reducir la posibilidad de confrontación y examen para asumir el dogmatismo. La Universidad debe ser analítica y crítica de sistemas culturales, científicos, tecnológicos e ideológicos. Sin embargo, uno de los vicios de la Universidad de masas, especialmente en el ámbito de las ciencias sociales, radica en la excesiva simplificación de la problemática socioeconómica. Con frecuencia los grupos que postulan la necesidad de que la Universidad participe con militancia activa en la problemática concreta, están más dispuestos al asambleísmo que al trabajo riguroso y serio. Para el análisis en las ciencias sociales es necesario un correcto conocimiento de la realidad, así como de toda la gama de posibilidades teóricas.

El no asumir con seriedad y rigor el estudio de los problemas sociales y perder de vista la función social y educativa que tiene la Universidad, puede provocar que se dejen de lado los objetivos mismos de la Universidad y se dé por consiguiente, una desvinculación con la realidad social del país.

Ahora bien después de hacer este análisis histórico de la UNAM como Institución de Educación Superior que permite vislumbrar el por qué de su creación y su función social, es indispensable tener un acercamiento a la ENEP Aragón como objeto de la presente investigación e identificar asimismo su misión y el contexto histórico- social en el que se fundó.

³⁹ UNAM. "Proyecto del Plan de Desarrollo 1997 - 2000", UNAM, México. 1997.

1.3 Descentralización Educativa y creación de la ENEP Aragón

La propuesta Soberonista para la Universidad fue básicamente canalizar la expansión acelerada de este nivel por medio de la desconcentración territorial de las carreras profesionales.

"Desde el principio, la sobrepoblación en Ciudad Universitaria, fue señalada por el discurso Soberonista como uno de los problemas que más urgentemente requerían soluciones"⁴⁰. Ciertamente, el crecimiento de la población estudiantil había rebasado desde hacía varios años la capacidad de un "Campus", diseñado dos décadas antes, problema que ya había percibido la administración de Pablo González Casanova, la cual propuso por primera vez la creación de nuevas escuelas que distribuyeran el servicio educativo en las zonas de mayor crecimiento de la demanda escolar de la Ciudad de México y que buscara promover una educación profesional acorde con el mercado del empleo y las necesidades del aparato industrial.

Este fue el núcleo de la propuesta de las Escuelas Nacionales Profesionales, que cobraron forma en el Soberonismo como Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, cambio nominal que fue acompañado por modificaciones de fondo en su orientación y estructura con respecto al proyecto formulado por González Casanova. Las ENEP respondieron a la siguiente "Filosofía de la descentralización de la UNAM": Al incrementarse la demanda de aspirantes a ingresar a nivel profesional y por no ser recomendable continuar la expansión de los recintos Universitarios en un solo polo urbano, más aún si la población metropolitana del Valle de México ya alcanzaba los 10 millones de habitantes, se propició el surgimiento de nuevas unidades universitarias dentro del área metropolitana. La localización geográfica de las mismas se hizo de acuerdo con los siguientes criterios: El crecimiento de la zona metropolitana de la Ciudad de México planteaba una fuerte expansión hacia el norte y noroeste y hacia el oriente; las procedencias de un alto porcentaje de los estudiantes de la UNAM correspondían a estas mismas zonas de área metropolitana; los recursos físicos y humanos ya existentes en esas zonas y una infraestructura suficiente permitían prestar a la comunidad universitaria los servicios necesarios. Considerando el noroeste como la adecuada ubicación geográfica de las nuevas unidades, se estimó indispensable que la primera de ellas iniciara en Cuautitlán, en el año escolar de 1974; dos o más ubicadas en Acatlán, en Iztacala del propio Estado de México iniciarían sus actividades el 17 de marzo de 1975. Asimismo, se

⁴⁰ G. Soberón. "La Universidad Ahora". UNAM, México, 1980.

plantean, y por necesidades de crecimiento antes especificadas, se planea que dos unidades más deberían empezar su funcionamiento en la zona oriente del área metropolitana para 1976 y 1977⁴¹.

Es importante resaltar a las ENEP como símbolo de la preocupación Soberonista por dispersar geográfica e institucionalmente a la UNAM frente al crecimiento de la demanda. Esta política tuvo efectos importantes en la estructura global de la UNAM a partir de 1975.

Entre el año de 1970 y 1975, la población estudiantil de Ciudad Universitaria experimenta un aumento vertiginoso de casi el 60%, pero a partir de 1975 esa población se mantiene en un promedio de 94 000 alumnos, mientras que en el segundo lustro de los sesenta la matrícula de las ENEP pasa a constituir una tercera parte del total con alrededor de 53 000 estudiantes distribuidos en cinco planteles distintos. A partir de 1983, cuatro de cada diez alumnos de la UNAM estaban inscritos en algún plantel de las ENEP, los cuales habían sido diseñados para una capacidad máxima de 20 000 alumnos.

Así, durante el Soberonismo se estabiliza la matrícula de Ciudad Universitaria y crecen vertiginosamente las ENEP hasta albergar en años recientes una población escolar parecida a la que tenía la UNAM en su conjunto hacia finales de la década de los setenta. La mayor parte de la extensión reciente ha tomado lugar en las ENEP, las cuales podrían por ellos ser consideradas como paradigmas del estilo de crecimiento impulsado por la dirección Soberonista.

Aunque las ENEP han recibido menos atención publicitaria que la Universidad Autónoma Metropolitana, es indudable que tiene un significado importante en la planeación y el desarrollo de la Educación Superior en los años setenta. El proyecto ENEP fue, junto con la UAM, una de las pocas propuestas universitarias que pretendieron ser innovadoras, ya que en la mayoría de los casos la masificación de las universidades mexicanas se dio en el marco de las instituciones y formas de organización académica existentes. También fue significativo por haber sido diseñado en la institución más importante del país y la que más experiencias tenía en el campo de la planeación. El sistema ENEP es la opción "Innovadora" que actualmente tiene más peso en términos de matrícula (su población estudiantil es el doble de la UAM, siendo que iniciaron sus labores simultáneamente).

⁴¹ Granado Chapa, Miguel Ángel "Memorias del primer Foro Académico Laboral de las ENEP. Foro Universitario, STUNAM, México, 1980.

El diseño del proyecto ENEP se realizó velozmente entre 1973 y 1974 al calor de la presión demográfica y de diversos conflictos políticos: Soberón asumió la rectoría durante la huelga que se resolvió en enero de 1973, y en el transcurso de ese año se presentaron conflictos en el CCH, el movimiento de autogobierno en Arquitectura y el de democratización de la Facultad de Medicina, el movimiento de la Preparatoria Popular Tacuba, varios conflictos en relación con el cierre de las cafeterías en el campus universitario, diversos brotes de porrismo en algunas facultades de Derecho, además de la presión política que ejercieron los rechazados de Medicina. En este periodo de Rectoría encargó a la Comisión de Planeación y Desarrollo con la colaboración de la Facultad de Ingeniería, la formulación de una propuesta para lo que sería el primer plantel de las ENEP en Cuautitlán⁴². A mediados de 1973 este proyecto fue presentado al Colegio de Directores y fue aprobado en la sesión del 19 de febrero de 1974 del Consejo Universitario.

La ENEP Cuautitlán inició sus labores un mes y medio después. En junio fue sustituida la Comisión de Planeación y Desarrollo bajo la dirección de Enrique Velasco Ibarra por la Dirección General de Planeación de la UNAM, designándose para encabezarla el doctor Daniel Ruiz Fernández, quien había sido director del Instituto de Ingeniería y en tal capacidad había tenido una colaboración directa en el diseño de la primera ENEP. Utilizando como base la corta experiencia de la ENEP Cuautitlán, el equipo de la dirección mencionada puso a punto el diseño del conjunto del Programa de Descentralización de la UNAM entre los meses de junio y octubre de 1974. El proyecto fue puesto a consideración del Colegio de Directores de la UNAM en una reunión especial celebrada fuera del Distrito Federal⁴³, lo cual sentó las condiciones para dar a conocer la propuesta en la última sesión que realizó el Consejo Universitario ese año. El 10 de diciembre de 1974 el máximo órgano de gobierno resolvió sobre una extensa agenda de temas, entre los cuales se encontraba el proyecto de cuatro planteles de la ENEP cuya implantación reordenaría en forma decisiva el desarrollo de la UNAM durante el resto de la década. En marzo de 1975 iniciaron sus actividades las ENEP de Acatlán y de Iztacala, y un año después abrieron sus puertas las de Zaragoza y Aragón.

Huelga subrayar que la rapidez con que se tomaron estas decisiones, se desarrolló los proyectos, se legitimaron políticamente, se reconstruyó los edificios y se formaron los equipos dirigentes de las nuevas escuelas, es expresiva de una gran eficacia política en el funcionamiento de la conducción Soberonista. Esto es particularmente llamativo si se considera que no sólo se trataba de promover cambios en el seno de un aparato burocrático de

⁴² Informe de Labores de las ENEP 1973- 1974, UNAM, México, 1974.

⁴³ Ibidem

grandes dimensiones sino que además el contexto político era suficientemente conflictivo como para obstaculizar efectivamente la realización de proyectos de esta envergadura.

La creación de las ENEP no provocó respuestas importantes en el medio universitario porque, amén de que tuvo una reducida promoción, el foco de la atención pública en 1974 y 1975 lo ocupó la fundación del Sindicato de Personal Académico de la UNAM.

Los lineamientos que se siguieron para planear y ejecutar el proyecto de la ENEP, que sin duda constituyen en la licenciatura la reforma académica más importante del Soberonismo, son expresiones elocuentes del género de conducción política que permeó a la institución durante el periodo. Las ENEP son el paradigma de la visión Soberonista de cómo debía responder la Universidad a la masificación de la licenciatura.

Ahora bien, en términos educativos ¿Qué ofrecen las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales? En palabras del Rector Soberón: “la descentralización de la enseñanza universitaria ha permitido a la universidad abrir una serie de opciones de estudios profesionales con importantes características de innovación académica; ha hecho posible un creciente enfoque interdisciplinario y la optimización de los recursos académicos. Por otra parte, la reorganización de los planes de estudios y la adopción, en algunos casos, de la organización modular, han enriquecido el conjunto de alternativas académicas que ofrece la institución⁴⁴.

Pero la innovación y la interdiscipliniedad están matizadas por las siguientes consideraciones: la propuesta del Programa de Descentralización también indicó la integración de las escuelas a partir de carreras afines y complementarias en ciertas áreas del conocimiento, al tomar como base la política de admisión, las restricciones que imponían las capacidades de las facultades y escuelas existentes y la oportunidad que ofrecen ciertas especialidades que han alcanzado ya una masa crítica para diversificarse y relacionarse con otras. Así, las ENEP iniciaron sus actividades ofreciendo las 25 carreras de mayor demanda de la UNAM, con los planes y programas de estudio vigentes en ese momento.

⁴⁴ G. Soberón. Op. Cit. P. 40.

¿Significaron las ENEP una innovación académica? Si por innovación académica se puede entender o bien la creación de carreras nuevas o bien la reformulación de las estructuras curriculares ¿Qué tendencias innovadoras desprenden del desarrollo de las licenciaturas de la UNAM en la década de los setenta?

Estos son algunos de los factores que, desde las políticas institucionales y la dinámica de la demanda social, han configurado el crecimiento de la UNAM en los años setenta.

"Puesto que la reformulación de los currícula existentes suelen ser una tarea ardua, la creación de planteles nuevos constituye el terreno ideal para realizar cambios en el tipo y en la estructura de las carreras ofrecidas. Sin embargo, la admisión oficial de que se trasladaron los planes de estudio de Ciudad Universitaria a las ENEP, así hayan sido reformulados posteriormente, contradice la intención innovadora, y habla más bien de la improvisación académica al calor de las presiones del momento"⁴⁵.

Se puede afirmar que "uno de los efectos importantes de la política de descentralización tal y como se realizó fue que, al ofrecer las carreras demandadas, las ENEP no sólo constituyeron formas dudosas de diversificación curricular, sino que de manera fundamental contribuyeron a reproducir y afirmar esa demanda, en el sentido de que la misma oferta de una carrera determinada tiende a crear o a fortalecer su propia demanda. Las ENEP conformaron, así una pieza clave en un proceso de expansión basado en la prolongación de las pautas académicas tradicionales"⁴⁶.

El discurso de innovación que acompañó la creación de las ENEP inauguró en muchos grupos académicos la intención de redefinir sus perfiles curriculares con el fin de otorgarle una nueva identidad a sus respectivas carreras y a las ENEP como tales. Esta era una necesidad política, gremial e incluso subjetiva de los grupos fundantes, pero también lo era para los primeros estudiantes que al solicitar ingreso a la UNAM fueron canalizados a uno planteles nuevos llamados ENEP en el norte y el oriente del Distrito Federal y que no guardaban semejanza alguna con la imagen tradicional de Ciudad Universitaria, aquel símbolo del México moderno que son las instalaciones construidas por el alemanismo en el sur de la Ciudad. A varios

⁴⁵ Kent Serna, Rollin. "Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM" Ed. Nueva Imagen, México 1990.

⁴⁶ Ibidem

años de su fundación y pese a su tamaño, la imagen de las ENEP no deja de suscitar dudas entre propios y extraños. Se puede hablar entonces de una pérdida de identidad de la institución universitaria⁴⁷.

La masificación, la politización y la segmentación institucional convergen, desde el segundo lustro de los años setenta, en este desdibujamiento de la imagen que tiene la sociedad mexicana de la UNAM y ésta de sí misma. La disolución de la identidad cultural y disciplinaria de la universidad va dando pie en la década de los setenta a un nuevo vínculo institucional que articula a los estudiantes, docentes y trabajadores administrativos, aunque todos ellos no se sientan afiliados a él: este nuevo nexo universitario es la burocracia. En la actualidad la principal forma de integración institucional depende más de las estructuras burocráticas que de la identificación de sus integrantes con lo que el doctor Soberón designa como el sentido de la Universidad.

Si bien formal y administrativamente los estudiantes y los docentes de las ENEP son integrantes de la UNAM, estos planteles fueron creando sus propios microclimas cuya reducida densidad cultural y política habla tanto de la ubicuidad de un poder burocrático disolvente de la cultura académica, como del exiguo impulso propio de aquellos que conforman lo que la tradición discursiva insiste en llamar la comunidad académica. Las usanzas locales que se han generado en las ENEP son producto de dos vectores: las débiles subculturas de cada disciplina en busca de identidad propia frente a los embates de la masificación y la descentralización institucional, y las estrategias de negociación, supervivencia y movilidad que caracterizan a la vida interna de las grandes instituciones.

Las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales fueron la propuesta básica del Soberonismo para la modernización de la enseñanza profesional. Ya durante el rectorado de Pablo González Casanova se había formulado la necesidad de crear escuelas nacionales profesionales bajo la óptica de una enseñanza interdisciplinaria ligada al sistema productivo y organizada en un marco de democracia escolar. Recuperando la idea de la desconcentración geográfica pero con una orientación académica muy distinta, el equipo Soberonista de la Dirección de Planeación elaboró el diseño de las ENEP en el curso del año de 1973; a principios del año siguiente se abrió el plantel Cuautitlán, seguido por la creación de otras cuatro escuelas en los dos años siguientes. Hacia finales de la década, las ENEP ofrecían 44 carreras a más de 50 590 estudiantes, los cuales constituían el 34% de la matrícula total en

⁴⁷ UNAM, "La Universidad en el mundo: La Universidad en marcha", UNAM, México, 1980.

licenciatura; en 1980, trabajaban en las ENEP más de 5690 profesores, aproximadamente el 23% total de la planta docente en licenciatura. En términos muy someros se puede hacer el siguiente diagnóstico de los resultados de este proyecto: en primer término, difícilmente se puede hablar de innovación académica puesto que se crearon muy pocas carreras nuevas, los intentos de innovación curricular fueron escasos y poco exitosos, y en muy pocos casos se llevó a buen término el propósito de impulsar la interdisciplinariedad; en segundo lugar, las modalidades con las que se crearon las ENEP tendieron a producir mayor dispersión de las disciplinas académicas ya que se reprodujeron en versiones fragmentadas las mismas carreras existentes en las escuelas y facultades de la Ciudad Universitaria. Sin embargo, no se puede afirmar que en las ENEP no hubo innovación de ningún tipo, pues ésta tuvo su expresión cabal en el terreno del diseño administrativo. De acuerdo con el programa de descentralización de los estudios profesionales⁴⁸.

El programa de descentralización propuso la creación de un sistema de nuevos centros educativos, independientes tanto académica como administrativamente de las facultades y escuelas, dirigidos por las autoridades que señalan la ley orgánica y el estatuto general de la UNAM, e integradas conforme a las disposiciones legales vigentes. Asimismo, señaló la necesidad de que con posterioridad se fueran desarrollando los estudios de posgrado y las tareas de investigación en esos centros, a fin de impulsar las tareas multidisciplinarias.

Este carácter multidisciplinario determinó la denominación genérica de Escuela Nacional de Estudios Profesionales (ENEP), distinguiendo uno de otro por el nombre de la localidad donde se estableciera. La propuesta del Programa de Descentralización también indicó la integración de las escuelas a partir de carreras afines y complementarias en ciertas áreas de conocimiento, tomando como base la aplicación de la política de admisión, las restricciones que imponían las capacidades de las facultades y escuelas existentes y la oportunidad que ofrecen ciertas especialidades que han alcanzado ya una masa crítica para diversificarse y relacionarse con otras. Así, las ENEP iniciaron sus actividades ofreciendo las carreras de mayor demanda en la UNAM, con los planes y programas de estudio vigentes en ese momento.

⁴⁸ Ibidem

“Se diseñó una organización matricial carrera – departamento que se sustenta en la diferenciación del trabajo académico, que implica la atención de los estudiantes, la organización de la labor de los profesores, la observación, dirección y revisión de los planes y programas de estudio, el desarrollo de estudios de posgrado y de tareas de investigación, de forma tal que cada departamento agrupa un conjunto de disciplinas que corresponden a una misma área de conocimiento y cada carrera integra un plan de estudio con un conjunto de disciplinas que corresponden, en la práctica, a los distintos departamentos. Para este fin, en cada carrera existe una coordinación cuya función principal consiste en establecer las metas educativas, planear los programas, supervisarlos y evaluar su realización y realimentar a las instancias pertinentes a fin de mantener una renovación constante.”⁴⁹

La organización matricial puede representarse, en lo esencial, como una tabla o matriz en la cual las columnas representan carreras y los renglones departamentos. El cruce o la intersección muestra la conjunción de la temática de la disciplina y la problemática de la carrera. La estructura matricial consta fundamentalmente de los siguientes componentes:

- Los Órganos de autoridad señalados por la Legislación Universitaria: un Director y un Consejo Técnico.
- Un Programa de Estudios Profesionales que tiene como propósito supervisar el desarrollo de las carreras que se ofrecen, a través de Coordinaciones y Comités de Carreras.
- Un Programa de Estudios de Posgrado que tiene como propósito el desarrollo conjunto de especialidades, maestrías y doctorados que ofrecen las escuelas, a través de una coordinación general y de programas específicos.
- Un Programa de Investigación que tiene como propósito desarrollar investigación fundamentalmente interdisciplinaria, y que cuenta con una coordinación general, que sienta las bases para las modalidades de investigaciones propias de cada escuela.
- Como apoyo a los programas de estudios profesionales, de posgrado y de investigación, se cuenta con divisiones y departamentos académicos que agrupan el personal académico de la escuela y organizan su trabajo.

⁴⁹ Kent Serna. Rollin. Op. Cit. P. 110

- Se cuenta con diversas unidades de apoyo académico que incluyen, en lo general, las unidades de servicios escolares, las bibliotecas, los centros de metodología y apoyo educativos, unidades de extensión universitaria y de actividades deportivas y recreativas.
- Con el propósito de apoyar las funciones sustantivas de la escuela se cuenta con diversas unidades administrativas que incluyen, en lo general, presupuesto, personal y mantenimiento.

“Se trata entonces, de planteles multidisciplinarios que agrupan a varias carreras afines, las cuales corresponden a las diversas áreas disciplinarias: las Ciencias de la salud, las Ingenierías y tecnologías, las Ciencias Sociales y las Humanidades. Este proyecto incorpora de manera explícita la propuesta de ingeniería social que ha sido aplicada a las empresas productivas llamadas de programación y presupuestación por objetivos: ésta consiste en determinar los objetivos institucionales básicos para derivar de éstos los programas que estarían encargados de cumplir los objetivos; esto permite elaborar el presupuesto asignado a cada programa sobre la base de sus necesidades en términos de recursos humanos, financieros y materiales. Este sistema de planeación institucional propone también la evaluación de los programas con el fin de retroalimentar el ajuste de los objetivos y los programas”⁵⁰.

Las ENEP responden al propósito de modernizar a la Universidad por la vía de su segmentación en áreas funcionales, la búsqueda de la eficiencia administrativa y financiera y la creación de estructuras académicas flexibles que sean permeables a la innovación permanente y a la interdisciplinariedad.

Es a partir de la reconstrucción histórica que dio pie y pauta a la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales que se puede vislumbrar su estructura y función institucional como organismo de Educación Superior en México y asimismo de esta forma es posible comprender su papel dentro de la sociedad, por ello a continuación se pretende aterrizar el presente estudio a la situación concreta que vive la ENEP Aragón dentro del contexto social en el que se encuentra inmersa, y de esta manera posteriormente analizar el papel que desempeña el pedagogo dentro de su práctica profesional, y en específico en el área concreta que estudia la presente investigación, que es la Capacitación laboral, para identificar cuál es su incursión y papel en este ámbito laboral.

⁵⁰ Ibidem

Todo esto con la finalidad de plantear y formular de manera formal propuestas viables a partir de las cuales se establezcan la posibilidad de realizar cambios en la incursión del pedagogo en el ámbito de la Capacitación en México.

La Educación Superior se encuentra en un dilema y le corresponde a ésta el reflexionar sobre su problemática y replantear su situación para definir de esta manera si desempeña un papel activo y contribuye al desarrollo económico, social, cultural y político acorde a las necesidades reales del país.

En el próximo apartado se pretende plantear una reflexión sobre los elementos que involucran la formación del profesional en Pedagogía y para ello se realizará un análisis del Plan de Estudios en relación al área de la Capacitación, ya que resulta necesario sin duda vislumbrar los aspectos que ya sea de manera oculta o manifiesta se encuentran insertos en la elaboración de un curriculum y muy específicamente al que corresponde a la carrera de licenciado en Pedagogía que se imparte en la E.N.E.P Aragón y sobre las características que le permitirán al pedagogo adentrarse en el campo de la Capacitación.

CAPITULO II

“REFLEXIONES ENTORNO AL PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE PEDAGOGÍA DE LA ENEP ARAGÓN EN MATERIA DE CAPACITACIÓN”

Una de las intenciones que conduce a efectuar una reflexión sobre el Plan de Estudios de la licenciatura en Pedagogía es que generalmente se ha considerado que el pedagogo puede incursionar dentro del ámbito docente en diferentes niveles, aunque en especial en el nivel de educación básica, y en muchas ocasiones se deja de lado muchos campos que son de su competencia profesional, como la investigación educativa, la generación de conocimiento en materia pedagógica, etc., un sin fin de posibilidades de ejercicio profesional que tiene éste al desempeñarse en el ámbito laboral, pero el presente estudio retoma una posibilidad importante del quehacer del pedagogo, como lo es la Capacitación Laboral, que en un nivel empresarial requiere la intervención pedagógica dentro de este campo específico.

Ante esta situación; se ha querido cuestionar la formación del pedagogo para incursionar en esta área laboral, cabe elucidar lo siguiente, con ello no se pretende llegar a fragmentar ni a segmentar el quehacer profesional, ni mucho menos tecnificar el curriculum de formación del pedagogo, ya que como se ha dicho, la Capacitación en los tiempos actuales se presenta como una posibilidad más para la práctica laboral del profesionista en Pedagogía, por lo cual se considera que debe estar preparado para desempeñarse en este campo, no se trata entonces de una moda pasajera, sino de un hecho latente en el que se reconoce y se debe reconocer aún más, la intervención del pedagogo dentro de la empresa, y que se expande cada vez más en las grandes ciudades, civilizaciones de nuestra vida actual y del sentido prospectivo del crecimiento mundial.

La razón por la cual se considera que el pedagogo puede incursionar, actuar y desempeñarse en el campo de la Capacitación Laboral, es porque a este profesionista le compete trabajar dentro del fenómeno educativo, esto en un sentido amplio, es decir en todas las áreas en donde esté involucrado el hecho educativo, y entre ellas se encuentra sin lugar a duda la educación en el ámbito laboral.

Si bien se sabe que la educación ha sido conceptualizada desde diversas ópticas y formas de pensamiento, en donde en ocasiones es concebida como un factor que pretende adaptar al individuo a las diversas normas, valores e interpretaciones de la realidad y preservación de la cultura, también se concibe que debe estar encauzada hacia el cuestionamiento de ellas, de las estructuras y de los paradigmas, para así llegar a adecuarse constantemente y transformar la realidad, concibiéndola como un proceso en constante cambio.

Es decir, el pedagogo como un estudioso del fenómeno educativo, podría reflexionar y replantear su quehacer a través del sistema informal o bien formal de la educación, para formar un individuo, para transformar y hacerle frente a las contradicciones y antagonismos económicos, políticos, culturales y sociales que la realidad le plantea y las relaciones que se forman en su contexto social.⁵¹

"La institución por excelencia de la educación formal es la escuela, en ella se concretan problemas, la finalidad, autoridad, interacción y curriculum que constituyen, la problemática real docente y dicente, en los cuales se refleja la sociedad entera"⁵².

Por ello la ENEP Aragón ha significado un motivo de reflexión en la formación profesional en Pedagogía, porque tiene un doble papel de compromiso: uno el de cuestionar los sistemas educativos formales e informales que así lo requieran, y por otra parte construir o transformar los mismos según sea el caso, porque la educación como lo señala Margarita Pansza, tiene un carácter social, crítico y constructivo permanente, tanto en la sociedad como frente a instituciones y la realidad⁵³.

Por tanto la educación no debe ser reducida solamente a un conjunto de técnicas para dejar asegurada la transmisión de contenidos. Asimismo la teoría no debe soslayar las condiciones sociales, económicas y políticas que influyen y determinan la realidad⁵⁴.

⁵¹ Lundgren, U. "Producción y reproducción social como un contexto para la teorización curricular" en *Journal of curriculum studies*, vol. 15, núm. 2, Gran Bretaña 1983.

⁵² Pérez Carolina, et. al. "Fundamentación de la didáctica". Ed. Gernika, México, 1990.

⁵³ Pansza, Margarita. "Pedagogía y construcción de conocimiento". ANUIES, México, 1995.

⁵⁴ Furlán, Alfredo, Pasillas, Miguel Ángel. "Desarrollo de la investigación en el campo del curriculum". ANUIES, México 1998.

Anteriormente se habló ya de la necesidad que se tiene de reflexionar sobre el curriculum, su teoría e incluso el propio concepto que de éste se tenga, deberá surgir de una investigación sobre las demandas y los requisitos de la sociedad.

En los términos del diseño curricular,⁵⁵ se pretende tratar el problema de la práctica profesional o, en su versión más restringida, del perfil profesional se resuelve de diferentes maneras, a través de la estricta especificación de habilidades y ámbitos de trabajo o mediante análisis históricos más amplios. El curriculum, en cualquiera de los dos casos, " prescribe" un tipo de profesional y una o varios tipos de prácticas profesionales. Los sujetos concretos deberán ajustar su acción profesional al rol o a los roles que se juegan dentro de la sociedad.

A continuación se presenta una breve semblanza histórica de la conformación del Plan de Estudios vigente hasta la generación 1996 – 1999, para posteriormente adentrarse en el análisis de cada una de sus áreas y en específico el área que compete al presente estudio, que es el área Didáctica y Organización, para asimismo ubicar las asignaturas referentes a la Capacitación Laboral.

...

⁵⁵ Rodríguez Ousset, Azucena. "Acerca del curriculum y de la Profesión", en Formación de Profesionales de la Educación. UNAM- UNESCO, México, 1990.

2.1 Contenidos del Plan de Estudios orientados a la Capacitación

La presente investigación pretende profundizar entorno a la formación profesional⁵⁶ que adquiere el pedagogo que egresa de la E.N.E.P Aragón, para incursionar dentro del área de la Capacitación laboral, un campo en el que en muchas ocasiones no ejerce su práctica profesional, a pesar de ser una de las posibilidades de su quehacer, y en la mayoría de los casos se circunscribe únicamente al trabajo docente, que aunque puede ser de su competencia, no es el único terreno donde éste puede desenvolverse.

La inquietud por abordar el presente tema surge a partir de pretender vislumbrar hasta qué punto la formación recibida durante la carrera, coadyuva al ejercicio profesional del pedagogo en materia de Capacitación, esto a través de una revisión del Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía en relación específica al área de didáctica, para de esta forma identificar cuáles son las asignaturas referentes al campo de la Capacitación y los contenidos que en ellas se manejan.

Si se entiende por "Plan de Estudios la forma en que quedan estructurados y organizados los contenidos y conocimientos que se consideran necesarios para formar determinado profesionista"⁵⁷.

La Educación Superior es un aspecto que se ha abordado en el presente trabajo como un punto medular a fin de comprender un poco la complejidad del compromiso que embarga a la Máxima Casa de Estudios, la Universidad Nacional Autónoma de México, y a la currícula de los profesionistas que en ella se forman, para satisfacer y dar cumplimiento a los requerimientos de la sociedad mexicana y cumplir con su función.

Hablar de Curriculum es una planeación de la participación útil de los individuos, dentro de su propia cultura y su medio socio- económico y se

⁵⁶ La formación profesional comprende también la preparación para llevar a cabo actividades laborales productivas. Ha de estar en estrecha conexión con la dinámica del empleo y, dada la frecuencia con que hoy se producen los cambios en la actividad laboral, ha de prepararse para una posible reconversión profesional: esto se consigue mediante una preparación polivalente; es decir, una formación que no se restringe a un área del saber o a la preparación para un campo concreto de trabajo, sino que le permite el desarrollo de la persona en todas sus dimensiones a través de una enseñanza integral. Asenci Jesús. Et al. "Diccionario de las ciencias de la educación" Ed. Santillana. México 1985. P. 656.

⁵⁷ Arias C. Ana Beatriz, Et. Al. "Plan de Estudios de la licenciatura de Pedagogía y el conocimiento de lo educativo". CESU- UNAM. P. 59.

especifica de este modo, porque no todos poseen las mismas características, ni las mismas necesidades, debido a que el contexto socioeconómico y político varía de un país a otro de acuerdo a su estructura e infraestructura propia.

Los conocimientos y habilidades que se manejan dentro del currículo son seleccionados de acuerdo a cierta concepción social del conocimiento y su forma de adquirirlo. Cabe señalar que el recorte que se hace de los diferentes conocimientos no es absoluto, porque al poner en práctica el Plan de Estudios, se rebasa su estructuración y se abren posibilidades de transgredir lo que tiene reconocimiento institucionalmente, dando lugar a la construcción y reproducción de conocimientos excluidos inicialmente. Por lo anterior, es necesario hacer diferencia entre lo que es el Plan formal, manifiesto en documentos aprobados por diferentes instancias universitarias (Consejo Técnico, Consejo Universitario, etcétera) y la realidad curricular que se pone en práctica del Plan de Estudios en un momento histórico determinado.

La educación es un reflejo de las condiciones que prevalecen en la sociedad, pues lleva como uno de sus objetivos la transmisión de habilidades, destrezas, valores y conocimientos, lo mismo que formas de cultura y comportamiento requeridos por el sistema de que se esté hablando "... nadie podría discutir que toda enseñanza debe formar espíritus abiertos, dotados de las facultades y de los conocimientos necesarios para adquirir continuamente nuevos conocimientos y adaptarse a situaciones siempre particulares, en función actualmente de los cambios de la ciencia que no cesa de redefinir la representación del mundo natural y del mundo social; en función también de las transformaciones del entorno económico y social, específicamente de los cambios que han afectado el mercado de trabajo".⁵⁸

Para el presente análisis es preciso recobrar a partir de qué momento socio-histórico se gestó el Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía, con la finalidad de entender su enfoque, sus características y las necesidades sociales a las que respondía, y así entender el por qué de su estructura y analizar si en la actualidad responde aún a las necesidades y demandas propias de la sociedad, del individuo y del sector productivo, e inquirir si ¿Realmente el pedagogo cuenta con la preparación necesaria que le posibilite integrarse en este ámbito, planteando alternativas, o bien si su formación contiene los elementos básicos para al menos insertarse en este medio?

⁵⁸ Rodríguez Ousset, Azucena. "Acerca del currículum y de la Profesión", Op. Cit. P. 78

Entorno a estas cuestionantes se abre un espacio de reflexión sobre el caso específico del pedagogo de la E.N.E.P Aragón y su desempeño en esta área. Ya que la educación y el trabajo en el mundo actual, forman un interesante binomio que merece la pena ser estudiado. La vida del hombre gira principalmente entorno a estos dos ejes la educación y el trabajo que son de suma importancia para su realización, tanto en lo individual como en lo social.

Si hace un siglo la escolarización y la alfabetización fueron los intereses prioritarios del sistema educativo, hoy por hoy el reto se centra en el establecimiento de una nueva relación entre educación y procesos productivos. Partiendo de ello resulta necesario acercarse a lo real y conocer desde el punto de vista y propia experiencia de los egresados de la carrera si la formación recibida durante la misma, corresponde a las exigencias propias del ámbito laboral y profesional, ya que "la relación educación-trabajo es la imagen central de la pedagogía que se estableció en este siglo"⁵⁹ y dentro de la cual se encuentran inmersos. Por ello es imprescindible analizar si la carrera les dio los elementos teórico-metodológicos que requieren para ejercer su actividad pedagógica dentro de este campo en específico.

El Plan de Estudios de la licenciatura en Pedagogía data de 1967. En ese momento se percibía cierta concepción extraída de las escuelas normales para maestros. Se concebía a la Pedagogía como una disciplina que proporcionaba técnicas y herramientas útiles para la optimización de la enseñanza. Con el tiempo se hizo imperante de un estatuto científico a la Pedagogía debido al auge que tuvieron las tesis positivistas en ese momento. Uno de los postulados principales de esta tendencia es aquel que señala que el conocimiento se da a través de la percepción primera de la realidad; se conoce sólo a partir de la experiencia. Como respuesta a esta tendencia se enfatiza y crean ciertas materias, como por ejemplo: Pedagogía experimental, iniciación a la Investigación Pedagógica, Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica, Estadística, entre otras.

Los intentos que se han realizado para crear una nueva concepción del Pedagogo que integre los avances del conocimiento y responda a los nuevos requerimientos sociales, se han dado de una manera aislada y no han logrado consolidar una nueva concepción que incida de manera fundamental en la Carrera de Pedagogía.

⁵⁹ Lundgren, U. Op. Cit. P. 115

Esta problemática aunada a lo delicado que resulta tratar de definir lo que es Pedagogía, ha dado como resultado que el Plan de Estudios esté estructurado con una serie de conocimientos fragmentados que se reflejan en la manera como se han ido conformando las materias. Así, en el primero y segundo semestres de la carrera, se imparten Psicología de la Educación, Sociología de la Educación, Antropología Filosófica, revisándose temas y contenidos y puntos de vista como maestros hay, y en los que puede hacerse o no hacerse referencia directa a la problemática educativa.

La Pedagogía, como campo de conocimiento de lo educativo, ha sido afectada por dos tendencias predominantes que la han configurado como una disciplina fragmentada: por un lado, se ha centrado en la normatividad de los procesos educativos, para el óptimo logro de la enseñanza y el aprendizaje; es verdad que la finalidad de la educación es configurar la realidad, orientarla en un sentido determinado, pero esto no es, ni puede ser la tarea exclusiva de la Pedagogía.

Por otro lado, existe también la tendencia a reflexionar acerca de la Educación desde la Filosofía y la Sociología, pero estas reflexiones se centran en la idea de proponer ciertos modelos ideales de educación, sin lograr por esto dar cuenta de la complejidad del fenómeno educativo. Para que una ciencia estudie lo educativo, se hace necesario concebirla como aquella que dé cuenta de la complejidad de éste, para lo cual es imprescindible construir el objeto de conocimiento a partir de una abstracción de la realidad.

Existen diversas asignaturas de corte técnico, como estadística, auxiliares de la comunicación, entre otras, que serán analizadas posteriormente, las cuales necesitan vincularse con otras materias del mismo Plan de Estudios, para que de esta manera se ubique su inserción teórica y asimismo el estudiante no sobrestime las materias técnicas por sí mismas, sino que las contextualice con respecto a la problemática teórica para la cual sirven y para lo cual fueron creadas. Los conocimientos se producen y se reproducen. La producción se da en el ámbito de la investigación científica; la reproducción en el seno de las disciplinas.

En el caso del Plan de Estudios de la licenciatura en Pedagogía, se presenta el dilema que supone la presencia de una indefinición concreta de la disciplina a escala teórica, y de una desarticulación en la conformación de la licenciatura misma.

Estas consideraciones sobre la pedagogía influyen necesariamente tanto en el Plan de Estudios como en la realidad curricular que lo implementa. No se puede soslayar este problema relegándolo a otros ámbitos distintos a cualquier institución que imparta la licenciatura en Pedagogía.

Por ello resulta importante no dejar de lado el papel que tiene la Universidad Nacional Autónoma de México dentro de este estudio, ya que es a partir del análisis histórico de su formación como institución de educación superior pública, que se entiende el por qué de su estructura y funciones que ha desempeñado a lo largo de la historia y que actualmente realiza. "La Universidad mexicana ha sido uno de los ámbitos considerados tradicionalmente responsables de la formación de profesionales"⁶⁰. Por ello es indispensable plantear la situación propia de la U.N.A.M., para así repensar el papel que tiene el pedagogo dentro de la sociedad como egresado de esta institución y el por qué de su formación.

La relación intrínseca que guarda la Capacitación laboral con la pedagogía se hace latente en tanto que esta última tiene como propósito fundamental la educación del hombre en todos los ámbitos en que éste se desenvuelva, por ello al hablar de una educación en el trabajo y para el trabajo se hace inminente el involucrar a la pedagogía como disciplina a cuyo fin compete la formación integral del hombre. Ésta sin lugar a duda se ve permeada por una serie de aspectos históricos, sociales, políticos, económicos, culturales, etc., que le son inherentes al sujeto mismo y a este campo de conocimiento que nos ocupa.

Actualmente la educación enfrenta un gran reto, que implica el preparar y capacitar a los sectores productivos del país para hacer frente a la competencia del mercado internacional, por ello el Gobierno de la República enfatiza que "el objetivo estratégico fundamental del Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000 es promover un crecimiento económico vigoroso y sustentable que fortalezca la soberanía nacional, y redunde en favor tanto del bienestar social de todos los mexicanos, como de una convivencia fincada en la democracia y la justicia, por ello el elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo. Con este fin, resulta estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y Capacitación de los trabajadores del país"⁶¹.

⁶⁰ Díaz Barriga Angel. "Empleadores de universitarios". CESU. México 1995

⁶¹ PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 1995 - 2000. Poder Ejecutivo Federal. México 1985. P. 152.

A partir de lo anterior es necesario recobrar la importancia que adquiere la Capacitación en México en el marco del crecimiento nacional y la competencia internacional en materia económica. De ahí que se pretenda analizar el papel que el pedagogo de la ENEP Aragón juega dentro de su quehacer profesional en el ámbito de la Capacitación laboral y replantear de esta manera la importancia de su incursión en este campo a partir de su formación como egresado de una Institución de Educación Superior.

Es imprescindible que se empiece a incursionar en aspectos referentes a la estructura que tiene el Plan de Estudios de la Carrera de Licenciado en Pedagogía que se imparte en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, por ello a continuación se desglosará el mismo:

Primeramente el Plan de Estudios se presenta actualmente por asignaturas, con un total de 58 materias obligatorias y aproximadamente 70 materias de carácter optativo, conformándose en ocho semestres lectivos. El Plan de Estudios de la Carrera de Licenciado en Pedagogía que se imparte en la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón, al igual que el Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía que se imparte en la Facultad de Filosofía y Letras, cuenta con un amplio abanico de materias optativas.

La licenciatura persigue las siguientes finalidades: "Planear sistemas y procedimientos educativos acordes a las necesidades de la sociedad y su desarrollo; organizar el funcionamiento de instituciones educativas de cualquier nivel; administrar los recursos materiales y humanos de los centros escolares de diversos niveles; supervisar y/o evaluar el rendimiento obtenido en el proceso de enseñanza – aprendizaje; la docencia de la teoría, métodos técnicos de la educación y disciplinas afines, así como la investigación de los fenómenos que intervienen en el proceso complejo de la educación"⁶².

El perfil de egreso del profesional en Pedagogía es el siguiente: "el Pedagogo está capacitado para planear, programar, supervisar y controlar las actividades de formación pedagógica. El Profesional en Pedagogía se podrá desarrollar en las siguientes actividades: Elaboración de planes y programas de estudio, investigación y elaboración de técnicas de enseñanza; diseño y realización de planes pedagógicos de formación y Capacitación de personal. Su campo de desarrollo puede abarcar tanto instituciones públicas como privadas, que directa o indirectamente tengan relación con la educación, tales

⁶² UNAM. Jefatura de la Carrera de Pedagogía. "Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía", ENEP Aragón. México, 1996.

como instituciones de enseñanza media y superior, clínicas de conducta, centros de planeación educativa, o bien centros de formación de personal especializado, así como en el ámbito empresarial.”⁶³

Dentro de los objetivos de la Carrera figuran los siguientes: "Contribuir a la formación integral del profesional, colaborar con la Universidad en el estudio y la resolución de las consultas que sobre educación le formulen el Estado u otras instituciones y prestar los servicios que la sociedad le demande".⁶⁴

El abanico de posibilidades de materias optativas permite que el Plan de Estudios tenga mayor flexibilidad, así como mayores opciones para el estudiante, pero sin lugar a duda este aspecto por otra parte conduce hacia una formación que aunque integral, pues retoma aspectos de varias de las áreas que integra el Plan de Estudios, provoca profesionistas menos especializados en un campo específico, y es más cabe mencionar que en algunos casos, los alumnos toman materias que se acoplan a sus horarios, que les permiten cubrir créditos, pero no siempre corresponden a sus intereses de formación profesional, lo cual sin lugar a duda es inconcebible, tanto para el profesionista, como para la carrera en sí.

Entrando en materia sobre el Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón cabe señalar que el primer Plan de Estudios de Pedagogía, como antecedente directo al de la ENEP Aragón, se implementó a nivel maestría, en la UNAM, en donde se observa que la Pedagogía es abordada como una disciplina teórica y como ciencia aplicada, que la enmarcan en un nuevo pensamiento conceptual tendiente a la problematización educativa.

En este Plan de Estudios se concibe a la Pedagogía "como ciencia de la Educación que describe al hecho educativo, busca relación con otros fenómenos, los ordena, clasifica, indaga los factores que lo determinan, las leyes a que se ha sometido y los fines que persigue"⁶⁵. Es decir, la Pedagogía, para Francisco Larroyo, es la reflexión pedagógica que se da después de una acción educativa dentro de una comunidad en la cual las generaciones jóvenes se adaptan a las generaciones adultas mediante un proceso por medio del cual adquieren de estas últimas hábitos, formas de vida, ideas, creencias, prácticas, etc.

⁶³ Ibidem

⁶⁴ Ibidem

⁶⁵ Larroyo, Francisco. "Historia General de la Pedagogía". Ed. Porrúa. P. 42

A lo antes referido, hay que agregar una concepción de la Pedagogía General que permita tener una visión de unidad entre la teoría y la práctica donde se manifiesta la administración y organización educativa y la didáctica o técnica y arte de enseñar.

Bajo esta concepción es que en 1959, se establece la Licenciatura en Pedagogía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, con el objeto de formar un profesionista capaz de abordar la formación de profesores, la organización escolar, la investigación educativa y brindar asesoría de tipo educativa tanto a instituciones que la solicitaran, como a la misma Universidad.

Hacia el año de 1966, siendo director de la Facultad de Filosofía y Letras el Dr. Leopoldo Zea y Director de Colegio de Pedagogía el Dr. Agustín Lemus, el Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía sufrió su primer reforma curricular.

Dicha reestructuración se caracteriza por la ampliación temporal de la licenciatura de tres a cuatro años, orientando la formación de sus egresados, hacia actividades profesionales para la docencia, aspectos teóricos de la educación, administración escolar e investigación educativa; además se implementaron las especialidades de Psicopedagogía, Sociopedagogía, Didáctica y Organización y Filosofía e Historia de la educación. Todas ellas tendiendo al fortalecimiento del perfil profesional, en el cual se priorizó al ámbito de la docencia y Administración escolar.

Una nueva reforma curricular se vive en el Colegio de Pedagogía en el año de 1974, al incluirse materias optativas y talleres que vienen a proporcionarle al Plan de Estudios un carácter más pragmático, pues la formación del pedagogo se orienta a responder a las necesidades sociales de ese momento y al intento de superar la llamada "crisis educativa", retomándose como fundamentos los postulados básicos emanados de la Tecnología Educativa.

Estas modificaciones llevan a que para el año de 1976, el Plan de Estudios de Pedagogía presente como actividades fundamentales a desarrollar por el pedagogo a la Planeación, Programación, Supervisión de las Actividades de Aprendizaje, Organización y Administración de Centros Escolares, Orientación Vocacional, Educación Especial, Trabajo Interdisciplinario en el Desarrollo de la Comunidad, etc.

Asimismo, se amplió el abanico de las materias optativas, pero sin transformar las bases mismas del currículum⁶⁶. Varias de las materias optativas pertenecían a otras Licenciaturas de la misma Facultad, pues el objetivo era brindar una formación interdisciplinaria y transformar los procesos educativos.

Al respecto las autoridades decían "... sugerimos a los estudiantes de la Licenciatura de Pedagogía, materias de las licenciaturas de Filosofía, Historia, Estudios Latinoamericanos, a cursar con carácter optativo... no se trata de materias adicionales, sino de conocimientos que consideramos indispensables en el perfil profesional del pedagogo"⁶⁷.

Cabe señalar que en los cambios que vivió el currículum de pedagogía en estos años, desaparecieron las especialidades, quedando tan sólo como áreas que agrupan las materias del Plan de Estudios⁶⁸.

La Universidad Nacional Autónoma de México propuso en el año de 1974 el programa de Descentralización Universitaria, el cual fue aprobado por el H. Consejo Universitario en ese mismo año, de ello deriva el surgimiento de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales. El plantel Aragón inició sus labores académico - administrativas el 19 de enero de 1976, con once licenciaturas, entre ellas la de Pedagogía.

La Licenciatura de Pedagogía comienza sus actividades retomando el Plan de Estudios vigente en el Colegio de Pedagogía en la UNAM, el cual se caracterizó por estar estructurado por áreas. Pero si bien la carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón inició sus labores retomando ese Plan de Estudios, adquirió peculiaridades acordes a las condiciones existentes en la escuela en ese momento.

El Plan de Estudios de Pedagogía de la ENEP Aragón en ese tiempo se caracterizó de la siguiente manera:

⁶⁶ Díaz Barriga Ángel. "La formación del Pedagogo". Un acercamiento al Tratamiento en el Actual Plan de Estudios a los Temas Didácticos" (Mecanograma)

⁶⁷ Aguirre Ma. Esther y Sandoval, Rosa María. "El currículum Formalizado y el currículum vivido en el Colegio de Pedagogía, en Memoria del Foro: "Análisis del Currículum de la Licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón. Ed. ENEP Aragón. UNAM, México 1986.

⁶⁸ Ibidem

- a) Las materias obligatorias eran las mismas que el Plan de Estudios del Colegio de Pedagogía.
- b) Las materias optativas se eligen de entre las que se ofrecen en el Plan de Estudios del colegio, contemplando que las seleccionadas serían las que brindarían una mejor formación de acuerdo básicamente al campo profesional, y además retomando los criterios del Colegio de Pedagogía entre los cuales se encuentran el que estas materias eran las que tenían mayor demanda.
- c) Se aprovechan las instalaciones existentes para establecer las materias de Taller de Televisión, radio y fotografía como talleres de Comunicación Educativa.

En sus inicios la carrera de Pedagogía de ENEP Aragón atraviesa por una serie de problemáticas que de hecho repercuten en la formación de sus estudiantes. Esta situación prevaleciente en sus primeros años de vida se caracteriza por la escasez de profesorado, un alto porcentaje de su planta docente se inicia en la docencia, heterogeneidad de los mismos en cuanto a las diferentes carreras de las que provenían y además la desconfianza de los alumnos que no aceptaban que esta escuela fuera parte de la UNAM, ubicada desde su perspectiva en Ciudad Universitaria.

"...ante esta circunstancia, se decidió continuar con los Planes de Estudio vigentes en Ciudad Universitaria, hasta que los estudiantes se convencieran de que la ENEP Aragón, si bien fue la última en crearse, era una escuela de la UNAM"⁶⁹.

Durante este periodo no aparecen las materias conformadas por áreas, por lo que el Plan de Estudios sólo contemplaba las asignaturas, asimismo se creía que no existían materias optativas, pues éstas no se presentaban a los alumnos como tales, ya que eran las únicas opciones en el Plan de Estudios, y por ello perdían totalmente el carácter de optativas, creando desconfianza y desconcierto entre la población estudiantil.

⁶⁹ Bautista Melo Blanca Rosa y Rodríguez Alberto. "La licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón". En Memoria Encuentro Sobre Diseño Curricular. Ed. ENEP Aragón UNAM, México 1982. P. 189.

Posteriormente para el año de 1981, se conforman las áreas siguientes:

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

ÁREA DE PSICOPEDAGOGÍA

ÁREA DE INVESTIGACIÓN EDUCATIVA

ÁREA DE SOCIOPEDAGOGÍA

ÁREA HISTÓRICO – FILOSÓFICA

Como funciones primordiales de estas áreas se citan las siguientes: que en esta primera etapa se promovieran la revisión y unificación de criterios en cuanto a contenidos básicos de los programas y se contribuiría proponiendo actividades de superación académica. "Esta organización, no obstante recién creación ha tenido avances significativos como el lograr integrar los equipos de trabajo que han dado como resultado el que los profesores que imparten una misma materia estuviera dedicados a trabajar en la revisión de programas, considerando la relación que tenía su materia con las demás del Plan de Estudios"⁷⁰.

Para octubre de 1983 se celebra la "Primer reunión de Planeación Académica del área de Pedagogía", con los siguientes objetivos: posibilitar la discusión de la problemática curricular del área e integrar los aprendizajes curriculares de los programas a partir de las áreas de conocimiento de que forman parte. Como resultado de dicha reunión, se obtienen algunos productos, como la elaboración de programas, mismos que fueron publicados, y con ello se pone de manifiesto, que los maestros habían logrado un acuerdo en torno a los contenidos, la bibliografía y formas evaluación entre otros.

Para el año de 1985, las características de la población de pedagogía se habían transformado; la matrícula había crecido considerablemente, por lo que se hacía necesario un cambio en la organización interna del Plan de Estudios. En el periodo 85 – II se modifica la política que la escuela había mantenido hasta esos momentos en torno a las materias optativas, por lo que se les presentan a los alumnos como tales, ampliando las posibilidades para su elección.

⁷⁰ Aguirre Ma. Esther. Op. Cit.

Las materias que se ofrecieron se pueden ubicar en dos vertientes: el Tecnocrático, en donde aparecen materias como talleres y laboratorios de didáctica, con contenidos tales como: Capacitación, elaboración de material didáctico, televisión educativa, evaluación de programas y acciones educativas, entre otros; pensándose en que estos contenidos proporcionaban una formación más acorde a las necesidades de las fuerzas productivas. El segundo nivel, apuntaba hacia la formación crítica, en donde se recuperaban contenidos y discursos en torno a lo que denominaban "Pedagogía Latinoamericana". Esta tendencia la encontramos en materias como: Historia de las ideas en América Latina, Taller de Filosofía (Filosofía en México, Filosofía latinoamericana, Epistemología), Análisis de textos clásicos de pedagogía. En la actualidad han sido cerradas estas materias por no tener demanda dentro de la población.

El análisis de contenido que se realizó en el presente trabajo parte de los diversos programas de estudio que se construyen en las asignaturas abordadas en distintos semestres que conforman la carrera. De antemano es importante destacar que no se desconoce que entre la propuesta de un programa y la realidad educativa existe una serie de discrepancias y contradicciones propias del ejercicio cotidiano, y la relación que existe entre el currículum formal y currículum vivido⁷¹.

Es importante destacar que el presente análisis sobre el Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía dio origen a la creación de algunas hipótesis⁷², entre las que se encuentra la siguiente: Inicialmente se destaca la idea de que la excesiva fragmentación del Plan de Estudios de Pedagogía propicia una formación dispersa del estudiante⁷³. Esta fragmentación se observa en la cantidad de materias que integran el Plan de Estudios (Más de cincuenta y cinco) y en el poco tiempo semanal dedicado a cada una de ellas: dos horas, habitualmente. Por esta razón los estudiantes se inscriben semestralmente a un promedio de siete asignaturas. Asimismo por otro lado, el contenido de estas asignaturas que se llevan dentro de un semestre, lejos de tener una articulación entre sí, presenta los más variados paradigmas sobre diversas temáticas, en muchas ocasiones en vez de complementarse entre sí, se contraponen y se desfasan.

⁷¹ Furlán, A. "El currículum formal y el currículum vivido", en Jornadas de Enseñanza – Aprendizaje. ENEP Iztacala. UNAM, 1980.

⁷² El término hipótesis es objeto de muchas connotaciones. Abbagnano la concibe como la relación causal entre dos variables. Cfr. Abbagnano, N., "Diccionario de Filosofía", México, 1980, p. 601.

⁷³ Cfr. Díaz Barriga, Ángel, Barrón, C., "El Currículum de Pedagogía, un estudio exploratorio desde una perspectiva estudiantil", ENEP – Aragón, UNAM, México, 1984.

Cabe señalar que otra problemática que involucra la problemática de formación del Pedagogo es la que procede de la interpretación que cada profesor hace del contenido de su asignatura. Tal cuestión cabe aclarar que no se refiere a una postura reduccionista en la que se considera a la interpretación docente del contenido como la causante de todos los males del sistema educativo.

Por otra parte es indispensable destacar que un tema clásico en la estructuración del pensamiento didáctico del presente estudio, se relaciona con la organización del contenido curricular. El orden⁷⁴ constituye un tema central en la didáctica. "Las primeras formulaciones de esta disciplina, en particular la efectuada por Comenio en el siglo XVI, parte de una preocupación central: identificar los principios que permitan determinar la existencia de un orden que facilite el aprendizaje. Por lo tanto se puede afirmar que algunas de sus formulaciones tienen repercusión en nuestro tiempo"⁷⁵. Entre ellas: "ir de lo fácil a lo difícil, de lo particular a lo general, de lo concreto a lo abstracto"⁷⁶.

Luzuriaga se refiere al movimiento cobijado por la denominación escuela tradicional como una Pedagogía centrada, entre otros aspectos, en la organización del contenido. Este aspecto se resquebraja con el surgimiento del movimiento escuela activa. Quizá después de la escuela tradicional sean las concepciones pedagógicas, derivadas del pragmatismo estadounidense, las que asignen un valor fundamental a la elección del contenido, tal es el caso de la concepción curricular, la teoría de objetivos y la teoría de evaluación.

Se puede afirmar que un aspecto central de la problemática educativa del contexto actual es la problemática del contenido, aunque su importancia no sea correspondida por el nivel de reflexión conceptual en el ámbito del curriculum. Los sistemas educativos consideran que el establecimiento de un orden lógico, actual y significativo del contenido, contribuye necesariamente a la mejora de los procesos de aprendizaje.

⁷⁴ El tema del orden preside en cierta forma el pensamiento de Comenio. Si bien remite a la organización de la enseñanza, también se refiere a la disposición corporal y al cumplimiento de una disciplina.

⁷⁵ Díaz Barriga, Ángel, "El contenido del Plan de Estudios de Pedagogía: Análisis de los programas por asignaturas". Cuadernos del CESU. UNAM, México, 1996.

⁷⁶ Comenio, J.A. "Didáctica Magna", Ed. Porrúa, México, 1983.

Se ha afirmado hasta ahora en la importancia de retomar en cuenta para el presente análisis el tema de los contenidos incluidos dentro del Plan de Estudios que comprende la carrera de Licenciado en Pedagogía que se imparte en la ENEP Aragón. Innegablemente que la complejidad de esta temática dificulta notoriamente su reflexión. Un análisis del ámbito de los contenidos remite a una triple cuestión:

- a) El problema epistemológico de la estructura, formas lógicas y procesos históricos de una disciplina.
- b) La construcción individual que cada ser humano realiza de este conocimiento, construcción en la que entran en juego tanto sus procesos específicos de acercamiento y elaboración de la información, como sus formas de codificación e interpretación de lo exterior, en particular del contexto social.
- c) La manera como los presupuestos de organización del contenido adquieren concreción en un proceso escolar, proceso que implica la interacción de sujetos (maestros, alumnos) de dinámicas institucionales y de elementos teórico- técnicos específicos del quehacer pedagógico.

A continuación se presentará una panorámica sobre los puntos centrales en los que se ha desarrollado el debate con relación al contenido, para acercarse a las características y cuestiones que encierra.

Tyler aborda el problema de los contenidos desde la perspectiva de su significatividad temporal y propone tomar en cuenta aquellos conocimientos que tengan una utilidad práctica en la vida contemporánea. No se puede dejar de mencionar que esta perspectiva que analiza la significatividad temporal del contenido, en el tratamiento del curriculum, se relaciona con la evolución del pensamiento pedagógico.

Sin embargo, es necesario reconocer que el volcamiento hacia el análisis de contenido se da, en los Estados Unidos, a principios de los años sesenta, en lo que Pinar denomina el movimiento conceptual- empirista⁷⁷. Jerome Bruner e Hilda Taba efectúan un análisis y propuestas relativamente importantes respecto a esta cuestión. Ambos autores sostienen que el aprendizaje se relaciona con el nivel de integración que tienen los contenidos de un Plan de Estudios.

⁷⁷ Pinar, W.. "La reconceptualización de los estudios del curriculum", en Sacristán, G.. La enseñanza, su teoría y su práctica, Ed. Akal. Barcelona, 1985.

Bruner afirma que toda información tiende a olvidarse, a menos que se manifieste dentro de una estructura de conceptos⁷⁸. Por su parte Hilda Taba enuncia la diversidad de contenidos atendiendo a sus funciones: hechos, conceptos, ideas básicas y sistema de pensamiento. En ambos autores resulta de particular importancia el problema de la integración del contenido: estructura o ideas básicas que atienden a la estructura. Este puede ser el aporte que conceden a dicha cuestión. Pero ambos autores no logran establecer una forma de identificar o acceder a esta estructura interna de la disciplina.

Por otra parte, Hilda Taba formula la pregunta sobre el sentido que tiene un contenido en los Planes de Estudio. Plantea que puede permitir el acercamiento a una información, o bien, el manejo de un sistema de pensamiento (matemático, filosófico, histórico, físico, etc.) Establece la integración del contenido en un Plan de Estudios en realidad responde a la elección de la función esperada del mismo.

Es importante que "el abordaje del contenido desde el punto de vista de su estructura abre una perspectiva muy fértil para su comprensión. Dicho abordaje empieza a ligar dos temas de muy difícil acercamiento: la estructura propia de una disciplina y la estructura de pensamiento que se genera en el proceso de construcción psíquica de la misma"⁷⁹.

Hacia finales de los años setenta la corriente cognoscitivista se dio a la tarea de identificar los elementos centrales que subyacen en lo que se puede definir como la estructura de un pensamiento, denominadas estructuras conceptuales y su relación con los conceptos en los que se presenta una disciplina para ser aprendida. De tal manera Ausbel, al estudiar la conformación de las estructuras cognoscitivas, se preocupa por la adquisición de conceptos. Este autor señala que existe una doble realidad: La del mundo físico y la "realidad que se experimenta psicológicamente" a través de un mundo de conceptos, por medio del cual el hombre organiza el entorno. Gracias a este mundo de conceptos es posible "liberar al pensamiento del dominio del ambiente físico y adquirir ideas abstractas sin experiencia empírica - Concreta"⁸⁰.

⁷⁸ Bruner, J. "Hacia una teoría de la reconstrucción", Ed. UTHERA, México, 1962.

⁷⁹ Díaz Barriga. Ángel. "Didáctica y Currículum", Ed. Nuevo Mar, México, 1984. P. 178.

⁸⁰ Ausbel. "Psicología educativa", Ed. Trillas, México, 1970. P. 76.

El papel que tienen los conceptos para la comprensión y ordenamiento de la realidad ya había sido planeado en la filosofía por Kant. Sin conceptos el ser humano no podría acceder al conocimiento de lo que le rodea. Toda nueva información entra en contacto con la existente en los sujetos, y de esta interacción entre información y estructura conceptual surge el aprendizaje significativo, que consiste principalmente en el ordenamiento, y en su caso el ajuste, de la estructura conceptual previa.

Así, se puede afirmar que el cognoscitismo derivó el problema de la estructura conceptual de una disciplina hacia la estructura de la información en el pensamiento. Cuestión a la que es mucho más difícil acceder. Mayer presenta una situación experimental en la que se trata de inferir algunos elementos que permitan contribuir a la organización del contenido. Esta tarea está aún lejos de adquirir concreción.

Desde los aportes de la escuela cognoscitiva se han intentado dos aproximaciones para el análisis de la cuestión del contenido en nuestro país. Una la realiza Remedi, quien postula la existencia de una relación entre estructuras conceptuales y lo que denomina estructuras metodológicas⁸¹. Mas allá del mérito que tiene el reconocimiento de tal vinculación, este autor no logra tampoco establecer algún mecanismo que pueda relacionar ambas estructuras. Por ello no se niega que esta atinada percepción de mutuas relaciones permita acceder a los docentes a orientaciones importantes.

Otra disección la efectúa Alicia De Alba,⁸² quien a partir del pensamiento de Ausbel propone una experiencia de análisis de las estructuras conceptuales que subyacen en las materias que integran el Plan de Estudios. Ciertamente esta perspectiva se limita al análisis formal del contenido de los Planes de Estudios; sin embargo, la minuciosidad del trabajo presentado es una clara muestra de las dificultades para identificar las estructuras conceptuales de una disciplina. Esta experiencia se refiere además al análisis de estructuras de una disciplina, con lo cual queda abierto el problema de las dificultades que se pueden encontrar en otro tipo de ámbitos de conocimiento.

En relación con esta temática también se empiezan a efectuar estudios particulares sobre procesos específicos de construcción de conocimiento en

⁸¹ Remedi, E. "Estructura conceptual- Estructura metodológica" en Furlán, A., Et. Al. Aportaciones a la didáctica de la educación superior, ENEP Iztacala. UNAM, México, 1980.

⁸² De Alba, A., "Evaluación de la congruencia interna de los Planes de Estudio" en Cuadernos del CESU No. 4. CESU. UNAM, México, 1986.

determinadas disciplinas, estudios que se vinculan con la enseñanza en la escuela básica y excepcionalmente en el Sistema de Educación Superior.

Antes de concluir esta panorámica es necesario esbozar otras formas de acercamiento a la temática del contenido que adquiere cierta fuerza en la década de los ochenta: se trata de la relación contenido – cultura. Este abordaje es desarrollado desde la nueva sociología de la educación y responde a la incursión que los sociólogos han efectuado con relación al campo del curriculum.

La sociologización del curriculum ha contribuido notablemente a la disolución de este ámbito conceptual⁸³, y en el caso particular del contenido ha tenido un doble afecto: por una parte ha permitido la comprensión de una serie de problemas que subyacen a la selección del contenido, y a la vez tiene un efecto paralizante en la construcción de Planes de Estudio. Porque precisamente los saberes de las culturas y grupos subalternos son los que no se pueden formalizar para su cabida en el Plan de Estudios.

Así las afirmaciones "la elección del contenido es un acto de violencia simbólica", "toda elección del contenido tiende a legitimar la cultura dominante", guardan en sí mismas un elemento comprensivo de un gran valor para comprender una dinámica cultural, frente a una dificultad estructural para traducir estas ideas en la construcción de un Plan de Estudios.

Al respecto también se necesita puntualizar que en América Latina se ha elaborado una perspectiva social en relación con la problemática de los temas de un Plan de Estudios a través de la relación contenido – política. Esta problemática ha tenido una introducción muy temprana, más por la vía de la práctica que de la reflexión conceptual. De manera que se encuentra de manera subyacente a la concepción educativa de Paulo Freire una visión política del contenido en América Latina es que pese a otras contradicciones está signada por la posibilidad de actuar.

Sin magnificar la cuestión del contenido y considerando su adecuada dimensión epistemológica, psicológica y didáctica, una perspectiva política enriquece notoriamente el abordaje de esta cuestión, por ello parece que tal

⁸³ Cfr. Díaz Barriga, A., "La disolución del concepto Currículum", en *Revistas Perspectivas*, UJAT, 1992.

aspecto cubre un papel importante y clave en la organización de los planes y programas de estudio, y en la realización de la actividad educativa. La redefinición que los profesores efectúan de las temáticas que se proponen en un programa de estudios de un curso necesariamente atiende a esta cuestión específica.

El análisis del contenido del Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía que se presentará a continuación, si bien toma en cuenta esta situación, también reconoce que, en la actualidad, las propuestas de análisis de los contenidos no corresponden con las propuestas de orden metodológico-técnico. Esta situación reclama la búsqueda o construcción de tales propuestas.

Los planteamientos de Taba y Bruner sobre la estructura conceptual de una disciplina orientaron nuestra aproximación inicial. Sin embargo, las condiciones de desarrollo del trabajo posibilitaron una orientación final mucho más vinculada con un análisis de paradigmas o tendencias en los que abordan las diferentes asignaturas que integran este Plan de Estudios.

De esta manera se pretende hacer especial énfasis en el tratamiento en particular de las asignaturas referentes al área de Didáctica y Organización y en los contenidos específicos que se manejan dentro de las asignaturas concernientes al ámbito de la Capacitación laboral, que forma parte del objeto de estudio de la presente investigación, para de esta manera poder analizar las características que retoma actualmente la formación del pedagogo dentro de la Universidad Nacional Autónoma de México en los umbrales del siglo XXI.

A pesar de que desde 1985, el Plan de Estudios en la ENEP Aragón no había sufrido transformaciones oficiales (institucionales), al interior de cada programa, de cada materia, los docentes modifican constantemente contenidos, metodologías, bibliografías, etc., con la finalidad de actualizarlos. Habría que analizar entonces si ¿los contenidos que los docentes manejan dentro de las materias son acordes al perfil de egreso del pedagogo y acorde al vínculo que tiene su formación con el campo profesional y laboral?.

Una de las intenciones que conduce a efectuar una reflexión sobre el Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía es que generalmente se ha considerado que este profesionista puede diseñar, coordinar, y/o evaluar los

procesos educativos de tipo formal e informal. No obstante existen otras áreas importantes a tomarse en consideración, una de ellas y la que en la presente investigación se estudia es la Capacitación; que en la actualidad constituye un campo de ejercicio profesional pedagógico.

Ante esta situación se pretende cuestionar la formación del pedagogo para incursionar en esta área laboral, cabe elucidar lo siguiente, con ello no se pretende llegar a fragmentar ni a segmentar el quehacer profesional, ni mucho menos tecnificar el curriculum de formación del pedagogo. Ya que como se ha dicho la Capacitación en la actualidad se presenta como una opción más para la práctica y el ejercicio del pedagogo. Y el visualizar su práctica dentro de esta área no obedece a una moda pasajera, sino a una necesidad latente dentro del desarrollo económico del país y su repercusión dentro de las empresas, de ahí que se establezca la función de la Capacitación dentro de las mismas, como una vía de desarrollo y crecimiento organizacional.

Por todo ello la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Plantel Aragón, se ha presentado como un motivo de reflexión en la formación del profesional en Pedagogía, porque presenta un compromiso que le demanda el cuestionar, el construir o transformar los sistemas educativos formales e informales que así lo requieran, porque la educación tiene un carácter social, crítico y constructivo permanente⁸⁴.

Por tanto, la educación no debe ser solamente reducida a un conjunto de técnicas para asegurar la transmisión de contenidos, y la teoría no puede soslayar las condiciones sociales, económicas y políticas que influyen y determinan la realidad escolar y la investigación debe formar parte del contacto con la realidad misma⁸⁵.

Para comenzar con el análisis curricular que se pretende realizar del Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía se hace inminente la necesidad de conceptualizar lo que es el curriculum, su teoría e incluso el propio concepto que de este se tenga, deberá surgir de una investigación sobre las demandas y los requisitos de la cultura y la sociedad. Asimismo es indispensable sustentarlo en una corriente teórica que se apegue a la realidad de dichas necesidades.

⁸⁴ Pansza, Margarita. Op. Cit. P. 24

⁸⁵ Pérez. Carolina Esther, Et. Al. "Fundamentación de la Didáctica" Ed. Gemika

Pese a las limitaciones que ese puedan presentar al conceptualizar al curriculum, para el presente trabajo este término se establece como un "documento escrito que concentra la organización de los contenidos que se manejan en determinada institución y que son acordes al perfil de formación de un profesionista"⁸⁶, y este forma parte de un proyecto educativo que implementa una propuesta educativa, la que se encuentra condicionada por factores ideológicos y políticos con un enfoque histórico determinado y cuyas formas de manifestación se presentan en la realidad diaria.

En síntesis, el curriculum proporciona validez y sirve como legitimador de cierta práctica social profesional y se encuentra enmarcado por una serie de intereses socio- políticos que se establecen en determinado periodo histórico.

Así pues a partir de establecer una base conceptual sobre el curriculum ahora se establecerá que el curriculum se puede organizar bajo diferentes enfoques teóricos y estructurales, es decir, se ubican por asignaturas, por áreas de conocimiento y por módulos como los más representativos.

Para fin del presente trabajo de análisis curricular del Plan de Estudios de la Carrera de Licenciado en Pedagogía de la ENEP Aragón, cuya estructura curricular se ubica dentro del enfoque por asignaturas, se comenzará a establecer las bases del mismo.

A partir de la noción que se tenga de profesionista, se delimitan los planes y programas de estudio, esto a su vez determinará las características que el sujeto ha de adquirir al concluir sus estudios.⁸⁷

Si se parte de que toda profesión se encuentra supeditada a los requerimientos del campo productivo,⁸⁸ por consiguiente un Plan de Estudios deberá responder a dichas demandas.

Tomando en cuenta estos factores es menester hacer mención que existen varias propuestas curriculares en el ámbito educativo, que anteriormente ya se mencionaron y que se presentan de acuerdo al enfoque que se le dé o de

⁸⁶ Ibidem

⁸⁷ Furlán A., Pasillas Miguel. "Desarrollo de la Investigación en el campo del curriculum". Ed. ENEP – Iztacala- UNAM. P. 125.

⁸⁸ Glazman, Ibarrola. "Operatividad de la Didáctica". Ed. Gemika.

la perspectiva con que se planea. Sin embargo, para función de este trabajo se resaltaré la *propuesta por asignaturas*, vigente en la carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón, desde 1976 hasta la fecha, julio de 1999, año de egreso de la generación 1996- 1999, a la cual pertenezco.

La organización por asignaturas es la más antigua de todas. A pesar de ello es la más común en las universidades del país, se caracteriza principalmente por mantener las materias aisladas, cuyo hecho fomenta la segmentación del conocimiento y la falta de vinculación entre la realidad social y la práctica profesional⁸⁹.

Este tipo de *curriculum por asignaturas*, parte del supuesto de la disciplina mental; que deberá ejercitarse y adiestrarse mediante el fortalecimiento del ejercicio; es por ello que se piensa que los contenidos en sí desarrollarán esas habilidades, de ahí se desprende la distribución de los bloques semestrales que son indispensables para que se dé el aprendizaje que se planea⁹⁰.

De este modo es a través de los contenidos que se pretende generar un aprendizaje de ciertas habilidades y preservar un conocimiento y conductas acordes a un momento histórico determinado, en donde el Plan de Estudios sea visto como un elemento de transformación y no como un medio de conservación y reproducción de la concepción de hombre- sociedad- escuela y conocimiento que sustenta la educación⁹¹, lo anterior se afirma a partir del antecedente de los cambios históricos curriculares que se han operado en el Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía, consistentes en agregar o eliminar materias que se juzgan o consideran necesarias o bien en cambiar el orden de las mismas en el Plan.

En términos generales se establece que este tipo de curriculum: "Constituye una forma de fragmentar el conocimiento y con esto no se logra una visión integral del conjunto de problemas que se presentan en un estudio particular, lo cual genera al Interior del Plan de Estudios la repetición constante de información; como necesaria para el aprendizaje".⁹² Esto podrá ser corroborado sobre la base de los cuadros que se presentarán posteriormente referentes a las áreas, asignaturas y sus contenidos. (ver ANEXO 3).

⁸⁹ Ibidem

⁹⁰ Ibidem

⁹¹ Ibidem

⁹² Ibidem

Por ello se hace necesario remitirse a algunos antecedentes fundamentales para la reflexión del currículum de Pedagogía, el cual surge con la creación de la Maestría y el Doctorado de Pedagogía en la U.N.A.M., dentro de la Facultad de Filosofía y Letras, esto se da a mediados de los años cincuenta, y surge a partir de la necesidad de que la Universidad creara su propio cuerpo docente. A éste podían incorporarse cualquier profesionista que hubiera concluido una licenciatura o maestría en cualquier otra especialidad.

Cabe señalar que la formación de los cuadros docentes hasta ese momento se había canalizado a la Secretaría de Educación Pública, para 1957 y con la participación de los egresados de la Maestría se crea la Licenciatura en Pedagogía, con lo que recibe la connotación de formadora de Maestros a nivel superior como práctica principal.

Durante la década de los años setenta, y con el proyecto modernizador que marcaba el régimen del Lic. Luis Echeverría se pretendía dar respuesta a las demandas del desarrollo capitalista, adoptándose un carácter tecnócrata, como consecuencia de la dominación de los grandes monopolios, principalmente en el aspecto económico del país.

Bajo este proyecto es que se crean nuevas instituciones con influencias de estos principios tecnocráticos, cuyo objetivo fundamental es permitir "innovaciones educativas".

Este panorama es el que enmarca la creación de la ENEP Aragón como parte de la descentralización de la UNAM en 1975. (Aspecto abordado de manera detallada en capítulo anterior).

El Plan de Estudios se presenta actualmente por asignaturas con un total de 58 materias obligatorias y 76 materias optativas, conformándose en 8 semestres. El Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía, al igual que el de Ciudad Universitaria, cuenta con un amplio abanico de materias optativas, lo cual aparentemente da mayor flexibilidad al mismo, así como mayores opciones para los estudiantes, lo anterior a la vez propicia una formación dispersa y sin un eje concreto de formación.

Las áreas de conocimiento en que se encuentra organizado el Plan de Estudios son: DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN, HISTÓRICO- FILOSÓFICA, INVESTIGACIÓN, PSICOPEDAGOGÍA Y SOCIOPELAGOGÍA.

La E.N.E.P Aragón, se crea el 23 de septiembre de 1975, iniciando actividades el 19 de enero de 1976, estableciéndose la Carrera de Pedagogía entre las trece carreras que se imparten.

La Licenciatura en Pedagogía retoma el Plan de Estudios de la Facultad de Filosofía y Letras de Ciudad Universitaria, para conformar dicho plan se retoman materias obligatorias, así como aquellas materias optativas con más demandas en dicha institución, implementándose como obligatorias, aún cuando oficialmente conservaban su carácter de optativas⁹³.

⁹³ Barrón Tirado Concepción, Bautista Melo Blanca (Compiladoras) Memoria del Foro: Análisis de la Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón. UNAM. P. 136.

PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA
E.N.E.P. ARAGÓN
1976

PRIMER AÑO

Antropología Filosófica I – II
Conocimiento de la Infancia I – II
Iniciación a la Investigación Pedagógica I – II
Psicología de la Educación I – II
Sociología de la Educación I – II
Teoría Pedagógica I – II

SEGUNDO AÑO

Auxiliares de la Educación I – II
Conocimiento de la Adolescencia I – II
Didáctica General I – II
Estadística Aplicada a la Educación I – II
Prácticas Escolares I – II
Psicotécnica Pedagógica I – II

TERCER AÑO

Desarrollo de la Comunidad
Orientación Educativa Vocacional y Profesional
Prácticas Escolares
Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica
Pedagogía Experimental
Organización educativa en México

CUARTO AÑO

Filosofía de la Educación
Sistemas de Educación Especial
Didáctica y Práctica de la Especialidad
Economía de la Educación
Legislación Educativa Mexicana
Técnicas de Educación Extraescolar
Taller de Comunicación Educativa
Taller de fotografía
Taller de Radio y Televisión

Es hasta 1985 cuando se incluyen las materias optativas, con lo anterior dichas materias tomadas hasta entonces como obligatorias recuperan en la ENEP Aragón su carácter de optativo. Sin embargo no existe mucha variación en su estructura por ejemplo:

En el área de DIDÁCTICA: Se incorporan las materias de Planeación Educativa I – II, y Didáctica y Organización.

En el área de PSICOPEDAGOGÍA: Se aumenta Psicología Contemporánea I - II.

En el área HISTÓRICA- FILOSÓFICA: Se incorpora Historia General de la Educación I - II, Historia de la Educación en México I – II, y Ética del Magisterio I - II.

Ahora bien; una vez visualizado el Plan de Estudios por el que ha pasado el estudiante de la Lic. en Pedagogía hasta el periodo de 1984, es menester hacer las siguientes referencias y puntuaciones acerca de las finalidades que se persiguen en ella, y citando textualmente los documentos de organización que definen los objetivos de la carrera, se refiere lo siguiente, en cuanto al papel social y educativo del pedagogo:

“Planear sistemas y procedimientos educativos acordes a las necesidades de las necesidades de la sociedad y su desarrollo; organizar el funcionamiento de instituciones educativas de cualquier nivel, administrar los recursos materiales y humanos de los centros escolares de diversos niveles, supervisar y/o evaluar el rendimiento obtenido en el proceso Enseñanza- Aprendizaje, la docencia de la teoría, métodos y técnicas de la educación y disciplinas afines y la investigación de los fenómenos que intervienen en el proceso complejo de la educación”.

Es factible observar que las finalidades de la Licenciatura en Pedagogía se encauzan a formar un profesionista que cumpla con las funciones que le ha encomendado la Universidad: Desarrollo Social y Cultural, Docencia e Investigación. Por ejemplo, cuando se habla de que los procedimientos educativos deberán ser acordes a las necesidades de la sociedad y su desarrollo, así como administrar los recursos humanos y materiales de cualquier centro educativo; público o privado y de cualquier nivel educativo.

Dicho esto es inminente plantear que el egresado debe poseer la preparación necesaria para desenvolverse en cualquiera de estas actividades propias de su quehacer.

Una segunda función, la docencia, queda plasmada en la finalidad cuando se menciona “La docencia de la teoría, métodos, técnicas de la educación y disciplinas afines”. En esta función se enmarca a la docencia, también en todos sus niveles educativos y se ubica al pedagogo en este plano ocupacional.

Por último la investigación; la función quizá más compleja y que no recibe el apoyo necesario tanto en el ámbito gubernamental como privado y por ende existe un bajo impulso para formar investigadores a través del Plan de Estudios y quizás también por otros factores que son marco de una gran problemática nacional y que no se pretende abordar; para evitar desviaciones.

Tomando en cuenta esas tres funciones a cumplir, según la formación idónea del profesionalista en Pedagogía egresado de la ENEP Aragón, debe cubrir el perfil de formación del pedagogo.

Cabe señalar que si bien el Plan de Estudios se encuentra conformado por áreas, en la práctica se desarrolla por asignaturas, es evidente por tanto una contradicción latente en ello, puesto que al estructurarse por áreas se pretende evitar la fragmentación del conocimiento y la práctica fomenta por otra parte este hecho.

La disposición del mapa curricular no permite que se dé una verdadera relación entre materias y contenidos, a pesar de que éstas se den en un mismo semestre, esto se debe a que no se posee una verticalidad o bien una horizontalidad que posibilite la integración de las mismas de manera consecuente y sucesiva, de modo que se posea un eje de formación⁹⁴ que garantice al estudiante que puede contar con las bases para dar una posible salida a la explicación del fenómeno educativo.

Si bien es cierto que el modificar un Plan de Estudios implica todo un proceso y no es nada fácil como lo plantea Furlán Alfredo “Se trata de un proceso de

⁹⁴ Al respecto refiere Azucena Rodríguez “La selección de un eje es gratuita, va a responder a diferentes factores: la inserción de un Plan de Estudios

transformación social en el seno de una institución en la que estallan múltiples conflictos más o menos explícitos, en el que se conforman concepciones filosóficas, científicas, pedagógicas, y políticas... En general todo este proceso está dominado por el conflicto entre lo viejo y lo nuevo, y su resolución no se decreta administrativamente".⁹⁵

De acuerdo a las experiencias referidas por egresados a los que se les aplicaron los instrumentos elaborados en la presente investigación se realizó una selección de materias por áreas, en las cuales de acuerdo a las unidades temáticas que se abordan en ellas se proporcionan elementos que favorecen la formación del pedagogo en el área de la Capacitación.

Sin embargo es necesario mencionar que en los cuadros se ilustra una falta de congruencia y de objetividad que se presenta en los programas que se trabajan por asignatura, esto debido a que los contenidos varían de acuerdo al criterio de cada profesor; y esto es posible a través de la libre cátedra que existe en la Universidad, pero el problema no estriba únicamente en este aspecto, sino más bien en la falta de objetivos concretos y acordes a las necesidades sociales, políticas, económicas y educativas imperantes en la actualidad y que en muchas ocasiones no son contempladas al momento de plantear los contenidos temáticos a trabajar.

Dentro del (ANEXO 3) se presentan los cuadros referidos con anterioridad para analizar los contenidos abordados por asignaturas en cada una de las áreas que comprende el Plan de Estudios vigente en la Licenciatura en Pedagogía y que proporcionan elementos útiles al pedagogo para su desempeño dentro del área de la Capacitación laboral.

A continuación se expondrán algunos planteamientos generales que es necesario establecer para el sustento del presente trabajo:

1. La estructuración por asignaturas del Plan de Estudios y el elevado número de ellas presentan una parcialización del conocimiento, lo cual ocasiona que el estudiante se vea ilimitado para analizar y articular los contenidos programáticos, presentados frecuentemente como un saber aislado y segmentado. Si se asume que la realidad, y por ende el conocimiento, es un todo armónico e integrado en donde el todo no equivale a la suma de

⁹⁵ Furlán, Alfredo. "El curriculum formal y el curriculum vivido" Op. Cit. P. 89

las partes, existe una diferencia entre dividir la realidad con fines de estudio para integrarla nuevamente de acuerdo a una postura epistemológica y suponer que sólo es posible conocerla dividiéndola. El problema no radica en conocer sólo una parte de la realidad, sino quedarse en eso, sin conseguir las condiciones necesarias para integrar la realidad educativa al todo social.

"Un Plan de Estudios con una programación por asignaturas, equivale a una concepción parcializada de la realidad"⁹⁶.

2. Existen deficiencias en la formación teórica, en virtud de que son tantas y tan diversas las asignaturas del curriculum, que no permiten al estudiante las condiciones para profundizar en muchas de ellas; esto aunado a la imposibilidad de distinguir las diferentes categorías de análisis correspondientes a las diversas posturas epistemológicas y, por consiguiente, la incapacidad de ubicar los contenidos del Plan de Estudios dentro de las teorías en las cuales se insertan. De ahí se desprende que en ocasiones los estudiantes no logran consolidar un aprendizaje crítico y reflexivo cuya base sea la construcción del conocimiento. Al contrario, en ocasiones, sólo se propicia la adquisición de información para su posterior repetición en los exámenes, o bien, en la práctica profesional, para la resolución mecánica de problemas concretos.
3. La falta de una actitud participativa, crítica, analítica y constructiva del conocimiento por parte del cuerpo docente ocasiona que muchas veces no exista una verdadera retroalimentación que favorezca el aprendizaje en el aula de clases. Esto sin lugar a duda recae directamente en la formación del Profesional en Pedagogía que, contrariamente a lo que corresponde a su perfil, en la realidad en muchas ocasiones se propicia una formación carente de elementos necesarios que le son indispensables al Pedagogo para el ejercicio de su práctica profesional, independientemente del campo profesional en el que se desenvuelva.

Sin duda los planteamientos antes señalados son resultado del presente trabajo de investigación, a través de diversos medios se pretende respaldarlos tales como el análisis que se dé de la aplicación de los instrumentos empleados en la presente tarea de investigación (V. ANEXO 1 y ANEXO 2), y aún más, hablando del campo que nos ocupa como es la formación que el

⁹⁶ García Puga, Patricia. Et. Al. "Reflexiones en torno al Plan de Estudios". UNAM. ENEP-ARAGÓN, México, 1985. P.64.

pedagogo de Aragón adquiere dentro del área de Capacitación, se hace necesario primero que nada hacer un estudio histórico de lo que es la Capacitación, para de esta forma visualizar el devenir socio-histórico de la misma y su conformación actual dentro del ámbito empresarial, por ello a continuación se pretende incursionar en este campo.

En el próximo apartado se hará una reflexión sobre los elementos que involucran la formación del profesional en Pedagogía y para ello se realizará un análisis del Plan de Estudios en relación con el área de la Capacitación, ya que sin duda resulta necesario vislumbrar los aspectos que se encuentran insertos en la elaboración de un currículum y muy específicamente de la carrera de Pedagogía que se imparte en la E.N.E.P Aragón y también sobre las características que dentro de éste le posibilitarán al pedagogo adentrarse en el campo de la Capacitación.

Asimismo posteriormente dentro de la presente investigación se hará referencia al mercado laboral de la Capacitación, al cual se pretende integrar el pedagogo, ya que toda empresa cualquiera que sea la actividad que realice deberá tomar en consideración las condiciones que imperan en el país; lo que conlleva a elevar el nivel productivo, lo anterior es permisible si los elementos con que cuenta son aptos para elevar dicha productividad y es precisamente aquí donde se desarrolla el quehacer del pedagogo dentro de la Capacitación en México.

2.2 La formación del pedagogo en relación con la Capacitación laboral

El presente estudio tiene como marco de referencia la formación del pedagogo egresado de la E.N.E.P Aragón y su incursión dentro del área de Capacitación. Para ello es fundamental primeramente el empezar por definir algunos conceptos que son necesarios para la investigación, ya que de esta manera se tratará de homogeneizar las diversas concepciones que se tienen al hablar de ellos y evitar así confusiones innecesarias.

El hablar de *Formación* implica el reconocer su estrecha relación con el ámbito educativo, la formación del hombre se considera el fin de la educación, la formación del hombre ha de conducir al desarrollo ponderado de sus facultades.

Según Gadamer "La formación se relaciona con la cultura y el trabajo por la conciencia que el hombre tiene de sí mismo y porque sintetiza diferentes relaciones y procesos sociales. Así la formación implica un proceso histórico de apropiación de cultura y conocimientos específicos, por el que el sujeto adquiere aquello en lo cual y a través de lo cual se forma"⁹⁷.

"El concepto de formación se vincula con las ideas de enseñanza, aprendizaje y preparación personal, esto es, con la educación, ante el hecho de que todo ser humano no es por naturaleza lo que debe ser, y por consiguiente necesita de la formación como un proceso básico en tanto que acrecienta las posibilidades del sujeto para la construcción conceptual y la producción del conocimiento."⁹⁸

"Asimismo, la formación es vista como una institución que comprende por un lado, un dispositivo organizacional con sus programas, planes de estudio, certificaciones, construcciones; por otro lado, un espacio donde se desarrolla una práctica con sus normas, modelos, tecnicidad y lenguajes propios, así como sus practicantes, los formadores."⁹⁹

⁹⁷ Gadamer, Hans "Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica". Ed. Salamanca 1988.

⁹⁸ Barrón Tirado Concepción "tendencias en la Formación Profesional Universitaria en Educación". Revista del CISE. Enero- Marzo 1996. P. 66.

⁹⁹ *Ibidem*

Por otra parte la *formación profesional* implica el hablar de una formación del sujeto que engloba todos los aspectos que integran al hombre y que de cierta forma está vinculada a las demandas de la producción y a la evolución de las profesiones.

"El origen de las profesiones se entrelaza con el desarrollo de los procesos de industrialización y los valores, saberes y prácticas profesionales que se generan, se insertan en un contexto social, político y cultural específico".¹⁰⁰

"El concepto de *profesión* se centra en la existencia de una serie de actividades que se desarrollan en campos especializados".¹⁰¹

La necesidad de una formación profesional que respondiera a las exigencias del desarrollo de la sociedad, estuvo ligada a los gremios de la Edad Media, con su sistema de aprendices, oficiales y maestros. Se trataba de una iniciación en las actividades profesionales.

Con la revolución industrial, al inicio del siglo XIX, se vuelve a replantear el problema de la formación profesional con la finalidad de contar con obreros y técnicos altamente capacitados. Durante ese siglo se genera en el mundo un sistema de organización profesional.

Profesión es el "Conjunto de conocimientos aplicados a la resolución de problemáticas específicas, y se constituye por una o varias prácticas profesionales reguladas cultural o legalmente por la sociedad."¹⁰²

Para poder centrar la presente investigación es imprescindible recuperar el concepto de *Educación* a partir de diversos autores que lo abordan. Immanuel Kant menciona que "La educación consiste en desenvolver de un modo proporcional y conforme a un fin total las disposiciones naturales del hombre y conducir así la especie humana a su destino".

¹⁰⁰ *Ibidem*

¹⁰¹ Glazman Nowalski, Raquel. "La cuestión curricular y la formación de los profesionales de la educación". UNAM – ANUIES. México, 1990.

¹⁰² Fernández Alfredo L. "La práctica profesional de la Pedagogía". México. UNAM – ANUIES. 1990. P. 299.

W. Dillthey refiere que " La educación es una función de la sociedad. La educación adapta a los jóvenes a las necesidades de la sociedad".

Max Scheller, Filósofo alemán, profesor en distintas universidades alemanas señala: " La educación es humanización, el proceso que nos hace hombres".

Lorenzo Luzuriaga, Pedagogo y filósofo español, pronuncia que "La educación es una función real y necesaria de la sociedad humana mediante la cual se trata de desarrollar la vida del hombre y de introducirle al mundo social y cultural, apelando a su propia actividad".

De acuerdo a estas definiciones se ubica a la educación como un proceso inherente al ser humano que se da a partir del nacimiento y termina hasta la muerte y engloba en sí misma todas las etapas de la vida del sujeto e involucra todos los aspectos que forman parte de su vida como son el ámbito intelectual, familiar, cultural, laboral, etc., un sin fin de articulaciones entre el sujeto y su medio, en donde como ente social se desenvuelve.

La educación es uno de los campos en los cuales se pueden encontrar expresados los principales conflictos que conforman la historia de las sociedades. La reflexión sobre la educación refleja también las diversas formas en que los sujetos se implican en la historia. Hoy por hoy es aún un territorio en debate en donde cohabitan y se enfrentan diversos puntos de vista, entre ellos los de corte científico y por otro lado los de corte filosófico.

La educación y su reflexión, práctica y teoría, conforman una realidad de tensiones en donde se sacude la vida humana a través de su contexto. Pensar o actuar en el contexto pedagógico, ya sea para afirmar o negar, normar o dialogar, demanda un nivel de implicación muy alto, pues pone siempre en juego la capacidad de repensarse a sí mismo y de aceptar al otro.

En la actualidad la reflexión sobre el currículo de Pedagogía, la práctica de formación del pedagogo y su ejercicio profesional, ha recobrado importancia. El análisis sobre la formación y el papel social que juega este profesionista se hace particularmente relevante a partir de la reforma educativa de los años setenta, donde se amplió y modificó el mercado ocupacional en esta materia. Es necesario reconocer también la crisis financiera de los años ochenta, al contraer la inversión pública, también se contrae el mercado profesional. Esta

es una de las manifestaciones más evidentes de la crisis en la formación del pedagogo, crisis que desde esta perspectiva es mucho más estructural, por cuanto refleja diversos antagonismos conceptuales en relación con su formación académica.

El objeto de efectuar un trabajo analítico con relación a la formación que ofrece el actual Plan de Estudios en materia de Capacitación responde principalmente a tener un acercamiento al estudio de lo educativo y, particularmente, realizar así un balance del tratamiento que se da a los contenidos manejados dentro de las diferentes asignaturas concernientes al área de Didáctica y Organización.

Este trabajo se basa en reflexiones sobre el currículum de Pedagogía y su vinculación con la realidad social. El actual Plan de Estudios es una propuesta para la formación de profesionales en educación y en la realidad social, comprende el desarrollo de diversas etapas y movimientos de la sociedad civil y fundamentalmente el cambio de normas, valores y éticas profesionales gestadas a través de las grandes modificaciones de las políticas educativas. Estas transformaciones, que reflejan las diversas normas educativas, particularmente las generadas a partir de los años setenta por el Estado, han sido muchas ocasiones olvidadas en la formación de los pedagogos. El idealismo y el formalismo ya a finales de la década de los años cincuenta y principios de los sesenta acompañó a la primera formulación del Plan de Estudios de la carrera, es parcialmente vigente en el actual currículum, tiene su expresión más contundente en el desfase que existe entre el currículum y la realidad social. Es factible plantear entonces, que existe una importante relación entre el actual Plan de Estudios y una significativa ausencia de los pedagogos en diferentes experiencias educativas innovadoras que se han dado en el país.

Desde el punto de vista de la presente investigación no se comparte el optimismo de quienes afirman que el Plan de Estudios en la actualidad responde a los problemas de la sociedad actual. "Este Plan de 1966 operó sin cambios hasta 1972, momento a partir del cual ha sufrido modificaciones orientadas a enriquecerlo y hacerlo más flexible, con el propósito de ajustar la formación de los profesionistas de la sociedad actual"¹⁰³, contrariamente a lo antes señalado, se pretende afirmar lo siguiente:

¹⁰³ Menéndez – Rojo, "Los egresados de Pedagogía de la UNAM". Cuadernos del CESU, Núm. 2, CESU-UNAM, México, 1986, PP. 15 y 16.

- El actual Curriculum de Pedagogía crea una formación dispersa.
- Existe un desfase histórico en los contenidos de algunas asignaturas y la realidad actual a la que se enfrenta el pedagogo al ejercer su práctica profesional.

Las bases de las afirmaciones que se están planteando son las siguientes. La mayoría de las asignaturas se cursan en un promedio de dos horas semanales. Lo cual posibilita al estudiante inscribirse a seis o siete materias de manera semestral.

La gran cantidad de materias optativas que ofrece el Plan de Estudios da una idea de flexibilidad, sin embargo, estas materias optativas en realidad contribuyen a dispersar el eje de formación del estudiante. Sobre todo cuando se hace un análisis de las materias obligatorias permite mostrar la ausencia de ejes de formación que garanticen que el estudiante tiene una aproximación sólida a la explicación del fenómeno educativo.

Precisamente "las materias definidas como obligatorias en el Plan de Estudios reflejan sin lugar a duda, la visión filosófico – idealista en la que se conformó el actual curriculum. El enfoque predominante de lo pedagógico en la década de los años cincuenta y sesenta fue fundamentalmente el de una pedagogía filosófica. De esta manera se explica que se encuentren en los primeros semestres asignaturas como Antropología Filosófica, Teoría Pedagógica, pensada como el estudio del "Deber ser" de la educación".¹⁰⁴ Ciertamente que a partir de 1972 se flexibilizó el currículo y se crearon paulatinamente un sinnúmero de materias optativas, pero no se realizó una transformación global de la visión de formación de este profesional.

Más aún, se mantuvo del viejo idealismo curricular la desvinculación entre la propuesta de formación (efectuada a través del propio Plan de Estudios) frente a una realidad tremendamente cambiante.

Es factible afirmar que la fisonomía de la educación y de los estudios sobre la educación son profundamente modificados a partir de la década de los sesenta. Las diversas políticas de la educación gestadas a partir del gobierno de Echeverría: Reforma Educativa, crecimiento de enseñanza tecnológica,

¹⁰⁴ Pacheco, Araceli, Díaz Barriga. "Formación de profesionales para la educación", CESU-UNAM; México, 1990.

expansión de diversos sistemas educativos, ampliación de las estrategias de Capacitación y formación de adultos. Las particulares políticas de crecimiento y desarrollo de las universidades públicas en este periodo (1970-1976) modificaron sustancialmente el mercado de trabajo de este profesionista, crearon otras demandas de formación. Estas sólo fueron incorporadas de manera aislada, poco sólida y desgajada de la evolución del pensamiento educativo y del mercado ocupacional.

Si bien es cierto que fundamentalmente a partir de 1985 existe un tremendo crecimiento en el número de asignaturas optativas en el Plan de Estudios, también es cierto que este crecimiento se dio sin transformar las bases mismas del curriculum, lo cual en realidad origina que este Plan de Estudios se convierta en una mesa de conocimientos indispensables para comprender el fenómeno educativo.

A partir de esta reflexión sobre la concepción de la educación, el presente estudio se orienta hacia la situación propia del hombre al estar involucrado en una relación laboral, ya que necesariamente dentro de éste ámbito él se ubica dentro de una necesidad constante de formación y preparación en la actividad específica que realiza y es ahí donde surge la necesidad de capacitarse para el ejercicio de dicha actividad.

Por otro lado, resulta importante para el presente trabajo que no se pierda de vista el papel que tiene el Estado dentro de la educación, de manera manifiesta o no, como lo señala la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos en su Artículo Tercero fracción quinta, en donde se señala que "El Estado promoverá y atenderá todos los tipos y modalidades educativos, incluyendo la educación superior". Pero esta educación no puede estar desvinculada totalmente de un contexto social y político ya que de manera latente permea el hecho educativo.

Dentro de la Ley General de Educación se plantea dentro de su Artículo Primero y Segundo respectivamente que la presente Ley regula la educación que imparte el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o validez oficial de estudios y señala que "Todo individuo tiene derecho a recibir educación y, por lo tanto, todos los habitantes del país tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, con sólo satisfacer los requisitos que establezcan las disposiciones generales aplicables, ya que la educación es medio fundamental para adquirir, transmitir

y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad...”

Así entonces se plantea el caso concreto de la UNAM, que como Institución de Educación Superior, tiene una función específica dentro de la sociedad, por ello tomando en cuenta lo que señala la Ley Orgánica de la UNAM en materia referente a su función se menciona que “ La Universidad Nacional Autónoma de México como organismo descentralizado del Estado, está dotada de plena capacidad jurídica y tiene por fines impartir educación superior para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad”.

La Universidad no es una isla, ya que vista desde su situación particular dentro del país, ésta no puede funcionar de manera aislada y al margen del entorno socio – político en el cual está inmersa.

Por otra parte resulta importante que se empiece por especificar e identificar bajo qué condiciones socio-históricas se dio la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales y en particular el objeto de estudio de la presente investigación, la E.N.E.P Aragón. Por ello a continuación se mencionarán algunos de los antecedentes más relevantes que dieron origen a la creación de la misma.

Entre las principales causas que dieron origen a la creación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales, es sin duda el proyecto de modernización, instrumentado por el Estado Mexicano a partir de la década de los años sesenta, como una respuesta a la crisis del modelo de Desarrollo Estabilizador, a partir desde los años cuarenta.

“Aunado a esta situación, el movimiento estudiantil de 1968 sacó a la luz los modelos tradicionales de enseñanza a nivel medio superior y superior, reconocido por las mismas autoridades universitarias quienes expresan abiertamente y en público la existencia de una baja calidad en la enseñanza superior, una raquítica difusión de la cultura y pobre investigación científica, la existencia de una administración deficiente y una escasa relación entre la universidad y el aparato económico.”¹⁰⁵

¹⁰⁵ Ibidem

Asimismo otro factor importante en este rubro es la masificación y explosión de la demanda de educación superior; con lo cual se provocó una altísima concentración estudiantil en Ciudad Universitaria.

"Todo esto, en su conjunto, da cuenta del proyecto de país por parte del Estado, por lo cual siendo presidente constitucional el C. Lic. Gustavo Díaz Ordaz postula girando instrucciones precisas y tácitas de establecer una reforma educativa dentro de la Universidad, restablecer la academia con base a un formalismo, neutralidad y cientifismo. Postulados emanados de la filosofía positivista de la ciencia; misma que baña la planeación académica y administrativa de esta institución de educación superior"¹⁰⁶.

No es sino hasta la administración presidencial del Lic. Luis Echeverría cuando se introducen los lineamientos para la creación de las ENEP bajo un contexto que por lado pretende conciliar a través del consenso una relación entre los sectores disidentes y las autoridades gubernamentales, y por otro lado se pretendía modernizar la economía y la política del país a cualquier costo o circunstancia.

Estas voluntades, como polos contrapuestos dieron como resultado que los lineamientos tecnocráticos tuvieran mayor importancia que los políticos, es decir, se subordinaron los políticos ante los tecnocráticos.

Sin embargo se observa que en la administración de González Casanova como Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México se pretendió establecer un trabajo más democrático al interior de esta institución, con base a una reforma académica, una reforma al gobierno de la UNAM y una reforma a la difusión política y cultural, ampliar las posibilidades de educación, impulsar nuevos métodos de enseñanza escolar y extraescolar, abrir las puertas a miles de estudiantes de educación superior, ampliar el número de cuerpos colegiados con representación estudiantil y de profesores en los planteles e institutos, fortalecer las uniones y asociaciones de profesores e investigadores. Todo ello se conjuga con la pretensión de reafirmar los principios y valores de la universidad impulsado una relación entre el trabajo manual y el intelectual, el científico, el histórico y el político; la creación de nuevos campos con las mismas funciones que las de Ciudad Universitaria: el trabajo interdisciplinario y la integridad teórica y práctica y vinculación docencia – investigación.

¹⁰⁶ *Ibidem*

Sin embargo, ante la ausencia de compatibilidad e incomprensión de dicho proyecto, González Casanova presentó su renuncia a la rectoría siendo el Dr. Guillermo Soberón quien ocupó su lugar bajo un proyecto conservador de desarrollo para la Universidad de carácter tecnocrático.

"El proyecto Soberonista asume el nuevo concepto de universidad, es decir, la universidad deja de ser centro del saber para convertirse en una gran empresa, en un gran centro de Capacitación donde la eficacia, el orden, el control, y la racionalidad resultan ser las más importantes"¹⁰⁷.

En su primer año de gestión se abocó a definir un proyecto de descentralización universitaria, mismo que fue sometido al consejo universitario el día 19 de febrero de 1974, llegando al acuerdo número siete en el cual se aprueba la creación de la ENEP Cuautitlán.

Los criterios para la construcción de las ENEP fueron: la construcción de instalaciones educativas para nuevos centros en zonas donde vive un importante número de alumnos, personal académico y personal administrativo, el crecimiento de la zona metropolitana de la Ciudad de México básicamente en la zona norte, noroeste y oriente. Los niveles porcentuales de lugares de procedencia de los estudiantes de la UNAM, el establecimiento de instalaciones que permitiesen una adecuada proporción entre la infraestructura, el personal docente y estudiantil, evitando las grandes concentraciones tan negativas para las escuelas y facultades, entre otras.

De tal suerte, cada institución educativa ofrecería una gama de posibilidades profesionales en distintas áreas de conocimiento.

Las ENEP se constituyeron como escuelas dándosele el nombre de Escuela Nacional de Estudios Profesionales y se les otorgó el nombre del lugar de ubicación geográfica. Una de las características más importantes es su carácter interdisciplinario y multidisciplinario y con una administración de tipo material, misma que se caracteriza de la siguiente manera:

- Los de autoridad, señalados por la Legislación Universitaria, un Director y un Consejo Técnico.

¹⁰⁷ Ibidem

- Un programa de estudios profesionales que tiene como propósito supervisar el desarrollo de las carreras que se aparecen a través de coordinadores y comités de carrera.
- Un programa de estudios de posgrado que tiene como propósito el desarrollo de un conjunto de especialidades, maestrías y doctorados que ofrecen las escuelas, a través de una coordinación general, que sienta las bases para investigación propia de las escuelas.
- Como apoyo a los programas profesionales de posgrado e investigación se cuenta con divisiones y departamentos académicos de las escuelas y quienes organizan su trabajo.
- Se cuenta con diversas unidades de apoyo académico que incluyen, como las unidades de servicios escolares, la biblioteca de los centros de metodología y de apoyo educativo, unidades de extensión universitaria y actividades deportivas y recreativas.
- Con el propósito de apoyar las funciones sustantivas de la escuela se cuenta con diversas unidades administrativas que incluyen en lo general, presupuestos, personal y mantenimiento¹⁰⁸.

Esta organización administrativa permitirá la creación de nuevas modalidades profesionales, la obtención de un nivel homogéneo para las diversas profesiones, mejor uso racional de las instalaciones, una más eficaz participación del personal docente, flexibilidad capaz de permitir una mejor relación entre las escuelas, facultades e institutos ya existentes, posibilitar las reformas que las comunidades al interior de las escuelas consideren convenientes, administrar una capacidad entre 15 a 20 millones de estudiantes.

La elaboración de Planes y Programas de estudio estuvo a cargo de los comités de programas, mismas que se integraron por el coordinador del programa, un secretario técnico y los jefes de los departamentos académicos en un nivel eventual. Las curriculas permitieron vincular muy estrechamente a las escuelas con el aparato productivo de tal suerte que el perfil de egreso respondía a las necesidades de las fuerzas productivas.

¹⁰⁸ Barrón Tirado, Concepción. "La Reforma Educativa y las ENEP". Op. Cit. P. 23.

Las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales se construyeron en el año de 1975 y 1976, bajo una política de modernización de corte tecnocrático. Y es bajo este contexto que surge la Carrera de Pedagogía

Así pues, todo lo antes referido sobre el curriculum de Pedagogía de la ENEP Aragón, puede quedar enfocado hacia las siguientes preguntas: ¿hacia dónde está orientado el curriculum vigente de Pedagogía de la ENEP Aragón?, ¿el curriculum requiere de cambios substanciales que le permitan dar respuesta a los múltiples campos profesionales propios del pedagogo?, estas son sólo algunas de las interrogantes que la presente investigación se formuló y que sin duda se han hecho muchos de los pedagogos que han sido y son parte del cuerpo estudiantil o académico de la Carrera de Pedagogía. Las respuestas a estas y otras cuestiones deberán emerger de trabajos serios en los que participen todos los involucrados con la Pedagogía, a lo cual esta investigación se considera un primer acercamiento personal al objeto de estudio que le compete, pero esto será retomado de una forma más profunda dentro de las conclusiones del presente trabajo.

Y dentro de estos Campos profesionales de carácter pedagógico que son de competencia del profesional egresado de la Licenciatura en Pedagogía se sitúa la Capacitación, la cual es objeto de estudio de esta investigación, por ello resulta necesario para este análisis, incursionar en el campo específico de la Capacitación Laboral, para ello es importante definir lo que es *Capacitación* ya que dentro del mismo la Capacitación es entendida como un proceso cuyas acciones son tendientes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona dentro de la actividad que desarrolla dentro de una empresa o institución en específico, con el fin de prepararlo para que desempeñe su función de una manera eficiente y que le permita a la vez desarrollarse como persona.

Todo ello será abordado dentro del siguiente capítulo de manera más profunda y detallada.

CAPÍTULO III

"LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO"

A pesar de que el aprendizaje hoy en día es considerado un proceso intrínseco al hombre que a la vez conforma la base del progreso, es hasta inicios de la revolución industrial que la Capacitación para el trabajo se refleja como una necesidad imperiosa para formar recursos humanos altamente calificados; la Capacitación surge producto del impacto del avance tecnológico, el cual genera requerimientos con respecto a la producción de mano de obra especializada.

Si bien es cierto, la Capacitación se erige como alternativa de formación que responde a las novedades continuas del milenio a través de adaptaciones continuas reflejadas en aprendizajes continuos, los antecedentes de ésta podrían remontarse al origen mismo del hombre.

Dentro de este apartado se hará referencia principalmente al contexto concreto del surgimiento y desarrollo de la Capacitación en México, como un punto de partida a través del cual se analizará su situación específica dentro de las necesidades propias del país, y cual es su papel dentro del marco laboral actual.

3.1 Antecedentes de la Capacitación en México

La Capacitación en México, según historiadores, se origina desde la época prehispánica, cuando los jefes de familia transmitían sus conocimientos a los hijos para desempeñar actividades cotidianas, como la cacería, la recolección de frutos, elaboración de instrumentos y armas, etc., que a su vez se transmitían de generación a generación.

Mas adelante en la época de la Colonia, la Capacitación se daba cuando el patrón enseñaba a sus empleados en forma directa las actividades que debían desempeñar, sin ir más allá de las necesidades de producción.

En el año de 1630, se funda la escuela de primeras letras y labores manuales: leer, escribir, coser, labrar, etc.

En 1783 se funda el Colegio de Minería.

Ya en la época de la post- Independencia (1821 – 1876) se crean las Escuelas de Agricultura y de Artes y Oficios.

En 1843 se crea la Academia de San Carlos y dentro de ella se establece la enseñanza de la agricultura, escultura, grabado, pintura, etcétera. En 1845 se crea la Escuela de Comercio y Administración para el Tribunal de Comercio. En el año de 1856 se da la transformación a la Escuela de Artes y Oficios para varones del exconvento de San Lorenzo.

Cabe destacar que en el año de 1870 se establece en el Código Civil el antecedente más remoto de la Capacitación en México. Se establece el contrato de aprendiz.

En 1871, se da la creación de la Escuela Nacional de Artes y Oficios para señoritas: donde se impartían conocimientos de lecto- escritura, acciones domésticas y artesanales.

“Posteriormente, a mediados del siglo XIX, con la Revolución Industrial, en la cual hubo un gran avance de las ciencias y la tecnología, se empezaron a buscar formas de enseñar al trabajador esa nueva tecnología y la forma de emplearla adecuadamente. A raíz de esto, en México se crearon: La Escuela de Hilados y Tejidos Tixtla, el Jardín Botánico de México, el Real Seminario de Minería, la Fábrica de Explosivos de Santa Fe y la Escuela de Bellas Artes, surgiendo éstas como respuesta a los avances en la economía del país, estimulando a los trabajadores, perfeccionando las técnicas de trabajo e incrementando la producción”¹⁰⁹.

“Durante el gobierno de Porfirio Díaz en el año de 1884 se funda la Escuela Práctica de Maquinistas, la Industria Militar, la Escuela Primaria y Comercial para Varones y la Escuela Industrial para Mujeres. Durante este gobierno se implementaron jornadas muy largas de trabajo y el salario era muy bajo, por consecuencia los peones se veían en la necesidad de pedir prestado a las conocidas tiendas de raya propiedad del patrón, y estas deudas eran heredadas a los hijos”¹¹⁰.

¹⁰⁹ Silicco, Alfonso. “Capacitación y desarrollo de personal”. Ed. Limusa. México 1985. P. 15

¹¹⁰ *Ibidem*

Estas condiciones sociales del país provocaron enojo y desagrado en la población y es así que surge la Revolución Mexicana en el año de 1910.

Como resultado de ésta, el país demandaba mayores niveles de vida por lo que se busca un desarrollo industrial y educativo; así empieza a surgir la Capacitación de manera más formal y vista como una necesidad para el progreso, en esta forma, el 1915 la Escuela de Artes y Oficios para Varones es transformada en la Escuela Práctica para Ingenieros Mecánicos y Electricistas.

En 1917, al finalizar la Revolución Mexicana, se dieron algunos avances en materia de Capacitación y con el afán de incrementar el nivel intelectual de los trabajadores; en 1921 se crea la Secretaría de Educación Pública.

En 1923, se crea el Instituto Técnico Industrial, donde se impartían cursos diurnos y nocturnos para la formación de técnicos especialistas, además se crea el Departamento de Enseñanza Industrial, la Escuela para señoritas "Gabriela Mistral" y "Sor Juana Inés de la Cruz", y el Centro Industrial Nocturno para Obreras, donde se daban enseñanzas comerciales, industriales y domésticas.

En 1931, la Ley del Trabajo, establece la obligación de las empresas de tener aprendices para garantizar la demanda de personal calificado.

Más adelante se hace latente la necesidad de impulsar una educación más Técnica industrial para crear la mano de obra calificada y de ahí surge la Escuela Industrial y Comercial en el Estado de Morelia y la Escuela Politécnica.

En 1937, se funda el Instituto Politécnico Nacional y se crean las escuelas rurales para indígenas y escuelas para obreros y mujeres, cuyo objetivo era la Capacitación y el adiestramiento para el trabajo.

"Durante la administración Cardenista (1934- 1940) nació el Organismo Sindical, la Confederación de trabajadores de México y se dio la Expropiación Petrolera. En 1936, se constituye el Centro Industrial Obrero. Este desarrollo industrial, con el cual la Capacitación se hace presente, es menor a la de

otros países, ya que siendo México un país con un desarrollo económico básicamente agrícola, no se dejó de lado el desarrollo industrial y comercial. Aún cuando los desequilibrios políticos del país en la época post-revolucionaria no permitían una estabilidad económica, México requería ampliar su infraestructura en los términos del capitalismo mundial, de ahí la necesidad de impulsar una educación técnica industrial para la creación de mano de obra calificada, lo cual se vislumbra con la creación del IPN, con el fin de dar servicios de Capacitación para el trabajo, vinculados estrechamente a la estructura de la producción y de cambio. Pero también se incluían en el curriculum materias con contenidos humanísticos."¹¹¹

También se da el famoso "Milagro Mexicano" que fue conocido por la tendencia a un crecimiento y desarrollo industrial a partir de los años cuarenta. En materia de Capacitación se dictaron políticas para fortalecer el sistema productivo, cuyo objetivo era, que los trabajadores, además de perfeccionar su mano de obra, pudieran leer y escribir, y así mejoraran su nivel de vida.

El presidente Avila Camacho (1934- 1945). La industria recibió un gran apoyo. En lo que se refiere al campo internacional, México participó en la Segunda Guerra Mundial en contra de Alemania, Italia y el Japón, con el motivo del hundimiento de varios barcos mexicanos por submarinos del Eje. Participó el escuadrón 201. Concluido el conflicto, México formó parte de la recientemente constituida Organización de las Naciones Unidas.

En 1946 se crea la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Para atender los problemas laborales.

De 1946 a 1952 el régimen del Licenciado Miguel Alemán se caracterizó por un impulso recio a las obras de industrialización; mostró particular dedicación a las grandes obras públicas, carreteras, grandes obras de riego, vías férreas, construcción de aeropuertos y modernización de puertos marítimos, mayor introducción de agua potable al Distrito Federal, etc. Estos cambios exigieron la participación de personas aptas para el trabajo, por lo cual fue esencial el adiestramiento y la Capacitación. Una de las mejores realizaciones de la administración fue la construcción de la Ciudad Universitaria.

¹¹¹ Alvear C. Carlos. "Historia de México". Ed. Jus de México, México, 1988. P. 239.

Durante el gobierno de Adolfo López Mateos (1958 – 1964) se crea la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior del Instituto Politécnico Nacional, así como su Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados, y a su vez nace el Consejo Nacional de Fomento de Recursos Humanos para la Industria. Así también, se da un avance en materia de Capacitación, gracias a la modificación de la Ley Federal del Trabajo con respecto al Artículo Tercero Constitucional destinado al aprendizaje.

Posteriormente se crean los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola (1963), CECATI (Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial) y CECATA (Centros de Capacitación para el trabajo Agropecuario) respectivamente, y a su vez nace el Programa de Capacitación, para el Trabajo.

Para el año de 1963, nace el Programa de Capacitación para el Trabajo. Y en diciembre de ese mismo año se emite un decreto que establece escuelas para preparar maestros que impartirán clases en los CECATI y CECATA.

En el año de 1965, se crea la Dirección General de Educación Secundaria Técnica, para promover la superación de los niveles culturales y desarrollo de la fuerza de trabajo, mediante el adiestramiento y la Capacitación que permite ocupar posiciones asignadas por la división social y funcional del trabajo.

Es específicamente en el sexenio de Díaz Ordaz (1964- 1970), en donde se presenta un momento coyuntural de gran significado. El movimiento manifestado en 1968, no solo fue un movimiento estudiantil, sino un momento donde las estructuras políticas y económicas se ponen en tela de juicio.

En 1970, con la política del presidente Echeverría, se promulga la Nueva Ley Federal del Trabajo con lo que se da origen a la Capacitación en el Trabajo, separándola jurídicamente de la Capacitación para el Trabajo. De esta forma, y como una acción complementaria, la Secretaría de Educación Pública pone en práctica un programa a solicitud de las empresas, para otorgar Capacitación en el Trabajo. Durante este periodo, la Capacitación se imparte en la mayoría de las empresas por obligación, ya que de no hacerlo, se viola el derecho que todo trabajador tiene. Esto está marcado en la Constitución de Los Estados Unidos Mexicanos y en la Ley Federal del Trabajo, en la cual, se incluyen diversas disposiciones (artículo 132, fracción XIV y XV) que refiere a

la obligación que tienen las empresas de impartir Capacitación a sus trabajadores.

Ya en 1978, se reglamente la forma en que debe impartirse la Capacitación reformando la Ley Federal del Trabajo, y dando origen al Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento.

“La Capacitación de la fuerza laboral, es uno de los requisitos necesarios para el desarrollo económico del país, como lo explica en su tercer informe de gobierno, el Licenciado José López Portillo, señalado por Contreras Heredia, al decir que; “a todos conviene capacitar, es la única opción para salir del subdesarrollo de la improductividad”. La Capacitación debe estar ligada al desarrollo de las habilidades, y su participación consciente en la producción”¹¹².

En el año de 1978 se promulga la nueva Ley Federal del Trabajo, con lo que se da origen a la “Capacitación en el Trabajo”.

Durante el gobierno del Lic. Miguel de la Madrid Hurtado, la Capacitación se consideró como un instrumento para lograr mayor productividad, la cual debía irse incrementando para obtener un mejor desarrollo nacional, durante este periodo el país se encontraba en crisis económica y se propone un Plan inmediato de reorganización económica. Una de las acciones formadas fue la creación del Plan Nacional de Desarrollo. En dicho Plan se señala: “Se orientará la educación para adultos primordialmente a la formación y Capacitación para el trabajo productivo, integrado en ellas la alfabetización la cual se adecuará lo más posible a la situación socioeconómica de cada región diseñando y elaborando los programas a partir de los intereses de los adultos y de sus necesidades, de suerte que el aprendizaje de la lectura, la escritura y el cálculo se apliquen y contribuyan a desatar procesos productivos”¹¹³.

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 y movilidad social. En este periodo se tomó en cuenta a la Capacitación como instrumento a través del cual la productividad se tenía que ir incrementando para alcanzar un mayor crecimiento económico

¹¹² Contreras Heredia, Ma. De los Ángeles. “La Capacitación en México. Estudio de un caso: Multisistemas de seguridad industrial”. TESIS, P. 7.

¹¹³ Plan Nacional de Desarrollo 1983- 1988. Poder Ejecutivo Federal, México, 1983. P. 225.

nacional. Pero no sólo se habla de Capacitación para el trabajo, sino de una Capacitación en el trabajo. La Capacitación también se presenta como uno de los medios para reducir los desequilibrios cuantitativos y cualitativos en el mercado de trabajo, sólo de manera inmediata y de acuerdo a las necesidades que se daban en el momento, es decir, no se plantea un proceso de Capacitación permanente, solamente se utiliza para superar la crisis económica existente.

En el sexenio de Carlos Salinas de Gortari, la Capacitación es considerada, como un instrumento de desarrollo Nacional en el cual juega un papel de vital importancia el factor humano, tomando en cuenta las condiciones de vida, salud y trabajo. Por ello, se decide firmar un Tratado de Libre Comercio con los Estados Unidos de América, con la finalidad de fortalecer la economía, la educación, y el intercambio productivo. En este gobierno se establece un Plan Nacional de Capacitación y Productividad donde se propone lo siguiente:

1. Elevar las capacidades, habilidades y aptitudes de la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, mejorar los niveles de vida y contribuir a un uso más racional y eficiente de los recursos de la sociedad.
2. Abrir causas a la población trabajadora para una participación más activa y creativa en el proceso de producción y para desarrollar su capacidad de adaptación ante los retos del cambio tecnológico y la transformación de las estructuras productivas.
3. Contribuir al desarrollo de condiciones de trabajo idóneos que permitan al trabajador desempeñar funciones en el medio más humano y dentro de un entorno propicio a su realización personal en el trabajo, al desarrollo pleno de sus capacidades y al incremento a la productividad.
4. Fomentar una cultura y una dinámica social que promueva la productividad, la calidad y la eficiencia como formas de vida y de trabajo y como elementos sustantivos para la superación económica y el bienestar 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 marginados¹¹⁴.

¹¹⁴ Programa Nacional de Capacitación y Productividad. 1990-1994. Poder Ejecutivo Federal, México. P.19.

En lo que respecta al sexenio del Doctor Ernesto Zedillo, se publicó el 31 de Mayo de 1995, el Plan Nacional de Desarrollo 1995- 2000, en el cual se contempla "El impulso a la inversión comprenderá lo mismo la inversión en capital físico que la elevación de la calidad de la fuerza de trabajo. Esto último involucra tanto la educación y Capacitación de los trabajadores"¹¹⁵.

En el presente gobierno del Dr. Ernesto Zedillo Ponce De León se generaron acciones para reforzar la Capacitación y elevar la productividad laboral.

Se amplía el programa de becas de Capacitación para los trabajadores desempleados, calidad integral y modernización, esto permitió contribuir a preservar y fortalecer el empleo en las micro, pequeñas y medianas empresas, proporcionándoles servicios integrados de Capacitación y consultoría.

Dentro del apartado del uso eficiente de los Recursos para el crecimiento se pretende elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo; es el objetivo de mayor importancia para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios. Con ese fin, resultará estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y Capacitación de los trabajadores del país. Si bien hoy en día, México cuenta con una importante infraestructura de Capacitación y programas que han tenido éxito, es preciso reconocer que en relación con las necesidades del país los logros son aún limitados. Se estima que sólo una de cada cinco personas económicamente activas han recibido algún curso de Capacitación. Entre las dificultades latentes que se presentan en relación con la formación de recursos humanos, se encuentran las siguientes:

- Divorcio entre los sistemas de Capacitación y mercados ocupacionales.
- La Educación Tecnológica y la Capacitación para el trabajo han compartido un modelo que pone más énfasis en los insumos del proceso educativo que en el éxito del educando, ya que los programas se integran en buena medida alrededor de área de especialidad académica, sin referencia necesaria al mundo del trabajo.

¹¹⁵ Plan Nacional de Desarrollo 1995- 2000. Poder Ejecutivo Federal. México. 1995. P. 74.

- Existe falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y los del sector privado, que impide realizar eficientemente las acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.
- No existen disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de una ocupación.
- Hay gran rigidez en los sistemas de Capacitación. La forma de operación afecta al proceso mismo, prácticamente obliga a cambiar programas enteros para incorporar nuevos conocimientos.
- Al percibirse un vínculo débil entre la Capacitación para el trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional y personal, los jóvenes en edad de tomar decisiones de tipo vocacional tienden a considerar las opciones de Capacitación técnica como opciones de calidad inferior a la formación académica.

El Plan propone un significativo incremento cualitativo y cuantitativo en la Capacitación, de conformidad con las estrategias siguientes:

- Vincular de manera sistemática la planta productiva y la comunidad educativa. La oferta de servicios de formación y Capacitación para el trabajo será adecuada cuando atienda las necesidades de la planta en materia de Recursos Humanos, sin descuidar la formación de la persona. 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 respondan a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo. Estas normas se integrarán en un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), cuya estructura facilitará la movilidad del trabajador entre industrias y regiones, así como el considerar grados progresivos de complejidad en las funciones laborales. Las normas definidas en el SNCL podrán servir como punto de partida para la estructuración de planes programas de formación técnica y de Capacitación para el trabajo, y podrá ser referencia para la educación media superior en sus modalidades terminal y bivalente.
- Establecer nuevas formas de certificación aplicadas a las competencias laborales adquiridas empíricamente. Se pondrá en marcha un Sistema de Certificación de Competencia Laboral independientemente de cómo haya sido obtenida. 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 alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida y se propiciará la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral dentro del SNCL. De este modo, se abrirá una vía para la Capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la siguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal.

- Flexibilizar y adecuar los programas de formación para el trabajo de tal manera que sea posible la alternancia de estudio y trabajo a lo largo de la vida. El SNCL y la correspondiente certificación abren la posibilidad de adecuar la oferta de servicios de formación para el trabajo de manera que respondan mejor a las necesidades de cada joven en etapa de formación y de cada trabajador en activo. Los programas de formación técnica y de Capacitación se podrán ajustar gradualmente, según la naturaleza de cada institución, a los Sistemas Normalizados de Competencia Laboral y de Certificación de Competencia Laboral. Los programas podrán ser estructurados en unidades autónomas o módulos, cada una de las cuales corresponderá a unidades de competencia laboral definidas en el SNCL. De esta manera, se facilitará el establecimiento de equivalentes entre instituciones, la incorporación de trabajadores en activo a la formación escolarizada, y la adecuación precisa de la oferta de formación para el trabajo a necesidades específicas.

Naturalmente, los cambios cualitativos señalados deberán acompañarse de un aumento significativo en la infraestructura para la Capacitación. Al efecto se incrementarán 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.

Actualmente se tiene una claridad del nuevo contexto mundial, respecto a la participación de México en el mercado mundial, se han definido estrategias para encontrar nuevos equilibrios con Estados Unidos y Canadá mediante la firma del Tratado de Libre Comercio. Asimismo, se fortalecerán los nexos comerciales con la Comunidad Europea y se buscarán nuevas causas y entendimientos en los países de la Cuenca del Pacífico.

México ya se adopta a esas condiciones, por lo que está terminando con la protección estatal, abriendo el mercado nacional y firmando el acuerdo general sobre Aranceles y Comercio (GATT). Las empresas que sobrevivirán serán aquellas que tengan posibilidades de competir con productos extranjeros en el mercado interno y externo.

Estas existencias han provocado que muchas empresas se vean en la necesidad de generar cambios profundos en la organización de procesos productivos para responder a los nuevos parámetros de competitividad que imperan en el mercado internacional. Estos parámetros son: Calidad en los productos y servicios (Calidad Total en la Organización); entrega oportuna del producto y puntualidad del servicio, precios competitivos a escala internacional. Si bien el logro de estos parámetros y propósitos dependen en gran parte de la conjugación de todos los recursos de la empresa, la parte más importante es el Recurso Humano que, además de aportar sus esfuerzos y conocimientos, ha de tener una actitud sensible de calidad, bajo una visión de Desarrollo Organizacional.

Lo anterior implica la necesidad de dar un impulso a la Capacitación, la cual tiene que comenzar con los niveles directivos, en tanto que a este nivel le corresponde iniciar en cambio en los valores de la organización e introducir la filosofía de calidad, así como también diseñar una nueva forma de organización y dirección de los recursos de la empresa siguiendo en cascada hasta cubrir todos los niveles de la organización, se debe entonces, ofrecer conocimientos, habilidades y actitudes que sirvan para generar los cambios de comportamiento que se requieren para que el personal comprenda su función específica dentro de la organización.

Se debe afirmar entonces que la Capacitación retoma un papel muy significativo en la dinámica de las organizaciones, en tanto que es uno de los medios que permiten generar cambios para incrementar la productividad de las empresas abriéndoles el camino para competir en el mercado mundial. En México la Capacitación de cada empresa está inmersa dentro de un marco situacional, filosófico, administrativo e independiente.

Es así, que al entrar en el siglo XXI, la Capacitación continúa en constante transformación apegándose cada vez más a las necesidades reales que presentan las empresas, ya que la Capacitación, por ser parte de un proceso educativo, debe estar en una constante búsqueda de actualización para poder

cubrir los objetivos y necesidades que requiere el país para lograr altos niveles de competitividad.

Es importante tomar como referencia todos estos antecedentes para poder centrarnos en la realidad que vive el egresado de Aragón a partir que egresa de la licenciatura y se inserta al campo laboral y específicamente cuando se adentra en el área de Capacitación. Por ello es necesario el replantearse cual es su actual realidad y cuáles son las situaciones a las que se enfrenta al incursionar dentro del ámbito profesional y si la formación pedagógica que tiene como egresado de la Carrera de Licenciado en Pedagogía de la ENEP Aragón coadyuva a su desarrollo profesional dentro del área de Capacitación laboral.

3.2 Conceptualización de la Capacitación

La supervivencia humana no es posible sin aquellas actividades que le permitan obtener los recursos indispensables para su sostenimiento. De ahí su preocupación por encontrar y conservar una ocupación bien retribuida que haga factible la satisfacción de sus necesidades y deseos, en todos aspectos que se refieran a su bienestar material y este bienestar se conseguirá a través del trabajo o servicio, que es lo que gratifica al hombre, lo hace sentirse útil y valioso, lo lleva a ser creativo y trascender; ya que aporta su individualidad, conocimiento y propio desarrollo dentro de la organización en que se desarrolla y proyecta.

Resulta necesario para el presente trabajo, incursionar en el campo específico de la presente investigación, que es la Capacitación Laboral, para ello es importante definir lo que es *Capacitación* ya que dentro del mismo la Capacitación es entendida como un proceso cuyas acciones son tendentes a proporcionar y/o desarrollar las aptitudes de una persona dentro de la actividad que desarrolla dentro de una empresa o institución en específico, con el fin de prepararlo para que desempeñe su función de una manera eficiente y que le permita a la vez desarrollarse como persona.

La formación para el trabajo, la adquiere el ser humano sobre la base de los conocimientos y habilidades que le son transmitidos a través de la modalidad educativa escolar y extraescolar; así como por las circunstancias y características de su medio laboral donde adquiere nuevos aprendizajes determinados por la realización del mismo.

En las empresas, la función de la Capacitación es la que se encarga de promover el aprendizaje en el trabajo, para que contando con personal preparado; éstos logren alcanzar sus objetivos de productividad y el personal a su vez adquiera elementos complementarios en su formación.

Por tal motivo es necesario entender a la Capacitación como:

“Una actividad planeada y basada en las necesidades reales de una empresa o institución y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y

actitudes de colaboración, así como características por la búsqueda del desarrollo integral del individuo"¹¹⁶.

La Capacitación considerada como una modalidad educativa dentro de toda empresa o institución requiere de metodología e instrumentos didácticos que hagan de esas acciones algo efectivo en pro del hombre y de la empresa, por tal motivo se puede decir que:

"La función de la Capacitación colabora aportando a la institución un personal debidamente adiestrado, capacitado y desarrollado para que desempeñe bien sus funciones, habiendo previamente descubierto las necesidades de la empresa. Por lo anterior la Capacitación es la función educativa de una empresa por la cual se satisfacen las necesidades presentes y se tratan de prever las necesidades futuras respecto a la preparación y habilidad de los colaboradores"¹¹⁷.

Tal función también es tratada muchas ocasiones como entrenamiento, ya que éste integra las actividades de Capacitación y Adiestramiento. Por lo anterior se hace necesario citar algunas definiciones de Capacitación y Adiestramiento.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través de UCECA (Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento) plantea la necesidad de esclarecer términos que en ocasiones se confunden o se utilizan como sinónimos; por lo tanto es necesario definir los conceptos de Capacitación y Adiestramiento, bajo las concepciones de diversos autores expertos en la materia.

Primeramente Alfonso Siliceo señala que:

Capacitación : "Es un proceso de enseñanza- aprendizaje mediante el cual se actualizan los conocimientos y habilidades del trabajador con la finalidad de permitirle ocupar una vacante superior al puesto que desempeña.

¹¹⁶ Siliceo Alfonso "Capacitación y Desarrollo de Personal". Op. Cit. P. 78

¹¹⁷ Ibidem

Adiestramiento: Es una actividad en la cual se brinda al trabajador aspectos prácticos y/o manuales para que éste pueda desempeñarse dentro de su función en la empresa¹¹⁸.

Mauro Rodríguez Estrada define estos conceptos de la siguiente manera:

Capacitación: "(Del adjetivo capaz, y éste a su vez del verbo latino *capere*= dar cabida). Es el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades, modificar actitudes del personal de todos los niveles, para que desempeñen mejor su trabajo.

Adiestramiento: (Del adjetivo diestro y éste a su vez de la palabra *dexter* = derecho). Es el conjunto de actividades encaminadas a hacer más diestro al personal, es decir, a incrementar los conocimientos y habilidades de cada trabajador de acuerdo con las características del puesto de trabajo con el fin de que lo desempeñe en forma más efectiva.¹¹⁹

Fernando G. Arias señala:

Capacitación: "Adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo.

Adiestramiento: Es proporcionar destreza en las habilidades adquiridas mediante una práctica prolongada de trabajos de carácter motor.¹²⁰

Carlos Reza Trosino señala lo siguiente en relación con estos conceptos:

¹¹⁸ CANACINTRA "Veinte inquietudes básicas en materia de Capacitación y Adiestramiento". México, 1990. P. 35

¹¹⁹ Rodríguez Estrada Mauro. "Administración de la Capacitación". Ed. Mc. Graw Hill, México, 1990. P. 1

¹²⁰ Arias G. Fernando. "Administración de Recursos Humanos". Ed. Trillas. PP. 319- 320.

Capacitación: "Acción tendiente a proporcionar, desarrollar y/o perfeccionar las aptitudes de una persona, con el propósito de prepararla para que se desempeñe correctamente en un puesto específico de trabajo. Se relaciona con el área cognoscitiva.

Adiestramiento: Acción tendiente a proporcionar, desarrollar y perfeccionar las habilidades motoras o destrezas de un individuo, con el propósito de incrementar su eficiencia en su puesto de trabajo. Se desarrolla con el área psicomotriz"¹²¹.

Alfonso Rangel Guerra señala:

Capacitación: "Conjunto de habilidades orientadas al aprendizaje, actualización, perfeccionamiento de conocimientos y habilidades de los trabajadores técnicos y administrativos para un mejor desempeño de sus labores.

Adiestramiento: Conjunto de habilidades manuales orientadas a mejorar el aprovechamiento y la utilización de los recursos materiales de la empresa".¹²²

El Diccionario de las Ciencias de la Educación señala:

Capacitación: "Aptitud o preparación concreta para la realización de una tarea o la ejecución de una actividad específica.

Adiestramiento: Desarrollo de habilidades técnico- profesionales dentro de un ámbito de especialización constante dentro del área de trabajo. "¹²³

¹²¹ Reza Trosino, J. Carlos. "El ABC del administrador de la Capacitación". Ed. Panorama Editorial, México, 1995. PP. 91, 98.

¹²² Rangel Guerra, Alfonso. "Glosario de Educación Superior". Op. Cit. P. 19

¹²³ Asenci, Jesús. Et. Al. "Diccionario de las Ciencias de la Educación". Op. Cit. P. 47

Hasta el momento se han presentado algunas concepciones referentes a la Capacitación, ellas coinciden en que es un proceso que involucra a la promoción o actualización en el puesto en que se desempeña, así también involucran el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes encaminadas a la actualización, promoción y desarrollo personal. Por otra parte el Adiestramiento hace referencia a la adquisición de habilidades y saberes predominantemente referentes al área motriz.

Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo Personal son elementos que se interrelacionan entre sí y cada uno de estos elementos encuentran su razón de ser sobre la base de los objetivos fijados en la empresa y en relación con los objetivos de aprendizaje establecidos. A continuación se presenta un cuadro sintético que pretende establecer de manera concreta las características específicas y diferencias propias de los procesos de Capacitación, Adiestramiento y Desarrollo personal, que dentro de este capítulo se pretende establecer.

PARA	SE ORIENTA A	SE ADQUIERE POR	A TRAVÉS DE
SABER	CONOCIMIENTOS	ESTUDIO	CAPACITACIÓN
SABER HACER	HABILIDADES	EXPERIENCIA	ADIESTRAMIENTO
SABER SER	ACTITUDES VALORES	REFLEXIÓN	DESARROLLO PERSONAL

La importancia que recobra la Capacitación dentro de la empresa es evidente en tanto que las funciones que este proceso proporcionan beneficios tanto para la empresa como para el trabajador, a continuación se señalarán algunos de estos beneficios, con la finalidad de retomar su esencia y su razón de ser dentro de la empresa.

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN

Contar con personal calificado y especializado para un correcto desempeño de sus actividades laborales.

BENEFICIOS PARA EL PERSONAL

Adquisición y/o ampliación de conocimientos, habilidades y actitudes.

Lograr una óptima utilización de los recursos técnicos y materiales disponibles.

Incrementar su sentido de identidad y participación como miembro de la Organización.

Adecuar los métodos, procedimientos y sistemas para lograr una mayor productividad.

Ampliar la posibilidad de una promoción dentro de la organización, así como una mejora económica.

Mejorar la integración y comunicación del personal entre sí.

Contar con elementos que le permitan desarrollarse continuamente.

“En esencia la Capacitación del personal en la empresa es concebida como una respuesta a:

1. Falta de personal calificado
2. Deficiencias en la formación escolarizada
3. El creciente y acelerado proceso de cambio
4. La necesidad de contar con personal especializado que a su vez propicie el desarrollo económico de la empresa y del personal.”¹²⁴

La empresa como institución al propiciar la Capacitación, está en posibilidad de lograr una mayor efectividad organizacional, al mismo tiempo propicia el medio educativo adecuado para el desarrollo del trabajador.

Resulta importante señalar la importancia que recobra la Capacitación a partir del crecimiento económico y tecnológico que el país presentó en la década de los setenta.

La evolución de las condiciones en que se desenvuelve la empresa y “La vertiginosa evolución de las tecnologías introduce a la necesidad acuciante de adaptar al personal a dicha evolución, por otra parte las crecientes exigencias de participación que las modalidades modernas de gestión comportan, impregna profundamente la metodología de formación de la empresa haciendo cada vez más importante el papel activo que el sujeto de la formación juega en el desarrollo de la misma.

¹²⁴ Ortiz J. Manuel. “La función de la Capacitación en la empresa”. Ed. Fontamara. P. 178.

Es importante pues, para el correcto establecimiento de una política de formación dentro de la empresa, tener en cuenta la evolución sufrida por la misma en lo que se refiere a sus relaciones con las personas que la constituyen. Aunque en el desarrollo de las acciones de formación son de aplicación muchos de los conceptos que en el campo de la didáctica han demostrado su eficacia en la formación académica tradicional y su aplicación dentro de la empresa.

"En los orígenes de la sociedad industrial, la empresa personalizada la mayor parte de las veces en un empresario, se caracterizó por su concepción única y exclusiva como organismo de producción a la que todo quedaba supeditado. "Ninguna otra consideración se interfería con el objetivo de producir con un costo óptimo para finalizar el fin primordial de la empresa: el beneficio." ¹²⁵

Desde luego no puede decirse que este objetivo, el beneficio, haya dejado de ser vigente en la empresa actual. Pero la concepción fue modificándose paulatinamente y la empresa dejó de ser vista solamente como un organismo de producción para convertirse en una comunidad de trabajo.

"Corresponde a esta concepción de la empresa como comunidad de trabajo, al resaltar las personas como elementos esenciales de la misma, un nuevo objetivo viene a añadirse al objetivo primero del beneficio: la satisfacción del personal que constituye la empresa". ¹²⁶

"La Capacitación se entiende como un proceso de enseñanza- aprendizaje que pretende hacer modificaciones en la conducta de las personas, de forma planeada y conforme a los objetivos específicos de la empresa. Desde 1978, año en que se elevó a rango de derecho social, las empresas han capacitado por múltiples razones: se capacita por obligación legal, por impacto curricular, por obligación contractual, por mantener a la gente ocupada, por ejercer un presupuesto, por pretexto, por premio o castigo. Pero también se capacita con base a necesidades específicas, para incrementar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes para el correcto desempeño de un puesto determinado. Se capacita para actualizar a los trabajadores en la aplicación de las nuevas tecnologías, para ocupar nuevas posiciones, y en general para el desarrollo de las personas y el mejoramiento de las organizaciones. En suma, la Capacitación, se ha utilizado, lo mismo como un medio puramente

¹²⁵ Castanyer Figueras, Francesc "La formación permanente en la empresa". Ed. Marcombo. España 1988. P. 160.

¹²⁶ *Ibidem*

cultural que como una forma de entretenimiento, un instrumento de manipulación o una estrategia de productividad.¹²⁷

Como cualquier actividad humana, la actividad del Capacitador está guiada por un conjunto de creencias, valores y principios que conforman el esquema de referencia que permite tener una visión general de su papel dentro de la organización.

"La reflexión filosófica respecto a la actividad del capacitador resulta importante en tanto a que se trabaja con seres humanos, que si bien ocupa una posición dentro de su estructura organizacional tiene asignados determinados objetivos y funciones que cumplir, también posee intereses, necesidades, creencias y valores propios que el capacitador debe conocer para encaminar sus acciones, dirigidas no sólo a la satisfacción de las necesidades de la empresa, sino también de los individuos dentro y fuera de ella. Es precisamente de este reconocimiento de donde se deriva la misión para la función de Capacitación, que consiste en generar los procesos de cambio encaminados al cumplimiento de la misión y los objetivos de la empresa".¹²⁸

Así, la Capacitación se dirige al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos valiéndose de todos los medios que le conduzcan al incremento de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes en cada uno de los individuos que conforman la empresa.

"La Capacitación se basa en una filosofía que considera que la persona tiene necesidades múltiples, y que no es solamente el ingreso económico lo que se busca al realizar un trabajo determinado; también es importante desarrollarse integralmente para aplicar las capacidades intelectuales y creativas en el trabajo y en general en todos los actos de la vida. En este sentido, la Capacitación se sustenta en una filosofía que rescata el valor del ser humano dentro de la empresa y que responde a una manera de pensar y entender el medio ambiente social, laboral y familiar en que éste se desenvuelve".¹²⁹

Una de las preocupaciones de la filosofía en su enfoque universal se orienta al análisis de los valores, principios y creencias de los hombres en una

¹²⁷ Pinto Villatoro. Roberto. "El proceso de la Capacitación". Ed. Diana. México 1990. P. 199.

¹²⁸ *Ibidem*

¹²⁹ *Ibidem*

sociedad determinada con el propósito de identificar su ser y las metas de realización que pretende alcanzar.

De igual manera, para la Capacitación, la filosofía se orienta al análisis de las formas de pensar, actuar y sentir de los trabajadores y empleados en el ámbito laboral, la familia y la comunidad, con el propósito de participar en la elaboración de una filosofía organizacional, que guíe la realización y los satisfactores individuales para que sean acordes con los objetivos de la empresa.

ENFOQUE FILOSÓFICO DEL HOMBRE

FILOSOFÍA	CORRIENTE	REPRESENTANTE	ORIENTACIÓN
Griega	Humanista	Platón, Aristóteles	Debe guiarse por el intelecto, por la razón, el criterio y el buen Juicio.
Oriental	Humanista	Buda, Gandhi	El espíritu debe prevalecer y dominar sobre la materia, se nutre más de elementos anímicos que de elementos orgánicos.
Marxista	Humanista Histórico	Marx, Engels	Proceso natural de una evolución histórica. El hombre es el Lobo del hombre y debe ser tratado como una estructura Física.
Judeo - Cristiana	Humanista Divino	Tomás de Aquino	Concebido como criatura divina, trasciende y su destino es Dios. Fue creado para algo superior, para algo divino.

Dentro de una organización, la filosofía se manifiesta a través de los siguientes medios:

- El comportamiento de los miembros de la organización.
- El campo normativo constituido por su política, procedimientos, normas, el sistema de status interno, etc.

- Los recursos materiales.

Este conjunto de manifestaciones de la filosofía organizacional conforma la identidad de la empresa, la cual la hace ser única y diferente a las demás; de ahí la necesidad de considerar a la Capacitación como generadora de un proceso de cambio, pues será ésta, a fin de cuentas la principal responsable de que esa identidad de empresa resulte como se espera. Ahora bien, para que la filosofía organizacional sea auténtica debe adaptarse a las necesidades y demandas del contexto económico, político, ideológico y social del país.

CONCEPCIÓN DE LA PERSONA HUMANA

El hombre está hecho para evitar el trabajo y consumir solamente lo que la naturaleza le ofrece en su Beneficio personal.	Vs	El hombre está hecho para trabajar, para transformar la materia y crear un mundo mejor para su bienestar.
El hombre está hecho para satisfacer sus necesidades personales	Vs	El hombre está hecho no solamente para satisfacer sus necesidades Personales, sino también las necesidades de sus semejantes.
El hombre es un ser natural histórico, evolutivo y productivo.	Vs	El hombre es un ser trascendente
El hombre es un ser totalmente determinado y no cambia esencialmente: su conducta es innata.	Vs	El hombre es un ser que puede cambiar su conducta por medio de la capacitación, la formación y el ambiente
(Nace)		(Se hace)
El hombre es una máquina que actúa según los estímulos externos según sus necesidades biológicas Y según sus necesidades adquiridas.	Vs	El hombre es un ser libre que se mueve al menos en tres dimensiones la corporal, la intelectual y la emotiva. Actúa en función de su voluntad.

A partir de esta reflexión de ubicar a la Capacitación desde un sentido humanista que se retoma el papel que adquiere el pedagogo dentro de la Capacitación, y que aunque en ocasiones se deja de lado estos planteamientos, el pedagogo como estudioso de los procesos educativos en los que interviene el ser humano desarrolla su actividad y le da sentido a su función dentro del ámbito específico de la Capacitación, es partir del ejercicio de su quehacer que se da una reconstrucción de su papel dentro del área que involucra la presente investigación.

Este apartado tuvo por objeto plantear conceptualmente el proceso de la Capacitación a partir de una visión humanista, que es el sentido que este trabajo refiere a la misma, y no como un elemento mecanicista ni reproductivo dentro de la empresa, sino como una actividad coherente con los objetivos, metas institucionales, misión social y papel organizacional dentro de su contexto específico.

Es a partir de ello que dentro del siguiente apartado se dará una visión general de la situación legal que rige a la Capacitación en México. Ya que para poder establecer cual es su razón de ser dentro de la empresa, es necesario establecer los parámetros normativos que dan origen a que el proceso de Capacitación tenga presencia dentro del ámbito empresarial en el país, asimismo será analizada la ideología que involucra el hecho de que el Estado a través de diferentes documentos que contienen toda una normatividad jurídico- Administrativa establece el papel, la función y define la importancia de la Capacitación para el desarrollo económico y social del país, todas estas reglamentaciones en relación con la Capacitación serán abordadas de manera más específica dentro del apartado del marco legal de la Capacitación, que será revisado a continuación.

3.3 Marco legal de la Capacitación en México

El hombre es un ser eminentemente social, vive y muere inmerso en subgrupos que conforman a la sociedad.

Al ser la sociedad una unión de hombres que se ayudan para la satisfacción de necesidades y el logro de objetivos, se presentan dos tipos de agrupaciones sociales, que se clasifican de la siguiente manera:

- a) Las naturales: Principalmente comprenden grupos como la familia, la sociedad civil, etc.
- b) Las intermedias: Son las que nacen por creación del hombre mismo, para el logro de fines parciales.

"Las agrupaciones intermedias son aquellas que buscan fines recreativos, comerciales, deportivos y laborales, entre estos últimos destaca la entidad llamada Empresa¹³⁰", que es un elemento de análisis en el presente trabajo.

Y entiéndase por Empresa "La unidad económico- social en la que el capital, el trabajo y la dirección se coordinan para lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que la propia Empresa actúa"¹³¹.

Capital, entendido como los bienes materiales que conforman a la empresa, entre ellas se encuentran, instalaciones, herramientas o maquinaria, materia prima y recursos materiales.

Trabajo, referido a la actividad realizada por alguien, en el que el factor humano referido como elemento eminentemente activo, ubicado en puestos concretos, permite el funcionamiento y desarrollo de la empresa.

Dirección, que enmarca la coordinación de diversos factores que engloban el capital y el recurso humano integrado por la empresa, entre los que deben

¹³⁰ Arce, Paulina. "La aplicación de la Pedagogía en la Capacitación". TESIS. P. 5.

¹³¹ Guzmán, Valdivia Isaac. "Sociología de la Empresa". Ed. LIMUSA, México 1990. P. 56.

destacar el sistema administrativo, de producción, ventas, finanzas y Capacitación, entre otros.

La definición misma de Empresa señala que el fin de una empresa es lograr una producción que responda a los requerimientos del medio humano en el que actúa; es decir satisfacer las necesidades sociales y dar servicio a la comunidad, además de buscar permanencia, continuidad y aumento de beneficios económicos.

El desarrollo de una empresa es imposible sin uno de sus elementos que intervienen en su crecimiento: El Recurso Humano.

“El Factor Humano es cimiento y motor de toda empresa¹³²”.

Sin embargo hace algunas décadas muchas organizaciones deban más valor a los recursos materiales y técnicos que al desarrollo del elemento humano y a la Capacitación de su personal.

La economía mundial se ha caracterizado en las últimas décadas por una constante y alta tasa de crecimiento, por lo que se hace apremiante la actualización y formación constante que responda a las necesidades cambiantes de las instituciones y de la sociedad misma.

Desde la década de los años setenta, en México comenzaron los primeros intentos por dotar al país de los mecanismos que permitieran acceder a una Capacitación para el trabajo. En 1970 en la Ley Federal del Trabajo se institucionaliza la Capacitación y según el Artículo 123 de dicha Ley se establece a la Capacitación como una obligación patronal y a la vez un derecho del trabajador.

Sin embargo, dada la importancia de la Capacitación, se reformó en 1970 la Ley Federal del Trabajo, e incluyó todo un capítulo relativo a la Capacitación, situándola como un servicio en el ámbito nacional, ante lo cual las empresas se vieron en la necesidad de cubrir con este requisito y de esta manera se

¹³² Silicco. Alfonso. “ Capacitación y Desarrollo de personal”. Op. Cit. P. 7

vislumbra a la Capacitación como una vía de desarrollo propia para dar satisfacción a las necesidades de la institución y las necesidades sociales.

El marco legal sobre el cual se encuadra la Capacitación en México está contenido en:

- La Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos
- La Ley Federal del Trabajo
- La Ley Orgánica de la Administración Pública Federal

En México la Teoría Integral del Derecho del Trabajo y de la Previsión Social es considerada, catalogada y fundada en el Artículo 123 de la Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido identifica el Derecho del trabajo como un derecho social, es así que se establece en la Constitución Política, los derechos y obligaciones patronales.

Dentro de este apartado se presenta una descripción de las normas que regulan los procesos de Capacitación en México, con la finalidad de establecer puntos de referencia que permitan ubicar el contexto a través del cual se desarrolla la Capacitación en la circunstancia particular que se vive en el país, así como plantear las bases necesarias que sustenten la importancia social, política, económica que recobra la Capacitación en el contexto mexicano.

El Artículo 123 en sus enunciados generales otorga a los trabajadores los derechos a los cuales son acreedores por su trabajo, tales como las horas de trabajo, días de descanso, salarios, etc., así como las contraprestaciones que los patronos tienen obligación de proporcionar a sus trabajadores.

Para el interés específico del presente trabajo es necesario ubicar el papel que tiene el proceso de Capacitación y adiestramiento en el ámbito laboral, así como su reglamentación en el interior mismo del campo empresarial.

A continuación se presentan los Artículos concernientes al ámbito de la Capacitación:

Artículo 123 Constitucional

Fracción XIII. "Las empresas, cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, Capacitación o Adiestramiento para el trabajo. La Ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación"¹³³.

Estas obligaciones parten de la necesidad de procurar mejores resultados en las actividades desarrolladas por los trabajadores, en beneficio del incremento de la producción y calidad, y permitir al mismo tiempo mejores condiciones de vida al hombre que trabaja.

La Capacitación podrá llevarse a cabo dentro o fuera de la empresa, por conducto de personal propio o contratado para tal efecto.

La Ley Federal del Trabajo, define lo siguiente:

Artículo 3°

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

Artículo 7°

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

Artículo 25 Fracción VIII

En el documento donde se establecen las condiciones de trabajo debe estipularse que el trabajador será capacitado o adiestrado de conformidad con los planes y programas basándose en lo dispuesto por la Ley, se realicen en la empresa.

¹³³ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, México, 1999, P. 140.

Artículo 132 Fracción XI

El patrón tienen por obligación proporcionar Capacitación y adiestramiento a sus trabajadores y participar en la integración y funcionamiento de las Comisiones que deben formarse en cada centro de trabajo.

Artículo 180

La obligación de proporcionar Capacitación se extiende a los trabajadores menores de dieciséis años.

Artículo 391

Los Contratos Colectivos de Trabajo deberán contener disposiciones relativas a la Capacitación de los trabajadores y a la integración y funcionamiento de las Comisiones Mixtas.

Artículo 412

Asimismo el Contrato Ley deberán contener disposiciones relativas a la Capacitación y Adiestramiento en la rama industrial de que se trate.

Artículo 523

La aplicación de las normas de trabajo relativas a la Capacitación compete al Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 526

Por lo que se refiere a la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones de los patrones en materia educativa, compete a la Secretaría de Educación Pública, así como intervenir coordinadamente con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.

Artículo 527

También corresponde a las autoridades federales la aplicación de las normas de trabajo, en lo que se relacione con la obligación patronal en materia de Capacitación y Adiestramiento.

Artículo 527-A

Podrán auxiliarse de las autoridades locales cuando las empresas o establecimientos estén sujetos a la jurisdicción de ellos.

De conformidad con lo anterior, las autoridades de las entidades federativas deberán:

- Poner a disposición de las dependencias del Ejecutivo Federal correspondientes, la información que se requiera.
- Participar en la integración y funcionamiento del Consejo Consultivo Estatal de Capacitación y Adiestramiento de que se trate.
- Reportar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social las violaciones que cometan los patrones en la materia que se trata.
- Intervenir en las medidas que se adopten para sancionar las violaciones y corregir irregularidades.
- Coadyuvar con los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.
- Auxiliar en la realización de los trámites relativos a las constancias de habilidades laborales.

Los objetivos del Servicio Nacional del Empleo, Capacitación y Adiestramiento:

- Organizar y Supervisar la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores.
- Registrar las constancias de habilidades laborales.

Este Servicio estará a cargo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social por conducto de las Unidades Administrativas correspondientes (Artículo 538).

En consecuencia la Secretaría del Trabajo y Previsión Social tendrá las siguientes atribuciones en materia de Capacitación y Adiestramiento.

- Cuidar la oportuna constitución y funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.
- Estudiar y sugerir la expedición de convocatorias para formar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento.

La inspección, puede otorgarla las instituciones, escuelas organismos especializados, que deberán ser autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Ahora bien, el trabajo como un deber y derecho social, se encuentra regulado en la Ley Federal del Trabajo, en la cual se especifican las funciones tanto del trabajador como del patrón; en dicha Ley se establece en su Título IV, Capítulo III Bis, todo lo referente a la Capacitación y Adiestramiento de los trabajadores, lo cual se abordará a continuación.

Artículo 153 A

Todo trabajador tiene el 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 formulado de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153 B

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al artículo anterior les 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 registre en la Secretaría del Trabajo. En caso de tal adhesión, quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

Artículo 153 C

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

Artículo 153 D

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

Artículo 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 en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la Capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153 F

La Capacitación y el Adiestramiento deberá tener por objeto:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad.
- IV. En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Artículo 153 G

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

Artículo 153 H

Los trabajadores a quienes se imparte 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.
- 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 conocimientos y aptitudes que sean requeridos.

Artículo 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 de los procedimientos que se impartan para mejorar la Capacitación y el Adiestramiento de los trabajadores, y sugerirán las medidas tendientes a perfeccionarlos, todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y la empresa.

Artículo 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.

Artículo 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, para constituir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, los cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento a que se refiere esta Ley.

- I. Participar en la determinación de los requerimientos de Capacitación de las ramas o actividades respectivas.
- II. Colaborar en la elaboración del catálogo nacional de ocupaciones y en la de estudios sobre sus características de la maquinaria y equipo en existencia y usos en las ramas o actividades correspondientes.
- III. Proponer sistemas de Capacitación o 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 o actividades específicas de que se trate.
- VI. Gestionar ante la autoridad laboral el riesgo de las constancias relativas a conocimiento o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.

Artículo 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.

Artículo 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 que satisfagan los requisitos establecidos en esta Ley.

Además podrá establecerse en los propios contratos el procedimiento conforme el cual el patrón capacitará a quienes pretenden ingresar a laborar en la empresa, tomando en cuenta, en su caso, la cláusula de admisión.

Artículo 153 N

Dentro de los quince días siguientes a la celebración, revisión y 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 haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de los planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

Artículo 153 O

Las empresas en que no rija Contrato Colectivo de Trabajo deberán someterse a la aprobación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de Capacitación 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.

Artículo 153 P

El registro de que se 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, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que se impartirán sus conocimientos.
- II. Acreditar satisfactoriamente, a juicio de la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento, tener bastantes conocimientos sobre los procedimientos tecnológicos propios de la

rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha Capacitación o Adiestramiento.

- III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en términos de la prohibición, establecida por la Fracción IV del Artículo Tercero 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 revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

Artículo 153 Q

Los Planes y Programas de que tratan los artículos 153 N y 153 O deberán cumplir los siguientes requisitos:

- I. Referirse a periodos no mayores a cuatro años.
- II. Comprender todos los puestos o 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 número de registro de la Secretaría del Trabajo y 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 por las empresas.

Artículo 153 R

Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de los planes y programas ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, ésta los aprobará o dispondrá que se le hagan, las modificaciones que 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.

Artículo 153 S

Cuando el patrón no dé cumplimiento a la obligación de presentar ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social los planes y programas de Capacitación y Adiestramiento, dentro del plazo que corresponda, en los términos de los artículos 153 N y 153 O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve 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 dos casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

Artículo 153 T

Los trabajadores que hayan sido aprobados en los exámenes de Capacitación o Adiestramiento en los términos de este capítulo, tendrán derecho a que la entidad instructora les expida las constancias respectivas, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación o Adiestramiento de la empresa, se harán del conocimiento de la Unidad Coordinadora del empleo, Capacitación y Adiestramiento por conducto del Comité Nacional correspondiente o, a falta de éste a través de las autoridades del trabajo, a fin de que aquella las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados que corresponda, en los términos de la Fracción IV del artículo 539.

Artículo 153 U

Cuando implantado 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 o presentar y aprobar, ante la entidad instructora el examen de suficiencia que señale la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento. En este último caso, se extenderá a dicho trabajador, la correspondiente constancia de habilidades laborales.

Artículo 153 V

La constancia de habilidades laborales es el documento expedido por el Capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber aprobado un curso de Capacitación.

Las empresas están obligadas a enviar a la Unidad Coordinadora del Empleo, Capacitación y Adiestramiento para su registro y control, las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos, para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la Capacitación o Adiestramiento. Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cuál de ellas es apto.

Artículo 153 W

Los certificados, diplomas, títulos o grados que expidan el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudios, a quienes haya concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que se trata el artículo 539, Fracción IV, cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en él.

Fracción 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 impuesta en este capítulo.

De acuerdo a lo anterior, se puede concluir que el trabajador de cualquier empresa o institución tiene derecho a recibir Capacitación, la cual se debe dar mediante un convenio entre el patrón y trabajador y a su vez se determine si ha de impartirse dentro o fuera del área de trabajo, dependiendo de las necesidades de la empresa, trabajadores y de los recursos monetarios con que se cuente.

La Capacitación tiene como fin actualizar, perfeccionar conocimientos y habilidades del trabajador para así incrementar la calidad, tanto de la

producción como del nivel de vida, sin embargo, se requiere de un compromiso por parte del trabajador para aprovechar al máximo los nuevos conocimientos.

También en los contratos colectivos se deberá incluir la obligación que la empresa tiene por obligación el impartir Capacitación y Adiestramiento para sus trabajadores y para quienes ingresen a la misma, y a su vez, los programas y planes de Capacitación y Adiestramiento deberán estar registrados y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para poderlo llevar a cabo, ya que si no está registrado debidamente, se incurre en un delito.

Ahora bien, no sólo el Artículo 123 constitucional y la Ley Federal del Trabajo abordan el marco jurídico de la Capacitación, sino que también lo hace el Artículo 90 Constitucional, el cual menciona que la Administración Pública Federal será descentralizada y paraestatal conforme a la Ley Orgánica que expide el congreso, en donde se distribuirán las funciones de las Secretarías de Estado, siendo así que la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, decretada el 29 de diciembre de 1976, señala en su Artículo 40, la responsabilidad de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para promover el desarrollo de la Capacitación y el Adiestramiento en el trabajo y realizar investigaciones, prestar asesorías e impartir cursos de Capacitación para incrementar la productividad en el trabajo, requerida por los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública, a continuación se señala textualmente lo contemplado dentro del Artículo 40 de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal.

A la Secretaría del Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

- I. Vigilar la observancia y aplicación de las disposiciones relativas contenidas en el Artículo 123 y demás de la Constitución Federal del trabajo y en sus reglamentos;
- II. Procurar el equilibrio entre los factores de la producción, de conformidad con las disposiciones legales relativas;
- III. Intervenir en los contratos de trabajo de los nacionales que vayan a prestar sus servicios al extranjero, en cooperación con las

Secretarías de Gobernación, de Comercio y Fomento Industrial y de Relaciones Exteriores;

- IV. Coordinar la formulación y promulgación de los contratos ley de trabajo;
- V. Promover el incremento de la productividad en el trabajo;
- VI. Promover el desarrollo de la Capacitación y adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de Capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieran los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- VII. Establecer y dirigir el Servicio nacional de empleo y vigilar su funcionamiento;
- VIII. Coordinar la integración y establecimiento de las Juntas Federales de Conciliación;
- IX. Llevar el registro de las asociaciones obreras, patronales y profesionales de jurisdicción federal que se ajusten a las leyes;
- X. Promover la organización de toda clase de sociedades cooperativas y demás formas de organización social para el trabajo, en coordinación con las dependencias competentes, así como resolver, tramitar y registrar su constitución, disolución y liquidación.
- XI. Estudiar y ordenar las medidas de seguridad e higiene industriales para la protección de los trabajadores y vigilar su cumplimiento;
- XII. Dirigir y coordinar la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo;
- XIII. Organizar y patrocinar exposiciones y museos de trabajo y previsión social;
- XIV. Participar en los congresos y reuniones internacionales de trabajo de acuerdo con la Secretaría de Relaciones Exteriores;
- XV. Llevar las estadísticas generales correspondientes a la materia del trabajo, de acuerdo con las disposiciones que establezca la Secretaría de Hacienda y Crédito Público;

- XVI. Establecer la política y coordinar los servicios de seguridad social de la administración pública federal, así como intervenir en los asuntos relacionados con el seguro social en los términos de la ley;
- XVII. Estudiar y proyectar planes para impulsar la ocupación en el país;
- XVIII. Promover la cultura y recreación entre los trabajadores y sus familias, y
- XIX. Los demás que le fijen expresamente las leyes y reglamentos.

Y precisamente al hablar de reglamentos, es finalmente el Reglamento interno de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social el que posteriormente se revisará y específicamente se señalará lo referido a lo que señala dicho reglamento en cuanto a las correspondencias de la Dirección General de Capacitación y Productividad, perteneciente directamente a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y que es la encargada de:

- I. Coordinar, conjuntamente con la Dirección General de Empleo, el Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento;
- II. Organizar, promover, supervisar y asesorar las actividades de Capacitación y adiestramiento de los trabajadores;
- III. Promover la coordinación necesaria con las dependencias y entidades de los distintos sectores, para la ejecución y evaluación de los programas de trabajo derivados del Plan Nacional de Desarrollo en materias de Capacitación, calidad y productividad;
- IV. Realizar las investigaciones, análisis y propuestas de acción dirigidas a la vinculación entre los procesos de Capacitación para y en el trabajo con los requerimientos del aparato productivo;
- V. Diseñar y establecer los criterios generales, requisitos y procedimientos que deben atender los patrones para acreditar el cumplimiento de las obligaciones que señala la Ley en materia de Capacitación y adiestramiento;
- VI. Promover la oportuna constitución y el recto funcionamiento de las comisiones mixtas de Capacitación y adiestramiento en los centros de trabajo;

- VII. Estudiar y expedir convocatorias, en su caso, para integrar Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento en las ramas de la actividad económica nacional que se juzgue conveniente, así como fijar las bases relativas a la integración, organización y funcionamiento de dichos Comités;
- VIII. Promover la realización de planes y programas de Capacitación en las empresas, evaluarlos y, en su caso, aprobarlos, así como llevar los registros correspondientes;
- IX. Promover, dar la asistencia técnica necesaria y autorizar el establecimiento de sistemas generales de Capacitación y adiestramiento por rama de actividad económica, que faciliten el proceso de formación de recursos humanos para grupos de empresas que compartan necesidades comunes;
- X. Promover la expedición de constancias que acrediten la Capacitación recibida por los trabajadores en las empresas y llevar los registros y controles de las listas de dichas constancias;
- XI. Establecer los lineamientos generales para la práctica de exámenes de suficiencia a los trabajadores, de conformidad con las disposiciones aplicables;
- XII. Establecer los criterios y requisitos que deban atender a las personas, instituciones u organismos que deseen impartir Capacitación y adiestramiento; supervisar su correcto desempeño, así como expedirles las autorizaciones y realizar los registros correspondientes para su operación y, en su caso, revocarlos y cancelarlos;
- XIII. Dictaminar sobre el cumplimiento o incumplimiento de las normas contenidas en el Capítulo III Bis, del Título Cuarto, de la Ley Federal del Trabajo.
- XIV. Investigar, desarrollar y divulgar métodos, técnicas y sistemas dirigidos al examen, diagnóstico y mejoramiento de los niveles de calidad y productividad en los centros de trabajo;
- XV. Diseñar y promover la ejecución de cursos y programas dirigidos a la formación especializada de recursos humanos para la organización y ejecución del proceso capacitador y para el mejoramiento de la calidad y productividad en los centros de trabajo;

XVI. Realizar programas de investigación de la productividad vinculada a los objetivos nacionales de desarrollo económico y social, y

XVII. Coordinar, promover y evaluar la organización e impartición de cursos de Capacitación de administración del trabajo en las micro, pequeñas y medianas empresas.

Como se mencionó con anterioridad es necesario que la Capacitación se vislumbre como una función permanente en la empresa, de tal forma que permita obtener beneficios tanto para la empresa como para el trabajador y no se vea únicamente como un requerimiento legal sino como una posibilidad de crecimiento y desarrollo organizacional.

Dentro del presente trabajo la Capacitación es referida como un proceso dentro de la empresa que coadyuva a su crecimiento y desarrollo, al mismo tiempo ésta le permite proporcionar a los trabajadores elementos útiles tanto para su desempeño en el ámbito laboral como en el personal.

El siguiente apartado hace referencia al proceso de Capacitación como una posibilidad a partir de la cual el elemento humano dentro de la empresa recobra un papel fundamental para su funcionamiento, esto a través de considerar a la Capacitación como un proceso educativo en el cual se proporcionan una serie de herramientas teórico- metodológicas propias de cada actividad empresarial, a través de las cuales el ente humano reconstruye sus conocimientos y elabora estrategias que le posibiliten un amplio desempeño dentro de su actividad concreta de trabajo.

La Capacitación es considerada como un requisito u obligación patronal, pero de ahí la importancia de considerar su importancia dentro de la empresa no solo como un cúmulo de cursos que se imparten sin razón de ser, sino como un elemento dentro de la empresa que se constituya y oriente hacia una dirección específica, y de acuerdo a los lineamientos generales de la empresa, hacia sus objetivos, metas y hacia la misión que presenta ésta ante la sociedad. Entonces el hablar del proceso de Capacitación dentro de la empresa no se debe considerar irrelevante o faltar de sentido dentro de un mundo en constante cambios y que exige cada vez más personal que responda a las exigencias de una sociedad que se ve inmersa en el marco de las competencias.

3.4 La Capacitación laboral como modalidad educativa

El Sistema Educativo Nacional comprende los tipos elemental o básico, medio- superior y superior, en sus modalidades escolar, no escolarizada y mixta.

Dentro de la Ley General de Educación se establece y se regula la educación que imparten el Estado, sus organismos descentralizados y los particulares con autorización o reconocimiento de validez oficial de estudios. A continuación se presentan algunos artículos de esta Ley que establecen los tipos y modalidades que presenta el Sistema Educativo Nacional.

Artículo 37

"La educación de tipo básico está compuesta por el nivel preescolar, educación primaria y secundaria"¹³⁴.

Artículo 38

"La educación básica, en sus tres niveles, tendrá adaptaciones requeridas para responder a las características lingüísticas y culturales... y tiene como propósito favorecer al desarrollo físico, cognitivo, afectivo y social de los menores."¹³⁵

Artículo 37

"El tipo medio- superior comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como a la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes".¹³⁶

"El tipo superior es el que se imparte después del bachillerato o sus equivalentes. Está compuesto por la licenciatura, la especialidad, la maestría y el doctorado, así como por opciones terminales previas a la conclusión de la

¹³⁴ Ley General de Educación. Poder Ejecutivo Federal. Diario Oficial de la Federación, México, 1993,

¹³⁵ *Ibidem*

¹³⁶ *Ibidem*

licenciatura. Comprende a la educación normal en todos sus niveles y especialidades".¹³⁷

También dentro del Sistema Educativo Nacional queda comprendida la educación inicial, la educación especial, y la educación para adultos.

De acuerdo con el objeto de estudio que involucra el presente trabajo de investigación, que es la Capacitación en México, y si al hablar de Capacitación se hace referencia a la formación que se da en el trabajo y para el trabajo y que los entes humanos involucrados en este proceso se ubican dentro de la edad adulta se hace necesario establecer los lineamientos generales sobre el papel que tiene la educación de adultos y su relación manifiesta en la formación para el trabajo, ya que esta es una de las modalidades que la Ley General de Educación contempla y regula. Por ello a continuación se establecen los Artículos de la mencionada ley que refieren a la Educación de Adultos y la formación para el trabajo.

Artículo 43

"La Educación de Adultos está destinada a individuos de quince años o más que no hayan cursado o concluido la educación básica y comprende, entre otras, la alfabetización, la educación primaria y secundaria, así como la formación para el trabajo"¹³⁸.

Artículo 45

"La formación para el trabajo procurará la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas, que permitan a quien las recibe desarrollar una actividad productiva demandada en el mercado, mediante alguna ocupación o algún oficio calificado.

La Secretaría del Trabajo, conjuntamente con las demás autoridades federales competentes, establecerá un régimen de certificación, aplicable en toda la República, referido a la formación para el trabajo, conforme al cual sea posible ir acreditando conocimientos, habilidades o destrezas – intermedios o

¹³⁷ Ibidem

¹³⁸ Ibidem

terminales- de manera parcial y acumulativa, independientemente de la forma en que hayan sido adquiridos.”¹³⁹

Por otro lado, en lo referente a las modalidades educativas que señala la Ley General de Educación en su Artículo Cuadragésimo sexto, se encuentra la educación escolar,¹⁴⁰ la educación no escolarizada¹⁴¹ y mixta.¹⁴²

Dentro de la educación no escolarizada se ubica a la Capacitación, que es el área que le concierne a este trabajo, así entonces se ubica ésta dentro de modalidad educativa no escolarizada ya que presenta las características propias de esta modalidad y a continuación se ahonda sobre el papel que retoma dentro de la empresa.

Si se ubica a la Capacitación como proceso educativo en toda empresa o institución; tendiente a conseguir la perfección y el mejoramiento del hombre;¹⁴³ un proceso que implica un cambio constante en la persona y en las acciones y actividades que realiza. El desarrollo personal, ya sea en el ámbito psicomotriz, intelectual, socioafectivo y actitudinal, ayudará a alcanzar un desarrollo que repercutirá en las acciones que se realicen, ya que lo anterior conlleva a la superación personal en todos los aspectos, tanto para el ser humano como para la empresa.

Se habla de Capacitación como efecto, en la medida que facilita grados de desenvolvimiento de la persona, y como acción, al verificar actividades intencionales en forma organizada, que propicien en el individuo un desarrollo personal integral y continuo.

¹³⁹ *Ibidem*

¹⁴⁰ Al hablar de educación escolarizada se hace referencia a la actividad inscrita en el Sistema Educativo legalmente establecido, que se recibe dentro de una institución formal como lo es la escuela y de acuerdo a los Planes y Programas oficiales vigentes, contemplados dentro del calendario escolar. Asenci, Jesús. “Diccionario de las Ciencias de la Educación”

¹⁴¹ Esta se refiere a las actividades educativas ajenas al Sistema Educativo legalmente establecido y que no se da dentro del espacio educativo formal.

¹⁴² Principalmente concerniente a la educación que es complementaria de educación formal y no formal.

¹⁴³ Sobre esto se señala en el Programa de Desarrollo Educativo 1995- 2000, que en cuanto a la educación de adultos se buscará que para el año 2000 todos los adultos que deseen cursar o continuar sus estudios encuentren opciones formativas y de capacitación que se adecuen a sus aspiraciones y requerimientos. Programa de Desarrollo Educativo 1995- 2000. Poder Ejecutivo Federal, México, 1994.

Es por ello que la Capacitación deberá ser considerada no sólo como una función administrativa o como un requerimiento legal, sino como una función educativa no formal en la empresa o institución.

Al hablar de educación o formación en el trabajo, es decir la educación que se adquiere dentro del espacio laboral y para el trabajo, que se refiere a la adquisición de diversos saberes que posibilitarán un mejor desempeño para el desarrollo de las actividades específicas que se realizan dentro del ámbito laboral, involucra necesariamente hablar del proceso enseñanza- aprendizaje, lo cual implica el contemplar una serie de elementos que intervienen en él como lo son: Los contenidos, los planes y programas de formación, el cuerpo de formadores y el personal propio de la institución, así como la interrelación de estos mismos dentro del espacio formativo. Haciendo referencia a que este proceso no necesariamente se da de manera unidireccional, ya que el que enseña no siempre es el instructor y el que aprende no siempre es el instruido, sino que como entes complejos, cada uno posee una serie de conocimientos, habilidades, destrezas, saberes y cúmulos de capacidades que pueden llegar a complementarse y acrecentarse entre sí, y con la orientación que se tiene de los contenidos a trabajar que se establecen de acuerdo a los objetivos y metas de la empresa, esto sin duda en ocasiones suele llegar a olvidarse y se hace del proceso de Capacitación un proceso mecanizado, de ahí la importancia de la participación del Pedagogo dentro del proceso de Capacitación, que tiene entre sus funciones el rescatar el lado humano de la empresa y ahondar en la importancia del papel educativo dentro de los procesos que en ella se gestan.

A partir de ello es imprescindible conceptualizar lo que se entiende por proceso de enseñanza- aprendizaje, a continuación se señala que:

Enseñanza: "Consiste en proyectar, orientar y controlar las experiencias concretas de trabajo reflexivo del individuo. Es decir pretende incentivar y orientar con técnicas apropiadas del proceso de aprendizaje"¹⁴⁴.

Aprendizaje: "Es un cambio en la conducta con cierta permanencia, el cual implica la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes"¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Ascenci Jesús, et. al. "Diccionario de las Ciencias de la Educación": Op. Cit. P. 530

¹⁴⁵ Ibidem

El proceso de Enseñanza- Aprendizaje: Se refiere a los procedimientos que se aplican para llevar a cabo experiencias de aprendizaje, el cual tiene implícito la planeación, evaluación y realización de dichas experiencias.

La Capacitación en cualquier forma o actividad que se establezca, lleva inmerso el proceso Enseñanza – Aprendizaje en un nivel formativo y/o informativo dentro del desarrollo integral del hombre, ya que es a partir de este proceso que se presentan los conocimientos propios al área de competencia empresarial y es a partir de este proceso que se trabajan, adquieren, se construyen, se elaboran, se replantean, se analizan, se aprehenden, se constituyen para cumplir una función educativa dentro del ámbito laboral y en la vida personal del ente humano.

Contemplada la Capacitación dentro de un contexto general del fenómeno educativo, es necesario mencionar la importancia que tiene situarla dentro de un proceso educativo permanente, ya que el ser humano constantemente va sufriendo cambios que se manifiestan en el transcurso de su vida, tanto en el ámbito personal como laboral.

De ahí la importancia de establecer una continua educación que coadyuve a lograr una adaptación, comprensión y actualización del individuo al medio en el que se encuentra inmerso.

La Capacitación puede ser considerada como vía de educación no formal al prestar servicios de complementación, actualización y continuidad que le permitan al individuo alcanzar mayores niveles personales y profesionales.

Por lo tanto es necesario especificar que la educación extraescolar se ocupa de las actividades educativas que tienen lugar para el sistema educativo establecido institucionalmente:

1. Sirve como sustituto para aquellas personas que por cualquier razón no tienen acceso a la modalidad escolarizada, al intentar proporcionar en forma equivalente o similar lo que se ofrece en medios formales escolarizados.
2. Sirve como complemento a la modalidad escolarizada al dirigirse primordialmente a la población integrada al proceso productivo, tiene

como finalidad la Capacitación y actualización permanente permite aportar al individuo las condiciones de trabajo y alcanzar mayores niveles de bienestar social, personal y profesional.

3. Sustituye, completa y amplía el horizonte educacional, ayudando a la persona a desarrollarse en su ambiente mediante auxiliares como bibliotecas, museos, obras de teatro, programación de televisión y radio, etc.

“Si se parte de que la educación es un proceso que dura toda la vida entonces se puede referir que la modalidad extraescolar es la vía indicada para la realización de dicho proceso”¹⁴⁶.

Siendo la Capacitación considerada como una función educativa dentro de la empresa¹⁴⁷, es necesario mencionar algunos aspectos referentes a la educación de adultos.

En México la educación de adultos jurídicamente se halla contenida en el Artículo Tercero Constitucional, en la Ley General de Educación y a través de la Ley Nacional de Educación para Adultos, en la cual se establece un decidido apoyo a la educación general básica, teniendo por objetivos: propiciar en los adultos la conciencia solidaria, la capacidad de reflexionar y su participación en las obligaciones y beneficios de tipo social.

“En las sociedades latinoamericanas la educación para adultos se ha destinado en el mayor de los casos a la población mayor de quince años que no ha tenido posibilidades de acceso al Sistema Educativo Nacional o bien no ha podido permanecer en él, para acreditar alguno de los grados que comprende el sistema formal”¹⁴⁸.

Es de suma importancia la preparación en cúmulo de conocimientos que posea el adulto, ya que esto le permitirá tener una posición social, laboral y económica en México, pues si bien el adulto se haya frente a una serie de cambios sociales, políticos, económicos y culturales, que le exigen una constante adaptación a dichos acontecimientos, la educación de adultos será

¹⁴⁶ CEMPAE. “Aportaciones al Plan Nacional de Educación”. México, 1995.

¹⁴⁷ *Ibidem*

¹⁴⁸ Malvacz, Ramírez J. M. “Reflexiones acerca de las Necesidades de Investigación en la Educación de Adultos”. Ponencia. Coloquio Latinoamericano de Educación de Adultos”. México, 1990.

una vía para proporcionar las oportunidades de adquirir y perfeccionar las aptitudes, habilidades y conocimientos e intereses que favorezcan a su desarrollo personal, y le ayuden a ocupar sana y plenamente su tiempo.

Es decir, que en cada hombre que trabaja existe una persona con posibilidades de continuar su educación y por medio de ella alcanzar una superación personal en este ámbito.

"La educación de hoy tiene como tarea propia la de preparar hombres que sepan trabajar, pero que sean capaces de trascender al trabajo para encontrar en él su profunda significación humana"¹⁴⁹.

Esta función educativa dentro de la empresa con un enfoque de permanencia y como modalidad no escolarizada encaminada a la planeación, realización y evaluación de actividades dirigidas a adultos, recae dentro del concepto general de lo que se denomina educación de adultos, ya que la mayoría de la población que trabaja se ubica dentro de esta etapa.

En un contexto de proyección general la Capacitación se puede analizar desde las siguientes dimensiones que a continuación se especificarán de manera general.

Al nivel de las aspiraciones del individuo, dirigida hacia la formación de una cultura general destinada a cumplir fines específicos como:

- Eliminar el atraso educativo
- Facilitar la adquisición y ampliación de conocimientos culturales y profesionales
- Popularizar la ciencia y la tecnología

Al nivel de los intereses sociales, o sea a la vida de relación del hombre con sus semejantes, entraña:

¹⁴⁹ Escriba de Balanguer J.M. "Principios de la Pedagogía Sistemática". Ed. F.C.E., México, 1997, P. 32

- Elevación de la condición humana de los adultos, estimulando el mejoramiento social en general
- Creación de una conciencia cívica
- Desarrollo de las responsabilidades ante la familia y el trabajo
- Elevación del nivel de vida

La Capacitación entonces será algo más que la compensación de deficiencia de un sistema educativo escolarizado; tiene presente la población adulta a la que se dirige, que se reviste de características y situaciones propias, por ello utilizará metodologías, procedimientos y técnicas peculiares y adecuadas, que le permitan alcanzar sus objetivos de cambio y mejoramiento de las personas para lograr mejorías sustanciales en la organización en la cual se desenvuelve.

Es a partir de lo anterior que surge la imperiosa necesidad de la incursión del profesional en Pedagogía en el área de la Capacitación, ya que como estudioso del fenómeno educativo y de las relaciones que a partir de este se generan, compete a su campo específico desarrollarse en un ámbito que, aunque en muchas ocasiones presenta un índice muy bajo de incursión de pedagogos, no por ello se debe dejar de lado la importancia que retoma el papel de éste dentro de la misma y tratar así cada vez más de buscar los espacios necesarios que le posibiliten ejercer su práctica y quehacer pedagógico en la Capacitación de Personal.

Dentro del siguiente apartado se abordará por ello de manera más específica y detallada cuál es el papel y función que adquiere el pedagogo dentro de la empresa, con la finalidad de establecer de manera concreta cuál es su lugar dentro de la Capacitación, la cual se presenta como objeto de estudio de la presente investigación.

Asimismo se pretende encontrar cuál es la relación que guarda la formación profesional del Licenciado en Pedagogía como egresado de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Plantel Aragón y su desarrollo profesional dentro del campo de la Capacitación, y si es que su incursión es suficiente en este ámbito profesional, ya que anteriormente se realizó un análisis del Plan de Estudios con la finalidad de retomar las diversas asignaturas que comprende éste y ubicar los contenidos que se manejan dentro de las

asignaturas que permiten al pedagogo adquirir los elementos necesarios para desempeñarse en el área de la Capacitación.

Resulta necesario para la presente investigación realizar la aplicación de los diversos instrumentos que se plantearon para el establecimiento concreto del papel del pedagogo egresado de la ENEP Aragón y su incursión en el ámbito de la Capacitación, y de esta manera plantear de manera específica cuales son los elementos de formación que tienen relación directa con el ejercicio pedagógico que se ejerce en el área de la Capacitación, para de esta manera analizar si el perfil del pedagogo que se requiere dentro del área de Capacitación corresponde a la formación que posee el profesional en Pedagogía egresado de la ENEP Aragón y del análisis de este fenómeno se pretende realizar una propuesta concreta de atención al hecho de la formación e incursión del Pedagogo en el área de la Capacitación. Dentro del siguiente apartado se trabajará la información que a través de los instrumentos se obtenga y a partir de ellos se sustentarán los planteamientos que fundamentan las hipótesis elaboradas en este trabajo de investigación, Las cuales se establecen de la siguiente manera:

- A mayor preparación teórico metodológica del pedagogo en el área de Capacitación laboral tendrá mayor incursión y desarrollo dentro de la misma.
- Si el pedagogo egresado de la ENEP Aragón cuenta con los conocimientos teórico – metodológicos que posibilitan su práctica profesional dentro del área de Capacitación laboral, de acuerdo con el perfil de ingreso que se maneja dentro de las diversas instituciones donde se requiere el ejercicio del pedagogo en el área de Capacitación, entonces éste tendrá un mayor nivel de incursión en la misma.

CAPITULO IV

“EL PEDAGOGO DENTRO DE LA CAPACITACIÓN” (PROCESO DE INVESTIGACIÓN)

4.1 Tipo de investigación

Al hablar de investigación dentro del campo de las disciplinas humanísticas y específicamente en materia de educación implica necesariamente retomar qué tipo de investigación posibilita concretar los objetivos que persigue la investigación que se plantea.

“Las investigaciones efectuadas en el campo social, han permitido estructurar sistemas teóricos, diseñar métodos y afinar técnicas para el análisis de diversas situaciones sociales y nacionales”.¹⁵⁰

La investigación en el ámbito social se incrementa en el periodo de la segunda posguerra mundial y debido a la influencia que ejercieron las corrientes de pensamiento europeas, norteamericanas y de algunos países latinoamericanos se permitió vislumbrar amplias posibilidades para que la investigación social se consolidara en nuestro país.

“La investigación social es un proceso en el que se vinculan diferentes niveles de abstracción, se cumplen determinados principios metodológicos y se cubren diversas etapas lógicamente articuladas, apoyando dicho proceso en teorías, métodos, técnicas e instrumentos adecuados y precisos para poder alcanzar un conocimiento cercano a la realidad, sobre determinados procesos o hechos sociales. Pero es importante no olvidar que la investigación no se encuentra aislada de las condiciones sociales en las que surge, se desarrolla y aplican sus resultados. El estudioso de la realidad social recibe de la sociedad en que vive influencias político – ideológicas que imponen determinadas características a su práctica profesional, mismos que sin lugar a duda se manifiestan en el cuerpo mismo de su investigación.”¹⁵¹

¹⁵⁰ Rojas Soriano, Raúl. “ Guía para realizar investigaciones sociales”. Ed. Textos Universitarios UNAM. México 1981 p. 25

¹⁵¹ Ibidem

La educación como objeto de estudio, encuentra su especificidad en las disciplinas sociales¹⁵². Ahora bien la presente investigación está ubicada específicamente dentro del marco de la investigación educativa, concebida ésta como un "proceso formal dirigido hacia el desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos acerca de hechos, procesos, problemáticas y realidades que interesan la práctica pedagógica."¹⁵³

Por lo tanto al ubicarnos dentro del presente estudio referente a la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón y su incursión en el área de Capacitación laboral, es necesario precisar que se basa primeramente en los planteamientos propios de una investigación bibliográfica o documental, a través de la cual se recurre a fuentes históricas y todo tipo de documentos existentes sobre el tema para efectuar el análisis de la investigación y es a partir de él que se logran fundamentar las ideas que se sustentan a lo largo de dicho proyecto.

Por otra parte se manejan los principios metodológicos de la *investigación exploratoria*, la cual tiene por objeto "recabar información para reconocer y ubicar la problemática central de la investigación y de esta manera poder determinar su incidencia, distribución y relación que guarda la misma con la realidad"¹⁵⁴, para ello se planteará un análisis de la información que proporcionen los egresados y la formación específica dentro del área de Capacitación que posibilita el Plan de Estudios para su incursión en el campo de la Capacitación laboral.

Asimismo se utilizarán los planteamientos fundamentales de los *estudios descriptivos* cuyo propósito radica en "obtener un panorama más preciso de la magnitud de la situación de estudio, para de esta manera jerarquizar los elementos que involucran su análisis y a partir de la concreción de la investigación derivar las conclusiones del trabajo."¹⁵⁵

Se pretende también identificar cual es el nivel de incursión del pedagogo dentro del área de la Capacitación laboral, esto a partir de la aplicación de los diversos instrumentos elaborados para el presente trabajo, que se describirán posteriormente, ya que a través de ellos se puede acceder a la realidad que

¹⁵² Díaz Barriga Ángel. Barrón Tirado Concepción. "Curriculum de Pedagogía". Apuntes de la ENEP Aragón UNAM 1988. P. 10

¹⁵³ Hayman John. "Investigación y educación" Ed. Paidós. España 1984. P. 11

¹⁵⁴ Rojas Soriano. Raúl. Op. Cit. P. 31.

¹⁵⁵ *Ibidem* P. 32

enfrenta al pedagogo en el ejercicio de su práctica profesional. Además de que de esta forma se logrará concebir el perfil de ingreso que diversas instituciones solicitan en el área de Capacitación laboral y asimismo se analizará si los elementos formativos del pedagogo posibilitan su incursión y desarrollo dentro del área.

Para lograr concretar los objetivos de la presente investigación se procedió a la construcción de un *cuestionario* (v. ANEXO 1), entendido éste como una "técnica que consiste en recopilar información sobre los diversos indicadores propios de la investigación que se pretenden explorar a través de este medio."¹⁵⁶

Se hará uso de un cuestionario de preguntas abiertas ya que como lo señala Bourdieu "El cuestionario más cerrado no garantiza necesariamente la univocidad de las preguntas formalmente idénticas. Suponer que la misma pregunta tiene el mismo sentido para sujetos sociales distintos, es desconocer que las diferentes lenguas no difieren sólo por la extensión de su léxico o su grado de abstracción sino la temática y problemática que transmiten".¹⁵⁷ Además a partir del análisis de la información que arrojen estos instrumentos se podrá visualizar de una forma más concreta la situación real planteada dentro de la investigación.

Por lo tanto el formato de cuestionario que se aplicará permitirá que el sujeto exprese ampliamente sus ideas y puntos de vista, y al igual que expresó Devereux se considera que "un cuestionario forma parte de un instrumento de comportamientos inducidos, en tanto, estos comportamientos no se hubieran producido sin la presencia de este instrumento. Son inducidos, no espontáneos pero no por ello se consideran incorrectos o inválidos".¹⁵⁸ Así entonces se considera útil la aplicación de este instrumento como un medio de acercamiento a nuestro objeto de estudio.

Sin duda resultará enriquecedor para el presente trabajo la realización de *entrevistas* (v. ANEXO 2), ya que como un "instrumento que se emplea para la realización de estudios de carácter exploratorio, permite captar información abundante y básica sobre la temática a investigar".¹⁵⁹

¹⁵⁶ *Ibidem.* P. 137

¹⁵⁷ Bourdieu, Pierre. Et. Al. "El oficio del sociólogo" Ed. Siglo XXI. México 1975. P. 64

¹⁵⁸ G. Devereux. "De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento". Ed. Siglo XXI. México. 1977. P. 145

¹⁵⁹ Rojas Soriano, Raúl. Op. Cit. P. 134

Además la entrevista posee muchas ventajas para la presente investigación ya que proporciona flexibilidad en la obtención de la información que facilita el sujeto y por tanto permite alcanzar mayor profundidad al abundar en el tema. Además la situación puede ser adaptada a la medida de cada individuo y resulta provechoso que el entrevistador obtenga directamente la información, ya que al hablar directamente con el sujeto esto le permite indagar más ampliamente sobre el contenido de diversas preguntas y plantear cuestionantes no establecidas dentro de la cédula de entrevista pero que sin duda enriquecen la investigación y abunda en aspectos que quizás no se habían tomado en cuenta.

Al aplicar dichos instrumentos se espera obtener datos e información necesaria que permita identificar si la formación de los pedagogos egresados de la ENEP Aragón permite que éstos incursionen y se desarrollen dentro del área de la Capacitación laboral, según el punto de vista de los egresados y de los que laboran dentro del campo de la Capacitación laboral a partir de sus experiencias personales y profesionales. Para de esta manera poder plantear cuál es la visión prospectiva de la Capacitación en México en el umbral del siglo XXI.

Todo con la finalidad de dar propuestas viables para enriquecer la formación del pedagogo de la ENEP Aragón en materia de Capacitación laboral, ya que como este campo forma parte de su práctica profesional es necesario que tenga los elementos indispensables que posibiliten su ejercicio laboral y esto de alguna manera deberá ser contemplado dentro del Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía para identificar si las asignaturas relacionadas con la Capacitación Laboral son suficientes, responden y cumplen aún con las necesidades que exige el contexto histórico, social y económico de nuestro país.

Seguramente la presente investigación dará lugar a un sin número de alternativas y posibilidades de acción en busca de concretar ideas y encontrar opciones acordes a la realidad específica que viven los pedagogos de la ENEP Aragón a partir de su egreso de la Carrera y enfrentarse al campo laboral con una formación en materia de Capacitación que en muchas ocasiones no cumple con los requerimientos propios y cambiantes del ámbito laboral y profesional en el cual incursiona, y específicamente en el área de Capacitación laboral, que es el campo que ocupa y orienta el presente trabajo (esta afirmación se corroborará posteriormente en el desarrollo de la investigación). Así entonces los objetivos que persigue este trabajo quedan establecidos de la siguiente manera:

- Analizar los elementos teórico – metodológicos planteados en el Plan de Estudios de la carrera de Pedagogía para determinar cuáles de estos coadyuvan a la práctica profesional del pedagogo dentro del área de la Capacitación laboral.
- Evaluar el grado de formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón en materia de Capacitación, con la finalidad de determinar sus posibilidades de incursión y desarrollo dentro del área de la Capacitación laboral.
- Analizar las experiencias profesionales de los egresados que laboran dentro del área de Capacitación a fin de proponer estrategias pedagógicas que coadyuven al desarrollo su formación como pedagogos egresados de la ENEP Aragón y posibilitar su incursión y desarrollo dentro del área donde realizan su ejercicio profesional.

4.2 Selección de la muestra de investigación

Difícil es e improbable que una investigación se realice con todos y cada uno de los sujetos que componen una población, razones económicas, de tiempo e imposibilidad de entrar en contacto con todos los casos hacen inviables que las investigaciones experimentales puedan llevarse a cabo con poblaciones considerablemente numerosas. Sin embargo, esta deficiencia puede ser paliada de un modo positivo por medio de la selección de muestras representativas de la población de que han sido extraídas.

Una muestra es: "conjunto de casos seleccionados de una determinada población"¹⁶⁰. En general, para que la muestra sea representativa y las inferencias obtenidas a través de ella sean aplicables a la totalidad de la población, es necesario que en la selección de casos estén representadas todas las peculiaridades que caracterizan a la población o universo.

"Las investigaciones sociales se llevan a cabo en un reducido número de casos que como ya antes se definió se denomina muestra, con la finalidad de conocer el comportamiento de las distintas variables objeto de estudio al nivel de toda la población. Resultan obvias las ventajas que representa investigar sólo una porción de los elementos, sin que ello signifique que los resultados carezcan de validez".¹⁶¹

"El concepto de población se refiere a la totalidad de los elementos que poseen las principales características objeto de análisis y sus valores son conocidos como parámetros"¹⁶².

Así entonces en lo que se refiere al presente trabajo de investigación y dentro del Universo de estudio de egresados de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Campus Aragón, pertenecientes a la carrera de Licenciado en Pedagogía de los turnos Matutino y Vespertino, se aplicaron un total de 80 formatos de cuestionarios, de los cuales 50 cuestionarios (lo que corresponde al 63% de total de la muestra de la población) fueron aplicados a egresados del turno matutino y 30 cuestionarios (lo que significa un 37% de la muestra de investigación) se aplicaron a egresados del turno vespertino, todos ellos fueron aplicados de una forma aleatoria, es decir, se aplicaron a egresados en

¹⁶⁰ Ibidem P. 25

¹⁶¹ Ibidem P. 163

¹⁶² Ibidem P. 164

general, sin que se incluyera únicamente a aquellos que laboran en Capacitación, sino eran de diversas áreas de ejercicio pedagógico que no se especifica dentro del formato de trabajo.

La fase del diseño de muestra, como parte importante del proceso de investigación, está íntimamente relacionada con la estructuración de los instrumentos de recolección de datos y con las técnicas estadísticas susceptibles de emplearse para el análisis y con la generalización de resultados.

Así entonces el método de muestreo empleado en la presente investigación fue el muestreo estratificado, ya que éste proporcionó los elementos necesarios para el trabajo de los datos estadísticos propios del estudio. El principio básico en que se apoya este tipo de muestreo es dividir a la población en estratos con el fin de obtener representatividad de los distintos estratos que componen la población y establecer las relaciones entre ellos. En cada uno de estos estratos se selecciona una muestra, cuya suma representa la muestra total. En este tipo de muestreo de estratos se consideran como poblaciones independientes.

La estratificación del presente trabajo está conformada de la siguiente manera, de acuerdo a las cuatro diferentes generaciones en las que se aplicaron los instrumentos de investigación (V. ANEXO I)

Muestreo Estratificado

Generación	NhTm	Nh Tv	Nh	nhTm	nhTv	nh	pm
1994 – 1997	60	45	= 105	8	8	= 16	20%
1995 – 1998	55	55	= 110	8	8	= 16	20%
1996 – 1999	92	23	= 115	24	12	= 36	45%
1997 – 2000	66	54	= 120	7	5	= 12	15%

▼
N= 450

▼ ▼
n= 80 p=100%

DONDE:

N	=	Tamaño de la Población
n	=	Tamaño de la muestra Total
NhTm	=	Tamaño del estrato correspondiente al Turno Matutino
NhTv	=	Tamaño de estrato correspondiente al Turno Vespertino
Nh	=	Tamaño total de estrato (suma de ambos turnos)
nhTm	=	Tamaño de la muestra del estrato correspondiente al Turno matutino
nhTv	=	Tamaño de la muestra del estrato correspondiente al Turno vespertino
nh	=	Tamaño total de la muestra en cada uno de los estratos (suma de ambos turnos)
pm	=	Porcentaje del estrato de la muestra

Así entonces del Universo de estudio conformado por 450 egresados de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón pertenecientes a la Carrera de Licenciado en Pedagogía de ambos Turnos y de las generaciones 1994- 1997, 1995- 1998, 1996- 1999 y 1997- 2000 quedó conformada la muestra de la población como se señaló en el cuadro anterior. Cabe señalar que de la muestra total de la población el 25% de ésta fueron sujetos del sexo masculino (20 hombres) y el 75% fueron sujetos del sexo femenino (es decir 60 mujeres), porcentaje mayoritariamente femenino que sigue el tenor de la distribución de género que se da en la carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón en cuanto a las generaciones que tomó como muestra el presente trabajo.

Las edades de los sujetos de la muestra quedaron establecidas entre los 22 y los 29 años de edad, todos ellos egresados pasantes de la carrera de Licenciado en Pedagogía de la ENEP Aragón.

Así entonces quedó conformada la muestra que de acuerdo a las características referidas anteriormente posee los elementos necesarios para hacer viable la obtención de los datos estadísticos para su posterior interpretación pedagógica. A continuación se procederá a describir los instrumentos utilizados en este proceso de investigación, los cuales a partir de los ejes analíticos que se establecen como parámetros de análisis, permiten profundizar y establecer la problemática planteada dentro de este trabajo de investigación.

4.3 Descripción de los instrumentos de investigación

Es a partir de la aplicación de los diversos instrumentos elaborados para el presente trabajo, que se describirán posteriormente, ya que a través de ellos se puede acceder a la realidad que enfrenta el pedagogo en el ejercicio de su práctica profesional. Además de que de esta forma se logrará concebir el perfil de ingreso que diversas instituciones solicitan en el área de Capacitación laboral y asimismo se analizará si los elementos formativos del pedagogo posibilitan su incursión y desarrollo dentro del área.

Para lograr concretar los objetivos de la presente investigación se procedió a la construcción de un *cuestionario* (v. ANEXO I), entendido éste como una "técnica que consiste en recopilar información sobre los diversos indicadores propios de la investigación que se pretenden explorar a través de este medio."¹⁶³

Se hará uso de un cuestionario de preguntas abiertas ya que como lo señala Bourdieu "El cuestionario más cerrado no garantiza necesariamente la univocidad de las preguntas formalmente idénticas. Suponer que la misma pregunta tiene el mismo sentido para sujetos sociales distintos, es desconocer que las diferentes lenguas no difieren sólo por la extensión de su léxico o su grado de abstracción sino la temática y problemática que transmiten".¹⁶⁴ Además a partir del análisis de la información que arrojen estos instrumentos se podrá visualizar de una forma más concreta la situación real planteada dentro de la investigación.

Por lo tanto el formato de cuestionario que se aplicará permitirá que el sujeto exprese ampliamente sus ideas y puntos de vista, y al igual que expresó Devereux se considera que "un cuestionario forma parte de un instrumento de comportamientos inducidos, en tanto, estos comportamientos no se hubieran producido sin la presencia de este instrumento. Son inducidos, no espontáneos pero no por ello se consideran incorrectos o inválidos".¹⁶⁵ Así entonces se considera útil la aplicación de este instrumento como un medio de acercamiento a nuestro objeto de estudio.

¹⁶³ Ibidem. P. 137

¹⁶⁴ Bourdieu, Pierre. Et. Al. "El oficio del sociólogo" Op Cit. P. 64

¹⁶⁵ G. Devereux. "De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento". Ed. Siglo XXI. México, 1977. P. 145

Sin duda resulta enriquecedor para el presente trabajo la realización de *entrevistas* (v. ANEXO 2), ya que como un "instrumento que se emplea para la realización de estudios de carácter exploratorio, permite captar información abundante y básica sobre la temática a investigar".¹⁶⁶

Además la entrevista posee muchas ventajas para la presente investigación ya que proporciona flexibilidad en la obtención de la información que facilita el sujeto y por tanto permite alcanzar mayor profundidad al abundar en el tema. Además la situación puede ser adaptada a la medida de cada individuo y resulta provechoso que el entrevistador obtenga directamente la información, ya que al hablar directamente con el sujeto esto le permite indagar más ampliamente sobre el contenido de diversas preguntas y plantear cuestionantes no establecidas dentro de la cédula de entrevista pero que sin duda enriquecen la investigación y abunda en aspectos que quizás no se habían tomado en cuenta.

Al aplicar dichos instrumentos se espera obtener datos e información necesaria que permita identificar si la formación de los pedagogos egresados de la ENEP Aragón permite que éstos incursionen y se desarrollen dentro del área de la Capacitación laboral, según el punto de vista de los egresados y de los que laboran dentro del campo de la Capacitación laboral a partir de sus experiencias personales y profesionales. Para de esta manera poder plantear cuál es la visión prospectiva de la Capacitación en México en el umbral del siglo XXI.

Todo con la finalidad de dar propuestas viables para enriquecer la formación del pedagogo de la ENEP Aragón en materia de Capacitación laboral, ya que como este campo forma parte de su práctica profesional es necesario que tenga los elementos esenciales que posibiliten su ejercicio laboral y esto de alguna manera deberá ser contemplado dentro del Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía para identificar si las asignaturas relacionadas con la Capacitación Laboral son suficientes, responden y cumplen aún con las necesidades que exige el contexto histórico, social y económico de nuestro país.

Seguramente la presente investigación dará lugar a un sin número de alternativas y posibilidades de acción en busca de concretar ideas y encontrar opciones acordes a la realidad específica que viven los pedagogos de la

¹⁶⁶ Rojas Soriano, Raúl. Op. Cit. P. 134

ENEP Aragón a partir de su egreso de la Carrera y enfrentarse al campo laboral con una formación en materia de Capacitación que en muchas ocasiones no cumple con los requerimientos propios y cambiantes del ámbito laboral y profesional en el cual incursiona, y específicamente en el área de Capacitación laboral, que es el campo que ocupa y orienta el presente trabajo (esta afirmación se corroborará posteriormente en el desarrollo de la investigación).

Por otra parte es importante destacar que el tratamiento de la información siempre es una tarea que resulta difícil de manejar, pero la presente investigación manejará la información obtenida y recabada a partir de la aplicación de los instrumentos empleados en este trabajo de investigación de una manera analítica, a partir de diversos ejes de análisis como los siguientes:

- La Capacitación como una posibilidad concreta dentro de la práctica profesional del pedagogo. (Experiencias de los egresados que laboran en el área de Capacitación laboral).
- El papel del pedagogo en el área de Capacitación.
- La formación del pedagogo específicamente en el área de Capacitación.
- Visión prospectiva de la Capacitación y su papel dentro de la economía mexicana y dentro de un mundo en el marco de las competencias, que exige cada vez más tener una preparación en el trabajo y para el trabajo, vista como una estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial.

Asimismo se realizará un análisis sobre el perfil del pedagogo que solicitan las diversas instituciones que solicitan personal para el área de Capacitación laboral, además se analizará cuáles son los índices de incursión que tiene el pedagogo en esta área y a partir de ello se proseguirá a aplicar un formato entrevista guiada a diversos egresados de la ENEP Aragón para conocer desde sus puntos de vista y propias experiencias personales y profesionales sobre si su formación coadyuvó a su incursión y desarrollo dentro del área de Capacitación y cuál es su opinión sobre el papel del pedagogo en Capacitación así como su perspectiva del futuro de la misma en México.

Dentro del formato de cuestionario las 13 preguntas de las que consta el mismo están orientadas hacia los diversos ejes de análisis planteados con anterioridad y se establecen de la siguiente manera:

Las preguntas número 1, 3 y 12 se relacionan con el eje de análisis concerniente a la Capacitación como una posibilidad concreta dentro de la práctica profesional del pedagogo.

Las preguntas 4 y 5 se refieren al eje del papel del pedagogo en el área de Capacitación laboral.

Las preguntas 6, 7, 8, 9, 10 y 11 pertenecen al eje de la formación del pedagogo específicamente en materia de Capacitación laboral.

Las preguntas 2 y 13 se relacionan con el eje de análisis de la visión prospectiva de la Capacitación y su papel dentro de la economía mexicana y dentro de un mundo en el marco de las competencias, que exige cada vez más tener una preparación en el trabajo y para el trabajo, vista como una estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial.

A partir de esta descripción se pretende fundamentar la presencia de las diversas preguntas del cuestionario y de esta manera establecer su relación con los ejes que define y establece la presente investigación.

Por otra parte en cuanto a la cédula de la entrevista que aborda 19 diversos aspectos que sin duda se relacionan también con los ejes de análisis antes descritos, los planteamientos se establecen de la siguiente manera:

Los ítems número 1, 2, 14 y 15 se relacionan con el eje de análisis concerniente a la Capacitación como una posibilidad concreta dentro de la práctica profesional del pedagogo.

Las preguntas 3, 4 y 16 se refieren al eje del papel del pedagogo en el área de Capacitación.

Las preguntas 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 pertenecen al eje de la formación del pedagogo específicamente en materia de Capacitación.

Las preguntas 17, 18 y 19 se relacionan con el eje de análisis de la visión prospectiva de la Capacitación y su papel dentro de la economía mexicana y dentro de un mundo en el marco de las competencias, que exige cada vez más tener una preparación en el trabajo y para el trabajo, vista como una estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial.

Al igual que la aplicación del cuestionario, la entrevista persigue el objetivo de obtener información que permita vislumbrar cuál es el papel del pedagogo en la Capacitación laboral e identificar si ¿La formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón le permite incursionar y desarrollarse en el área de Capacitación laboral?. Pero el fin de realizar entrevistas responde a que como se ha señalado, este instrumento permite abundar y profundizar más sobre los diversos ejes de análisis establecidos en la presente investigación, y posibilita tener un contacto directo con los egresados que permita adentrarse en su realidad señalando sus experiencias dentro de su práctica profesional que sin lugar a duda resultarán enriquecedoras para el presente trabajo.

Por todo lo antes descrito, dentro de los anexos se presentan los formatos correspondientes de los instrumentos que se aplicarán dentro de la presente investigación.

A continuación se describirán de manera detallada los elementos contemplados dentro del instrumento del cuestionario (ANEXO 1), conformado por 13 preguntas, así como los datos obtenidos en su aplicación a la muestra que se seleccionó en esta investigación, y que anteriormente se han puntualizado, mostrando así los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de la presente investigación, para su posterior análisis.

4. 4 Aplicación de Instrumentos y Presentación de Resultados.

Con el fin de vislumbrar si la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón en relación con el campo de la Capacitación, posibilita a éste incursionar en este ámbito, se elaboró diversos instrumentos, (los cuales se incluyen en los ANEXOS 1, y ANEXO 2), y después de la aplicación de los mismos a la muestra de la población especificada en algunos apartados anteriores, se presentan los siguientes resultados. Primeramente se presentan los resultados correspondientes del ANEXO 1, elaborando una gráfica por cada uno de los reactivos, la cual ejemplifica cómo quedaron establecidas las frecuencias y porcentajes de las opiniones recabadas por los sujetos incluidos en la muestra.

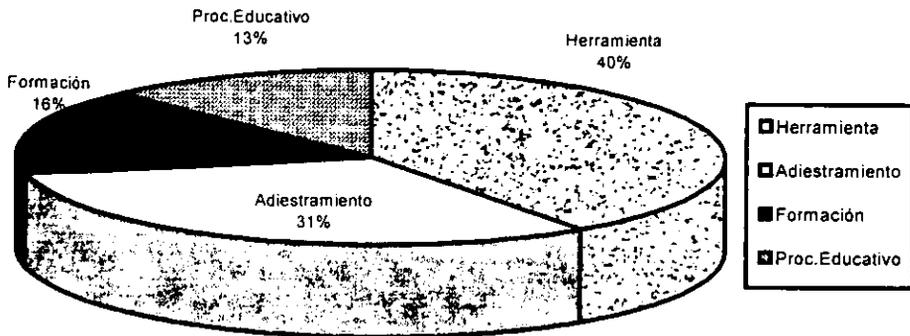
Pregunta No. 1 ¿Según tu punto de vista qué es la Capacitación?

En esta pregunta las categorías que se establecieron de acuerdo a las frecuencias de las respuestas obtenidas fueron las siguientes (se enumeran de mayor a menor porcentaje de frecuencia):

- Un 40% señaló que desde su punto de vista la capacitación es aquella que proporciona elementos teórico - prácticos y/o herramientas específicas necesarias en el campo laboral.
- Un 31% considera que la Capacitación es el adiestramiento, habilitación o instrucción que se da dentro del área del trabajo y con fines de mejoramiento en el desempeño laboral.
- Un 16% estableció que desde su particular concepción considera que la Capacitación es la formación para el desarrollo de habilidades específicas para el trabajo.
- Por último un 13% mencionó que la Capacitación es un proceso educativo que tiene como finalidad y objetivo principal, mejorar, perfeccionar e incentivar las habilidades, destrezas y actitudes de forma integral en el personal dentro del ámbito laboral.

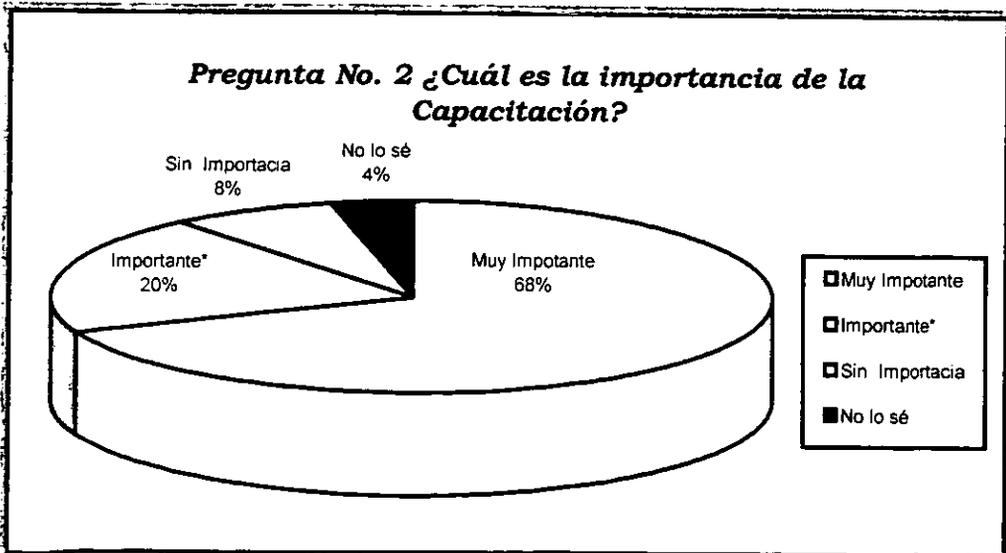
La gráfica que de acuerdo a estos datos se construye es la siguiente:

Pregunta No. 1 ¿Qué es la Capacitación?



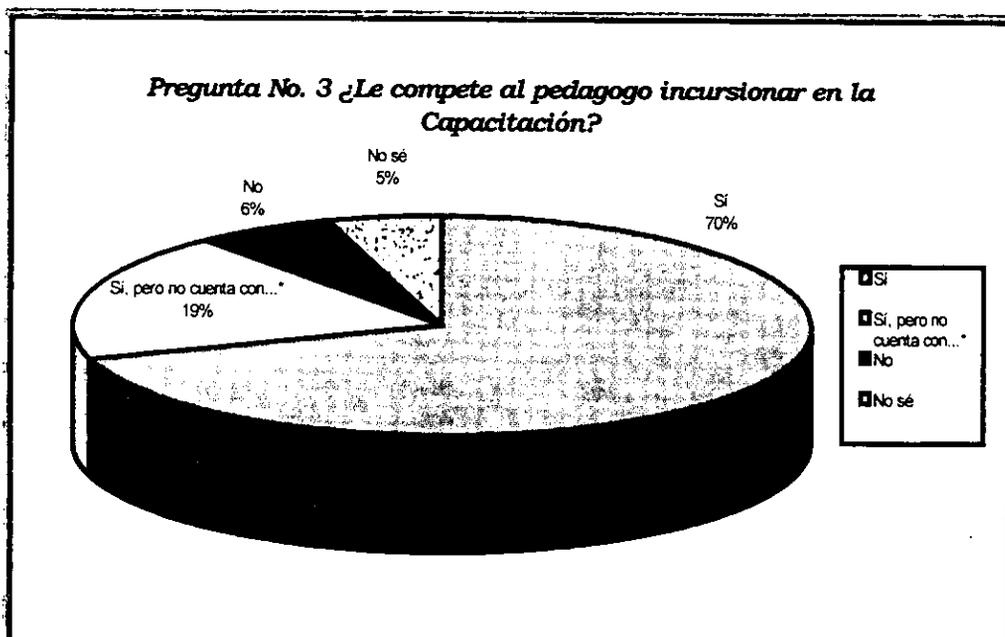
En lo que se refiere a la Pregunta No. 2 "Para ti ¿Cuál es la importancia de la Capacitación en México?", las respuestas quedaron concentradas de la siguiente manera:

- Un 68% mencionó que la Capacitación en México es de vital importancia para el crecimiento económico y social de la Nación e involucra intrínsecamente el desarrollo personal del individuo, que sin lugar a duda tiene directa relación en el avance del país.
- Un 20% señaló que la Capacitación en México recobra mucha importancia; sin embargo, dentro del país no se le da el apoyo y la importancia necesaria a ésta, y en vez de ser vista como un gasto a realizar dentro de la empresa, debería ser vista como una inversión a corto, mediano y largo plazo a través de la cual se persigue un crecimiento empresarial.
- El 8% de la muestra expuso que desde su particular punto de vista no considera importante la Capacitación en México, pues únicamente ésta se limita a un saber mecanizado sin tomar en cuenta el recurso humano que necesariamente involucra éste proceso.
- Un 4% no logró definir la importancia de la Capacitación en México y contestó no saber si tiene o no, importancia ésta en la vida social, económica, política, etc. del país.



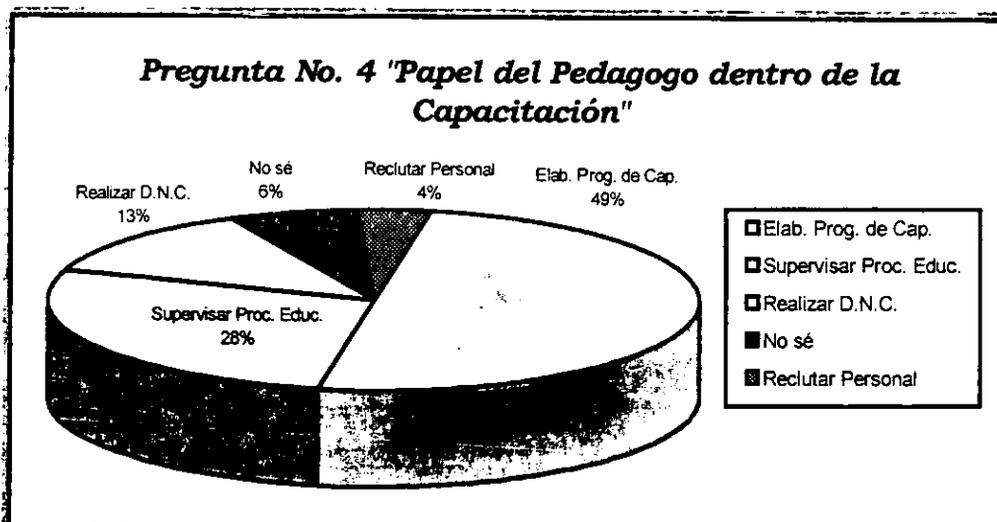
Con respecto de la Pregunta No. 3 ¿Crees que al pedagogo le compete incursionar dentro de la Capacitación? ¿Por qué?

- Un 70% menciona que si le compete al quehacer del pedagogo intervenir activamente dentro del área de Capacitación.
- Un 19% señala que a pesar de que si le compete al pedagogo el trabajo en el área de capacitación, éste no cuenta con los elementos necesarios para su pleno desenvolvimiento dentro de ésta área en específico, y es por eso que es tan bajo el índice de incursión del pedagogo en la misma.
- El 6% de la muestra tomada considera que no es competencia propia del pedagogo el desempeño dentro de esta área.
- Por último un 5% refirió no saber si es o no, competencia propia del pedagogo el trabajo dentro del área de Capacitación.



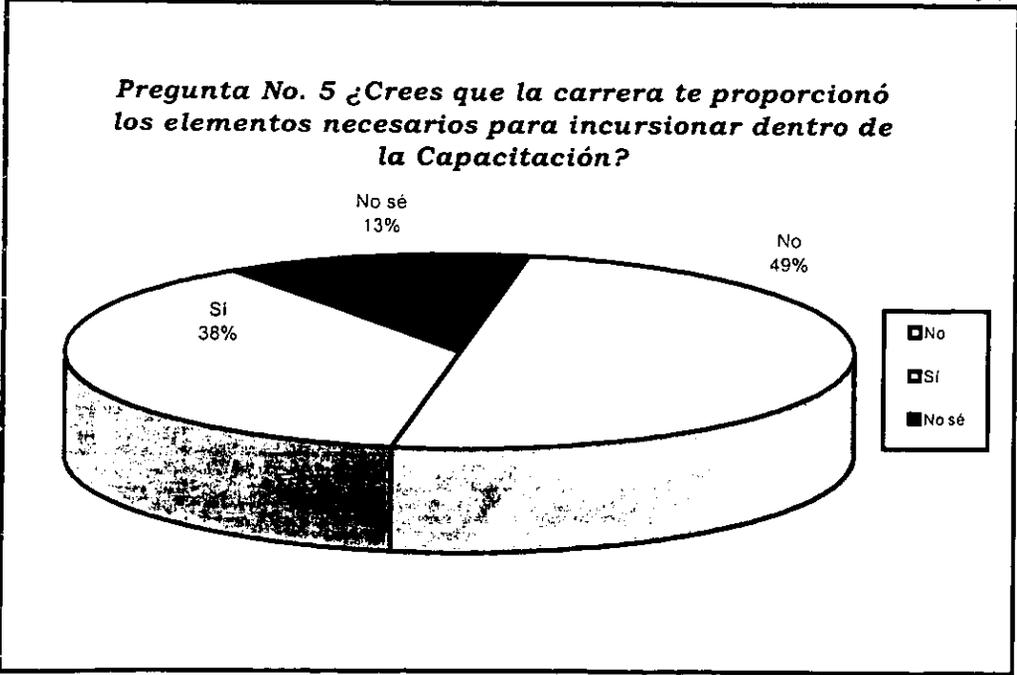
En lo concerniente a los resultados obtenidos dentro de la Pregunta No. 4 ¿Cuál crees que es el papel del pedagogo dentro de la Capacitación? Las categorías quedaron establecidas de la siguiente manera:

- El 49% señaló que el papel del pedagogo dentro del proceso de Capacitación es primordialmente participar dentro de la elaboración, coordinación, diseño, planeación e impartición de Programas de Capacitación dentro de la empresa.
- El 28% expresó que el papel del pedagogo dentro de la Capacitación es el de conjuntar esfuerzos multidisciplinarios orientados a guiar, programar, supervisar y evaluar el proceso educativo de la Capacitación, de acuerdo al objetivo y razón social de la empresa.
- Un 13% destacó que el papel del pedagogo en la Capacitación era el de realizar la Detección de Necesidades de Capacitación dentro de la empresa, con el fin de brindar respuestas oportunas en pro del mejoramiento de la misma.
- Un 6% refirió no saber cuál era el papel del pedagogo dentro de la Capacitación.
- Un 4% mencionó que el papel del pedagogo dentro de la Capacitación era el de reclutar personal acorde a las necesidades específicas de la empresa.



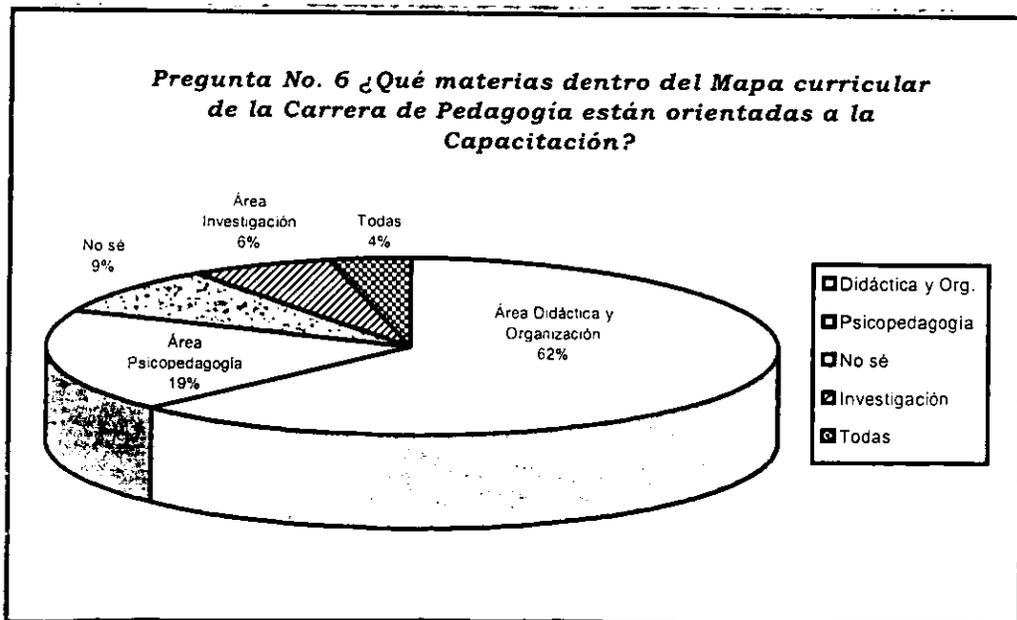
En la pregunta No. 5 que menciona ¿La carrera te brindó los elementos necesarios para incursionar dentro de la Capacitación?, las categorías que se presentan son las siguientes:

- El 49% de la muestra menciona que la carrera no les proporcionó los elementos necesarios para al menos incursionar dentro del área de Capacitación y menos aún para tener un amplio desenvolvimiento dentro de este ámbito de competencia del pedagogo egresado de la ENEP Aragón.
- Un 38% considera que la carrera si le proporcionó los elementos necesarios para incursionar en ésta área de conocimiento.
- Finalmente un 13% de la muestra de la población declaró no saber si la carrera le proporcionó o no, los elementos necesarios para incursionar dentro del área de Capacitación.



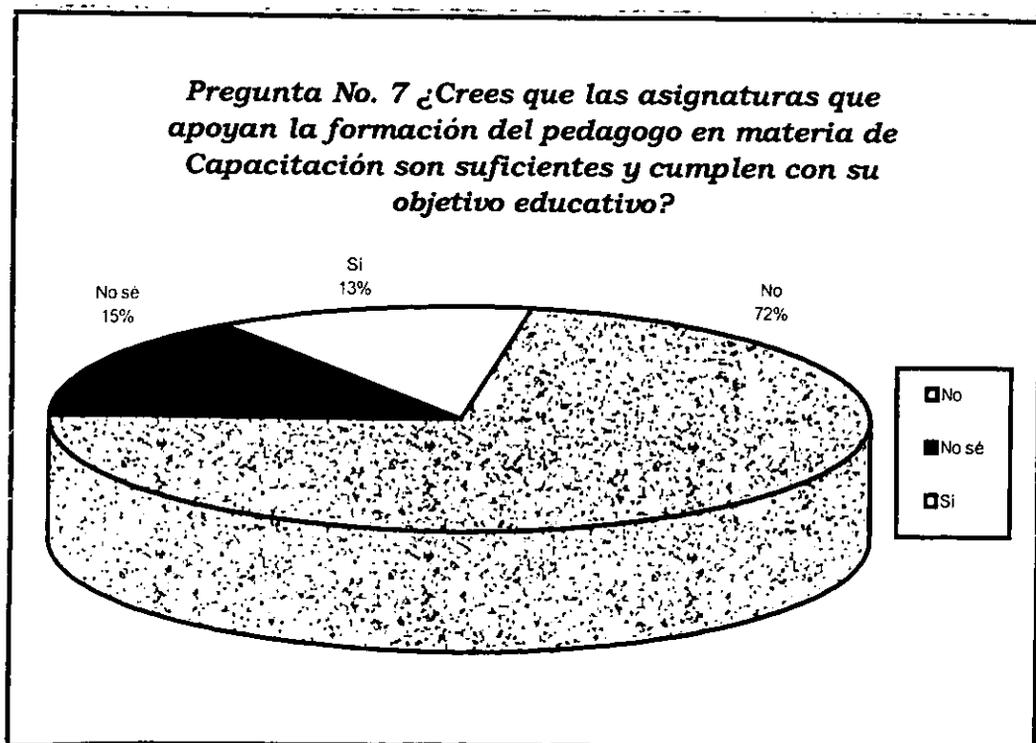
La Pregunta No. 6 referente a ¿Qué materias dentro del Mapa Curricular de la carrera de Pedagogía están orientadas hacia la formación en el área de Capacitación? (Se señalaron por áreas) arrojó los siguientes resultados.

- Un 62% mencionó que las materias que principalmente tienen una directa relación con la formación del pedagogo en el área de Capacitación son las asignaturas del área de Didáctica y Organización.
- Un 19% señaló que las materias del área de Psicopedagogía son las que apoyan primordialmente la formación en el campo de la Capacitación.
- Un 9% refirió no saber qué asignaturas apoyan la formación en el campo de la Capacitación.
- Un 6% estableció que las asignaturas del área de Investigación primordialmente apoyan a al formación del pedagogo en el ámbito de la Capacitación.
- Finalmente un 4% definió que todas las áreas que conforman el Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía tienen una directa injerencia en el ámbito de la Capacitación.



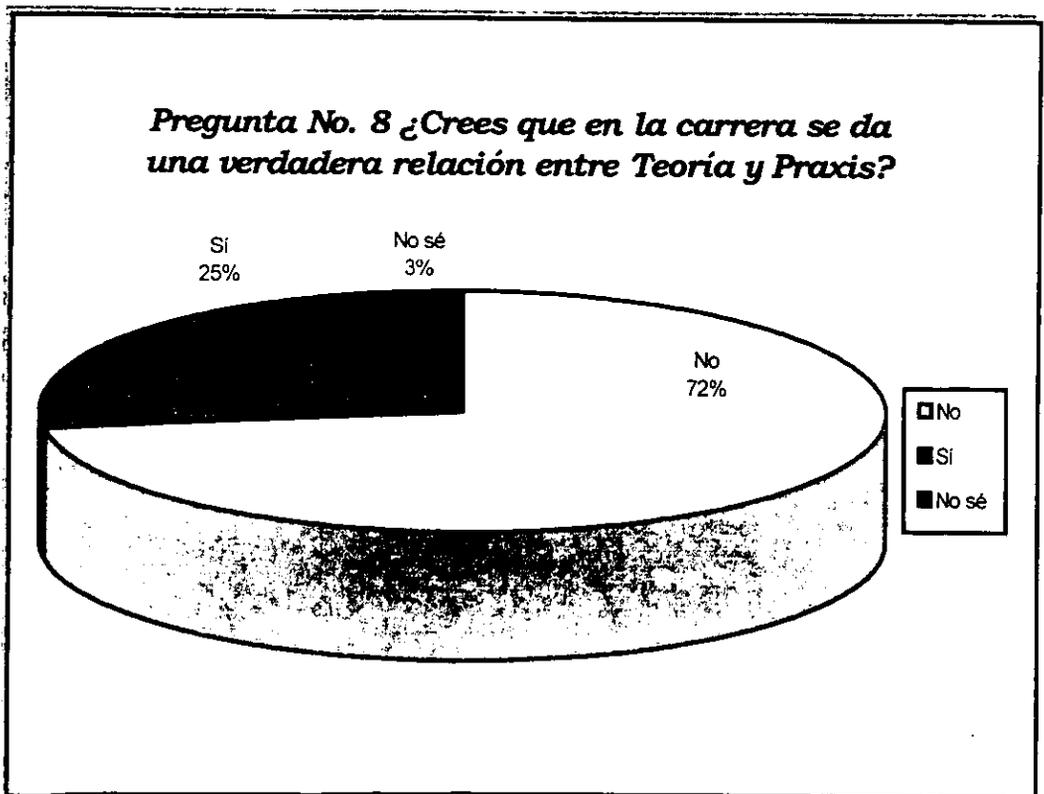
En lo concerniente a la pregunta No. 7 ¿Crees que las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en materia de Capacitación son suficientes y cumplen con su objetivo educativo?, las categorías son las siguientes:

- Un 72% Consideró que las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en el ámbito de la Capacitación No son suficientes para una sólida formación en ésta área.
- Un 15% refirió no saber si las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en el área de Capacitación son suficientes para el desempeño de éste en éste ámbito.
- Un 13% señaló que las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en el ámbito de la Capacitación Sí son suficientes y congruentes con los objetivos que el Plan de Estudios de la carrera establece.



La pregunta No. 8 ¿Crees que en la carrera se da una verdadera relación entre la teoría y la praxis?

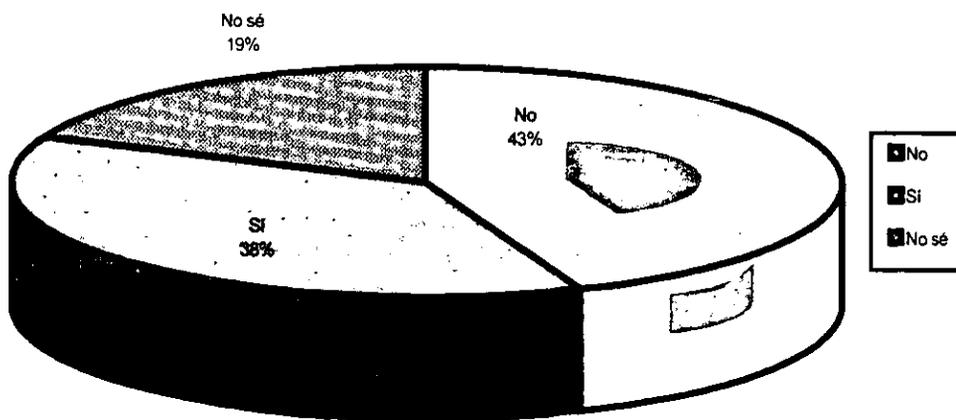
- El 72% consideró que No se da una verdadera relación entre los elementos teóricos y la praxis profesional del pedagogo.
- El 25% mencionó que Sí se da una verdadera relación entre la teoría y la praxis.
- Finalmente un 3% refirió No saber si en verdad había una congruencia entre los elementos teóricos manejados durante la carrera y la praxis profesional.



La pregunta No. 9 ¿Consideras que la formación que recibiste dentro de las asignaturas concernientes a la Capacitación son útiles y acordes a las necesidades propias del pedagogo dentro del área de Capacitación?

- Un 43% de la muestra de investigación señaló que No consideraba que la formación era acorde a las necesidades actuales del pedagogo en materia de Capacitación.
- Un 38% manifestó que la formación Sí era acorde y útil al pedagogo al desenvolverse en el área de Capacitación.
- Finalmente un 19% dijo no saber si la formación del pedagogo correspondía a las exigencias propias del campo laboral en materia de Capacitación.

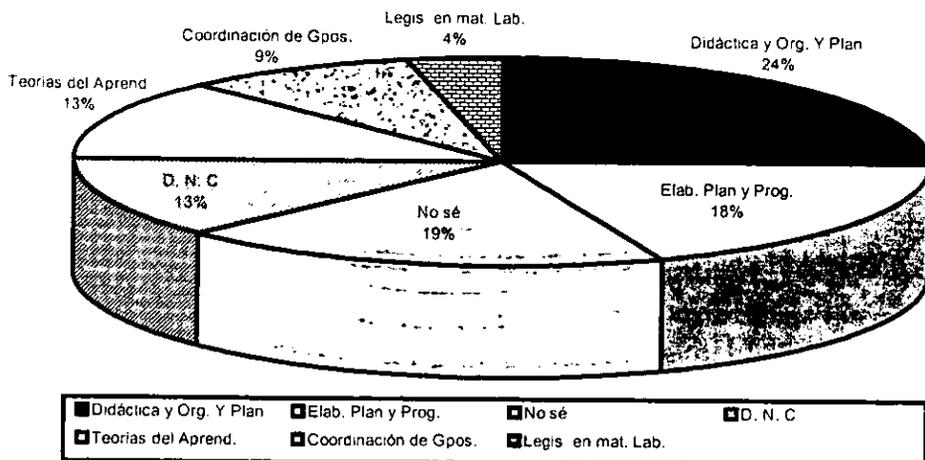
Pregunta No. 9 ¿Consideras que la formación que recibiste dentro de las asignaturas concernientes a la Capacitación son útiles y acordes a las necesidades propias del pedagogo dentro del área de Capacitación?



La pregunta No. 10 ¿Qué elementos teórico- metodológicos necesarios para el desarrollo del pedagogo dentro del área de Capacitación, crees que la carrera te proporcionó?

- Un 24% de la muestra de la población señaló que la carrera principalmente le proporcionó elementos didácticos, de organización y planeación empresarial, a través de los cuales el pedagogo ejerce su quehacer dentro del ámbito de la Capacitación.
- Un 18% mencionó que los elementos principales que la carrera le proporcionó para el desarrollo pedagógico dentro del ámbito de la Capacitación son la elaboración de Planes y Programas educativos.
- Otro 19% no identificó que los elementos la carrera le proporcionó para su desarrollo dentro del ámbito de la Capacitación.
- Un 13% de la muestra de la población señaló que la carrera principalmente le proporcionó elementos sobre las teorías del aprendizaje en el adulto, indispensables en el área de Capacitación para estar preparado en el trabajo con sujetos de edad madura y necesidades y características específicas a su edad.
- Otro 13% señaló no saber qué elementos la carrera le proporcionó para realizar su quehacer en el área de la Capacitación.
- Un 9% mencionó que la carrera le dio elementos de coordinación y manejo de grupos, elementos necesarios en el trabajo con grupos de sujetos inmiscuidos en los procesos de Capacitación laboral.
- Finalmente un 4% de la muestra de investigación refirió la importancia de la legislación en materia laboral, como formación indispensable en el desempeño del pedagogo en el área de Capacitación.

Pregunta No.10 ¿Qué elementos teórico- metodológicos necesarios para el desarrollo dentro del área de la Capacitación crees que la carrera te proporcionó?

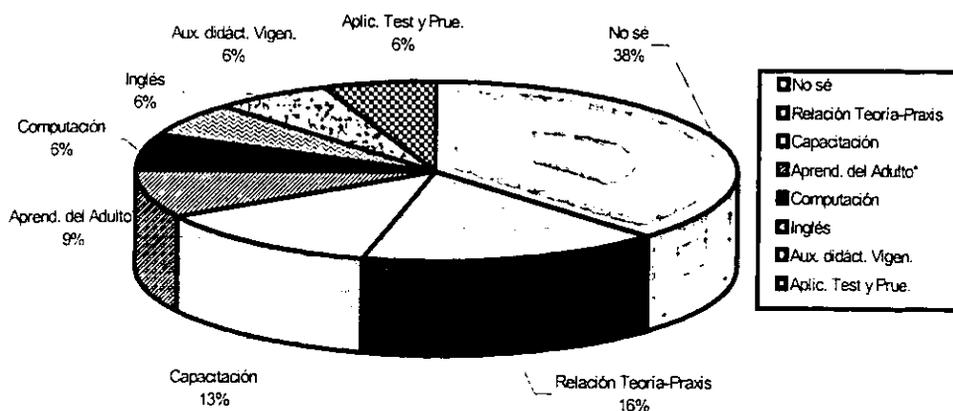


En la pregunta No. 11 sobre ¿Qué elementos y/o contenidos crees que serían importantes según tu punto de vista que se incluyeran y manejaran dentro de los contenidos temáticos de las asignaturas que apoyan la formación en el área de Capacitación?, las categorías son las siguientes:

- El 38% señaló no saber qué contenidos o elementos serían relevantes incluir dentro del Mapa Curricular de la Carrera de Pedagogía y las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en el área de Capacitación.
- Un 16% de la muestra de la población manifestó que sería importante incluir aspectos y experiencias que relacionaran la dimensión teórica con algunos aspectos pragmáticos que dieran cuenta del quehacer concreto del pedagogo en el campo de la Capacitación.

- El 13% señaló que sería importante que se ampliaran, difundieran y actualizaran las asignaturas que brindan apoyo a la formación concreta del pedagogo en materia de Capacitación.
- El 9% manifestó la necesidad de que se incluyeran asignaturas que brinden elementos formativos sobre los procesos específicos de aprendizaje en el adulto, como elemento fundamental en el área de capacitación y recursos humanos.
- Finalmente Un 6% respectivamente señaló que sería necesario que de acuerdo al perfil de ingreso y los requerimientos que presentan las empresas en materia de Capacitación se incluyeran más elementos sobre la aplicación y uso de Test y Pruebas psicométricas, uso y manejo de los diversos auxiliares didácticos y sobre todo que se incluyeran aquellos que actualmente son empleados en las instituciones y empresas, así como conocimientos de programas de computación e Inglés, que en la actualidad son requisito para el ingreso al sector productivo del país, y en este caso al área de la Capacitación.

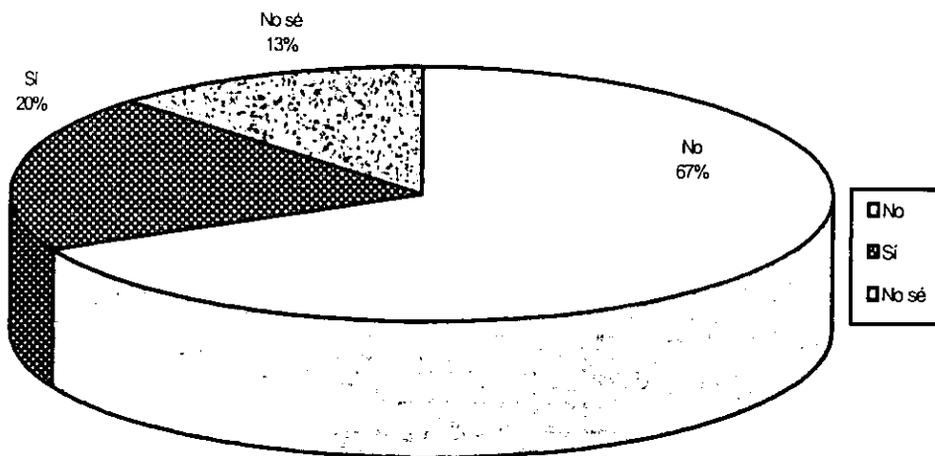
Pregunta No. 11 ¿Qué elementos y/o contenidos crees que serían importantes desde tu punto de vista que se incluyeran y manejaran dentro de los contenidos temáticos de las asignaturas que apoyan la formación en el área de Capacitación?



En lo referente a la Pregunta No. 12 ¿Crees que el pedagogo tiene suficiente incursión dentro del área de Capacitación? Las categorías se establecieron en este orden:

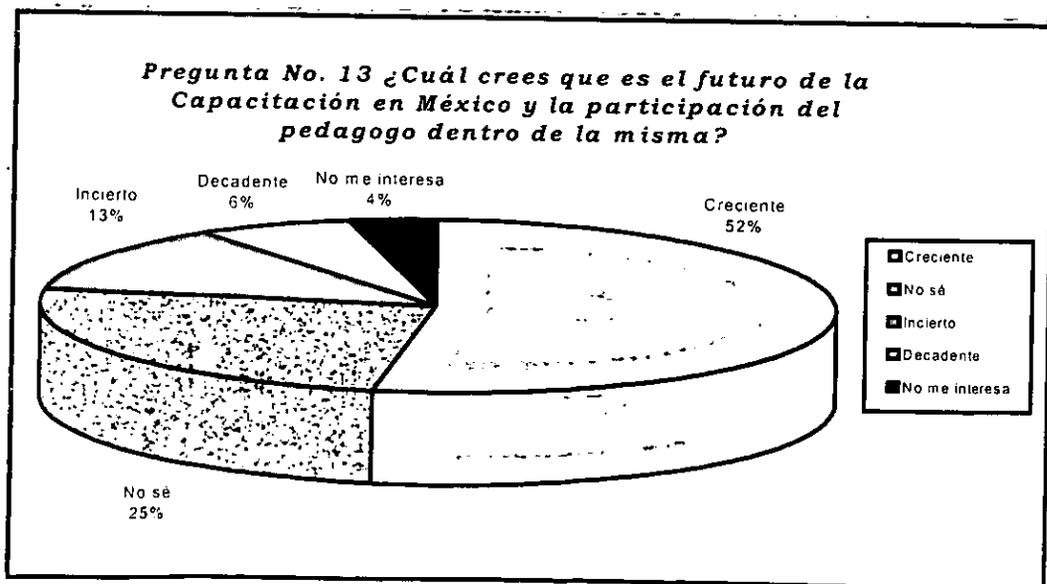
- El 67% pensó que No tiene suficiente incursión el pedagogo en el área de Capacitación, habría que continuar trabajando en este campo que en ocasiones es ocupado por otros profesionistas a pesar de ser también quehacer del pedagogo.
- El 20% consideró que Sí tiene suficiente incursión el pedagogo en esta área ya que no solo ésta es privativa del quehacer pedagógico, sino que el pedagogo puede desenvolverse en otras, incluyendo la docencia.
- Y el 13% manifestó No saber si el pedagogo tiene suficiente incursión en el área de Capacitación.

Pregunta No. 12 ¿Crees que el pedagogo tiene suficiente incursión dentro del área de Capacitación?



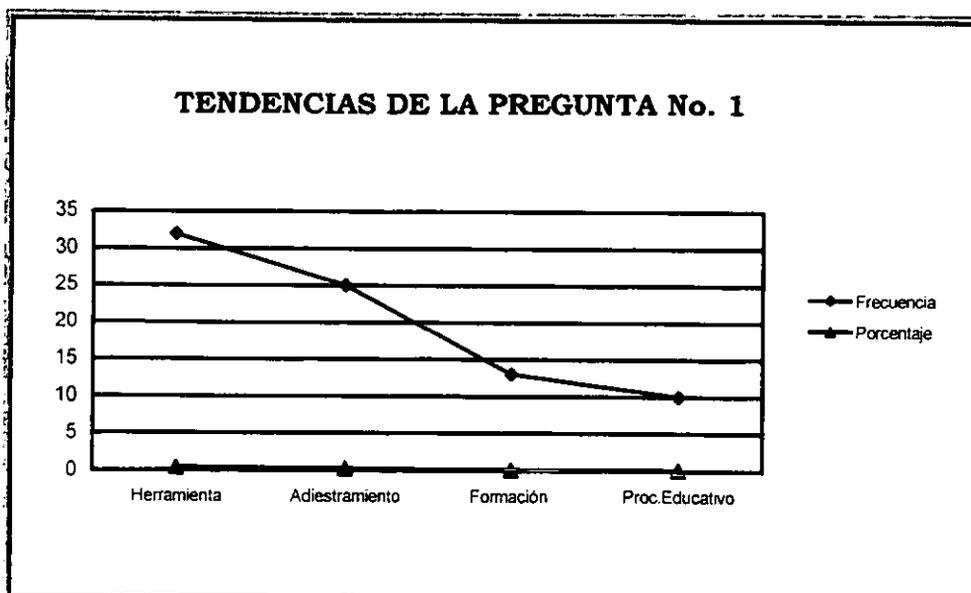
Para finalizar es necesario señalar que al cuestionar a la muestra de investigación sobre la Pregunta No 13 ¿Cuál crees que es el futuro de la Capacitación en México y el papel del pedagogo dentro de la misma?, se establecieron los siguientes parámetros:

- Un 52% de la muestra de investigación sin lugar a duda estableció que la Capacitación tiene un futuro creciente en un mundo que exige cada vez más mayor competitividad, preparación y rendimiento en y para el trabajo, y de ahí la importancia del pedagogo dentro de ella, como estudioso del hecho educativo que retoma el aspecto humano de la empresa.
- Un 25% refirió no tener idea cuál sería la visión prospectiva de la Capacitación en México y el papel del pedagogo dentro de la misma.
- El 13% de la muestra de la población consideró que el futuro de la Capacitación es incierto, debido a los cambios en el país.
- El 6% consideró que el futuro es decadente debido a que se deja de lado el aspecto humano y se pierde la esencia de la persona dentro la empresa.
- Un 4% señaló que no le interesaba nada sobre la Capacitación ni el papel del pedagogo dentro de la misma.



4.4.1 Análisis de Contenidos y Presentación de Frecuencias por Pregunta

De cada una de las preguntas comprendidas en el ANEXO 1, se presentan las siguientes gráficas que ejemplifican las frecuencias que se observan en cada reactivo, lo que muestra cual es la orientación de las opiniones emitidas por los egresados en cuanto a la formación del pedagogo en el ámbito de la Capacitación, lo cual posteriormente servirá para hacer un análisis de los resultados y presentar un diagnóstico del objeto de estudio, para ulteriormente elaborar una propuesta pedagógica en atención al mismo.



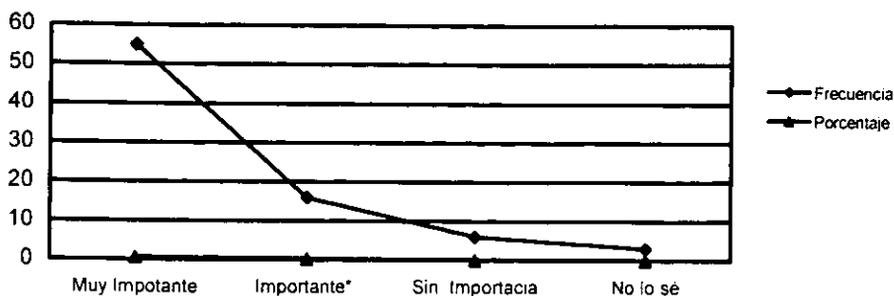
Análisis de la pregunta No. 1 Según tu punto de vista define ¿Qué es la Capacitación?

De acuerdo a las tendencias presentadas en esta primer pregunta, se observa una mayoría latente del 40% de la muestra de investigación, que considera a la Capacitación como una herramienta por medio de la cual se proporcionan al trabajador elementos que coadyuvan a su desempeño dentro de su área de

trabajo, con lo cual se resalta el sentido meramente pragmático de este proceso; asimismo un 31% de la muestra de investigación manifiesta que la Capacitación es el adiestramiento del trabajador en actividades y funciones específicas dentro del trabajo.

Estas dos concepciones sin lugar a duda son parte importante de la construcción conceptual que se da al proceso de Capacitación; sin embargo, es necesario no dejar de lado el sentido educativo que retoma la Capacitación dentro de la empresa, como un proceso de formación permanente e integral del ente humano dentro del ámbito laboral, y que el pedagogo como estudioso de los procesos educativos, gestados en un sin fin de ámbitos replantee su papel dentro del área específica de la Capacitación, que no deja de ser de su competencia profesional, y que un 16% solamente la considera como un proceso de formación integral del sujeto y que tan solo un 13% la concibe como un proceso educativo de competencia pedagógica, lo cual debiera ser la visión generalizada de un profesional que de acuerdo a su perfil de egreso le compete trabajar dentro de este ámbito.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 2



En cuanto a la pregunta No. 2 Para ti ¿Cuál es la importancia de la Capacitación en México?, las tendencias manifiestan lo siguiente:

Un 68% señaló que desde su perspectiva la Capacitación posee un papel fundamental en el desarrollo económico y social del país, ya que es a partir de la educación no formal dentro del ámbito laboral que se generan aprendizajes significativos en la vida del adulto, a partir de los cuales éste logra hacer más eficiente su trabajo y además le posibilita rescatar elementos importantes para su vida personal y las relaciones humanas que establece en la cotidianidad.

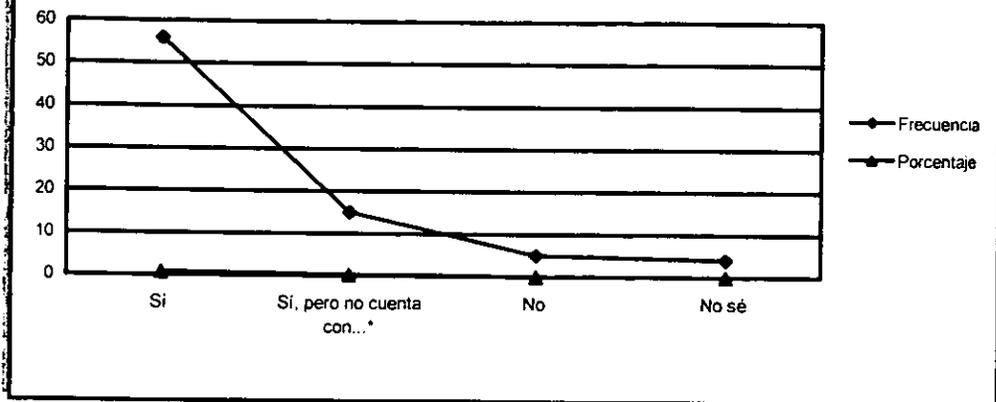
Un 20% manifestó que aunque considera de vital importancia la Capacitación en el país, vislumbra poco apoyo por parte de las autoridades a esta actividad, que todavía se ve a la Capacitación como un gasto y no como una inversión a corto, mediano y largo plazo para el desarrollo de país.

Por otro lado un 8% consideró sin importancia el papel de la Capacitación en el país, por considerar su papel dentro de la empresa como poco útil y porque éste considera al sujeto como una máquina de comportamientos, actitudes y habilidades estandarizadas, y por dejar de lado el aspecto humano en este proceso, así pues se da una desvalorización de un proceso que es de

competencia propia del pedagogo y que si éste no tiene la presencia necesaria en este ámbito, de ahí surge la interrogante de ¿Quién ocupará u ocupa su papel dentro del ámbito de la Capacitación? Acaso el no incursionar en un proceso que es de su competencia por considerarlo una práctica desprestigiada y devaluada en el ámbito pedagógico, permitirá que se trabajen y superen muchas limitaciones y problemáticas que sin lugar a duda enfrenta el proceso de Capacitación a escala empresarial dentro del país, por supuesto que no, al contrario, se debe trabajar multidisciplinariamente en atención a las múltiples finalidades que presenta el proceso de Capacitación y de esta manera establecer propuestas específicas de trabajo en éste ámbito.

Por último un 4% manifestó no saber cuál es la importancia que recobra la Capacitación dentro del país, lo cual no indica otra cosa más que la falta de interés e incursión de algunos pedagogos aquí representados, por una actividad poco legitimada desde su punto de vista y por tener falta de conocimiento del papel concreto del pedagogo dentro de la misma.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 3



La pregunta No. 3 ¿Le compete al pedagogo incursionar en la Capacitación? Refiere los siguientes porcentajes:

Un 70% de la muestra de investigación considera que la Capacitación es un campo de competencia eminentemente pedagógica, que al pedagogo como ente profesional estudioso del aspecto educativo en sus diferentes niveles y modalidades, le compete sin lugar a duda establecer su práctica dentro del ámbito de la Capacitación y que es necesario que él mismo conozca y reconozca su papel dentro de la misma y los elementos que tiene y algunos que necesita obtener si es que no los posee, para su desempeño óptimo dentro de ésta área de conocimiento.

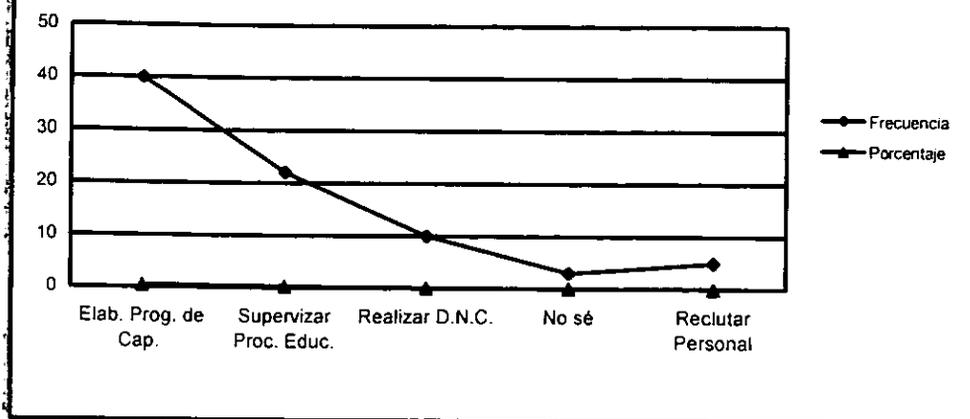
Un 19% reconoce la competencia del pedagogo dentro del área de la Capacitación; sin embargo señala no tener claramente definidos los elementos que necesita para poder incursionar en ésta área y que de acuerdo a algunos acercamientos imprecisos a la misma reconoce tener carencias de formación para desempeñarse ampliamente dentro de éste campo, cuestión preocupante para el egresado de la carrera, que en lugar de alejarlo de esta actividad debiera servir para motivarle cada vez más a complementar esos elementos que

considera débiles o inconsistentes en su formación para su desempeño profesional.

El 6% manifestó que la Capacitación no es de competencia del pedagogo, ya que otros profesionistas tienen una formación más amplia y consistente en ésta área y que el pedagogo debiera ocuparse en las actividades docentes que le son propias y no incursionar en áreas en las cuales no tiene los elementos necesarios para incursionar.

Finalmente un 5% señaló no saber si es de competencia o no del pedagogo trabajar en el ámbito de la Capacitación por desconocer cuál es el papel y la función específica del pedagogo en éste ámbito.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 4



La pregunta No. 4 ¿Cuál es el papel del Pedagogo dentro de la Capacitación? Refleja los siguientes índices porcentuales:

Primeramente un 49% manifestó que el papel del pedagogo dentro de la Capacitación es primordialmente encaminado a la elaboración de programas de Capacitación, lo cual en la práctica concreta dentro de esta área, forma parte del papel del pedagogo dentro de la Capacitación; sin embargo, el papel del pedagogo dentro de la misma va más allá de la simple elaboración de programas denominados de Capacitación, involucra diversas actividades propias del proceso de Capacitación como lo es la Detección de Necesidades de Capacitación, el diseño, planeación, coordinación y evaluación de diversos programas de formación y procesos de Capacitación e implica reconsiderar profundamente la misión, razón y objetivos sociales de la empresa frente a los requerimientos propios que la nación y los cambios sociales le exigen. Así entonces el pedagogo desarrolla su actividad de acuerdo a ciertos lineamientos y políticas internas de la empresa y asimismo requiere repensar a profundidad el papel que tiene dentro de un proceso tan vital dentro de la empresa, como lo es la Capacitación.

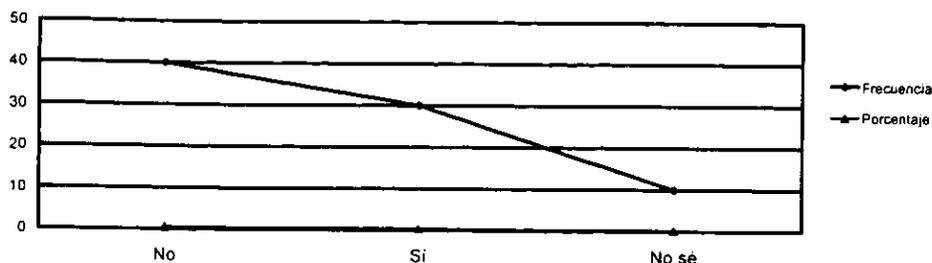
Un 28% señaló que el papel del pedagogo refiere a una práctica donde éste conjunta esfuerzos multidisciplinarios orientados a guiar, programar, supervisar y evaluar el proceso educativo de la Capacitación de acuerdo con los objetivos y razón social de la empresa y partiendo de las divergencias latentes entre lo real y lo ideal (Detección de Necesidades), ya que es a partir de la detección de carencias que se puede elaborar propuestas en atención a los aspectos que son necesarios atender dentro del desarrollo de la empresa.

Un 13% de la muestra de investigación considera que el papel del pedagogo dentro de la Capacitación se concreta en realizar la Detección de Necesidades de Capacitación; sin embargo recae nuevamente en una visión parcializadora la cual impide vislumbrar ampliamente el papel integral del pedagogo dentro de la Capacitación, y como ya se mencionó anteriormente es necesario considerar todos los aspectos que recaen dentro de la práctica del pedagogo dentro de éste ámbito y replantear la importancia de su presencia en una práctica que todavía no tiene la suficiente incursión ni presencia del pedagogo en ella.

Un 6% refirió no saber cuál es el papel del pedagogo dentro de la Capacitación ya que no tuvieron o el interés por el área o porque nunca se dio dentro de la misma carrera los elementos que le permitiera involucrarse en el área.

El 4% de los egresados que componen la muestra de investigación manifestó que el papel del pedagogo dentro de la Capacitación radica en el reclutamiento y selección del personal, que aunque en muchas ocasiones llega a ser una práctica del pedagogo dentro del proceso de Capacitación no es algo privativo de su papel dentro de la misma, ya que otros profesionistas intervienen dentro de esta etapa del proceso, como lo es el psicólogo, que en algunos aspectos presenta un perfil más acorde a las actividades que dentro de esta etapa del proceso de Capacitación se solicita, como lo son el manejo de test y diversas pruebas psicométricas aplicables a la selección del personal, conocimientos concretos en el análisis de la personalidad de los sujetos, etcétera.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 5



La Pregunta No. 5 es referente a si ¿La Carrera te brindó los elementos necesarios para incursionar dentro de la Capacitación? Manifiesta los siguientes porcentajes:

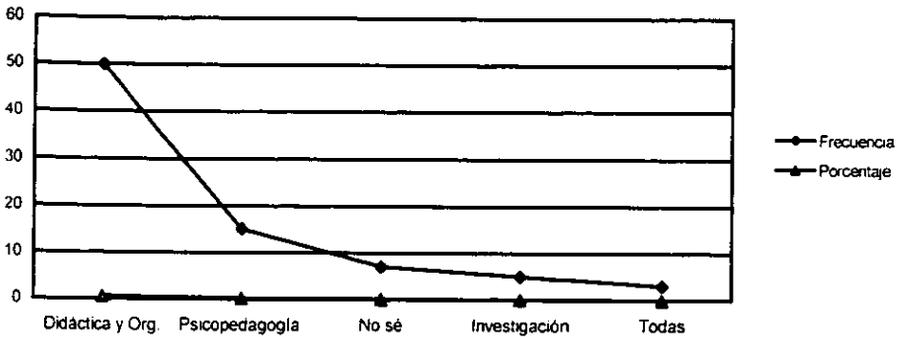
El 49% de la muestra de la población seleccionada señaló que desde su opinión la Carrera no le brindó todos los elementos necesarios para incursionar en el campo de la Capacitación ya que analizando el perfil de ingreso de diversas instituciones que solicitan personal para desarrollarse en esta área se presentan muchas carencias formativas para un óptimo desempeño dentro de este campo en específico.

El 38% manifestó que la Carrera de Pedagogía Sí le proporcionó los elementos generales que posibilitan la incursión del pedagogo a diversos campos de conocimiento en los cuales puede ejercer su práctica; así entonces considera la formación que se dio en esta área en específico a pesar de no ser totalmente acorde a las necesidades requeridas en el área, si contempla y proporciona los elementos más importantes para el desarrollo del pedagogo en esta área.

Por último sería importante señalar que un 13% señaló no saber cuáles fueron los elementos que la carrera le proporcionó para incursionar dentro del área de Capacitación debido a no haber tenido ni buscado un acercamiento con el área

de la Capacitación, así entonces consideró no poder emitir una opinión al respecto.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 6



En la pregunta No. 6 sobre ¿Qué materias dentro del Mapa Curricular de la Carrera de Pedagogía están orientadas hacia la formación en el área de Capacitación? Se manifestaron una gran gama de respuestas que para su expresión gráfica fue muy difícil manejar, así entonces para facilitar la categorización de las respuestas se optó por englobarlas por áreas y no manejarlas de manera individual debido a la gran variedad de asignaturas aisladas manifestadas. Así pues los porcentajes quedaron representados de la siguiente manera:

Primeramente un 62% manifestó que las asignaturas que apoyan más la formación del pedagogo dentro del área de Capacitación son aquellas pertenecientes al área de Didáctica y Organización, excluyendo de alguna manera las otras áreas que integran el Plan de Estudios de la Carrera, lo cual sin lugar a duda limita la visión integradora que conforma la formación del pedagogo en cualquier ámbito, y en este caso en el ámbito de la Capacitación, pues la formación del pedagogo retoma elementos de diversas áreas de formación, aunque algunas de ellas proporcionen más elementos que otras en determinado campo pedagógico.

Un 19% señaló que el área que apoya la formación en el ámbito de la Capacitación es la de Psicopedagogía ya que es a través de ella que se obtienen

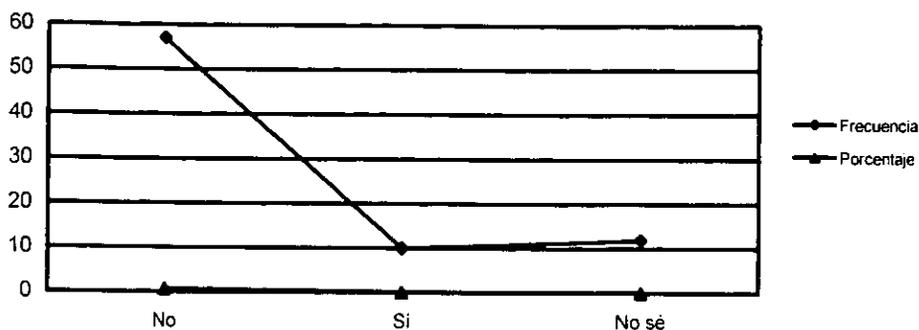
muchos elementos empleados en ésta área. Principalmente éstos de corte técnico – manual.

Un 9% señaló no saber cuáles eran las asignaturas que apoyaban la formación del pedagogo en materia de Capacitación. Esto debido a enfocarse a otro tipo de desarrollo pedagógico como el docente o la educación especial, principalmente.

Otro 6% manejó que el área con mayor influencia de formación en el área de Capacitación es primordialmente la de Investigación, debido a que ésta proporciona muchos elementos que posibilitan la elaboración de proyectos, la redacción y manejo de diversas temáticas que en el campo de la Capacitación sin lugar a duda coadyuvará al desarrollo del pedagogo en esta área.

Finalmente sólo un 4% de la muestra señaló que de una u otra manera Todas las áreas que conforman el Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía apoyan la formación del pedagogo en el ámbito de la Capacitación, ya que cada una de éstas áreas proporciona ciertos elementos que se integran a una formación general en el ámbito de la Capacitación y algunos otros elementos que aunque no se analizan a profundidad o no se contemplan de manera explícita, sí se brindan las bases generales para su concreción en la praxis.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 7



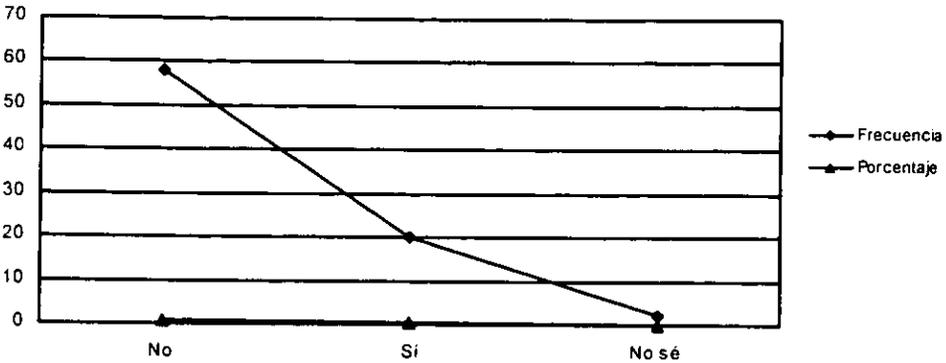
En la pregunta No. 7 ¿ Crees que las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en materia de Capacitación son suficientes y cumplen con su objetivo educativo?, los porcentajes quedaron manifestados de la siguiente manera:

Un 72% señaló que desde su punto de vista las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en materia de Capacitación son carentes de muchos elementos importantes para el desarrollo pedagógico dentro del área, que el número de asignaturas debería crecer y extender el campo de formación en materia de Capacitación, contemplando los aportes actuales que en esta materia se han hecho y de esta manera realizar un análisis pedagógico de los mismos haciendo una vinculación de éstos elementos en la praxis. Así también mencionaron que se hace imprescindible que éstas materias enfocadas a la formación en materia de Capacitación manejen contenidos vigentes y que las temáticas se trabajen a profundidad haciendo así la traslación a la praxis, ya que debido a que en muchas ocasiones esto no se da, se dificulta la incursión y desarrollo del pedagogo en el área de Capacitación y éste opta por desempeñarse en otro campo pedagógico, por considerar la formación en ésta área con carencias teóricas y metodológicas y por ello evita incursionar en ella.

Un 15% manifestó no saber si las asignaturas que apoyan la formación en materia de Capacitación son suficientes o cumplen su objetivo educativo debido a no haber tenido interés en esta área.

Por último un 13% de la muestra de investigación señaló que las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en materia de Capacitación Sí son suficientes y cumplen con su objetivo educativo.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 8



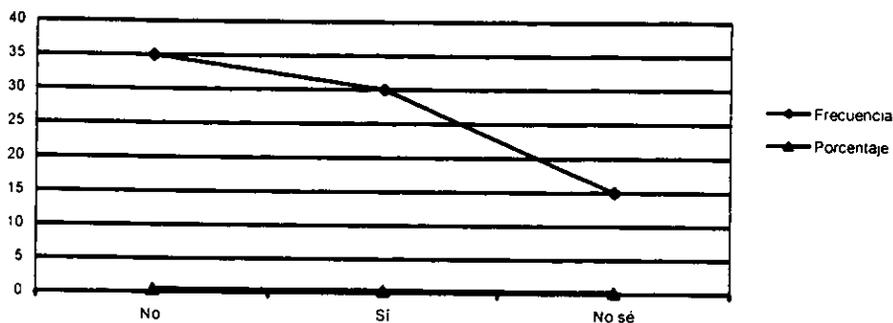
La Pregunta No. 8 ¿Crees que en la Carrera se da una verdadera relación teoría-Praxis? Refleja los siguientes porcentajes:

Un 72% manifestó que desde su punto de vista en la Carrera No se propicia una verdadera relación entre la teoría y la Praxis. Que faltaba una mayor vinculación con instancias que posibilitaran relacionar los elementos teóricos con su concreción profesional en el campo laboral, y esto incluyendo al ámbito de la Capacitación, lo cual debería buscar alternativas viables en atención a este aspecto, ya que sin lugar a duda esto contribuiría de manera importante a la formación del pedagogo.

Un 25% señaló que a su criterio en la carrera Sí se propicia una verdadera relación entre los elementos teóricos y la praxis profesional en materia de Capacitación, debido a que a lo largo de la carrera se brindan múltiples espacios a través de los cuales se vinculan estos dos elementos, lo que sin lugar a dudas enriquece la formación del pedagogo.

Por último un 3% manifestó no saber que tanto dentro de la carrera se propicia una relación entre la teoría y la praxis.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 9



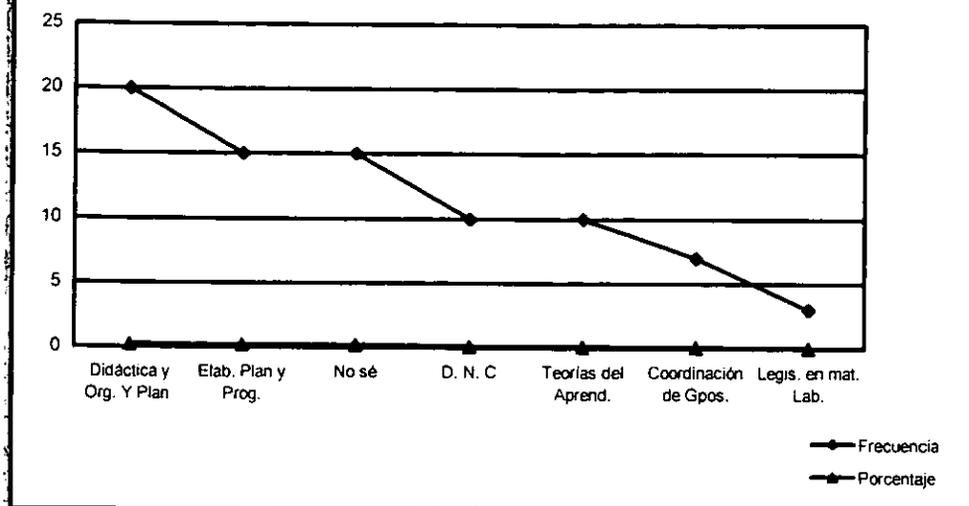
Así entonces analizando los resultados obtenidos en la Pregunta No. 9 ¿Consideras que la formación que obtuviste dentro de las asignaturas concernientes a la Capacitación son útiles y acordes a las necesidades propias del pedagogo dentro del área de Capacitación?

Un 43% mencionó que No considera que la formación que obtuvo dentro de las asignaturas concernientes a la Capacitación, sea útil ni acorde a las necesidades propias del ejercicio pedagógico en materia de Capacitación. Que en muchas ocasiones los contenidos manejados dentro de ellas son trabajados de manera superficial y no contemplan los elementos actuales que en su materia se generan.

Un 38% señaló que desde su punto de vista consideraba que la formación que se obtuvo dentro de las asignaturas concernientes a la Capacitación, es útil y acorde a las necesidades del pedagogo en el ámbito de la Capacitación.

Finalmente un 19% manifestó No saber si realmente la formación que se obtiene de las asignaturas concernientes a la Capacitación manejan elementos útiles y acordes a las necesidades pedagógicas del ámbito de Capacitación.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 10



La Pregunta No. 10 ¿Qué elementos teórico- metodológicos necesarios para el desarrollo pedagógico dentro del área de Capacitación crees que la carrera te proporcionó?

Un 24% mencionó que dentro de la carrera se brindaron principalmente elementos didácticos referentes al área de Organización y Planeación del proceso de Capacitación, lo cual es de suma importancia para el desarrollo del pedagogo en este ámbito.

Un 18% señaló como elementos importantes brindados en la carrera para el desempeño del pedagogo dentro del ámbito de la Capacitación son la elaboración de planes y programas de Capacitación, aunque cabe el análisis de éstos no son los únicos elementos que a partir de la formación de la carrera se generaron en apoyo a la formación del pedagogo en el ámbito de la Capacitación, pues señalar estos aspectos tan particulares y específicos propios de un ejercicio tan concreto de una de las actividades del pedagogo en esta área es limitar la formación a un quehacer que no contempla la totalidad y la

complejidad del proceso mismo de la Capacitación, la cual contempla muchos otros aspectos que únicamente la elaboración de Planes de Capacitación, como fue mencionado.

Igualmente un 19% de la muestra señaló No saber qué elementos la carrera había proporcionado en materia de Capacitación a su formación como pedagogos, cifra por lo demás alarmante, ya que esta área representa una actividad latente del desarrollo del pedagogo y el desconocimiento o falta de interés del mismo por este ámbito es sin lugar a duda preocupante, pues se desvirtúa una tarea que es de competencia del pedagogo y se devalúa una actividad que en lugar de tratar incursionar en ella para seguir legitimando la función del pedagogo dentro de ella y definiendo también el papel de retoma éste dentro del proceso, se desvirtúa su quehacer y se evita la incursión dentro de ella, lo cual no soluciona los problemas que dentro del área pudieran presentarse.

Por otra parte un 13% manifestó que dentro de la Carrera se brindaron elementos teóricos importantes para el desarrollo del pedagogo en el área de Capacitación como son las Teorías del Aprendizaje, en sus diversas etapas de desarrollo humano, ya que a partir de ellas se reconceptualiza la condición del hombre dentro de diversos ámbitos a partir de los cuales se desarrolla, y esto ayuda a comprender muchos de sus comportamientos, actitudes y necesidades para de esta manera brindarle ayuda acorde a estas características.

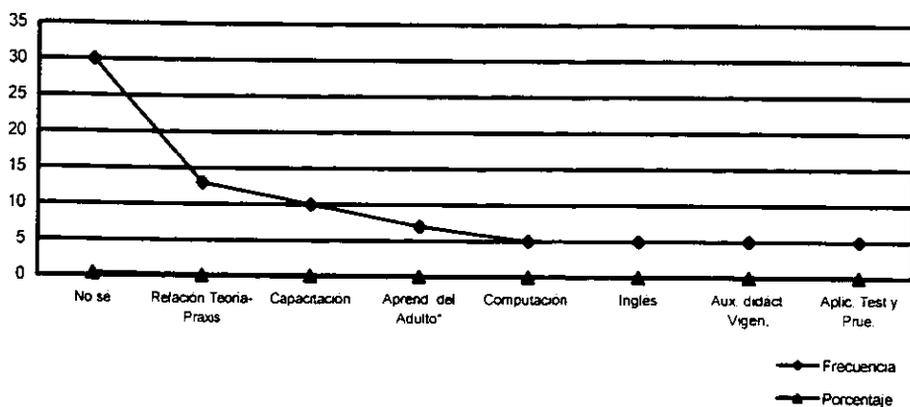
Asimismo también un 13% señaló que considera que dentro de la carrera los elementos que se gestaron principalmente en apoyo a la formación del pedagogo en el área de Capacitación fueron los que corresponden al Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, ya que estos son elementos que son requeridos al pedagogo para realizar en el área, aunque cabe señalar que desde el punto de vista de éste trabajo de investigación se engloban múltiples actividades y roles que juega el pedagogo en el proceso de Capacitación y no tan sólo se limita su quehacer a la Detección de Necesidades de Capacitación, y dentro de la carrera se proporcionan más elementos que éste.

Un 9% manifestó que la Coordinación y manejo de grupos constituye un elemento importante que se brinda en la formación del pedagogo y que coadyuva a su desenvolvimiento dentro del área de la Capacitación.

Por último un 4% señaló que la Legislación en materia laboral forma parte importante de la formación del pedagogo en materia de Capacitación, así que el

conocimiento de estos elementos sin lugar a duda brindan al pedagogo un marco importante de referencia legal para el desenvolvimiento del mismo en esta área, sin embargo; la formación brindada dentro de la carrera es mucho más amplia y compleja y los elementos aplicables al área de Capacitación son muchos más que los manifestados por los egresados que conformaron la muestra de investigación, los cuales fueron trabajados dentro del Anexo 3 donde se vincularon los contenidos temáticos de las asignaturas que se contemplan en el Plan de Estudios y la relación que guardan con la Capacitación.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 11



En la pregunta No. 11 ¿Qué elementos y/o contenidos crees que serían importantes según tu punto de vista que se incluyeran y manejaran dentro de los contenidos temáticos de las asignaturas que apoyan la formación en el área de Capacitación? Los porcentajes quedaron ubicados de la siguiente manera:

Un 38% de la muestra de la población manifestó No saber que elementos considera relevantes que se incluyeran dentro de los contenidos temáticos de las asignaturas que apoyan la formación en materia de Capacitación. Lo cual sin lugar a duda resulta preocupante en el sentido de que los pedagogos egresados de Aragón contemplados en la muestra manifiestan una falta de interés por una práctica que se ubica dentro del perfil de egreso y un campo de competencia del pedagogo, y el desconocimiento de su papel dentro de ella sólo conlleva a descuidar espacios que son ocupados por otros profesionistas a pesar de ser de incumbencia y acción pedagógica.

Un 16% manifestó que debiera reforzarse los vínculos pertinentes entre los elementos teóricos que se generan durante la carrera y su concreción en la praxis, para de esta manera reforzar y enriquecer la formación del pedagogo en diversos ámbitos de desarrollo profesional. Lo cual es una de las propuestas de

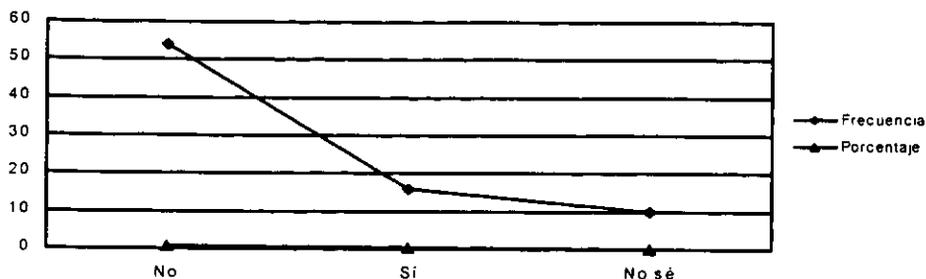
la presente investigación, en tanto que esta vinculación entre la teoría y la praxis tendría su razón de ser en tanto que se presenta como punto de referencia a partir de cual se plantea y repiensa el rol, papel y quehacer del pedagogo dentro de la sociedad.

Un 13% señaló que sería pertinente que se ampliaran, difundieran y actualizaran las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en materia de Capacitación. Esto no significa que simplemente se aumentaran materias aisladas por el simple hecho de acrecentar las asignaturas en el área, sino por verdaderamente buscar brindar al pedagogo una formación más sólida y completa, en este caso en el área de Capacitación. No sólo una formación técnica que no retome los planteamientos teóricos que fundamenten su papel, sino que se dé una verdadera educación integral donde la teoría y la praxis no necesariamente tengan que desvincularse.

Un 9% destacó que considera importante que se brindará una formación más amplia al pedagogo para su incursión en la Capacitación reforzando los conocimientos y ampliando las asignaturas que trabajen los elementos relacionados con el aprendizaje en el adulto, por ser éste el objeto de estudio de la Capacitación y porque al profundizar entorno a cómo se gesta el aprendizaje en el adulto, permite acercarse a sus necesidades y características específicas y esto conllevará a crear espacios donde el adulto sea concebido como un ente humano, y no como una máquina en serie.

Un 6% respectivamente señaló que sería necesario de acuerdo a los requerimientos que nos guste o no, se están presentando actualmente dentro del perfil de ingreso de diversas instituciones, que se incluyeran elementos de formación como Computación, Inglés, el uso y función de Auxiliares Didácticos vigentes y la Aplicación de Test y Pruebas psicométricas empleadas en el área de Capacitación que son requeridas a éste en el momento de incursionar en el área.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 12



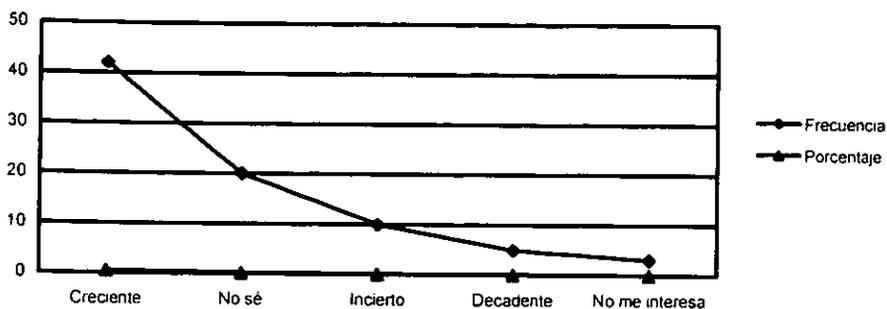
En la pregunta No. 12 ¿Crees que el pedagogo tiene suficiente incursión dentro del área de Capacitación? Los índices porcentuales quedaron establecidos de la siguiente manera:

Un 67% manifestó que desde su punto de vista considera que al pedagogo le falta incursionar mayormente dentro del área de Capacitación y en otras áreas que han sido descuidadas por él, ya que mayormente incursiona dentro del ámbito de la docencia y sobre todo en sus niveles elementales. Y que aunque es importante su intervención en esta área, éste debe ampliar su campo de quehacer pedagógico a todos los niveles y modalidades educativas, estos niveles y modalidades ya fueron definidos en Capítulos anteriores.

Por otro lado un 20% señaló que el pedagogo Sí tiene suficiente incursión dentro del área de Capacitación, ya que éste tiene la posibilidad de incursionar en una gran variedad de ámbitos y la Capacitación es uno de ellos.

Finalmente un 13% de la muestra de población señaló No saber cuál es el nivel de incursión del pedagogo en el área de Capacitación, y por lo tanto no puede emitir una opinión al respecto. Esto indica que el desconocimiento o falta de interés del pedagogo por incursionar en el área de Capacitación es notable y representativo desgraciadamente, desde mi punto de vista.

TENDENCIAS DE LA PREGUNTA No. 13



En la última pregunta que corresponde al Instrumento del Cuestionario (Anexo1) la pregunta No. 13 que textualmente refiere ¿Cuál crees que es el futuro de la Capacitación en México y el papel del pedagogo dentro de la misma?, los porcentajes en cada una de las categorías establecidas en las frecuencias quedaron establecidas de la siguiente manera:

Un 52% señaló que la Capacitación en México tiene un futuro creciente y prometedor para el pedagogo que cada vez más debe ir ocupando espacios dentro de esta área, ya que él como estudioso de los procesos educativos en sus diferentes ámbitos, le compete trabajar dentro del ámbito laboral.

Un 25% declaró No saber cuál es el futuro de la Capacitación y cuál es el papel del pedagogo dentro de la misma. Quizás por falta de interés en el área, pues dentro de las respuestas expresadas no explicaron las razones por las cuales no saben al respecto.

Un 13% expresó que el futuro de la Capacitación y el papel que retoma el pedagogo dentro de la misma es Incierto, esto sobre la base de los cambios económicos, políticos y sociales que se han venido presentando en los últimos tiempos en el país, tales como el cambio de gobierno y las constantes reformas

en distintos ámbitos que se han presentando y se seguirán presentando con este mismo motivo.

Otro 6% señaló que el futuro de la Capacitación y sobre todo el papel del pedagogo dentro de la misma esta en Decadencia, esto debido a la mecanización y automatización que se ha venido dando en la Capacitación, donde cada vez más se deja de lado el aspecto humano dentro de la empresa y donde el pedagogo tiene muy poca participación dentro de la misma.

Finalmente un 4% refirió que este aspecto en particular de la Capacitación No es de su interés, así entonces no podría dar una opinión al respecto.

4. 5 Diagnóstico de la aplicación de Instrumentos

De acuerdo a las respuestas obtenidas en cada una de las preguntas planteadas dentro del instrumento de investigación aplicado a una muestra de la población de 80 personas, (ANEXO I), los puntos que se destacan de los resultados obtenidos en el presente trabajo se orientan de la siguiente manera:

- ⇒ La Capacitación es vista únicamente como una herramienta que brinda elementos necesarios para desarrollar cierta actividad dentro del trabajo específico que se desempeña, es también vislumbrada como un adiestramiento dentro del área donde se labora, y se deja de lado el aspecto de formación que debe recobrar la Capacitación como actividad que desarrolla el pedagogo dentro de su quehacer profesional, sólo un 29% lo señaló así.
- ⇒ La Capacitación es considerada importante para el desarrollo del país, sobre todo ahora con las propuestas generadas por el actual gobierno en materia económica, donde se abrirán espacios a la inversión privada y se hará necesario contar con elementos mejor capacitados dentro del terreno laboral.
- ⇒ La Capacitación es un ámbito de competencia pedagógica, a pesar de que el índice de incursión de egresados a ésta es 'bajo, contemplando el número de egresados que desarrollan su actividad laboral dentro de esta área, sin embargo un 88% reconoce el papel que juega el pedagogo dentro de esta área.
- ⇒ Las actividades que el pedagogo realiza dentro del proceso de Capacitación son: Elaboración de programas de Capacitación y la programación, supervisión y evaluación del proceso de la Capacitación. Esto sin lugar a duda no son las únicas actividades que desarrolla el pedagogo, sin embargo fueron las más mencionadas, 77% así lo mencionó, pero sin embargo es necesario señalar que un 6% de la muestra manifestó no saber cuál es el papel del pedagogo dentro de la Capacitación lo cual es alarmante para el pedagogo cuya competencia también involucra esta área.
- ⇒ La Carrera no brindó los elementos necesarios para incursionar dentro de la Capacitación, esto según la opinión del 49% de los sujetos de la muestra, que manifestaron la falta de congruencia de

la formación del pedagogo en materia de Capacitación con los requerimientos de las empresas y su perfil de ingreso laboral.

- ⇒ Las materias que están orientadas hacia la formación en materia de Capacitación se ubican principalmente dentro del área de Didáctica y Organización. Y solamente un 4% señaló que es la formación integral que brindan todas las áreas la que posibilita la formación del pedagogo en el área de la Capacitación.
- ⇒ Las materias que apoyan la formación del pedagogo en materia de Capacitación no son suficientes ni cumplen en muchas ocasiones el objetivo educativo que les compete, esto de acuerdo al punto de vista del 72% de la muestra de población.
- ⇒ Dentro de la Carrera no se da una verdadera relación entre la Teoría y la Praxis, por los carentes y escasos espacios de vinculación que se dan con instituciones o empresas que permitan el pedagogo vislumbrar la práctica pedagógica concreta en el ámbito de la Capacitación laboral, y asimismo repensar su papel y función dentro de la misma.
- ⇒ La formación que se genera dentro de las asignaturas concernientes a la Capacitación no es útil y acorde a las necesidades propias del pedagogo dentro del ámbito de la Capacitación.
- ⇒ Los elementos teóricos y metodológicos necesarios para el desarrollo dentro del área de la Capacitación son principalmente: La elaboración de planes y programas de Capacitación, la Detección de Necesidades de Capacitación, los elementos que se pueden retomar de las Teorías del Aprendizaje y la Coordinación de grupos y los elementos normativos que se obtienen a partir de la Legislación en materia laboral. Sin embargo cabe destacar que un alto porcentaje (19%) manifestó no saber cuáles eran los elementos que la carrera le había proporcionado en materia de Capacitación, lo cual es preocupante, pues denota que en muchas ocasiones no se tiene lo suficientemente claro el papel del pedagogo dentro de esta área.
- ⇒ Los elementos y/o contenidos que se consideraron importantes que se incluyeran y manejaran dentro de las asignaturas que apoyan la formación del pedagogo en el área de Capacitación fueron: la vinculación entre teoría y praxis, la ampliación de las asignaturas

que reforzaran la formación en materia de Capacitación, el reforzamiento del conocimiento en cuanto a los procesos de aprendizaje en el Adulto, conocimientos de computación e inglés y la utilización de auxiliares didácticos vigentes, así como la aplicación y conocimiento de los test y pruebas que se manejan en el área.

- ⇒ El pedagogo no tiene la suficiente incursión dentro del área de Capacitación.
- ⇒ Y el futuro de la Capacitación en México sin lugar a duda es considerado como creciente, debido a los requerimientos que el país tiene en cuanto a productividad y eficiencia en el trabajo.

4.6 Análisis de Contenidos de las Entrevistas realizadas a Egresados de la Carrera de Licenciado en Pedagogía de la ENEP Aragón que laboran dentro del área de Capacitación.

El Licenciado en Pedagogía egresado de la UNAM es demandado en el campo laboral en múltiples campos donde éste puede ejercer su práctica profesional de acuerdo al perfil de formación que se brinda en la carrera , así pues este profesionista puede desenvolverse dentro del área específica de la Capacitación.

El papel del Pedagogo dentro del área de Capacitación se ha venido construyendo a partir de a la información proporcionada por una muestra de 15 egresados los cuales laboran dentro del área de Capacitación, pertenecientes a las últimas cinco generaciones de egresados de Pedagogía de la ENEP Aragón, de ambos Turnos, y que laboran dentro de las siguientes Instituciones:

- ◆ Despacho de Capacitación COUNSEL Procesos de Cambio y mejoras a las Empresas.
- ◆ Secretaría de Hacienda y Crédito Público. Coordinación de Capacitación.
- ◆ Aseguradora Hidalgo. Departamento de Recursos Humanos.
- ◆ Tecnológico de Estudios Superiores Ecatepec. Coordinación de Actualización Docente.
- ◆ Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón. Departamento de Apoyo Psicopedagógico.

Tomando en cuenta lo anterior, de acuerdo a lo referido por los egresados y después de realizar las entrevistas correspondientes, las cuales fueron construidas a partir de cuatro ejes de análisis que quedaron establecidos de la siguiente manera:

- La Capacitación como una posibilidad concreta dentro de la práctica profesional del pedagogo. (Experiencias de los egresados que laboran en el área de Capacitación laboral).
- El papel del pedagogo en el área de Capacitación.
- La formación del pedagogo específicamente en el área de Capacitación.
- Visión prospectiva de la Capacitación y su papel dentro de la economía mexicana y dentro de un mundo en el marco de las competencias, que exige cada vez más tener una preparación en el trabajo y para el trabajo, vista como una estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial.

Así pues en cuanto a la cédula de la entrevista (ANEXO 2) que fue trabajada en la presente investigación aborda 19 diversos aspectos que sin duda se relacionan también con los ejes de análisis antes descritos, los planteamientos se establecen de la siguiente manera:

Los ítems número 1, 2, 14 y 15 se relacionan con el eje de análisis concerniente a la Capacitación como una posibilidad concreta dentro de la práctica profesional del pedagogo.

Las preguntas 3, 4 y 16 se refieren al eje del papel del pedagogo en el área de Capacitación.

Las preguntas 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13 pertenecen al eje de la formación del pedagogo específicamente en materia de Capacitación.

Las preguntas 17, 18 y 19 se relacionan con el eje de análisis de la visión prospectiva de la Capacitación y su papel dentro de la economía mexicana y dentro de un mundo en el marco de las competencias, que exige cada vez más tener una preparación en el trabajo y para el trabajo, vista como una estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial.

Al igual que la aplicación del cuestionario la entrevista persigue el objetivo de obtener información que permita vislumbrar cuál es el papel del pedagogo en la capacitación laboral e identificar si ¿La formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón le permite incursionar y desarrollarse en el área de Capacitación laboral?. Pero el fin de realizar entrevistas responde a que como se ha señalado, este instrumento permite abundar y profundizar más sobre los diversos ejes de análisis establecidos en la presente investigación, y posibilita tener un contacto directo con los egresados que permita adentrarse en su realidad señalando sus experiencias dentro de su práctica profesional que sin lugar a duda resultarán enriquecedoras para el presente trabajo.

Es necesario señalar que dentro del primer eje analítico, sobre "La Capacitación como una posibilidad concreta dentro de la práctica profesional del pedagogo". Se puede destacar que:

- Los Pedagogos que formaron parte de la muestra de investigación señalan a la Capacitación como un espacio extraescolar que tiene como finalidad la formación integral del hombre, y que dentro de ella se abordan aspectos propios de la actividad laboral en donde se desenvuelve la persona, aspectos de índole interpersonal e intrapersonal, todo ello con el objetivo de realizar un mejor trabajo, más eficiente y productivo, que contribuya tanto a la empresa como al trabajador. Así pues es el Pedagogo un Profesionista al cual le compete sin lugar a duda el trabajo en ésta área, y que a pesar de no tener la suficiente incursión en ella, se hace necesario su papel dentro de la empresa, pues su quehacer involucra la educación en todos sus tipos y modalidades.

Por otra parte en cuanto al eje de análisis concerniente al "Papel del Pedagogo en el área de Capacitación". Se puede destacar lo siguiente:

- Se mencionó que las actividades que primordialmente realiza el Pedagogo dentro del área de la Capacitación son:
 - ✓ Detección de necesidades de Capacitación.
 - ✓ Elaboración de Planes y Programas de Capacitación.
 - ✓ Elaboración de material didáctico y de apoyo para los cursos de Capacitación.

- ✓ Planeación y habilitación de diversos cursos y eventos de Capacitación.
 - ✓ Seguimiento de cursos de Capacitación.
 - ✓ Supervisión y evaluación del proceso de Capacitación.
- Para lo anterior hacen uso de diversos medios didácticos para su práctica dentro del área tales como: Computadora, Rotafolio, Proyector de Acetatos, Videocasetera y Pizarrón.
 - Así también se señaló que el pedagogo establece su papel dentro de la Capacitación a partir de ser un profesionista al cual le compete el ámbito educativo en todos sus tipos y modalidades, y que al ser la Capacitación un espacio en el cual se da una formación extraescolar en el ámbito laboral, la Pedagogía le brinda a este profesionista muchos elementos para desenvolverse dentro de este campo; asimismo se mencionó que aunque existen algunos desfases en la formación recibida en la carrera y la realidad laboral en materia de Capacitación, sin lugar a duda estos elementos que resultan carentes en el pedagogo no representan un gran obstáculo para desenvolverse dentro del área, siempre y cuando se tenga la disponibilidad de seguirse formando si bien ya no en el espacio escolarizado, se realice a través de cursos y/o especializaciones de manera independiente.

En cuanto al tercer eje analítico sobre “La formación del pedagogo específicamente en el área de Capacitación” cabe mencionar que los pedagogos refirieron que dentro del mapa curricular las materias que apoyan la formación en el área de la Capacitación, son principalmente las del área de didáctica, ya que estas brindan elementos generales para desenvolverse en el área, aunque reconocen que en muchas ocasiones éstos elementos ya no se utilizan actualmente debido a que los avances tecnológicos y científicos constantemente están cambiando, y los contenidos de algunas asignaturas retoman elementos no actualizados y que al momento de enfrentarse a la realidad del campo laboral se visualiza un panorama muy diferente al que se trabaja en la carrera.

Asimismo los egresados señalaron que la formación recibida durante la carrera había sentado bases generales en cuanto al campo específico de la Capacitación, sin embargo falta una mayor vinculación entre la teoría y la praxis, lo que coadyuvaría a la formación del Pedagogo pues se tendría una

visión mas profunda del quehacer y función concreta del pedagogo dentro de la Capacitación.

Por último la muestra de egresados mencionó que existen una serie de conocimientos que el profesional que ejerce su práctica dentro de la Capacitación debe tener, tales como: Didáctica general, conocimientos legales en materia laboral, computación, idioma extranjero, conocimientos administrativos, principios básicos de Psicología tales como: manejo de grupos, personalidad, etc., los cuales apoyan el desenvolvimiento del Pedagogo dentro del área de la Capacitación, y que aunque muchos de ellos no son trabajados durante la carrera, es necesario que el pedagogo sea consciente de que su formación depende de él, y que día a día se preocupe por ella, incorporando así estos y otros elementos que coadyuven a su práctica dentro de esta área.

Dentro del cuarto y último eje de análisis referente a la "Visión prospectiva de la Capacitación y su papel dentro de la economía mexicana y dentro de un mundo en el marco de las competencias, que exige cada vez más tener una preparación en el trabajo y para el trabajo, vista como una estrategia de crecimiento y desarrollo empresarial". Los pedagogos señalaron la importancia que tiene la capacitación laboral como una vía a través de la cual se superan muchas deficiencias dentro de las empresas y como una posibilidad creciente de intervención pedagógica a través de la cual se pretende brindar una formación cada vez más integral en el ente humano dentro del ámbito laboral, de ahí entonces la necesidad de que el pedagogo reconozca su papel dentro de la Capacitación, y repiense su función dentro de ella.

CONCLUSIONES

A principios del Siglo XXI, las Ciencias Sociales se enfrentan con problemas nuevos, inesperados, que se hacen imprescindibles de estudio por parte de ellas. El objetivo de las ciencias sociales rebasa la capacidad de interpretación de los conceptos conocidos, posibilita la asimilación de nuevas concepciones. Actualmente el individuo y la sociedad ya no se sitúan únicamente en el ámbito de la nación y de su historia, ahora el ente humano se encuentra inmerso dentro de una sociedad global la cual le exige un conjunto de saberes que le permiten desenvolverse dentro de ella. De no ser así se cae en un rezago inminente de los requerimientos que el país exige frente a la competencia mundial.

Importante es destacar que la UNAM, que durante años ha representado el motor principal en la formación institucional de intelectuales y profesionistas se encuentra en crisis, debido a la falta de vinculación y correspondencia entre los tipos de profesionistas que egresan de ella y la realidad social, económica, política y científico- tecnológica que enmarca a la sociedad mexicana dentro de una realidad cambiante.

Evidentemente la Universidad es el reflejo de la sociedad en la que se desenvuelve. Es así como a través del recorrido histórico realizado a lo largo del presente trabajo de investigación se ha vislumbrado el binomio Educación-Estado, a lo largo de diversos períodos, y esta relación es la que sin lugar a duda ha permeado el desarrollo académico de dicha institución ya que muchas de sus problemáticas se generan a partir de la falta de apoyo del Estado a las múltiples necesidades que ha enfrentado y sigue enfrentando la Máxima Casa de Estudios. Pues es el régimen quien subordina a la UNAM a través principalmente del presupuesto y del nombramiento de sus máximas autoridades, lo cual provoca el desprestigio de la Universidad misma, y no tan sólo de ella, sino de las universidades públicas en general.

Sin embargo, no es posible hablar de la existencia plena y latente de una elite ilustrada, moderna y altamente productiva, cuando ésta se encuentra inmersa en un país que enfrenta muchos retrasos sociales y educativos, en donde existe un gran número de semianalfabetas excluidos y marginados. Por ello ha sido necesario abordar a la educación formal e informal que se gesta en el país, buscando encontrar la correspondencia entre el espíritu del texto

constitucional y el desarrollo democrático, social, educativo y económico del país.

A lo largo del proceso histórico por el que ha transitado la UNAM, ésta ha sido objeto de reconocimiento por sus notables aportaciones a la sociedad; sin embargo, ésta también se ha visto en la necesidad de transformarse en su organización interna y no siempre dichos cambios han sido bien aceptados por los dirigentes del país, como lo fue en el movimiento estudiantil de los 60 y en último movimiento del 99, ya que a partir de ellos se ha tachado a la Universidad como obsoleta, con un fuerte retraso académico, con instalaciones deplorables y con un bajo nivel académico, hasta las fuentes de trabajo han aminorado, y hasta señalan en sus ofertas laborales que los egresados de la UNAM ni se presentan, esto debido al desacuerdo del Estado con los movimientos que buscan repensar la realidad histórica y transformarla, y aunque no se concreten todas las propuestas que se plantean transformar, se brindan pautas importantes de transformación social y educativa.

Concluyendo; la UNAM es una institución pública que debe cumplir con un mandato constitucional educativo y tiene un compromiso social, económico y político que le ha sido conferido por la sociedad mexicana desde los inicios de su historia, razón por la cual es menester que la Universidad prosiga fortaleciendo sus principios de formación de intelectuales y profesionistas que brinden servicio y apoyo a la sociedad, además de ser promotora de la innovación y de las corrientes de vanguardia que se convergen en los ideales del país cuyos ejes deben estar fundamentados en la democracia, la crítica y sobretodo debe cumplir con la función de brindar una formación de buen nivel educativo retomando una orientación de acorde a las necesidades y aspiraciones del individuo en forma particular y de una sociedad en constante cambio.

Por esta razón la UNAM deberá replantear su papel no sólo en el plano legal que establezca la autonomía universitaria a través de los órganos democráticamente elegidos por su comunidad, sino también hacerse responsable de sus planes, proyectos y gastos presupuestales.

La UNAM por tanto debe responder y superar muchas de sus problemáticas que tiene como institución, haciéndose responsable de la planeación y evaluación del curriculum de cada una de las disciplinas que imparte, impulsando una formación acorde a los constantes cambios y movimientos

históricos, por lo que dicho currículum y formación deberá ser permanentemente revisado y evaluado, siempre en busca de un mejoramiento constante.

En pro de esta necesidad surgió la inquietud de cuestionar la formación de la Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón, y a partir de este trabajo se han vislumbrado algunas áreas carentes de atención en cuanto a la formación del pedagogo y su incursión dentro de la Capacitación, las cuales se señalarán posteriormente, ya que se hace necesario analizar cuál es la correlación entre los cambios sociales y el desarrollo histórico del pensamiento humano, para lo cual es imperante estructurar frecuentemente una reflexión y análisis exhaustivo, de tal manera que permita interpretar los sucesos que determinan la transformación curricular que se ha venido presentando de forma histórica y que sin lugar a duda constituye el objetivo de la presente investigación.

De este modo el pedagogo debe mantener constantemente una actitud reflexiva y filosófica no solamente técnica y eficientista ya que es a él como estudioso de los fenómenos educativos al que le corresponde incursionar en todos los ámbitos que concierne a la educación, y de ahí es necesario que posea una formación integral, que vincule debidamente los elementos teóricos con la praxis, y que contemple la movilidad social y los objetivos educativos que la universidad misma persigue.

Por otro lado, es importante subrayar que el trabajo del pedagogo, así como el de otros profesionistas se desarrolla dentro de un marco multidisciplinario, donde la participación de cada uno de los que lo integran deberá estar bien definida a fin de que cada una de las tareas se asignen de manera individual pero formen parte de un trabajo conjunto.

A lo largo del presente trabajo se pretende sentar las bases que coadyuven al estudio sobre si la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón posibilita la incursión de éste en el ámbito de la Capacitación, y si esta formación le permite tener un amplio desarrollo dentro de esta área. Ya que si se analizara la dirección de las propuestas de carácter económico que el actual gobierno plantea, sin lugar a duda se vislumbraría un impulso a consolidar una planta productiva eficiente y competitiva tanto en el sector privado como público, de ahí entonces es que el pedagogo debe contar con los elementos necesarios para su desenvolvimiento profesional dentro de este marco de competencia laboral.

De ahí entonces es necesario analizar qué tanto la formación del pedagogo le permite desarrollarse dentro de la Capacitación, aspecto que será desarrollado posteriormente, y cuáles son las carencias teórico-metodológicas que se encuentran latentes en su formación. A través del análisis de los instrumentos aplicados a egresados que están realizando su práctica laboral dentro de la Capacitación, y a través de sus experiencias se trata de establecer cuáles son algunas de estas carencias en la formación del pedagogo, según ellos mismos las vislumbran, para que el pedagogo desarrolle su práctica dentro de esta área que está enmarcada por un mundo aceleradamente cambiante y al cual se enfrenta de golpe al egresar de la carrera, ya que en la vida escolar se vive ligado a dichos cambios solo a través del hilo flácido del material fotocopiado en donde yace inmóvil una multiplicidad de tendencias teóricas que en muchas ocasiones no se logran digerir en la realidad pujante y desde las cuales no se alcanzan a vislumbrar las diversas problemáticas y necesidades que emergen en este momento, en el que se conforma y escribe la historia del México de hoy.

Puntualizando, a lo largo de este trabajo se ha pretendido plantear al proceso de la Capacitación, como una opción más para el pedagogo, aún cuando éste presente limitaciones curriculares para que se desarrolle ampliamente y a la altura de las necesidades y situaciones que se le exigen y se le presentan en el desempeño de su práctica laboral.

Por ello es importante señalar algunos de los requerimientos de las empresas en este aspecto y algunas de las problemáticas que se enfrentan dentro de las mismas. Es necesario puntualizar que las necesidades de cada una de las empresas donde el pedagogo puede desarrollarse son distintas, muy variadas y complejas pero aún así el pedagogo cuenta con algunas bases curriculares con que cuenta el pedagogo de la ENEP Aragón.

La Capacitación es un proceso permanente que se encuentra inserto en un ambiente social y a la vez dentro de un organismo determinado (industria o empresa) que lo cuestiona e influye de acuerdo a sus objetivos, así como políticas socioeconómicas y en general a sus necesidades y que hasta cierto punto es ese el medio ambiente el que va a establecer cómo se vislumbrará el proceso de Capacitación. Y es por esto mismo que el proceso de Capacitación no puede ni debe considerarse como algo estático, sino que éste debe ser permanente y capaz de responder a las necesidades de su medio ambiente, a las necesidades propias de la empresa y del trabajador mismo.

Los primeros indicios de Capacitación relacionado con las empresas lo encontramos en 1976, sin mucho éxito, debido a que las empresas no estaban preparadas para ello, y en gran parte a que nos e contaba con una base legal que reglamentara este aspecto, lo cual ocasionaba diversos abusos y explotación por parte de algunos empresarios, a sus trabajadores.

Posteriormente se reglamentó legalmente la Capacitación, ahora como una obligación de todo patrón o empresario y como un derecho del trabajador, también sin mucha aceptación, ya que no era vista como un medio que ayudara a maximizar en un corto plazo las ganancias de la empresa y desde el punto de vista del trabajador, como un medio para obtener un aumento salarial.

Es evidente que se requiere de tiempo para que ésta encuentre aceptación en todos los sectores, debido a que sólo representa inversión que no cualquier empresa está dispuesta a realizar, ni tampoco es la mejor alternativa de ascenso económico para el trabajador, sin embargo la capacitación debiera considerarse como una inversión a mediano y largo plazo, y ésta puede ser recuperada porque servirá para atender las necesidades de la empresa y permitirá el mejoramiento de la producción, tanto en la cantidad como en la calidad.

Hablar de formación del trabajador implica abordar otra problemática, que se puede señalar en su generalidad. Los programas y planes de capacitación están implícitos en ésta, debido a que dichos planes y programas para adultos se encuentran básicamente centrados en la impartición de información con lo cual no se propicia una formación creativa y transformadora, acorde a las necesidades y aspiraciones del participante, esta es una de las principales razones por la que los programas no satisfacen las necesidades de las empresas, de ahí su poca frecuencia en llevarlos a la práctica y la escasa confiabilidad en ella.

El fin de la Capacitación es formar al trabajador para que éste se desenvuelva dentro de su campo de trabajo de la mejor manera posible, tanto en un sentido personal como en el aspecto laboral que sin lugar a duda redituará en beneficios a la empresa. Cada empresa cuenta con características específicas, es por ello que la misma empresa deberá desarrollar de manera interna sus propios procedimientos de trabajo, por ello se piensa que es ahí donde el trabajador podrá adquirir los conocimientos básicos y habilidades necesarias para el puesto de trabajo, así como una formación que le posibilite ser consciente de su papel y rol dentro de la empresa y la sociedad,

retomando de esta manera sus características personales, habilidades, conocimientos y aptitudes específicas.

La actividad de la Capacitación al tener un carácter formativo dentro del ámbito laboral, se ubica dentro del campo de acción del pedagogo, en cuanto a que se realiza una gama de actividades relacionadas al perfil de ejercicio pedagógico, tales como: "Detección de Necesidades de Capacitación, diseño y elaboración de programas de Capacitación y de material de apoyo, formación de instructores, impartición de cursos, seguimiento y evaluación del proceso de Capacitación".¹⁶⁷

Con lo anterior no se quiere decir que el profesionista en pedagogía es el único capaz de desempeñarse en este campo, existen otros con los que puede alternar, conformando un equipo multidisciplinario, para ello es importante ampliar la idea que de éste profesionista se tiene con respecto a su desempeño dentro de este ámbito.

La Capacitación se debe dar en todo organismo social, sea la actividad que sea la que realice o el trabajo de la misma, como lo estipula la Ley Federal del Trabajo (véase en el capítulo 3), por otra parte debe considerar las condiciones imperantes del país que conllevan a elevar los niveles de productividad, lo que se hace posible si se cuenta con los elementos calificados y aptos para poder incrementar la productividad. Es por ello que la Capacitación deberá estar en función de necesidades reales, presentes y futuras de la empresa, así como de los trabajadores.

Por tal motivo en toda la empresa el área que se hace cargo de ello es la administración de recursos humanos. El proceso administrativo se ubica en la fase de integración, que tiene como función la obtención y articulación de los elementos humanos y materiales. A esta etapa del proceso administrativo, le corresponde en relación con elemento humano, las funciones de reclutamiento, selección, contratación, introducción y desarrollo, retiro y jubilación del personal. Siendo la etapa de desarrollo donde se ubica la Capacitación. Ya que generalmente se capacita dentro del trabajo, es decir durante el desarrollo del mismo, ya sea para mejorar o perfeccionarse en el mismo puesto.

¹⁶⁷ UNAM. Secretaría de Rectoría. Dir. General de Orientación Vocacional. ENEP Aragón. Organización Académica. 1979-1980, p. 51.

De ahí que las empresas deban ver a la Capacitación como parte de sus inversiones y como un proceso permanente tendiente a la preparación y desarrollo del trabajador en su puesto laboral y en su vida cotidiana. Al considerarla como un proceso deberá presentarse de manera planificada y sistemática, y como tal se deberá dar a través de una serie de etapas que van desde una investigación y detección de necesidades, el diseño y desarrollo de planes y programas, hasta finalizar con la evaluación de lo anterior, a fin de retroalimentar el proceso y buscar alternativas viables para mejorar los aspectos que se necesitan mejorar.

La colaboración del pedagogo es importante ya que su preparación le permite formular y establecer objetivos para cubrir con ello las necesidades expresadas para el trabajador o bien por aquellas detectadas por el mismo profesional, éste puede intervenir en dicho proceso, como ya se mencionó, desde la detección, estructuración de los planes y programas, así como la selección y organización de los contenidos de los mismos, interviniendo también en la supervisión y evaluación de todo el proceso de Capacitación, así pues se vislumbra un amplio campo donde el pedagogo puede ejercer su práctica dentro de esta área. Y en general la tarea del pedagogo abarca todo lo que implica el Proceso Enseñanza- Aprendizaje en todos los niveles y en todas las formas educativas. Es por ello que el presente trabajo retoma la formación del pedagogo y cuál es su incursión dentro de la Capacitación, ya que como se ha descrito dentro de este proceso el pedagogo debe ejercer su práctica por ser de su competencia profesional.

Tomando como punto de partida los parámetros antes mencionados este trabajo se ha permitido esbozar una idea a partir de la cual sentar bases para quizá una trabajo que complemente este de manera posterior, que fundamente teóricamente la propuesta y brinde los elementos teóricos, prácticos y metodológicos para concretarla. Pues bien; una de esas ideas va entrecruzada hacia lo que sería el plano académico iniciando por la *formación docente*, otra esta enfocada hacia la *formación curricular* del pedagogo en la UNAM y por último aquella que podrían integrar en forma conjunta ambas partes.

Pensando que la pedagogía como disciplina humanística tiene por objeto de estudio el hecho educativo desde todos sus niveles, retomando la educación sistemática o asistemática, y en su modalidad formal e informal, es ella quien puede colaborar en atención a los objetivos educativos, y por ende tiende a desarrollar de manera integral la capacidad, actitudes y aptitudes del individuo, de tal modo que éste pueda desarrollar sus habilidades, aptitudes,

potencial y creatividad en el ámbito donde se desenvuelva, librándole así de la mecanización y automatización de sus facultades. De esta manera a través de una Capacitación permanente en lo que concierne al ámbito laboral, se podría dar el reconocimiento de una constancia que verdaderamente valide la preparación profesional del individuo y deje de ser la promesa lejana que le asignará la movilidad social.

Aunque bien vale la pena reconocer que una Capacitación permanente en todos los ámbitos y niveles educativos tampoco debe ser vista como la panacea para evitar el desempleo y/o el subempleo los cuales dependen de otros muchos factores de carácter político, social, económico y educativo a nivel nacional. Pero sin duda la Capacitación es un factor que contribuiría a consolidar un nuevo concepto sobre la mano de obra mexicana, y se superaría de manera progresiva la concepción que se tienen de México, como un país productor de mano de obra barata y descalificada, fácil de sustituir y explotar sin reconocimiento alguno.

Al enfrentarse con estos conceptos aún latentes en las mentes de grandes capitalistas y empresarios extranjeros, esta investigación plantea que es la Pedagogía a quien corresponde sistematizar, mediante educación, los conocimientos, actitudes y aptitudes que habrá de adquirir el trabajador en sus funciones laborales, y además proporcionar a los instructores los elementos básicos sobre la aplicación de la didáctica dentro del proceso Enseñanza - Aprendizaje que se da en la Capacitación.

Por ende es importante considerar la formación del pedagogo vinculando la visión teórica con la praxis profesional, la cual se muestra actualmente para el profesionista todavía como un campo poco recorrido en cualquier sector productivo, debido quizá a que es un campo muy amplio y no bien definido en sus objetivos (tanto a nivel empresa como nacional), es decir que en muchas ocasiones no se define exactamente lo que se quiere lograr con la Capacitación ni se sabe a dónde o hasta dónde llegar con ella.

Aquí cabe cuestionar si ¿Es el pedagogo el profesionista idóneo para replantear la educación permanente, y una cultura de trabajo para ampliar las perspectivas del hombre en su contexto social?.

Cuestionar ¿Cuáles son los objetivos específicos que pueden plantearse en la Capacitación, tanto en el sector productivo empresarial como en la formación profesional? Y sin plantear una respuesta total, cabe valorar que en función del desarrollo del trabajo se hace evidente la necesidad de un replanteamiento constante en el Plan de Estudios de la Licenciatura, fundamentado en bases científicas y no casuísticas o circunstanciales, ya que no se puede hablar de un cambio total porque esto implicaría la desvinculación entre Estado e Institución, así como la autonomía presupuestaria sostenida por la propia comunidad. Cuestión que no se lograría en un corto o mediano plazo.

Es importante señalar que si bien el egresado de la Licenciatura cuenta con los elementos básicos para incursionar en el ámbito de la Capacitación como se vio en el *curriculum*, el pedagogo no posee conocimientos teórico-prácticos claros y bien definidos que le permitan ejercer una actitud crítica y de investigación que le posibilite realizar una transformación social de su realidad y a la vez desarrolle una actitud creadora en cada uno de los campos de su práctica profesional. (Estos fueron algunos de los resultados arrojados por la aplicación de los instrumentos aplicados a los egresados en relación con su formación específicamente en el área de la Capacitación).

Ajustándose al medio y los recursos con los que se cuente para un mejor aprovechamiento y ampliación del ejercicio pedagógico, el cual no es un todo acabado, sino que el pedagogo debe estar abierto a los requerimientos actuales en cualquier materia de crecimiento profesional, así bien es necesario una constante actualización y adecuación de estos medios, tratándolos de insertar dentro del ámbito laboral donde el pedagogo se desenvuelva. Resulta pues indispensable que el pedagogo cuente con elementos que permitan promover y crear nuevas formas de aprendizaje, para de esta manera coadyuvar al desarrollo personal de individuos inmersos dentro del área de la Capacitación.

Sin embargo, pese a que al pedagogo le compete incursionar dentro del área de Capacitación, éste tiene muy poca incursión en dicha área, en comparación al nivel de ingreso de profesionistas de otras carreras, esto en ocasiones se debe a que el mismo pedagogo no busca consistentemente laborar dentro de ella, y aunque existen varios ejemplos de egresados de la Carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón trabajando en Capacitación, resultan aún muy pocos en comparación con la matrícula de egresados que concluyen sus estudios por generación.

Así pues desde el plano académico de la formación docente y del alumno se pretende a continuación emitir algunas modestas e inacabadas ideas que podían interesar a alguien que deseara ampliarlas y enriquecerlas para su desarrollo posterior.

Es necesario que se trabajen las siguientes propuestas en mejora y atención a la Formación del Pedagogo egresado de la ENEP Aragón para la Incursión de éste en materia de Capacitación, las cuales serán trabajadas dentro del siguiente apartado, pero es importante destacar que las hipótesis planteadas dentro del proyecto del presente trabajo y después de hacer un análisis de la aplicación de los diversos instrumentos de investigación, se considera que las mismas se confirman en tanto que su establecimiento da cuenta de una realidad que el pedagogo egresado de la ENEP Aragón enfrenta:

- A mayor preparación teórico metodológica del pedagogo en el área de capacitación laboral tendrá mayor incursión y desarrollo dentro de la misma.
- Si el pedagogo egresado de la ENEP Aragón cuenta con los conocimientos teórico – metodológicos que posibilitan su práctica profesional dentro del área de Capacitación laboral, de acuerdo con el perfil de ingreso que se maneja dentro de las diversas instituciones donde se requiere el ejercicio del pedagogo en el área de Capacitación, entonces éste tendrá un mayor nivel de incursión en la misma.

Esto no quiere decir que estos son los únicos factores o elementos que intervienen directamente en la formación del pedagogo y las carencias que éste puede presentar en relación con su incursión al área de Capacitación, pero si son algunos de los puntos a los que las conclusiones del presente trabajo llegaron y que posteriormente dentro de la propuesta pedagógica en atención a la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón se retomarán para su tratamiento.

PROPUESTA

La propuesta pedagógica con respecto a la problemática que se gesta en relación con la formación del pedagogo egresado de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Aragón y su incursión en el área de la Capacitación, se orienta de la siguiente manera.

Dentro de la propuesta que planteará el presente trabajo de investigación con relación a la formación del pedagogo egresado de la ENEP Aragón en el área específica de Capacitación, principalmente se pretende reflexionar sobre la formación del pedagogo, lo cual involucra tomar en cuenta la formación docente en su práctica concreta de las Instituciones de Educación Superior, para después revisar el contexto específico de la Escuela de Estudios Profesionales Aragón, aspecto que deberá ser analizado de manera integral, debido a la multiplicidad de factores que lo comprenden, así entonces es necesario por replantear la formación del profesional en Pedagogía desde el marco de las disciplinas sociales y los aspectos que orientaron la conformación social y epistemológica de la concepción curricular de la formación del egresado de la Licenciatura en Pedagogía.

La Pedagogía es una disciplina que se estructura a partir del siglo XVII. Sin embargo pese a los más de tres siglos que el saber lleva respecto a la educación en su constitución disciplinaria, subsiste el debate sobre su estatuto como campo científico y en último término sobre la teoría que ha producido y en la que formalmente se apoya. De hecho, se puede afirmar que la dificultad de constitución del campo científico de la educación al final de cuentas se expresa en una dificultad para integrar los contenidos de un Plan de Estudios para el profesional de esta carrera. Si lo educativo se conforma a partir de las aportaciones de otros saberes, resulta muy difícil estructurar una selección de aquellos saberes que fuesen más significativos en la formación de este profesional. Esta situación explica parcialmente dos defectos que se observan en los Planes de Estudios: una tendencia al tratamiento superficial de contenidos de múltiples disciplinas: sociología, filosofía, economía, antropología, etc., esta situación no se resuelve a través del concepto de interdisciplinariedad.

Así se explica un conjunto de información que ofrecen los estudiantes de Pedagogía en el estudio previo. Ellos expresan que al curriculum: "le falta

coherencia", "falta relación de unas materias con otras", y "se da una lluvia de contenidos que no son analizados profundamente"¹⁶⁸.

Al mismo tiempo se entiende por qué cada una de las disciplinas en el Plan de Estudios tiende a tener una orientación propia que no forzosamente se integra a lo educativo. Esto conlleva a que los estudiantes valoren un área de formación profesional, Psicopedagogía, por ejemplo, en detrimento de sus otras áreas de estudio.

En el caso mexicano es prácticamente hasta la década de los años sesenta en que se establece una licenciatura en Pedagogía en la Universidad Nacional. En algunos análisis se ha demostrado cómo la estructura del Plan de Estudios de la licenciatura actual conserva el signo normalista con el que se creó la carrera¹⁶⁹.

Una serie de estudios que publica Escolano¹⁷⁰ en la Universidad de Salamanca, muestra que es tardía la creación de licenciaturas universitarias en educación, tanto en países europeos como en los Estados Unidos. Por ejemplo, afirma que en España fue hasta la década de los años treinta en la que se formó la Licenciatura en Pedagogía en la Universidad.¹⁷¹ En el caso norteamericano "la escuela normal evolucionó hacia los Teacher's College... en los años treinta éstos se transformaron en Colegios Universitarios"¹⁷². En el caso francés también se reconoce este surgimiento tardío, puesto que estos programas se establecieron en 1967, si bien conservan una tendencia vinculada a la formación de profesores.

De esta manera se encuentra una clara articulación entre la falta de distinción conceptual sobre Pedagogía y Didáctica y la tradición imperante en el campo

¹⁶⁸ Cfr. Díaz Barriga, A., C. Barrón, "El currículo de pedagogía", Op. Cit. PP. 54-55.

¹⁶⁹ Aguirre establece que este signo se encuentra en materia como: ética del magisterio, prácticas escolares, didáctica y práctica de la especialidad, legislación y organización escolar, etc. No habría que perder de vista que muchos de los docentes fundadores de la carrera provenían de la Escuela Normal y que asimismo tenían una sólida trayectoria en el magisterio. Cfr. Aguirre, M. Y Sandoval, "El curriculum formalizado y el vivido en el colegio de pedagogía", en Memoria del foro de análisis del curriculum de la licenciatura en Pedagogía en la ENEP- Aragón, UNAM, 1996.

¹⁷⁰ Escolano, A., Los estudios de ciencias de Educación: Problemática curricular y profesional, Salamanca, Universidad de Salamanca, 1979.

¹⁷¹ "El decreto del 15 del Septiembre de 1931 reorganizaba el Plan de Estudios de la Facultad de Filosofía y Letras... abría las puertas a la innovación pedagógica. Anteriormente la enseñanza de la Pedagogía se llevaba a cabo en las Escuelas Normales y en el Instituto Superior del Magisterio" Escolano, A., Op. Cit.

p. 12

¹⁷² *Ibidem*

de la educación que la vincula a la formación de maestros. Todo esto refuerza la idea de que la carrera de Pedagogía históricamente se forma como desprendimiento de la reflexión de la enseñanza. Esta situación histórica sin lugar a duda dificulta tanto la conformación del campo científico, como la creación de Planes de Estudio que separen de una concepción docente.¹⁷³

El curriculum, sin lugar a duda prescribe un tipo de profesional y una o varias prácticas profesionales. Los sujetos concretos deberán ajustar su acción profesional al rol o a los roles previamente descritos. Al referirse a los currícula de Pedagogía la definición o indefinición profesional necesita, analizarse desde diferentes perspectivas.

Primeramente es necesario destacar la concepción que se tiene de "Carrera" como "... la perspectiva móvil en la que una persona visualiza su vida como un todo e interpreta el significado de sus diferentes aptitudes, atributos, acciones y sucesos que se presentan"¹⁷⁴. Asimismo Esland señala que el concepto popular de profesión, se aplica usualmente a una ocupación que ha desarrollado un cuerpo sistemático de teoría y cultura, la cual proporciona la base en cuyos términos el profesional racionaliza sus operaciones en situaciones concretas.

Así entonces, la concepción de carrera tiene un componente autobiográfico, guarda relación con las expectativas personales y las oportunidades sociales. Sin embargo en el caso de la Licenciatura en Pedagogía será necesario considerar, el proceso profesional como una perspectiva de la profesión que recalca la segmentación y ramificación de la organización y la ideología en el tiempo. El proceso profesional atañe a la formación de segmentos como movimientos sociales dentro de una profesión. Esta formación de segmentos origina conflictos entre diferentes fuentes de legitimidad para la construcción teórica del campo de estudio, así como para la racionalización de las intervenciones técnicas.

¹⁷³ Esta cuestión se complica cuando se observa cómo en el mercado laboral para el especialista en educación es en general restringido, en especial de profesional universitario en pedagogía, debido a que el sector público solicita principalmente personal provenientes de la Escuela Normal. El campo de la Capacitación en las empresas privadas empieza a constituirse en una posibilidad de empleo, aunque también existen limitantes en tanto que se da prioridad muchas veces a profesionistas que provienen de Instituciones Privadas. En el caso español, la revista Española de Pedagogía, no. 134, oct. Dic., 1976 expresa que sólo el 45% de los egresados de la Universidad Complutense desempeñan funciones acordes a sus estudios. Cfr. Pp. 435-448.

¹⁷⁴ Esland, George. "knowledge and Control", Londres 1972. P. 73.

Así desde esta visión ramificada de la profesión, se puede analizar como diferentes "sectores" curriculares (o quizás sólo materias aisladas o grupos de materias) producen distintas concepciones acerca de los paradigmas orientadores de la actividad laboral e incluso vocabulario profesionales diferentes.

Así pues, la segmentación no proviene exclusivamente de los sectores, materias o grupos de materias del curriculum: Psicopedagogía, Didáctica, Sociopedagogía, Investigación e Histórico- Filosófica, sino que es factible distinguir segmentos intrasectoriales, por adhesiones epistémicas a corrientes, teorías o escuelas diferentes, lo que deriva en esta segmentación profesional, que se da dentro de la carrera.

Por otra parte es necesario destacar que dentro de los antecedentes del curriculum de Pedagogía "... El surgimiento del espacio de inserción de lo educativo en la Universidad se rastrea desde 1881 y se ubica en la propuesta estratégica más amplia de crear la Escuela de Altos Estudios y la Universidad, obra de don Justo Sierra. Justo Sierra, junto con Ezequiel A. Chávez, y con base en el modelo francés, son los autores y actores que lucharon por abrir este espacio, concretar una estrategia e iniciar la institucionalización de este campo en el ámbito Universitario."¹⁷⁵

La orientación de los estudios de pedagogía hacia la docencia constituye la base del incipiente reconocimiento de la complejidad de la práctica educativa universitaria y su correlativa necesidad de reflexión y análisis. Queda establecido desde esa época, como objetivo prioritario de Altos Estudios, la formación de profesores de escuelas secundarias, profesionales, y con ello, el signo normalista como elemento definitorio del saber pedagógico ahí construido, mantenido y reproducido. Donde se prioriza en el desarrollo curricular la formación para la docencia.

El concepto de profesión se centra en la existencia de una serie de actividades que se desarrollan en campos especializados. Las Universidades se constituyen en instancias de producción de profesionales frente a una sociedad que los demanda y emplea. Las concepciones y actividades de la práctica, son objeto de un tratamiento educativo específico y se enseñan en escuelas que administran los conocimientos y las actividades y señalan la forma de transmisión. En otros términos las escuelas profesionales codifican uno o

¹⁷⁵ Ducoing, Patricia, capítulo "Antecedente" de su tesis de maestría, *s/f.*, Pp. 1-2.

varios tipos de conocimiento y definen las formas normativas para difundirlos. Para los fines anteriores, establecen planes y programas de estudios comunes, grados equivalentes de enseñanza y estatutos similares para el reconocimiento del saber producido por la investigación.

Los Planes de Estudios de la enseñanza universitaria pueden verse como instrumentos conformados a partir de una interrelación de fuerzas universitarias y gremiales de diversos ámbitos.

El conjunto de actividades, condiciones y reglamentos en el seno de escuelas y facultades y entre universidades, se relaciona íntimamente con la certificación. Esta tiene una dimensión ligada con la adquisición de conocimientos científicos y técnicos y otra relacionada con el prestigio social que se obtiene mediante los títulos.

La certificación obedece a la necesidad de normas para regular el ejercicio de las prácticas profesionales y promover selecciones de diverso tipo, en un ámbito de competencia a escala mundial.

Los límites a la concesión de títulos surgen de la escala de posiciones de prestigio en el medio de profesiones. El prestigio se fija desde criterios diversos, explícitos o no, en una dinámica que concede recursos y grados más altos a unos profesionales frente a los demás. Puede afirmarse así, que hay estratificaciones al interior de los campos profesionales, según épocas y lugares. En la asignación de posiciones de prestigio en un campo disciplinario existen valoraciones que se originan en la formación e influyen en la posición del egresado frente al campo laboral.

Existe asimismo una estratificación entre campos profesionales. El propio sistema educativo influye en esta distribución de las carreras. Así establece prioridades y fundamenta una ponderación de las diferentes carreras. Así establece prioridades y fundamenta una ponderación de las diferentes carreras mediante el manejo simbólico de apreciaciones; las universidades promueven la producción y reproducción del poder de los gremios profesionales y el de las propias carreras mediante lo que puede catalogarse como el manejo hábil de devaluaciones y sobrevaloraciones de campos profesionales específicos. El sistema entonces, reparte el prestigio, no sólo al interior de las carreras, sino entre carreras.

Los cambios intentados con relación a dicha estructura, encuentran resistencias en el seno de las propias universidades. Profesiones como la medicina y la ingeniería por antigüedad o valoración técnica, o la administración por las necesidades de modernización, se encuentran en un status profesional lejano al de la pedagogía, la filosofía o la carrera de trabajo social.

El mercado académico laboral, el prestigio social y consecuentemente las remuneraciones, se encuentran en situaciones dispares y frente a una estructura cristalizada del poder. Los cambios intentados por los formadores con relación a dicha ponderación, encuentran también resistencias en el seno de las estructuras de poder de las propias universidades. Así, aunque los representantes de las carreras marginadas luchen denodadamente por el logro de un prestigio académico y profesional similar al de sus pares universitarios – cambios curriculares, creación de posgrados, cursos de formación docente- no logran superar una brecha exacerbada posteriormente en la dinámica del mercado de trabajo.

Es pues ineludible el papel de la Universidad como agente político, pero sobre la base de sus características y funciones educativas y culturales. La universidad puede por ejemplo expresar sus desavenencias con el Estado o proponer soluciones alternativas. Puede también participar al lado o junto con otras organizaciones o instituciones con el objeto de exigir al Estado la modificación de determinadas políticas y proponer planes y proyectos alternativos, pero no está a su alcance el asumir el papel de protagonista fundamental en los movimientos políticos y sociales.

La Universidad debe reflexionar sobre la conveniencia de posibilitar una formación en el ámbito de la teoría como elemento que permita cumplir con su función histórica y propiciar una formación en el estudiante que le deje no sólo actuar en la realidad sino entenderla, explicarla y buscar su transformación.

Para ello el cambio fundamental debe fundamentarse en el plano mismo del conocimiento. La disociación que comúnmente se hace entre la formación de alto nivel en los contenidos de las disciplinas y una formación que prepare para actuar desde y en la realidad. Y este proceso constructivo es el que realmente hace posible que la articulación dialéctica teoría- práctica y práctica- teoría no sea más que un solo discurso.

Cuando se incorpora desde el punto de partida del diseño curricular el acercamiento a la realidad educativa y a la práctica profesional, en ella no se trata de llevar al alumno a un activismo pedagógico sino de propiciar la integración de la teoría y la práctica a través de la acción- reflexión. La práctica diaria en la realidad debe ir unida dialécticamente a un proceso reflexivo. Esto significa introducir el concepto de praxis.

Incorporar la praxis en forma sistemática significa vincular estrechamente al sujeto en formación con la comunidad de la que forma parte estudiando sus problemas, uniéndose a sus actividades, elaborando propuestas alternativas. Esto significa que la Universidad no puede trabajar intramuros, y para ello debe integrar a la docencia e investigación también la función de extensión.

El lugar de la construcción epistemológica en educación puede ubicarse en la actividad práctico crítica, según la expresión con que Carlos Marx define a la praxis en las Tesis sobre Feuerbach, "actividad humana sensible en la cual, se resuelve lo real concebido subjetivamente".¹⁷⁶ Esta afirmación cobra concreción si se la refiere al mundo pedagógico, mundo de la práctica, concebido y a veces teorizado como lugar de infinitas prácticas. La reflexión epistemológica es la reflexión sobre la construcción del objeto y las formas de lo educativo en cuanto verificado, no es una visión que lo consideraría sólo algo a aprehender, ni como intento de adecuación pasiva al objeto sino como algo a transformar. "La praxis conjunta la "naturaleza" del mundo educativo, en cuanto proceso productivo y reproductivo de acciones educativas y la realidad social, en cuanto a conjunto de posibilidades históricas. Pero esta conjunción es también autotransformación, puesto que la praxis se transforma al transformarse el entorno que la rodea".¹⁷⁷ Esta referencia a la praxis debe enmarcar la importancia de que su estudio y consideración estén en la base de un proceso de transformación curricular en la formación de profesionales en educación, que supere la influencia de oposiciones rígidas, como a veces se establece entre Pedagogía como ciencia o como historia, entre reflexión pedagógica que privilegie la explicación causal o la comprensión intuitiva de los fenómenos educativos.

Por otra parte resulta necesario señalar, para efectos de la presente investigación que dentro de las problemáticas concretas del curriculum de Pedagogía se mencionan las siguientes:

¹⁷⁶ Gozzi, G. "Diccionario de Política", Ed. Siglo XXI, México 1982, P. 1297.

¹⁷⁷ Ducoing, Patricia. "Formación de profesionales de la Educación". Ed. UNAM- UNESCO- ANUIES, México 1990. P. 198.

- La ausencia de ejes curriculares que articulen la formación teórica y la praxis profesional.
- La presencia coyuntural y azarosa de problemáticas educativas y propuestas alternativas como único medio para establecer una vinculación con la realidad educativa del país.
- La complejidad de la cambiante relación formación- práctica profesional cuyas modalidades y lógicas adquieren un significado específico en la también cambiante y heterogénea realidad política, económica, social y cultural del país.
- Se propicia una formación teórica poco significativa, siendo que ésta es característica de la formación universitaria.

Así pues dentro de las propuestas del presente trabajo de investigación referente a la formación del pedagogo egresado de al ENEP Aragón y su incursión dentro del ámbito de la Capacitación, se establecen los siguientes lineamientos:

- ✓ Seleccionar minuciosamente a la plantilla docente y de acuerdo a su perfil de formación, realizando para su incursión a la Institución concursos de oposición que posibiliten su ingreso, actualización y acreditación y que permitan evaluar de manera objetiva su desempeño, habilidades, aptitudes, actitudes y conocimientos para desempeñarse en el ámbito de la docencia a nivel superior. Con una experiencia mínima de dos años en el ramo de su especialización, titulado y con maestría o mínimo inscrito en alguna de ellas.
- ✓ Formar en el docente la actitud y aptitud de investigación y colaboración interdisciplinaria para evaluar constantemente (semestralmente) cada programa de asignatura, con un sentido objetivo, creativo y crítico.
- ✓ Impulsar al docente a que colabore con los egresados o se interrelacione con ellos a fin de promover conferencias sobre las problemáticas a las que se enfrentan dentro de su práctica profesional y a su vez plantear las alternativas que se presentan en el campo laboral. Estos eventos a organizarse deberán ser en horarios que no se contrapongan con los horarios de clase y accesibles para que la

comunidad estudiantil tenga la oportunidad de asistir, y necesitarán la debida difusión por parte de la comisión organizadora de estos eventos. Asimismo se deberá plantear a través de los eventos: debates, mesas redondas, simposios, conferencias, pláticas, nuevos temas de interés en el campo, a fin de que el estudiante los aborde utilizando los recursos más modernos y actualizados que existen a su alcance, con el propósito de incentivar en él su capacidad de investigación, así como la necesidad del trabajo interdisciplinario, analítico y creativo.

- ✓ Actualización docente e incorporación constante de los conocimientos que constantemente se están creando a fin de vincular los contenidos teóricos con las expectativas y necesidades sociales que invariablemente están en cambio.

- ✓ Fomentar en el alumno la capacidad de investigar, escribir y/o editar artículos sobre los campos profesionales del pedagogo, cultura, formación, y aspectos de interés profesional para él, todos estos artículos debidamente fundamentados teóricamente y presentados a través de una publicación editada por la Carrera de Pedagogía de la ENEP Aragón, en la que participen alumnos de todos los semestres y egresados, para posteriormente crear mecanismos para su venta y distribución, y en su caso buscar un intercambio académico con otras universidades nacionales e internacionales, públicas o privadas. Esto sin lugar a duda ayudaría al desarrollo de la capacidad de expresión escrita, capacidad creativa, capacidad de organización e investigación y fomento a la lectura por parte de la comunidad de Pedagogía, y de otras carreras de la ENEP Aragón.

- ✓ El pedagogo puede ir delimitando mejor sus ámbitos profesionales a través de la investigación permanente y a su vez por medio del profesional en Pedagogía como investigador, se pueden ir definiendo los objetivos actuales de la educación formal e informal y hacerse más extensivo y justificado el valor de la educación en nuestra sociedad y para el individuo mismo, en su quehacer cotidiano laboral.

- ✓ El pedagogo puede y debe cambiar y transformar su realidad y la concepción que se tiene de la Capacitación, a él le corresponde demostrar cuál es la importancia del papel que juega el pedagogo dentro de este ámbito, ya que de esta manera se pueden ir abriendo

espacios que le permitan desempeñar su quehacer de una manera más amplia y enriquecedora que le permita crecer tanto personal como profesionalmente.

- ✓ Es necesario tener mayor interacción entre la Jefatura de Carrera y la población estudiantil, con la finalidad de que se tengan canales de comunicación abiertos que permitan fluir la información que se genera por ambas partes y que en ocasiones no se da a conocer de manera oportuna y manifiesta.
- ✓ Se debe dar una mayor vinculación entre Teoría- Praxis, dentro de las asignaturas correspondientes al área de Capacitación, ya que esto favorecerá a tener una visión más profunda y completa del papel del pedagogo en éste ámbito, y asimismo coadyuvará a la incursión del pedagogo en este campo.
- ✓ Buscar nexos con diversas empresas que faciliten la incursión del pedagogo dentro del área de Capacitación, primeramente a manera de servicio social y prácticas profesionales para quizá después tener la posibilidad de ingresar en el campo laboral dentro de esta área y a la vez difundir el papel que tiene el pedagogo dentro de este ámbito.
- ✓ Es necesario redefinir el perfil que el pedagogo requiere para incursionar en el ámbito de la Capacitación, pues en la mayoría de las ocasiones, y por los resultados obtenidos a partir de la aplicación de los instrumentos de investigación, se reconoce una falta de conocimiento por parte de la población estudiantil hacia las diferentes asignaturas que comprende el Plan de Estudios, pues no se tienen claros ni los contenidos que éstas abordan de manera general, ni su relación directa con cada una de las áreas de formación que están contempladas en el Plan de Estudios.
- ✓ Es necesario recobrar elementos que enriquezcan la formación del pedagogo para incursionar y tener un buen desenvolvimiento y desarrollo dentro del área específica de la Capacitación como:
 - Elementos de expresión escrita (principalmente ortografía)
 - Elementos de expresión oral (habilidad para hablar en público)

- Elementos de computo (paquetería que es utilizada dentro del área de Capacitación con la finalidad de elaborar documentos de apoyo al trabajo dentro de la misma, como la elaboración de manuales, material didáctico, creación de diversos programas de Capacitación, realización de presentaciones para cursos, etc. (para lo cual se utilizan programas como: (Power Point, Word, Excel, entre otros).
- Conocimiento de diversas Pruebas e instrumentos que son aplicados en el área de Capacitación.
- Enseñanza profunda del idioma inglés, el cual en la mayoría de los casos es un requisito indispensable para al menos incursionar al área de Capacitación, esto de acuerdo a los requisitos que se establecen en muchas de las ofertas de trabajo que se publican en diversos medios.
- Desarrollo de la personalidad, entre otros.

Esto a través de diversos cursos o talleres que a manera de especialización se habilitaran ya sea por parte de la Jefatura de Carrera o a través de Educación Continua, enfocados a la formación del Pedagogo en materia de Capacitación, tal y como ocurre con los cursos de idiomas que actualmente se imparten dentro de las instalaciones de la ENEP Aragón, lo que resultaría sin lugar a duda benéfico para muchos egresados que al momento de enfrentarse en el campo laboral descubren muchas carencias de formación que en ocasiones son la primer barrera que les impide por lo menos aspirar a incursionar en el área y por supuesto no les permite desarrollarse dentro de ella. Estas necesidades podrían ser satisfechas si se coordinaran estos proyectos de formación no sólo en el área de Capacitación, que es la que esta investigación trabaja, sino en otras áreas de formación pedagógica, tales como la educación especial y la investigación, por mencionar tan sólo algunas. Esto obviamente implicaría una ampliación presupuestal, pero sin duda también redituaria en múltiples beneficios tanto para el egresado, la misma institución y para la sociedad. Además los cursos o talleres podrían ser parcialmente financiados por la institución, y tener además un costo de recuperación accesible para la población de pedagogía, tal y como lo maneja actualmente el Departamento de Educación Continua con los cursos que imparte.

- ✓ Resulta importante posibilitar que durante la Carrera se permita hacer una elección consciente y pensada del área a la cual se quiere abocar y no simplemente se dé una acumulación de créditos o materias para cubrir los requisitos curriculares que se presentan.
- ✓ Ampliación de asignaturas enfocadas a la formación en el ámbito de la Capacitación laboral, fundamentación teórica y recobro de la importancia de la misma, así como actualización constante de las mismas, para evitar rezagos y desfases con la realidad.
- ✓ Establecer horarios más flexibles. Y que posibiliten acomodar las materias que realmente cubran las necesidades y expectativas de formación y no acomodar las materias únicamente por conveniencia de créditos o porque las materias se enciman entre sí, y esto no permite ordenar el horario según intereses personales y profesionales.
- ✓ Evitar el menosprecio al quehacer pedagógico en el área de Capacitación y revalorizar el papel y la función del pedagogo en éste ámbito, tratando de no devaluar a la Capacitación tomándola como quehacer o trabajo de segunda categoría. Empezando por que los mismos pedagogos reconozcan su importancia y ubiquen el papel que tiene ésta dentro de la estructuración de las empresas, teniendo conocimiento de todas las bases legales, sociales, políticas y educativas que le dan razón de ser. Pues en muchas ocasiones se circunscribe el papel del Pedagogo al área docente a nivel básico, y se concibe su quehacer enfocado al trabajo y cuidado de niños, concepción limitada del perfil de formación que tiene el Pedagogo egresado de la ENEP Aragón.
- ✓ Creación de una publicación que posibilite la intercomunicación entre las diferentes instancias institucionales y la comunidad estudiantil, donde se trabaje a partir de los siguientes planteamientos:
 1. Trabajos escritos presentados a través del planteamiento de diversos **Artículos Especializados** en educación, así como artículos que enriquezcan el bagaje cultural del pedagogo, haciendo análisis históricos de diversas culturas, y donde se presenten artículos que presenten a la comunidad de pedagogía la generación de diversos conocimientos de reciente construcción.

2. **Bolsa de Trabajo:** A través de la cuál se dé una verdadera vinculación con instituciones y empresas que solicitan a pedagogos.
3. **Vinculación Académica:** Publicación de Cursos, seminarios, talleres y eventos de la UNAM y de otras instituciones educativas, tanto públicas como privadas.
4. **Intercambio Académico:** Vinculación entre la UNAM y otras Instituciones en las cuales el pedagogo pueda desenvolverse a través de la publicación de Becas y estudios en el interior del país y en el extranjero.
5. **Seguimiento de Egresados:** A través del cual se establezca un canal de comunicación entre la Institución y las actividades laborales que realizan sus egresados.
6. **Avisos a la Comunidad Estudiantil:** A través del cual se permitan conocer fechas de trámites, avisos varios e información que se genera en la carrera.
7. **Reseñas de Libros:** A través de las cuales se dé una semblanza de libros en general útiles a la comunidad de pedagogía y libros de actual publicación.
8. **Divulgación de Eventos:** Tales como exposiciones, eventos, conciertos, obras, etc. que se dan en Museos, Salas culturales, Teatros, etc. y que de alguna manera enriquezcan la formación general del pedagogo.

Estas son algunas de las propuestas que el presente trabajo de investigación plantea, esperando que trabajos posteriores las enriquezcan y amplíen, y esto sirva de alguna manera a la formación pedagógica que sin lugar a duda es un asunto de interés para los estudiosos del fenómeno educativo.

BIBLIOGRAFÍA

FUENTES PRIMARIAS:

1. Aguirre Ma. Esther y Sandoval, Rosa María. "El currículum Formalizado y el currículum vivido en el Colegio de Pedagogía, en Memoria del Foro: "Análisis del Currículum de la Licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón. Ed. ENEP Aragón. UNAM, México 1986.
2. Alvear C. Carlos, "Historia de México". Ed. Jus de México, México, 1988.
3. Appendini, Guadalupe. "Historia de la UNAM". Ed. Porrúa. México 1981.
4. Arias C. Ana Beatriz, Et. Al. "Plan de Estudios de la Licenciatura de Pedagogía y el conocimiento de lo educativo". CESU- UNAM. México 1996.
5. Arias G. Fernando. " Administración de Recursos Humanos". Ed. Trillas.
6. Argüelles Antonio. Et al. "Competencia laboral y educación basada en normas de competencia". Ed. Limusa, México, 1997
7. Arredondo Galván, Víctor. Et al. "El Desarrollo de la Pedagogía como Profesión" en Formación de profesionales de la educación. UNAM-UNESCO-ANUIES, México, 1990.
8. Ausbel, "Psicología educativa", Ed. Trillas, México, 1970.
9. Barrón Tirado Concepción, Bautista Melo Blanca (Compiladoras) Memoria del Foro: Análisis de la Licenciatura en Pedagogía de la ENEP Aragón. UNAM.
10. Bassols, Narciso. Obras. México 1964.
11. Bautista Melo Blanca Rosa y Rodríguez Alberto. "La licenciatura en Pedagogía en la ENEP Aragón". En Memoria Encuentro Sobre Diseño Curricular. Ed. ENEP Aragón UNAM, México 1982.
12. Bourdieu, Pierre. Et. Al. "El oficio del sociólogo" Ed. Siglo XXI. México 1975.
13. Bruner, J. "Hacia una teoría de la reconstrucción", Ed. UTHEA, México, 1962.

14. Carrancá, Raúl. "La Universidad Mexicana". Ed. Fondo de Cultura Económica. México 1980.
15. Carrillo Flores, Antonio. "Testimonio sobre la Universidad Nacional Autónoma de México". UNAM, 1985.
16. Castanyer Figueras, Francesc "La formación permanente en la empresa". Ed. Marcombo. España 1988.
17. Comenio, J.A, "Didáctica Magna", Ed. Porrúa, México, 1983.
18. De Schutter Anton. "Educación de Adultos desde el punto de vista de la investigación participativa". Ed. CREFAL, México, 1985 – 1990.
19. Díaz Barriga, Ángel. Et al. "Concepción pedagógica y su expresión en los planes de estudio de pedagogía" en Formación de profesionales de la educación. UNAM-UNESCO-ANUIES, México, 1990.
20. Díaz Barriga Ángel, Barrón Tirado Concepción. "Currículum de Pedagogía". Apuntes de la ENEP Aragón UNAM 1988.
21. Díaz Barriga Angel. "Empleadores de universitarios". CESU. México 1995
22. Díaz Barriga Ángel. "La formación del Pedagogo. Un acercamiento al Tratamiento en el Actual Plan de Estudios a los Temas Didácticos" (Mecanograma)
23. Díaz Barriga, Ángel, "Didáctica y Currículum". Ed. Nuevo Mar, México, 1984.
24. Díaz Barriga, Ángel, Barrón, C., "El Currículum de Pedagogía, un estudio exploratorio desde una perspectiva estudiantil", ENEP – Aragón, UNAM, México, 1984.
25. Ducoing, Patricia, "Formación de profesionales de la Educación". Ed. UNAM- UNESCO- ANUIES, México 1990.
26. Elizondo Huerta, Aurora. "La Reforma Educativa y las ENEP". En Memorias Primer Foro Académico Laboral ENEP. UNAM. México.
27. Escolano, A., Los estudios de ciencias de Educación: Problemática curricular y profesional, Salamanca, Universidad de Salamanca, 1979.

28. Escriba de Balanguer J.M. "Principios de la Pedagogía Sistemática". Ed. F.C.E., México, 1997.
29. Esland, George. "knowledge and Control", Londres 1972.
30. Fernández Alfredo L. "La práctica profesional de la Pedagogía". México. UNAM- ANUIES. 1990.
31. Furlán A., Pasillas Miguel. "Desarrollo de la Investigación en el campo del currículum". ANUIES, México 1998.
32. Furlán, A. "El Currículum formal y el Currículum vivido", en Jornadas de Enseñanza – Aprendizaje, ENEP Iztacala, UNAM, 1980.
33. G. Devereux. "De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento". Ed. Siglo XXI. México, 1977.
34. G. Soberón, "La Universidad Ahora". UNAM, México, 1980.
35. Gadamer, Hans "Verdad y Método. Fundamentos de una humanística filosófica". Ed. Salamanca 1988.
36. García Puga, Patricia, Et. Al. "Reflexiones en torno al Plan de Estudios". UNAM. ENEP-ARAGÓN, México, 1985.
37. García Stahl, Consuelo "Síntesis Histórica de la Universidad de México". UNAM- Secretaría de Rectoría, México 1985.
38. Gil Valdivia, Gerardo. "Apuntamiento acerca de la autonomía universitaria, la investigación y la planificación", UNAM, México 1985.
39. Glazman Nowalski, Raquel. "La cuestión curricular y la formación de los profesionales de la educación". UNAM – ANUIES. México, 1990.
40. Glazman, Ibarrola. "Operatividad de la Didáctica". Ed. Gemika. México, 1985.
41. Gozzi, G. "Diccionario de Política", Ed. Siglo XXI, México 1982.
42. Granado Chapa, Miguel Ángel "Memorias del primer Foro Académico Laboral de las ENEP. Foro Universitario, STUNAM, México, 1980.
43. Guzmán, Valdivia Isaac. "Sociología de la Empresa". Ed. LIMUSA, México 1990.

44. Hayman John. "Investigación y educación" Ed. Paidós. España 1984.
45. Herzog Silva, Jesús. "Una historia de la Universidad de México y sus problemas". Ed. Siglo XXI, México 1980.
46. Hoyos Medina, Carlos A. "las profesiones y la posibilidad universitaria" en Las profesiones en México, UAM Xochimilco, México, 1990.
47. Hurtado Marqués, Eugenio. "La Universidad Autónoma". UNAM, México 1976
48. Informe de Labores de las ENEP 1973- 1974, UNAM, México, 1974.
49. Jiménez Rueda, Julio. "Historia jurídica de la Universidad de México". Ed. UNAM, México 1960.
50. Kent Serna, Rollin. "Modernización conservadora y crisis académica en la UNAM" Ed. Nueva Imagen, México 1990.
51. Larroyo, Francisco. "Historia General de la Pedagogía". Ed. Porrúa.
52. Legislación Universitaria. "Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México". UNAM, México 1995.
53. Ley General de Educación. Poder Ejecutivo Federal. Diario Oficial de la Federación, México, 1993.
54. Lundgren, U. "Producción y reproducción social como un contexto para la teorización curricular" en Journal of curriculum studies, vol. 15, núm. 2, Gran Bretaña 1983.
55. Malvaez, Ramírez J. M. "Reflexiones acerca de las Necesidades de Investigación en la Educación de Adultos". Ponencia. Coloquio Latinoamericano de Educación de Adultos", México, 1990.
56. Mardones, J. M. Y Ursua N. "Filosofía de las Ciencias Humanas y Sociales. Materiales para una fundamentación científica", Ed. Fontamara, México 1994.
57. Menéndez – Rojo, "Los egresados de Pedagogía de la UNAM", Cuadernos del CESU, Núm. 2, CESU- UNAM, México, 1986,
58. Meneses Morales, Ernesto. "Tendencias educativas oficiales en México". Ed. Centro de Estudios Educativos, México, 1988.

59. Moreno, Daniel. "Presencia de la Universidad". UNAM, México 1970.
60. Muñoz Bautista Jorge. "Reflexiones universitarias: La Misión de la Universidad". UNAM, México, 1987.
61. Ortiz J. Manuel. "La función de la Capacitación en la empresa". Ed. Fontamara.
62. Pacheco, Araceli, Díaz Barriga. "Formación de profesionales para la educación", CESU-UNAM; México, 1990.
63. Pansza, Margarita. "Pedagogía y construcción de conocimiento". ANUIES, México, 1995.
64. Pérez Carolina Esther, Et. Al. "Fundamentación de la Didáctica" Ed. Gernika.
65. Pinar, W., "La reconceptualización de los estudios del currículum", en Sacristán, G., La enseñanza, su teoría y su práctica, Ed. Akal, Barcelona, 1985.
66. Pinto Villatoro, Roberto. "El Proceso de la Capacitación". Ed. Diana. México 1990.
67. Plan Nacional de Desarrollo 1983- 1988. Poder Ejecutivo Federal, México, 1983.
68. Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000. Poder Ejecutivo Federal. México 1985.
69. Portes Gil, Emilio. "Quince años de política mexicana". México 1941.
70. Programa de Desarrollo Educativo 1995- 2000. Poder Ejecutivo Federal, México, 1994.
71. Programa Nacional de Capacitación y Productividad. 1990-1994. Poder Ejecutivo Federal, México.
72. Rangel Guerra, Alfonso. "Glosario de Educación Superior". ANUIES, México 1988.
73. Remedi, E. "Estructura conceptual- Estructura metodológica" en Furlán, A., Et. Al. Aportaciones a la didáctica de la educación superior, ENEP Iztacala. UNAM, México, 1980.

74. Revista Española de Pedagogía, no. 134, Oct. - Dic., 1976
75. Reza Trosino, J. Carlos. "El ABC del administrador de la Capacitación". Ed. Panorama Editorial, México, 1995.
76. Rodríguez Estrada Mauro. "Administración de la Capacitación". Ed. Mc. Graw Hill, México, 1990.
77. Rodríguez Ousset, Azucena, "Acerca del curriculum y de la Profesión", en Formación de Profesionales de la Educación, UNAM- UNESCO, México, 1990.
78. Rojas Soriano, Raúl. " Guía para realizar investigaciones sociales". Ed. Textos Universitarios UNAM. México 1981.
79. Secretaría del Trabajo y Previsión Social "Memoria del IV Seminario de investigación laboral: Capacitación para el trabajo. Programa de impulso a la investigación laboral 1996 – 2000. Subsecretaría "B" CGPEET, México, 1998.
80. Schelten, Andrea. Pedagogía laboral: Rasgos fundamentales y planteamientos actuales. Colección semestral de aportaciones alemanas recientes a las Ciencias Pedagógicas. Vol. 4, Ed. Instituto de Colaboración científica. Tübingen, Alemania 1999.
81. Siliceo, Alfonso, " Capacitación y Desarrollo de personal". Ed. LIMUSA.
82. Stavenhagen, Rodolfo, "Universidad y desarrollo, en Universidad y Cambio Social en América Latina", UAM- XOCHIMILCO, México, 1980.
83. UNAM, "La Universidad en el mundo: La Universidad en marcha", UNAM, México, 1980.
84. UNAM, Jefatura de la Carrera de Pedagogía. "Plan de Estudios de la Carrera de Pedagogía", ENEP Aragón, México, 1996.
85. UNAM. "Proyecto del Plan de Desarrollo 1997 – 2000", UNAM, México, 1997
86. UNAM. Secretaría de Rectoría. Dirección General de Orientación Vocacional. ENEP Aragón. Organización Académica. 1979-1980.
87. Valades, Diego. "La Universidad Nacional Autónoma de México. Formación, estructura y funciones", UNAM, México 1980.

FUENTES SECUNDARIAS:

1. Abbagnano, N., "Diccionario de Filosofía", México, 1980.
2. Arce, Paulina, "La aplicación de la Pedagogía en la Capacitación". TESIS. No. 65
3. Asenci, Jesús, "Diccionario de las Ciencias de la Educación". Ed. Santillana, México 1985.
4. Barrón Tirado Concepción "Tendencias en la Formación Profesional Universitaria en Educación". Revista del CISE. Enero- Marzo 1996.
5. CANACINTRA "Veinte inquietudes básicas en materia de Capacitación y Adiestramiento". México, 1990.
6. Caravaca, Cuca. "Educación y empleo" en Los retos de la Educación ante el Siglo XXI. Congreso de Educación de CEAPA (Confederación Española de Asociaciones de Padres de Alumnos)Ed. Popular, Madrid, 1995.
7. CEMPAE. "Aportaciones al Plan Nacional de Educación". México, 1995.
8. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Ed. Porrúa, México, 1999.
9. Contreras Heredia, Ma. De los Ángeles. "La Capacitación en México. Estudio de un caso: Multisistemas de seguridad industrial ". TESIS No. 96
10. De Alba, A., "Evaluación de la congruencia interna de los Planes de Estudio" en Cuadernos del CESU No. 4. CESU. UNAM, México, 1986.
11. Díaz Barriga, Ángel, "La disolución del concepto Curriculum", en Revistas Perspectivas, UJAT, 1992.
12. Díaz Barriga, Ángel, "El contenido del Plan de Estudios de Pedagogía: Análisis de los programas por asignaturas". Cuadernos del CESU. UNAM, México, 1996.
13. Ducoing, Patricia, capítulo "Antecedente" de su Tesis de Maestría, *s/f*.

14. Enciclopedia® Microsoft® Encarta 2001. © 1993-2000 Microsoft Corporation. Reservados todos los derechos.
15. Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México. UNAM, México 1992.
16. Gozzi, G. "Diccionario de Política", Ed. Siglo XXI, México 1982.
17. Guía de Carreras, UNAM, México, 1996.
18. Guillen Niemer, Benito. "Mercado de trabajo en actividades técnico-profesionales del pedagogo"; Revista Enseñanza más aprendizaje, No. 35. México, 1986.
19. Informe de Labores de las ENEP 1973- 1974, UNAM, México, 1974.
20. Ley Federal del Trabajo. Poder Legislativo Federal, México, 1999.
21. Ley Orgánica de la UNAM, comentada y concordada, Oficina del Abogado General, Dirección General de Estudios de la Legislación Universitaria, UNAM, México 1994.
22. Legislación Universitaria. "Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de México". UNAM, México 1995.
23. Ley General de Educación. Poder Ejecutivo Federal. Diario Oficial de la Federación, México, 1993.
24. Menéndez – Rojo, "Los egresados de Pedagogía de la UNAM", Cuadernos del CESU, Núm. 2, CESU- UNAM, México, 1986,
25. Pinto Villatoro, Roberto y Zendejas, José. "Manual de Capacitación Integral CAPINTE". Ed. Diana. México 1990.
26. Plan Nacional de Desarrollo 1983- 1988. Poder Ejecutivo Federal, México, 1983.
27. Plan Nacional de Desarrollo 1995 – 2000. Poder Ejecutivo Federal. México 1985.
28. Programa de Desarrollo Educativo 1995- 2000. Poder Ejecutivo Federal, México, 1994.

29. Programa Nacional de Capacitación y Productividad. 1990-1994. Poder Ejecutivo Federal, México.
30. Rangel Guerra, Alfonso. "Glosario de Educación Superior". ANUIES, México 1988.
31. Revista Española de Pedagogía, no. 134, Oct. - Dic., 1976
32. UNAM. "Proyecto del Plan de Desarrollo 1997 – 2000", UNAM, México, 1997
33. UNAM. Secretaría de Rectoría. Dirección General de Orientación Vocacional. ENEP Aragón. Organización Académica. 1979-1980.

ANEXOS

ANEXO 1

FORMATO DE CUESTIONARIO PARA EGRESADOS

Nombre: _____

Generación: _____ Turno: _____

Instrucciones: A continuación se presentan una serie de preguntas, las cuales deberás contestar según tu propia opinión y/o experiencia personal, de antemano se agradece tu colaboración.

1. Según tu punto de vista define ¿Qué es la Capacitación?
2. Para ti ¿Cuál es la importancia de la Capacitación en México?
3. ¿Crees que al pedagogo le compete incursionar dentro del área de la Capacitación?
¿Por qué?
4. ¿Cuál crees que es el papel del pedagogo dentro de la Capacitación?
5. ¿Consideras que la carrera te brindó los elementos necesarios para poder incursionar dentro del ámbito de la Capacitación? ¿Por qué?
6. Menciona ¿Qué materias dentro del mapa curricular de la carrera de pedagogía están orientadas hacia la formación en el área de la Capacitación?

7. Desde tu punto de vista y/o experiencia personal ¿Crees que las asignaturas referentes a la capacitación laboral son suficientes para la formación profesional del pedagogo dentro de su desarrollo en la Capacitación? ¿Por qué?

8. ¿Crees que en la carrera se da una verdadera relación entre los conocimientos teóricos y la praxis profesional? ¿Por qué?

9. ¿Consideras que la formación que recibiste dentro de las asignaturas concernientes a la capacitación manejan contenidos útiles y acordes a las necesidades propias del pedagogo dentro del área de la Capacitación laboral? ¿Por qué?

10. ¿Qué elementos teórico – metodológicos necesarios para el desarrollo dentro del área de Capacitación crees que la carrera te proporcionó?

11. ¿Qué elementos y/o contenidos crees que serian importantes según tu punto de vista que se incluyeran y manejaran dentro de las unidades temáticas de las asignaturas correspondientes a la Capacitación?

12. ¿Crees que el pedagogo tiene suficiente incursión dentro del área de la Capacitación laboral? ¿Por qué?

13. Desde tu perspectiva ¿Cuál crees que es el futuro de la Capacitación en México y el papel del pedagogo dentro de ella?

ANEXO 2

CÉDULA DE ENTREVISTA PARA EGRESADOS QUE LABORAN DENTRO DE LA CAPACITACIÓN.

Nombre: _____

Generación: _____ Turno: _____

Nombre de la Empresa: _____

Puesto que usted ocupa: _____ Años en el campo de la Capacitación: _____

1. Según su punto de vista y/o experiencia profesional defina ¿Qué es la Capacitación laboral?
2. ¿Cree que al pedagogo le compete incursionar dentro del área de la Capacitación laboral? ¿Por qué?
3. ¿Cuáles son las funciones que Ud. desempeña dentro de la Capacitación?
4. ¿Cuáles son los medios didácticos que Ud. utiliza para realizar su trabajo?
5. ¿Qué conocimientos generales debe tener un profesional para desarrollarse dentro de la Capacitación?
6. ¿En qué medida los Planes y Programas de Estudio de la Carrera de Licenciado en Pedagogía han coadyuvado a su desarrollo en el campo de la Capacitación?
7. ¿Realizó algún tipo de especialización en Capacitación antes de su ingreso en esta área?

8. ¿Dentro de qué espacios se formó en el terreno de la Capacitación?
- * Espacio laboral Cursos
 Programas de formación
 - * Cursos Escolarizados Diplomados
 Especializaciones
 Maestrías
 Doctorados
9. Mencione ¿Qué materias dentro del mapa curricular de la carrera de Pedagogía están orientadas hacia la formación en el área de la Capacitación laboral?
10. Desde su punto de vista y/o experiencia personal ¿Cree usted que las asignaturas referentes a la capacitación laboral son suficientes para la formación profesional del pedagogo dentro de su desarrollo en la Capacitación laboral? ¿Por qué?
11. ¿Qué elementos teórico – metodológicos necesarios para el desarrollo dentro del área de Capacitación laboral cree que la carrera le proporcionó?
12. ¿Cree que en la carrera se da una verdadera relación entre los conocimientos teóricos y la praxis profesional? ¿Por qué?
13. ¿Considera que la formación que recibió dentro de las asignaturas concenientes a la Capacitación laboral manejan contenidos útiles y acordes a las necesidades propias del pedagogo dentro del área de la Capacitación laboral? ¿Por qué?
14. ¿Hay pedagogos laborando en el área de Capacitación de su empresa?

15. ¿Según su punto de vista qué posibilidades tiene el pedagogo de laborar en esta área?

16. ¿Qué actividades realizan los pedagogos en el área de Capacitación?

17. ¿Qué niveles ocupan los pedagogos en la empresa donde usted labora?

- Operativos
- Mandos medios
- Directivos

18. ¿Con qué tipos de profesionales interactúa usted al desempeñar su trabajo?

- | | |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Arquitectos | <input type="checkbox"/> Psicólogos |
| <input type="checkbox"/> Administradores | <input type="checkbox"/> Contadores |
| <input type="checkbox"/> Diseñadores Gráficos | <input type="checkbox"/> Ingenieros |
| <input type="checkbox"/> Abogados | <input type="checkbox"/> Pedagogos |

19. ¿Cómo vislumbra el papel y futuro de la Capacitación en México?

ANEXO 3

ÁREA DE INVESTIGACIÓN						
CARACTER	SEMESTRES C.R.E.D.	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACIÓN QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OBLIGATORIA	1o 8 c	INICIACIÓN A LA INV PEDAGÓGICA I	<ul style="list-style-type: none"> * CIENCIA PEDAGOGIA. CONSTRUCCION DEL CONOCIMIENTO E INVESTIGACION * LA CIENCIA COMO ACTIVIDAD HUMANA * ENFOQUES POSITIVISTA, EMPIRISTA Y MATERIALISMO HISTORICO * NIVELES Y GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN 	CONOCIMIENTO DE LAS POSTURAS EPISTEMOLÓGICAS DE LA INVESTIGACION	DEBE DAR A CONOCER LA INSTRUMENTACION TEORICA PARA LA INVESTIGACION PERMANENTE SOBRE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION	NO SE HACE LATENTE NI ALUCION EN EL AREA
OBLIGATORIA	2o 8 c	INICIACIÓN A LA INV PEDAGÓGICA II	<ul style="list-style-type: none"> * PANORAMA DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA * FORMAS METODOLÓGICAS DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA EXPLORATORIA, HISTÓRICA, DESCRIPTIVA Y CAUSAL * DISEÑO Y ELABORACIÓN DE UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 	CONOCIMIENTO DE LAS POSTURAS EPISTEMOLÓGICAS DE LA INVESTIGACION		NO SE HACE LATENTE NI ALUCION EN EL AREA
OBLIGATORIA	2o 4 c	TEORIA PEDAGÓGICA II	<ul style="list-style-type: none"> * TEORIA MARXISTAS DE LA EDUCACION * TEORIAS EDUCATIVAS SOBRE LA ESCUELA NUEVA * TENDENCIAS EDUCATIVAS NUEVAS 	A PARTIR DE DIVERSAS TEORIAS Y SUS ENFOQUES SE PRETENDE QUE EL ESTUDIANTE ANALICE ALTERNATIVAS QUE SE PRESENTEN EN LA EDUCACION ACTUAL DE TAL MANERA QUE SE CUESTIONE LA PROBLEMÁTICA EDUCATIVA VIGENTE	AUNADA A LAS REFLEXIONES QUE EL ESTUDIANTE PUEDA HACER ES POSIBLE CONTEMPLAR UNA DE LAS COMO LO ES LA EDUCACION NO FORMAL	SE HABLA DE LA EDUCACION NO FORMAL
OBLIGATORIA	3o 6 c	ESTADISTICA APLICADA A LA EDUCACION I	<ul style="list-style-type: none"> * OPERACIONES MATEMATICAS, ELEMENTOS TEÓRICOS, GRAFICOS Y ESTADÍSTICOS * DISTRIBUCIONES DE FRECUENCIAS * MEDIDAS DE TENDENCIA CENTRAL * ELEMENTOS PRÁCTICOS ESTADÍSTICOS 	TECNICAS DE RECOPIACION DE DATOS	DEBE DAR A CONOCER MODELOS MATEMATICOS PARA CUANTIFICAR UNA INVESTIGACION DE RELACION, EDUCACION- MERCADO DE TRABAJO Y/O SISTEMA PRODUCTIVO PARA VINCULAR Y FUNDAMENTAR UN FENOMENO	NO SE CONTEMPLA DE MANERA EXPLICITA, PERO SI SE PROPORCIONAN ELEMENTOS PARA CUANTIFICAR UN FENOMENO

ÁREA DE INVESTIGACIÓN

CARACTER	SEMESTRE	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACIÓN QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OBLIGATORIA	4o 6o	ESTADÍSTICA APLICADA A LA EDUCACIÓN II	<ul style="list-style-type: none"> • REPASO DE ALGEBRA • TEORÍA DE CONJUNTOS DE LA PROBABILIDAD PERMUTACIONES NORMALIZADAS. Y LA CURVA NORMAL • TEORÍA ELEMENTAL DEL MUESTREO 	TECNICAS ESTADISTICAS	SE BRINDAN ELEMENTOS QUE SIN DUDA RESULTAN IMPORTANTES PARA TRABAJAR EN ESTA AREA	NO SE VE A LA CAPACITACIÓN DE MANERA EXPLICITA
OPTATIVA	5o 4o	PEDAGOGIA EXPERIMENTAL I	<ul style="list-style-type: none"> • GENERALIDADES DE LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA • ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS DE LA INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL, EL DISEÑO EXPERIMENTAL ANÁLISIS ESTADÍSTICOS DE LOS RESULTADOS EXPERIMENTALES, LA EVALUACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL 	PROPORCIONA ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACION	DA A CONOCER LA METODOLOGIA INSTRUMENTAL PARA LAS INVESTIGACIONES NECESARIAS EN MATERIA DE CAPACITACION A FIN DE LLEGAR A RESULTADOS CUANTITATIVOS	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE
OPTATIVA	6o 4o	PEDAGOGIA EXPERIMENTAL II	<ul style="list-style-type: none"> • FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y LÓGICA DE LA INVESTIGACION EXPERIMENTAL. POSIBILIDADES Y LIMITACIONES DE LA PEDAGOGIA EXPERIMENTAL 	PROPORCIONA ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACION		NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE
OPTATIVA	5o 6o	TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIOPEAGÓGICA I	<ul style="list-style-type: none"> • LA INVESTIGACIÓN SOCIOPEAGÓGICA. UNA PROBLEMATICA HISTORICO SOCIAL • EPISTEMOLOGIA Y TEORIA EN LAS CIENCIAS SOCIALES • ESTRATEGIA GENERAL DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN (PROBLEMATIZACIÓN DEL OBJETO, LA TEORÍA DE LA REALIDAD, ABORDAJE METODOLÓGICO DEL OBJETO Y CAPITULACIÓN AL PROYECTO 	PROPORCIONA ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACION	DAR A CONOCER LA METODOLOGIA E INSTRUMENTACION TEÓRICA PARA LAS INVESTIGACIONES Y LLEGAR A RESULTADOS CUALITATIVOS	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE
OPTATIVA	6o 6o	TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIOPEAGÓGICA II	<ul style="list-style-type: none"> • CONSIDERACIONES GENERALES PARA LA ELABORACION DEL DIAGNOSTICO DE LA REALIDAD • LA ARTICULACIÓN DE CONCEPTOS EN EL PROCESO DE INVESTIGACIÓN CRÍTICA A LAS FÓRMULAS PRAGMATICAS EN LA INV EDUC 	PROPORCIONA ASPECTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACION	DAR A CONOCER LA METODOLOGIA E INSTRUMENTACIÓN TEORICA PARA LAS INVESTIGACIONES Y LLEGAR A RESULTADOS CUALITATIVOS	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE

ÁREA DE INVESTIGACIÓN

CARACTER	SEMESTRE CREFL	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPORTIVA	7u 4a	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 UN PROYECTO DE TESIS	EN LA CONSTRUCCION DEL OBJETO DE ESTUDIO DESDE UN PUNTO TEORICO DEBERIA TRASCENDER HACIA LA CONSTRUCCION ALTERNATIVA ANTE UNA PROBLEMÁTICA FICTICIA	NO SE CONTEMPLA
OPORTIVA	8o 4c	TALLER DE INVESTIGACION PEDAGOGICA II	<ul style="list-style-type: none"> * CONCEPTOS CATEGORIAS FINALIDADES Y METODOLOGIA DE LOS PROCESOS DE INVESTIGACION * LA ARTICULACION DE LOS ELEMENTOS DE UN PROYECTO DE TESIS 	PRACTICA DE INVESTIGACION EN LA ELABORACION DE UN PROYECTO DE TESIS		NO SE CONTEMPLA

ÁREA HISTÓRICO - FILOSÓFICA

CARACTER	SEMESTRES (C.R.F.D.)	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACIÓN QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OBLIGATORIA	7o 4c	LEGISLACION EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> * LAS NORMAS JURIDICAS * CLASIFICACIÓN DE LAS NORMAS JURIDICAS * ESTADO Y DERECHO * DERECHO Y GARANTIAS * MARCO JURIDICO DE LA EDUCACION EN MEXICO * ANALISIS DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL * LA EDUCACION SUPERIOR 	<p>VA DIRIGIDA A ORIENTAR AL PROFESIONISTA SOBRE LAS NORMAS REGLAMENTARIAS QUE SUSTENTAN AL OBJETO DE ESTUDIO DESDE SU MARCO LEGISLATIVO EN MEXICO</p>	<p>SE DEBIERA ABARCAR EL CONOCIMIENTO DE AQUELLOS MARCOS LEGISLATIVOS REFERENTES A LA EDUCACION FORMAL EN MEXICO Y FOMENTAR LA INTERPRETACION MANEJO ADECUADO DE ELLOS Y LA CRITICA</p>	<p>NO SE DA A CONOCER ESPECIFICAMENTE LOS ASPECTOS LEGALES DE LA CAPACITACION QUIZA SOLO EN FORMA TACITA A TRAVES DE LA EDUCACION DE ADULTOS Y SUS REGLAMENTOS</p>
OBLIGATORIA	8o 4o	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 CON LA CAPACITACION PERO EN ESTA MATERIA QUEDA ACENTADA LA CONVICCION IDEOLOGICA Y FILOSOFICA DEL COMPROMISO QUE ADQUIERE EL PROFESIONISTA AL TENER EN SUS MANOS EL MANEJO DEL HECHO EDUCATIVO EN TODOS SUS NIVELES Y SISTEMAS (FORMAL Y NO FORMAL)</p>	<p>SE BRINDAN ELEMENTOS GENERALES DEL QUE HACER PEDAGOGICO AUNQUE NO SE HABLE ESPECIFICAMENTE DE LA CAPACITACION</p>

ÁREA DE PSICOPEDAGOGÍA

CARACTER	SEMESTRES CRED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OBLIGATORIA	1o 4c	PSICOLOGIA DE LA EDUCACIÓN I	<ul style="list-style-type: none"> * PROBLEMAS EN LA CONSTRUCCIÓN DEL CAMPO DE LA PSICOLOGIA * CORRIENTES PRINCIPALES EN EL CAMPO DE LA PSICOLOGIA (CONDUCTIVISMO, GESTALT, PSICOANALISIS, COGNOSCITIVISMO) * OBJETO DE LA PSICOLOGIA, PEDAGOGIA Y EDUCACIÓN 	SE PRETENDE QUE EL ESTUDIANTE ANALICE LOS PROCESOS DEL APRENDIZAJE A TRAVES DE DIFERENTES ENFOQUES Y TEORIAS	EL ENFOQUE QUE SE LE DA A LA MATERIA EN RELACION AL AREA DE CAPACITACION ES EN CUANTO AL PROCESO E A Y LAS TEORIAS QUE SE REVISAN	EN ESTA MATERIA NO SE CONTEMPLA EL AREA CAPACITACION
OBLIGATORIA	2o 4c	PSICOLOGIA DE LA EDUCACIÓN 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 ESTUDIANTE ANALICE LOS PROCESOS DEL APRENDIZAJE A TRAVES DE DIFERENTES ENFOQUES Y TEORIAS	EL ENFOQUE QUE SE LE DA A LA MATERIA EN RELACION AL AREA DE CAPACITACION ES EN CUANTO AL PROCESO E A Y LAS INFLUENCIAS QUE EXISTEN EN TODO GRUPO DE APRENDIZAJE SI SE CONSIDERA QUE DENTRO DE ESTA AREA SE ABARCAN FUNCIONES COMO LA DEL INSTRUCTOR	EN ESTA MATERIA NO SE CONTEMPLA EL AREA CAPACITACION
OBLIGATORIA	3o 4c	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, ENDOCRINOLÓGICOS Y LA SIGNIFICACIÓN INDIVIDUAL Y SOCIAL DE ESTOS * SEXUALIDAD DEL ADOLESCENTE, COMPORTAMIENTO Y ACTITUD * EDUCACIÓN SEXUAL * DEL PENSAMIENTO CONCRETO AL ABSTRACTO, CONCEPTO DEL TIEMPO, ESPACIO Y CAUSALIDAD * CONCEPTO DEL YO * MANIFESTACIONES CONCEPTUALES Y SIGNIFICACION PERSONAL Y SOCIAL DE ESTOS CAMBIOS 	FORMACIÓN TEORICA DEL FENOMENO DE LA ADOLESCENCIA	LA IMPORTANCIA DE ESTA MATERIA ESTriba EN QUE DENTRO DE LA EDUCACION NO FORMAL SE ENCUENTRAN MUCHOS JOVENES Y PARA PODER TRABAJAR CON ELLOS ES NECESARIO CONOCER SUS INTERESES, SU DESARROLLO PSICOLOGICO Y BIOLÓGICO	NO SE CONTEMPLA LA EDUCACION NO FORMAL

ÁREA DE PSICOPEDAGOGÍA

CARACTER	SEMESTRES CICLO	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OBLIGATORIA	4a 4c	CONOCIMIENTO DE LA ADOLESCENCIA II	<ul style="list-style-type: none"> * CONSTRUCCIÓN DE IDENTIDAD * LA SALUD Y LOS JOVENES * LA EDUCACION Y EL EMPLEO * LA CULTURA Y LA POLITICA 	FORMACION CONOCIMIENTO SOBRE LAS CARACTERISTICAS PROBLEMAS SOCIALES Y SALUD	ASI COMO EN LA MATERIA ANTE ---- RIOR ES IMPORTANTE EL CONOCI- MIENTO GENERAL DEL ADOLESCEN- TE Y EL JOVEN COMO PARTE DEL SIS- TEMA PRODUCTIVO	NO SE DA REFERENCIA A LA EDUCACION NO FORMAL
OBLIGATORIA	3o y 4o 4c	PSICOTECNICA PEDAGÓGICA I Y II	<ul style="list-style-type: none"> * TRATAMIENTO DE LOS PROBLEMAS DE APRENDIZAJE * MANEJO Y APLICACION DE TEST DE INTELIGENCIA, PERSONALIDAD * TEORIAS OPERATIVAS Y PSICOANALITICAS EN LA ENSEÑANZA * GRUPOS OPERATIVOS * TECNICA PSICODRAMÁTICA 	EN LA MATERIA SE PROPORCIO- NA AL ESTUDIANTE LAS HERRA- MIENTAS NECESARIAS COMO .. APLICACION DE BATERIAS DE .. PRUEBAS INDIVIDUALES PARA .. SU POSTERIOR USO	NO SE CONTEMPLA DENTRO DEL TE- MARIO A LA CAPACITACION NI SE .. HACE REFERENCIA A ESTE CAMPO	NO SE CONTEMPLA A LA CAPACITACION
OPTATIVA	5o 8c	PSICOLOGIA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> * FENÓMENOS DE INTERACCION HUMANA VALIENDOSE DE DIFEREN- TES METODOS DE INVESTIGACIÓN * LAS RELACIONES INTERPERSONALES Y LOS ELEMENTOS QUE IN- TERVIENEN * LAS ACTITUDES DEL INDIVIDUO, QUE AYUDAN A PREDECIR CON- DUCTAS, SU FORMACION Y CAMBIO * EL PERJUICIO SUBLIMINAL COMO FACTOR DE INFLUENCIA SOCIAL * CONFORMISMO COMO CONDUCTA ADAPTATIVA, QUE FAVORE- CE LAS RELACIONES INTERPERSONALES * AGRESIÓN COMO FENÓMENO SOCIAL 	FORMACION DE UN INSTRUC- TOR	LA MATERIA PERMITE CONOCER .. LAS DIFERENTES PARTICULARIDA- DES QUE PRESENTA TODO GRUPO .. SOCIAL BASADA EN LA PSICOLOGIA SOCIAL	SU OBJETO NO SE EN- CAUSA HACIA LA CAPA- CITACION SINO APORTA ALGUNOS ELEMENTOS .. QUE SON RESCATABLES COMO SON LA PSICOLO- GIA SOCIAL Y SUS MÉ- TODOS LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN EL ... PROCESO DE SOCIALIZA- CION Y LAS RELACIONES INTERPERSONALES, LAS ACTITUDES Y COMPOR- EN EL PROCESO E A

ÁREA DE PSICOPEDAGOGÍA

CARACTER	SÍMBOLOS C.NED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPATIVA	5a y 6a 4c	COORDINACION DE GRUPOS DE APRENDIZAJE I Y II	<ul style="list-style-type: none"> * EL ESTUDIO DE GRUPOS * EL APRENDIZAJE EN GRUPOS * LA COMUNICACION * LA DINAMICA GRUPAL * PSICOLOGIA DE GRUPO * LA ESTRUCTURA DE PODER * LA INTERVENCION EN GRUPO * ESTUDIO DE CASOS 	FORMACION DE INSTRUCTOR EN EL CAMPO DE LA EDUCACION NO FORMAL	PROPORCIONA LAS BASES PARA PODER CONDUCIR UN GRUPO DE CUALQUIER TIPO LLAMESE INSTITUCIONAL EDUCATIVO O NO	NO SE VE EL CASO ESPECIFICO DE LA EDUCACION NO FORMAL PERO PUEDE ENFOCARSE A ELLA
OPATIVA	5a y 6a 4c	PSICOLOGIA CONTEMPORANEA II	<ul style="list-style-type: none"> * PSICOLOGIA SOCIAL, GRUPOS OPERATIVOS * EL MALESTAR EN LA CULTURA Y LA SOCIEDAD 	FORMACION DE UN INSTRUCTOR	SE CONSIDERAN LOS CONTENIDOS QUE DE ALGUNA MANERA PUEDEN APOYAR A LA EDUCACION NO FORMAL POR EL CONOCIMIENTO QUE DE LOS GRUPOS SOCIALES SE PUEDE DAR	NO SE TRABAJA DE MANERA ESPECIFICA LA EDUCACION NO FORMAL
OPATIVA	6a 8c	TEORIA Y PRACTICA DE LAS RELACIONES HUMANAS	<ul style="list-style-type: none"> * RELACIONES HUMANAS * PERSONALIDAD * PRODUCTOS DE INTERACCION SOCIAL * COMUNIDAD * TOMAS DE DECISIONES * CONFLICTO * ASERTIVIDAD * LOS CAMPOS DE LAS RELACIONES HUMANAS * DESARROLLO DE LAS RELACIONES HUMANAS 	ES DE VITAL IMPORTANCIA EL CONSIDERAR QUE EL SER HUMANO ES PARTE DE UN GRUPO SOCIAL, Y QUE DE ACUERDO A SU ACTIVIDAD SE UBICA DENTRO DE UN GRUPO ESPECIFICO DE TRABAJO A PARTIR DEL CUAL INTERACCIONA CON OTROS	PLANTEA EL CAMPO DE LAS RELACIONES HUMANAS Y LOS ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE A LA CAPACITACION

ÁREA DE PSICOPEDAGOGÍA

CARACTER	SEMESTRE (CRED)	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPORTATIVO	5o 8c	PSICOLOGIA APREN DIZAJE Y MOTIVACION	<ul style="list-style-type: none"> * INTRODUCCION Y REVISION DE LAS TEORIAS DEL APRENDIZAJE * APRENDIZAJE DESDE EL PUNTO DE VISTA NEOCONDUCTISTA * LA TEORIA DEL COGNOSCITIVISMO * LA TEORIA PSICOGENETICA Y EL APRENDIZAJE * LA MOTIVACION Y SU RELACION CON EL APRENDIZAJE 	PRINCIPALMENTE EN EL AMBITO DE LA DOCENCIA	LA MOTIVACION Y EL APRENDIZAJE EN TODO GRUPO EDUCATIVO YA ... QUE FORME PARTE DEL SISTEMA ... FORMAL O INFORMAL ES IMPORTAN- TE SERIA NECESARIO TRASLADAR ESTE CONOCIMIENTO HACIA UN GRUPO QUE NO FORMA PARTE DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA	NO SE CONSIDERA A LA CAPACITACION PERO PERO LA MOTIVACION Y EL APRENDIZAJE PUE- DEN SER APLICABLES A UN SISTEMA DE EDUCA- CION NO FORMAL

ÁREA DE SOCIOPELAGOGÍA

CARACTER	SEMESTRES CRED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBLIGATORIA	1o 4c	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION I	<ul style="list-style-type: none"> * LAS CORRIENTES FUNCIONALISTAS Y SUS IMPLICACIONES EN LO EDUCATIVO INTRODUCCION AL POSITIVISMO FUNCIONALISMO * CORRIENTES MARXISTAS Y SU VINCULACION A LO EDUCATIVO CARACTER DEL MARXISMO TEORIA DE LA REPRODUCCION GRAMSCI Y LA EDUCACION CONTRADICCIONES DE LA REALIDAD SOCIAL Y EDUCATIVA * PROYECTOS EDUCATIVOS EN MEXICO Y AMERICA LATINA BAJO LA INFLUENCIA DE LAS CORRIENTES PREDOMINANTES POSITIVISMO CAPITALISMO DESARROLLISMO * POLITICA EDUCATIVA EN MEXICO 	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 POSIBILIDAD LATENTE DENTRO DE LA EDUCACION NO FORMAL	NO SE CONTEMPLA EN SUS CONTENIDOS
OBLIGATORIA	2o 4c	SOCIOLOGIA DE LA EDUCACION II	<ul style="list-style-type: none"> * PROBLEMAS SOCIOPELAGOGICOS DE AMERICA LATINA * CARACTERIZACION GENERAL DE LA POLITICA EDUCATIVA EN MEXICO 	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 POSIBILIDAD LATENTE DENTRO DE LA EDUCACION NO FORMAL	NO SE CONTEMPLA EN SUS CONTENIDOS
OPTATIVA	8o 4c	TÉCNICAS DE EDUCACIÓN EXTRAESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> I INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEDICADAS A PROMOVER LA EDUCACION EXTRAESCOLAR II RECURSOS Y TÉCNICAS DE EDUCACIÓN EXTRAESCOLAR III GUÍA PARA EL ANÁLISIS DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEDICADAS A PROMOVER LA EDUCACION EXTRAESCOLAR 	FUNDAMENTOS TEORICO PRACTICOS DE LA EDUCACION EXTRAESCOLAR	FORMACION DE INSTRUCTOR	SE DAN A CONOCER LAS INSTITUCIONES DE CAPACITACION ANTECEDENTES HISTORICOS, OBJETOS Y FUNCIONES DEL PEDAGOGO

ÁREA DE SOCIOPEDAGOGÍA

CARACTER	SEMESTRES CATED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPTATIVO	6o 4c	EDUCACIÓN PERMANENTE	<ul style="list-style-type: none"> * SINTETIZAR LA HISTORIA, LAS TEORÍAS Y LOS PRINCIPIOS DE LA EDUCACION PERMANENTE, RESALTANDO SUS PROCESOS, MÉTODOS Y CONTENIDOS * ANALIZAR LAS BASES SOCIALES Y PEDAGÓGICAS DE LA FORMACION DEL EDUCADOR DE ADULTOS * VALORAR RETROSPECTIVAMENTE LA REALIDAD EDUCATIVA DEL PAIS Y LOS DIFERENTES SUBSISTEMAS EDUCATIVOS, ASI COMO LAS EXPERIENCIAS DE EDUCACIÓN POPULAR COMO UNA MODALIDAD DE LA EDUCACION NO FORMAL 	FORMACION DOCENTE	<p>ESTA MATERIA DEBIERA PROPICIAR CON MAS FUERZA LA SED DE UN CONOCIMIENTO NUEVO Y DAR LAS HERRAMIENTAS TEORICO-METODOLÓGICAS PARA EFECTUAR UNA BUSQUEDA CONTINUA DEL CONOCIMIENTO DE UNA ACTUALIZACION CONSTANTE CONFORME A LOS CAMBIOS SOCIALES A FIN DE INTEGRARSE A LOS GRUPOS DE ADULTOS DE CUALQUIER NIVEL ACADÉMICO CON UNA FORMACION CREATIVA INVESTIGADORA Y CRITICA</p>	<p>EVALUAR CRITICAMENTE LAS PROPUES- TAS DE EDUCACION PERMANENTE A PARTIR DE FUNDAMENTOS TEORICOS</p>

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRES (CRED)	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBLIGATORIA	3o y 4o 4c	AUXILIARES DE LA COMUNICACION I Y II	<ul style="list-style-type: none"> * PLANEACION DE LOS AUXILIARES DE LA COMUNICACION * TIPOS DE AUXILIARES DE COMUNICACION * EL PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE 	PROPICIA UNA FORMACION DENTRO DE LA ELABORACION Y PLANEACION DE LOS MATERIALES DIDACTICOS	EL APOYO QUE DEBIERA DAR ES ENFOCANDO LOS AVANCES TECNOLOGICOS A LA EDUCACION NO FORMAL E INFORMAL	NO SE HACE HINCAPIE EN LA CAPACITACION O INSTRUCCION
OBLIGATORIA	3o y 4o 4c	DIDACTICA GENERAL I	<ul style="list-style-type: none"> * PROBLEMAS CONCEPTUALES DE LA DIDACTICA * PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE * PLANTEAMIENTO DIDACTICO * PRACTICA EDUCATIVA * TECNOLOGIA EDUCATIVA * TECNOLOGIA EDUCATIVA, INSTRUMENTACION * EL PROBLEMA METODOLÓGICO EN LA DIDACTICA * LA DIDACTICA CRITICA 	LA FORMACION QUE SE PROPICIA PARA LA LABOR DOCENTE O BIEN DE UN INSTRUCTOR	PODRIA PARTICULARIZAR EN LA DIDACTICA MAS ADECUADA A LA FORMACION DE ADULTOS O BIEN NO ES COLARIZADA	NO SE HACE EVIDENTE LA CAPACITACION NO OBSTANTE SE PROPORCIONAN ELEMENTOS PARA ELLA
OBLIGATORIA	3o y 4o 4c	PRACTICAS ESCOLARES I Y II	<ul style="list-style-type: none"> * CONSTRUCCIÓN DE UN CONCEPTO DE EVALUACIÓN * LA OPERATIVIDAD DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DESDE LOS MARCOS DE LA INTERPRETACIÓN * ANÁLISIS CRITICO HACIA LAS PROPUESTAS DE EVALUACION * FORMAS DE TRABAJO Y EVALUACIÓN 	LA FORMACIÓN QUE SE ENCAUSA ES HACIA EL AREA DOCENTE	ESTA MATERIA DEBIERA PLANTEAR EL QUE, COMO Y PARA QUE DE LA EDUCACION Y FORTECER ESA PRACTICA MEDIANTE ACCIONES CONCRETAS	SE PRETENDE DISCUTIR SOBRE LO ELEMENTOS TEORICO METODOLÓGICOS Y TECNICOS QUE HAN DETERMINADO EL PROCESO DE LA EVALUACION PERO SIN DAR PAUTA A CUESTIONAR LA EDUCACION NO FORMAL

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRES CRED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACIÓN QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OBLIGATORIA	5a y 6a 4c	PRÁCTICAS ESCOLARES (I Y II)	<ul style="list-style-type: none"> * ESTRUCTURA INSTITUCIONAL DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS * MARCO JURÍDICO DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS * EXPERIENCIAS DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS 	SE ENCAUSA HACIA LA DOCENCIA EN LA EDUCACIÓN DE ADULTOS	DEBIERA ENCAUSARSE HACIA EL ESTUDIO Y CONOCIMIENTO DEL CONTEXTO SOCIOECONÓMICO-CULTURAL A LA EDUCACIÓN DE ADULTOS EN UN MARCO DE REFLEXIÓN ALTERNATIVA	VA ENCAUZADA HACIA LA DOCENCIA EN ESTE ÁMBITO Y NO EN LA ELABORACIÓN DE NUEVOS PLANES O HACIA LA INVESTIGACIÓN EN ESTE CAMPO
OBLIGATORIA	5a 4c	ORGANIZACIÓN EDUCATIVA I	<ul style="list-style-type: none"> * ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN * ANTECEDENTES DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO * LA ORGANIZACIÓN, TIPOS, ELEMENTOS Y REQUISITOS * ADMINISTRACIÓN, SUS ESPECIES Y RELACIONES * MÉTODOS FORMALES DE ORGANIZACIÓN * ORGANIGRAMAS, FLUXOGRAMAS Y CRONOGRAMAS * CAMINO CRÍTICO 	EN EL ÁMBITO DE LA DOCENCIA	DEBIERA APLICARSE ESTOS ELEMENTOS AL SECTOR PRODUCTIVO	SE PRIVILEGIA EL ASPECTO EDUCATIVO Y SE DEJA DE LADO EL ÁREA DE LA CAPACITACIÓN
OBLIGATORIA	6a 4c	ORGANIZACIÓN EDUCATIVA II	<ul style="list-style-type: none"> * TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN EN PREVISIÓN * EL DIAGNÓSTICO OPERACIONAL * TÉCNICAS DE LA PLANEACIÓN, CRONOGRAMAS, DIAGRAMA DE FLUJO, CAMINO CRÍTICO * TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN, ORGANIGRAMAS * EL PAPEL DEL DIRECTOR EN LA ORGANIZACIÓN ESCOLAR, PERSONALIDAD DIRECTIVA, FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES * EL EDIFICIO ESCOLAR, LOCALIZACIÓN, CONDICIONES 	PLANEACIÓN Y CREATIVIDAD EDUCATIVA	AMPLIAR EL CAMPO, AL ÁMBITO NO FORMAL Y DE CAPACITACIÓN PERMANENTE CONSIDERANDO LOS PROYECTOS GUBERNAMENTALES Y LAS NECESIDADES BÁSICAS	NO SE INCLUYE

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SFMS (CRED)	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBLIGATORIA	5c 4c	PRACTICAS ESCOLARES II I	ELEMENTOS QUE CONFORMAN LA OBSERVACION ANALISIS DE INFORMACION BASICA ANALISIS DE RESULTADOS Y PRESENTACION DE LOS MISMOS LA ESTRUCTURA DEL PLAN DE CLASE (INSTRUMENTACION PARA PLANEACION CONDUCCION Y EVALUACION)	FORMACION DOCENTE	YA QUE SE DAN ELEMENTOS INSTRUMENTALES PARA LA PLANEACION Y CONDUCCION ASI COMO LA EVALUACION NO DEBE LIMITARSE A UN SOLO CRITERIO DE EDUCACION FORMAL NI A UN SOLO NIVEL	NO SE CONTEMPLA
OBLIGATORIA	6c 4c	PRACTICAS ESCOLARES II II	<ul style="list-style-type: none"> * POLITICA Y VIDA COTIDIANA * LA PROBLEMÁTICA DOCENTE COMO UNA EXPERIENCIA ESCOLAR COTIDIANA * EL PAPEL DEL PEDAGOGO EN DISTINTOS CAMPOS DE SU QUEHACER PROFESIONAL * APROXIMACIÓN AL ANÁLISIS DEL DISCURSO EDUCATIVO ACTUAL SOBRE LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES (NECESIDADES Y VALORES) 	PRINCIPALMENTE DOCENCIA. AUNQUE PROPORCIONA ELEMENTOS GENERALES DE LOS DIFERENTES CAMPOS EN LOS QUE SE PUEDE DESARROLLAR EL PEDAGOGO	DENTRO DE LA MATERIA DE PROPORCIONA UN ESPACIO PARA COMENZAR PARTIR EXPERIENCIAS IMPORTANTES EN DIFERENTES ÁREAS INCLUYENDO A LA CAPACITACION	SE CONTEMPLA AUNQUE DE MANERA SUPERFICIAL
OBLIGATORIA	5c 4c	ORIENTACIÓN EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL I	<ul style="list-style-type: none"> * ORIGENES DE LA ORIENTACIÓN * LA ORIENTACIÓN ESCOLAR Y SU DESARROLLO * CONDICIONES PARA EL ESTUDIO * HABITOS DE ESTUDIO * FRACASO ESCOLAR * TÉCNICAS DE LECTURA * LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL Y SU DESARROLLO 	PROMUEVE LA DOCENCIA Y ESTABLECE EL PAPEL DEL PEDAGOGO COMO ORIENTADOR VOCACIONAL	PROPORCIONA ELEMENTOS QUE PUEDEN SER APLICABLES A LA ORIENTACION DEL PERSONAL EN DETERMINADA EMPRESA	NO SE CONSIDERA TANTO A LA EDUCACION NO FORMAL, SINO QUE PRINCIPALMENTE SE HACE HINCAPIE EN LA EDUCACION FORMAL

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SÉMES CHED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OBLIGATORIA	6o 4c	ORIENTACIÓN EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL II	<ul style="list-style-type: none"> * DESARROLLO DE LA ORIENTACIÓN VOCACIONAL EN MEXICO * CONCEPTUALIZACION DE LA PRACTICA DE LA ORIENTACION VOCACIONAL * MODELOS ADAPTADOS EN LAS SOCIEDADES * POLITICAS EDUCATIVAS * MARCO LEGAL Y FILOSOFICO 	IGUAL QUE LA MATERIA ANTERIOR SE PROPICIA LA DOCENCIA Y EL SEGUIMIENTO A LA ANTERIOR	ES IMPORTANTE QUE SI BIEN SE DEDICAN A CONOCER LAS POLITICAS EDUCATIVAS EL MARCO LEGAL Y FILOSOFICO DE ESTAS TAMBIEN SE ABORDA LA EDUCACION EXTRAESCOLAR COMO PARTE DE ESE SISTEMA	NO ES CONSIDERADA LA EDUCACION NO FORMAL A PESAR DE SER NECESARIA YA QUE ALGUNOS TRABAJADORES NECESITAN ORIENTACION VOCACIONAL AL TRATAR DE TERMINAR SUS ESTUDIOS
OPTATIVA	7o 8c	TALLER DE ORIENTACION EDUCATIVA, VOCACIONAL Y PROFESIONAL	<ul style="list-style-type: none"> * TEORIAS DE LA ORIENTACION * TEORIA DEL PROCESO DE DECISION * TEORIA DE LA ENTREVISTA PSICOLOGICA, ENCUESTA * ETICA PROFESIONAL * TEST PSICOLOGICOS (APTITUDES, INTERESES, PERSONALIDAD) 	ES BASICAMENTE APLICABLE EN EL AMBITO DE LA DOCENCIA	SE PROPORCIONAN LOS CONOCIMIENTOS PARA LA APLICACION DE BATERIAS PSICOMETRICAS APLICABLES AL AMBITO FORMAL Y NO FORMAL EN UNA INSTITUCION PUBLICA O PRIVADA	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE EL AMBITO DE LA EDUCACION NO FORMAL A PESAR DE QUE LA UTILIZACION DE PRUEBAS PSICOMETRICAS SON APLICABLES EN CUALQUIER AMBITO
OPTATIVA	7o 4c	TALLER DE ORGANIZACION EDUCATIVA I	<ul style="list-style-type: none"> * LA ADMINISTRACION Y LA ORGANIZACION DE LA CAPACITACION * ANÁLISIS DE PUESTOS, PROFESIOGRAMAS, RECLUTAMIENTO Y SELECCION PROFESIONAL, MANUALES ADMINISTRATIVOS * ORGANIZACION DE AGRUPACIONES ESTUDIANTILES Y ESCOLARES * APLICACION DE TECNICAS E INSTRUMENTOS ADMINISTRATIVOS AL AMBITO DE LA ORGANIZACION EDUCATIVA A NIVEL MEDIO SUPERIOR 	TECNICO EN CAPACITACION Y ADMINISTRACION ESCOLAR	SE CONTEMPLA LA ORGANIZACION PRINCIPALMENTE EN EL AMBITO ESCOLAR, DEBERIA DARSE MAYOR PESO A LA CAPACITACION Y ORGANIZACION EMPRESARIAL	SE MANEJA DE UNA MANERA MUY GENERAL

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRES CREDITOS	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACION QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPTATIVA	8o 4c	TALLER DE ORGANIZACIÓN EDUCATIVA II	<ul style="list-style-type: none"> * APLICACION DE INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS ADMINISTRATIVAS AL ÁMBITO DE LA ORGANIZACION EDUCATIVA A NIVEL SUPERIOR * ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL * ORGANIZACION Y ADMINISTRACION DEL SISTEMA ECONÓMICO, POLITICO Y SOCIAL 	TÉCNICO EN ORGANIZACIÓN EDUCATIVA	SE DEBERIA DAR A CONOCER ... TAMBIEN LA ORGANIZACION Y ... ADMINISTRACION APLICADA AL ... ÁMBITO PRODUCTIVO O AL SECTOR EMPRESARIAL	NO SE MENCIONA DENTRO DE SUS CONTENIDOS
OPTATIVA	7o 8c	EVALUACIÓN DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS I	<ul style="list-style-type: none"> * LA EVALUACIÓN UN PROCESO POLÉMICO * LA REALIDAD INSTITUCIONAL, RECURSOS PARA SU COMPRENSIÓN * PROGRAMAS EDUCATIVOS EN ACCION 	TÉCNICO-DOCENTE	LA EVALUACION DE ACCIONES Y ... PROGRAMAS EDUCATIVOS DEBERIA ENFOCARSE A LA EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL A FIN DE ENCAUSAR LAS ACCIONES DE CAPACITACION EN EL SECTOR EMPRESARIAL O LABORAL Y DAR INSTRUMENTOS PRACTICOS EN EVALUACION ... ASI COMO ELEMENTOS TEORICOS	NO SE HACE ALUSION A LA CAPACITACION
OPTATIVA	8o 8c	EVALUACION DE ACCIONES Y PROGRAMAS EDUCATIVOS II	<ul style="list-style-type: none"> * POSTURA TECNOLOGISTAS DE LA EVALUACIÓN * POSTURA CRÍTICA DE LA EVALUACIÓN * ASPECTOS TECNICOS DE LA EVALUACIÓN (TÉCNICAS EVALUATIVAS) 	TÉCNICO-DOCENTE	LA EVALUACION DE ACCIONES Y ... PROGRAMAS EDUCATIVOS DEBERIA ENFOCARSE A LA EVALUACIÓN ORGANIZACIONAL A FIN DE ENCAUSAR LAS ACCIONES DE CAPACITACION EN EL SECTOR EMPRESARIAL	NO SE HACE ALUSION A LA CAPACITACION

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRE CRED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OPTATIVA	7o 4c	TALLER DE DIDÁCTICA I ELABORACIÓN DE MATERIAL AUDIOVISUAL	<ul style="list-style-type: none"> * MEDIOS AUDIOVISUALES * PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN DE MATERIALES AUDIOVISUALES * REALIZACIÓN DE UN GUIÓN DIDÁCTICO 	TÉCNICO - DOCENTE	ESTAS MATERIAS SON DE RELEVANTE IMPORTANCIA EN EL AMBIENTE DE LA EDUCACIÓN Y ESPECIALMENTE EN LA EDUCACIÓN NO FORMAL A FIN DE ADECUAR EL MATERIAL ... APROPIADO A LA POBLACION ADULTA Y EN FORMA PERMANENTE HACER USO DE TODOS LOS RECURSOS DISPONIBLES DE LA TECNOLOGIA	SE TOCA EL TEMA DE LA CAPACITACION PERO NO SE AHONDA EN LA ... APLICACION CONCRETA DE ESTOS RECURSOS EN DICHO CAMPO
OPTATIVA	7o 4c	TALLER DE DIDÁCTICA II ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL	<ul style="list-style-type: none"> * CARACTERÍSTICAS E IMPLEMENTOS FUNDAMENTALES PARA LA FOTOGRAFIA * IMPRESION EN PAPEL * GUIÓN AUDIOVISUAL * GRABACIONES AUDITIVAS 	ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL	PROPORCIONAR ELEMENTOS CONCRETOS PARA LA UTILIZACION DE ESTE MATERIAL EN EL AREA DE LA CAPACITACION	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE
OPTATIVA	7o 4c	TALLER DE COMUNICACION EDUCATIVA I	<ul style="list-style-type: none"> * ASPECTOS HISTÓRICOS E IDEOLÓGICOS DE LA TELEVISIÓN * LA TELEVISIÓN COMO INSTRUMENTO EDUCATIVO, RECURSOS HUMANOS Y MATERIALES PARA LA PRODUCCION DE PROGRAMAS DE TELEVISIÓN 	ELABORACION DE MATERIAL AUDIOVISUAL	SE DEBERIA DEFINIR LOS CAMPOS ESPECIFICOS DEL DONDE Y PARA QUE DE LA RAZON DE SER DE DICHS MATERIALES ADEMÁS DE COMO ADECUARLOS A LAS NECESIDADES DIDACTICAS DE LOS DIFERENTES CAMPOS DE DESARROLLO DEL PEDAGOGO	NO SE CONTEMPLA DE FORMA DIRECTA

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRES	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACIÓN QUE GUARDA CON LA CAPACITACIÓN (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACIÓN (SER)
OPTATIVA	8o 4c	TALLER DE COMUNICACIÓN EDUCATIVA II	<ul style="list-style-type: none"> * PRODUCCIÓN ORGANIZACIÓN DEL STAFF * PRODUCCIÓN EN EL ESTUDIO Y EN EXTERIORES * EL ABOGACIÓN DE DOCUMENTOS TELEVISIVOS * PRODUCCIÓN Y DIRECCIÓN DE PROGRAMAS EN VIVO * POST PRODUCCIONES 	TÉCNICO PEDAGÓGICA	DEBERÍA DAR A CONOCER QUE LA UTILIZACIÓN DE DICHS MATERIALES PUEDEN SER ÚTILES EN LA CAPACITACIÓN	NO SE CONTEMPLA
OPTATIVA	7o 4c	TALLER DE DIDÁCTICA LABORAL I	<ul style="list-style-type: none"> * ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO * EL PROCESO DE LA CAPACITACIÓN * ANÁLISIS DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (ENCUBIERTAS Y MANIFESTAS) * ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN ANÁLISIS DE PUESTOS * MANUALES DE ORGANIZACIÓN * EVALUACIÓN DEL PERSONAL Y DE LA PRODUCTIVIDAD * ELABORACIÓN DE UN REPORTE DE INVESTIGACIÓN LABORAL 	BÁSICAMENTE SE DA FORMA- CIÓN CONSERNIENTE AL PAPEL DE UN INSTRUCTOR A TRAVES DE DARLE A CONOCER LAS ETAPAS DE LA CAPACITACIÓN Y LA FUNCIÓN DEL PEDAGOGO EN -- ELLA	DAR A CONOCER LAS HERRAMIENTAS ESPECÍFICAS Y LOS OBSTACULOS MAS FRECUENTES EN ESTE -- CAMPO ASI COMO LAS DEPENDEN- CIAS E INSTITUCIONES EN LAS QUE EL PEDAGOGO PUEDE INCURSIONAR PARA IRSE INVOLUCRANDO CON -- ELLAS	SE DAN ELEMENTOS DE FORMACION GENERAL PARA EL PEDAGOGO SIN EMBARGO SERIA MAS ENRIQUECEDOR PARA LA FORMACION SI SE VINCULARAN LOS ELEMENTOS TEORICOS EN LA REALIDAD LABO- RAL
OPTATIVA	7o 4c	TALLER DE DIDÁCTICA LABORAL II	<ul style="list-style-type: none"> * ASPECTO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO * ELABORACIÓN DE PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN * MODELOS DE INSTRUCCIÓN * CARTAS DESCRIPTIVAS Y PLAN DE TRABAJO * FORMACIÓN DE INSTRUCTORES * EVALUACIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN 	TÉCNICO EN CAPACITACIÓN	DAR A CONOCER LOS ASPECTOS, RE- QUERIMIENTOS BASICOS Y LOS TRA- MITES ACTUALES ANTE LA STPS QUE DEMANDA EL SECTOR PRODUCTIVO	SE PROPORCIONAN ELE- MENTOS GENERALES PERO FALTA PROFUN- DIZAR EN ELLO, VINCU- LANDOSE EN CASOS -- CONCRETOS
OPTATIVA	8o 4c	LABORATORIO DE DIDÁCTICA II	<ul style="list-style-type: none"> * INTRODUCCIÓN A LA MICRO ENSEÑANZA * ELEMENTOS DE LA MICRO ENSEÑANZA * PRACTICAS DE MICRO ENSEÑANZA 	DOCENCIA	ESTOS ELEMENTOS PODRIAN APLI- CARSE EN EL ÁMBITO DE LA CAPACI- TACIÓN	NO SE CONTEMPLA DE MANERA CONCRETA

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRES CATED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	COMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPATIVA	8o 4c	TALLER DE DIDACTICA ANALISIS DE CONTENIDOS	<ul style="list-style-type: none"> * CONCEPTUALIZACION DEL ANALISIS DE CONTENIDOS * TEORIAS DEL ANALISIS * ANALISIS NORTEAMERICANO DE MENSAJES SOBRE MEDIOS DE COMUNICACION * DIVERSOS ANALISIS DE CONTENIDOS * LA HISTORIETA * ELABORACION DE UNA HISTORIETA 	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 TIPO DETERMINADO DE HOMBRE	AL HABLARSE DE LA IDEOLOGIA QUE MANEJAN LOS MEDIOS DE COMUNICACION PERMITE CONCEBR LA IDIOSINCRASIA DE LA SOCIEDAD MEXICANA Y ESTO PODRIA SER UTIL AL TRATAR CON EL PERSONAL EN LA CAPACITACION	DA A CONOCER LA INFLUENCIA QUE EJERCEN LOS MEDIOS DE COMUNICACION SOBRE LAS MASAS
OPATIVA	8o 4c	TALLER DE DIDACTICA ANALISIS DE LA COMUNICACION SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> * LA PROBLEMATIZACION 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 	INTRODUCCION AL PEDAGOGO EN LA PRACTICA DE LA PROBLEMATICA AMPLIA DE LA COMUNICACION SOCIAL FORMACION DOCENTE	PROPORCIONA ELEMENTOS QUE SON APLICABLES AL AMBITO DE LA CAPACITACION COMO LAS TECNICAS DE LA COMUNICACION SOCIAL	NO SE DA UNA VINCULACION CONCRETA CON LA CAPACITACION
OPATIVA	8o 4c	TALLER DE DIDACTICA I Y II (EDUCACION DE ADULTOS)	<ul style="list-style-type: none"> * 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 SOCIOPEADAGOGICOS DE LA FORMACION DEL EDUCADOR DE ADULTOS * EXPERIENCIAS DE LA EDUCACION DE ADULTOS 	OPERATIVA DOCENTE	FALTA AGREGAR ASPECTOS TEORICO-METODOLOGICOS Y DIDACTICOS APROPIADOS A LA EDUCACION DE ADULTOS SEGUN LAS DIFERENTES EXPERIENCIAS EN ESTA MATERIA LA ACCION DE INVESTIGAR Y LA CAPACIDAD DE PLANEAR	NO SE CONTEMPLA DIRECTAMENTE A LA CAPACITACION, AUNQUE EN ELLA SE FORMAN A LOS ADULTOS

ÁREA DE DIDÁCTICA Y ORGANIZACIÓN

CARACTER	SEMESTRE CRED	ASIGNATURA	CONTENIDOS	FORMACIÓN QUE PROPICIA	RELACION QUE GUARDA CON LA CAPACITACION (DEBER SER)	CÓMO SE VE A LA CAPACITACION (SER)
OPTATIVA	7º 4c	TALLER DE DIDACTICA I Y II (CIBERNETICA PEDAGOGICA)	<ul style="list-style-type: none"> * CONCEPTOS BÁSICOS DE LA MATERIA * ANTECEDENTES DE LA CIBERNETICA * PRINCIPIOS EN EL MANEJO DE LA P.C * LA CIBERNETICA Y LA PEDAGOGIA * ELABORACIÓN DE PROGRAMAS PEDAGOGICOS 	FORMACIÓN TEORICO- TECNICA EN EL MANEJO DE LA COMPUTA- DORA	DEBERIA DARSE LA IMPORTANCIA - NECESARIA AL USO QUE RECOBRA - LA CIBERNETICA EN EL CONTEXTO - HISTORICO, POLITICO Y SOCIAL DEL - PAIS ASI COMO LOS REQUERIMIE- NTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO EN ESTE SENTIDO	NO SE VE DE MANERA - EXPLICITA AUNQUE SE PROPORCIONAN ELE... MENTOS INDISPENSA... BLES PARA EL DESEMPE ÑO DEL PEDAGOGO EN CUALQUIER CAMPO QUE SE DESENVUELVA Y ES... PECIFICAMENTE EN EL CAMPO DE LA CAPACI- TACION
OPTATIVA	8º 4c	PLANEACIÓN EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> * MARCO CONCEPTUAL * PLANEACIÓN EDUCATIVA, TÉCNICA E IDEOLÓGICA * PLANEACIÓN EDUCATIVA EN MEXICO * MODELOS DE PLANEACIÓN EDUCATIVA 	PERMITE AL PEDAGOGO COM... PRENDER EL PROCESO DE LA ... PLANEACION	SE DEBERIA DAR UNA ENFOQUE HA- CIA LA PLANEACION EN LA CAPACI- TACION EN EL SECTOR PRODUCTIVO E INTERESARSE EN CONOCERLO	NO SE MENCIONA EN SUS CONTENIDOS

* NOTA: Los contenidos programáticos establecidos en cada una de las asignaturas manejadas en los presentes cuadros fueron retomados de los Programas que la Jefatura de Carrera de Pedagogía tiene bajo su resguardo y fueron trabajados de manera sintetizada, destacando principalmente los contenidos que refuerzan la formación del pedagogo en materia de Capacitación.