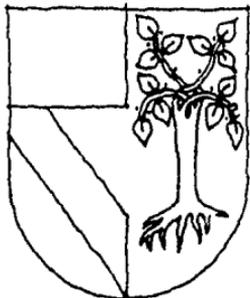


308923

14
29-

UNIVERSIDAD PANAMERICANA.

ESCUELA DE PEDAGOGIA
INCORPORADA A LA U.N.A.M.



**OFERTA Y DEMANDA DE PEDAGOGOS PARA
LA CAPACITACION Y EL ADIESTRAMIENTO
DE PERSONAL, EN EMPRESAS DEL D.F.**

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

PRESENTAN

**MA. EUGENIA MARRON SANSOUBE
LAURA LILIA RIVERA TORRES ARANA.**

MEXICO. D.F.

1986



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Í N D I C E

	PAG.
Introducción	... 1
CAPITULO I	
1. PREPARACION UNIVERSITARIA DEL PEDAGOGO	
1.1. Definición de Pedagogía	... 6
1.2. Objetivos de la Carrera	... 7
1.3. Plan de Estudios	... 7
1.3.1. Materias Obligatorias	... 7
A) Area Didáctica y Organizacional	... 12
B) Area Psicopedagógica	... 13
C) Area Filosófica e Histórica	... 14
D) Area Socio-pedagógica	... 16
1.3.2. Materias Optativas	... 17
1.4. Campos de trabajo del Pedagogo	... 21
1) Diseño de Planes y Programas de Estudio	... 21
2) Administración de Centros de Enseñanza	... 22
3) Elaboración y Supervisión de los Libros de Texto	... 22
4) Asesoramiento en el uso de Técnicas --- Audiovisuales y otros auxiliares Didácticos	... 23
5) Aplicación de los Métodos de la Enseñanza y Programas de Desarrollo y Adiestramiento de Personal	... 23
6) Realización de Actividades de Orientación Voc., Prof., Esc., Cívica y Cultural en general	... 24
7) Investigación y Ejercicio de la Docencia	... 24

CAPITULO II

2. APLICACION DE LOS METODOS DE ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL	
2.1. Métodos de Enseñanza	... 25
2.2. Programas de Desarrollo y Adiestramiento	... 26
2.3. Etapas de la Capacitación	... 28
2.4. Preparación del Pedagogo para la aplicación de los Métodos y Técnicas de Enseñanza a -- Programas de Desarrollo y Adiestramiento de Personal	... 30

CAPITULO III

3. UBICACION DEL PEDAGOGO EN EL CAMPO DE TRABAJO	
3.1. Introducción a la Investigación	... 33
3.2. Investigación de Campo	... 34
3.3. Cuestionario	... 36
3.4. Vaciado de Datos	... 40
3.5. Análisis e Interpretación de Datos	... 46
A) Campos de trabajo en que se desarrolla - actualmente el Pedagogo que labora en el Distrito Federal	... 46
B) Pedagogos en el campo específico "Aplicación de Métodos de Enseñanza a Programas de Capacitación"	... 55
C) Análisis de otros datos obtenidos, no -- agrupados en los campos de trabajo	... 58

CAPITULO IV

4. DEMANDA ACTUAL DE PEDAGOGOS PARA EL DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL EN EL DESTRI <u>T</u> O FEDERAL	
4.1. Introducción a la Investigación	... 63
4.2. Guía de Entrevista	... 66

PAG.

4.3. Vaciado de Datos	... 67
4.4. Análisis de Interpretación de Datos	... 71
4.4.1. Departamento de Capacitación	... 71
4.4.2. Entrevistas Complementarias	... 81
CONCLUSIONES	... 84
BIBLIOGRAFIA	... 92
ANEXOS	
ANEJO 1. PLAN DE ESTUDIOS OFICIAL	... 94
ANEJO 2. SISTEMA DE CREDITOS	... 98

INTRODUCCIÓN

Para efecto de esta Tesis, se considera a la Educación (+) como un "Proceso que tiende a capacitar al individuo para que actúe conscientemente frente a nuevas situaciones de la vida, - aprovechando la experiencia anterior y teniendo en cuenta la - integración, la continuidad y el progreso sociales, todo ello de acuerdo con la realidad de cada uno, de modo que sean atendidas las necesidades individuales y colectivas". 1/

En base a este concepto de la Educación, aparece como factor - indispensable de un proceso educativo eficaz, el que éste se - desarrolle paralelamente y el ritmo en que lo hacen todos los múltiples y complejos factores que componen el bienestar de la nación y que sin duda, de una manera directa o indirecta, la - influyen.

Es un hecho que el mundo que nos rodea está constantemente cam- biado, que ha adquirido una velocidad increíble el progreso - tecnológico y científico y que se han realizado importantes - cambios económicos, sociales y políticos, como son:

- El desarrollo de las facilidades de educación que ha dado origen a un cambio de actitudes en el hombre, con respecto a su trabajo y a la participación en la toma de decisiones políticas;
- un abatimiento en las rigideces de la estructura de clases;
- la creciente necesidad del hombre de sentirse involucrado, de participar y aceptar responsabilidades; la búsqueda de la autonomía y el genuino desarrollo.

(+) Educación: del latín educatio: (acto de criar animales, plantas) y - por extensión: formación del espíritu, instrucción. El vocablo lati no educationis deriva del verbo educare, formado por e (afuera) y dū care (guiar, conducir).

1/ NERICI, I. Hacia una Didáctica General Dinámica. P. 19

Se considera entonces, que el factor fundamental del crecimiento y la supervivencia del hombre ante este desafío, es la educación, como un aspecto inherente a todas las actividades que realiza.

¿Cómo puede la educación (institucionalizada) satisfacer la necesidad del hombre de involucrarse, participar, responsabilizarse, influir y colaborar efectivamente en la precipitación de los cambios?

La respuesta es: mediante un largo proceso que no culmina como anteriormente se pensaba con los estudios superiores o de postgrado, sino que continúa a lo largo de la vida del hombre, en las organizaciones donde trabaja, principalmente a través de la capacitación y el desarrollo.

El 10. de Septiembre de 1977, el Lic. José López Portillo, en su 1er. Informe de Gobierno, declaró: "Enviaré una iniciativa de reformar el artículo 123 de nuestra Carta Magna para elevar al rango Constitucional con el carácter de garantía social, el derecho de los trabajadores a la Capacitación y el Adiestramiento, herramientas que consideramos de gran eficacia para elevar sus niveles de vida y combatir la desocupación". 2/

Posteriormente, en Enero de 1979 se publican en el Diario Oficial de la Federación, los oficios por los cuales se fijan los criterios orientadores para el registro de planes y programas, así como el registro de Instituciones Capacitadoras e Instructores y expedición de constancias de habilidades laborales.

Ante esta gran empresa, que comenzó de una manera formal en nuestro país, por iniciativa presidencial y que es eminentemente de carácter educativo, ¿qué papel desempeñan los pedagogos?

Las Autoridades de la U.N.A.M., en su organización académica -

de la Licenciatura en Pedagogía, han fijado como objetivo primordial de la carrera, el "Formar profesionistas que atiendan con sentido científico-técnico, los problemas educativos en to dos los niveles y grados". 3/

Se ofrece al pedagogo, como uno de sus campos específicos de trabajo "La aplicación de los métodos de enseñanza a programas de desarrollo y adiestramiento de personal en empresas públicas o privadas" 4/, contribuyendo así al desarrollo socio-económico y cultural de nuestro país.

Se sabe entonces que existe una ley de capacitación y que existe también un campo específico en la Pedagogía, que le permite al pedagogo colaborar en su cumplimiento. Pero lo que no se sabe con seguridad, es si existe un número representativo de pedagogos que ofrezcan sus servicios para la capacitación y el adiestramiento, y si existen empresas del sector público o privado que los contraten para estos fines. Y es éste el tema central de este estudio:

¿Cuál es la oferta y demanda de pedagogos para la capacitación y el adiestramiento en el Distrito Federal?

¿Qué profesionistas colaboran con él y quiénes realizan las funciones que a él le corresponden?

Se comprende que éste no es el único, ni el más importante campo de la Pedagogía, e incluso de que no es éste el único servicio que puede prestar el pedagogo a la empresa. No se le quisiera presentar como un técnico en Métodos de Enseñanza, pues sería injusto e inconveniente; la intención que ha movido a estudiar sólo este aspecto, es la certidumbre que se tiene, de que la Ciencia Pedagógica, en lo que se refiere al campo empresarial, está apenas iniciándose, mientras que otras ciencias -

3/ Facultad de Filosofía y Letras, Organización Académica.

4/ Ibid. P. 75

del mismo ramo como son la Psicología, la Sociología, etc., - han recorrido una gran parte del camino.

La Pedagogía no debe quedarse atrás. El Pedagogo no puede permitir que otros profesionistas realicen funciones que a él le corresponden por la naturaleza misma de la ciencia que practica.

Si la educación (en cualquiera de sus formas y grados) llega a la empresa, el pedagogo debe llegar con ella, para permitir y fomentar el desarrollo de la Pedagogía en este campo y proyectarse, integrarse y colaborar en el arduo proceso de mejorar los niveles de vida de nuestra Nación.

Esta es la hipótesis:

"Si la capacitación y el adiestramiento de personal, tienen un carácter eminentemente educativo, y el pedagogo es el profesional especializado en educación, entonces deberá haber oferta y demanda de pedagogos para la capacitación y el adiestramiento de personal".

Es el propósito de este trabajo, investigar la oferta y demanda de pedagogos en el campo empresarial en el Distrito Federal, y la relación entre ambas.

Si se demuestra que es mayor la demanda por la oferta, se observará que:

- a) El pedagogo está limitando su campo de trabajo.
- b) Está desatendiendo necesidades sociales educativas importantes.
- c) Está estancando el desarrollo de la Ciencia Pedagógica en lo que se refiere al campo empresarial.
- d) Está dando lugar a que estas necesidades sean satisfechas por otros profesionistas.

Si es menor la demanda que la oferta, se observará que:

- a) Hay falta de promoción del pedagogo en el campo empresarial.
- b) El empresario desconoce las funciones específicas que el pedagogo puede desempeñar en el campo de la capacitación.
- c) Si están desatendiendo necesidades educativas importantes que el pedagogo como especialista en Educación puede satisfacer.

El procedimiento que se seguirá en el presente estudio, es el siguiente:

- Determinar la preparación general del pedagogo y derivada de ésta, la preparación específica para aplicar los métodos de enseñanza a la capacitación, mediante un análisis del plan de estudios oficial de la U.N.A.M., vigente en las generaciones 1975, 76 y 77.
- Investigar cuáles son los campos de trabajo en los que se desarrolla actualmente el pedagogo que labora en el Distrito Federal, egresado en las generaciones antes mencionadas, es decir, investigar la "oferta".
- Acudir a diversas empresas del sector público y privado para determinar si existe "demanda" de Pedagogos para la Capacitación de personal.
- Y por último, hacer el análisis de la relación oferta-demanda que nos permita la comprobación de la hipótesis, así como detectar problemas y sugerir soluciones.

La intención primordial de este trabajo, es la de crear una conciencia más realista de la magnitud e importancia de la preparación del Pedagogo para el campo de la capacitación, y motivar a las nuevas generaciones a que investiguen las necesidades educativas de este campo y se preparen adecuadamente para satisfacerlas.

CAPÍTULO I

PREPARACIÓN UNIVERSITARIA DEL PEDAGOGO

PREPARACIÓN UNIVERSITARIA DEL PEDAGOGO

Este capítulo se propone determinar la preparación general del Pedagogo y derivada de ésta, la preparación específica para aplicar los métodos de enseñanza a la capacitación, mediante un análisis del plan de estudios oficial de la U.N.A.M., vigente en las generaciones 1975, 76 y 77.

1.1. DEFINICION DE PEDAGOGIA

Etimológicamente, la palabra Pedagogía "resulta de la yuxtaposición de dos raíces griegas:

- a) País, paidós: niño
- b) ágo, agein: dirigir, llevar

De donde: Pedagogía = ciencia de dirigir a los niños". 1/

En el plano de los conceptos, podemos definir a la Pedagogía - como "conjunto de conocimientos sistemáticos relativos al fenómeno educativo". 2/

Considerando que el fenómeno educativo es constante (se transmite de generación en generación), es universal (en todos los tiempos, latitudes y diferentes culturas) y es irreductible - (no se identifica ni confunde con los otros fenómenos de la vida humana, más bien los genera y configura); se puede afirmar que la Pedagogía cimentada y fundamentada en el fenómeno educativo, se puede considerar como una rama autónoma de la cultura humana y debido a que como se mencionó en la definición "sistematiza los conocimientos acumulados sobre el fenómeno educativo", desde tres posiciones fundamentales:

Filosófica, científica y técnica; podemos definir también a la

1/ MATEOS A. Compendio de Didáctica General. P. 17

2/ Ibidem. P. 17

Pedagogía como "la filosofía, la ciencia y la técnica de la educación" 3/, superando así definiciones unilaterales o confusas. Lo anterior justifica ampliamente que la Pedagogía se estudie en una carrera a nivel Licenciatura.

1.2. OBJETIVOS DE LA CARRERA DE PEDAGOGIA

Los objetivos de la Licenciatura en Pedagogía de la U.N.A.M., son:

- a) "Preparar profesionistas que atiendan con sentido científico-técnico, los problemas educativos en todos los niveles y grados".
- b) "Preparar cuadros para la docencia y la investigación". 4/

1.3. PLAN DE ESTUDIOS

El Plan de Estudios Oficial, comprende 40 materias semestre comunes u obligatorias y 50 materias semestre de interés general u optativas (+), de las cuales el alumno debe cursar, a partir del 5o. semestre, un máximo de 14; "ya sea de las materias señaladas en el plan de estudios o acreditando asignaturas en otras facultades o en escuelas de la propia Universidad, cuando los programas de aquéllas sean equivalentes y su valor total en créditos no exceda del 40% de los que requieren en el plan de estudios de la carrera". 5/

1.3.1. MATERIAS OBLIGATORIAS

Únicamente vamos a analizar con profundidad las materias obligatorias, ya que partimos de la base de que si las autoridades

3/ MATTOS, A. Ob. cit. P. 20

4/ FAC. DE FILOSOFIA Y LETRAS; Organización Académica. P. 71

(+) U.N.A.M. Planes de Estudio.

5/ U.N.A.M. Legislación de la U.N.A.M. Art. 19. P. 19

universitarias las hacen obligatorias, es porque las consideran básicas para la carrera y porque son las únicas que podemos afirmar como comunes a todos los estudiantes de Pedagogía.

Con el fin de facilitar este análisis, se elaboró:

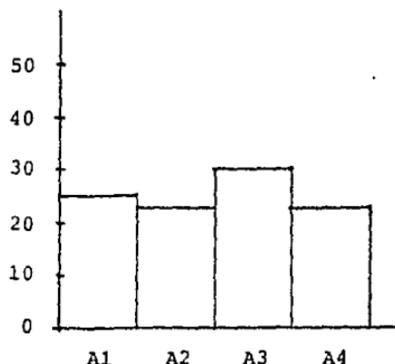
- Un esquema (E-1 Pág. 9), en base al plan de estudios para los ocho semestres, agrupando las materias por áreas y señalando el número de créditos por área y por semestre.
- Una tabla (T-1 Pág. 10), con los créditos por área y por semestre.
- Una gráfica (G-1 Pág. 8), que muestra el porcentaje de créditos por área y que permite ver con mayor claridad la importancia en créditos que se le da a cada área.

La tabla y la gráfica se obtuvieron del esquema del plan de estudios.

Las materias optativas y obligatorias se encuentran divididas en 4 áreas:

N = 160 créditos

- A1 Psicopedagógica
40 créditos = 25%
- A2 Sociopedagógica
36 créditos = 22.50%
- A3 Didáctica y Organización
48 créditos = 30%
- A4 Filosofía e Historia
36 créditos = 22.50%



MATERIAS OBLIGATORIAS

ESQUEMA 1

SEMESTRE	PSICO-PEDAGOGIA	C	SOCIO-PEDAGOGIA	C	DIDACTICA Y ORGANIZACION	C	FILOSOFIA E HISTORIA.	C	TOTAL CREDITOS.
1ª	-Conoc. de la Inf. -Psic. de la Educ.	4	-Sociología de la Inv. -Inic. a la Investig. Pedagógica	4	-Teoría Pedagógica	4	-Antropología Filosófica.	4	26
		H		6 10		4			
2ª	-Conoc. de la Inf. -Psic. de la Educ.	4	-Sociología de la Educ. -Inic. a la Inves. Pedag.	4	-Teoría Pedagógica	4	-Antropología Filosófica.	4	26
		B		6 10		4			
3ª	-Conoc. de la Adol. -Psicotécnica Pedag.	4	-Estadística Aplicada a la Educación.	6	-Didáctica Gral. -Aux. de la Comunic. -Prác. Esc. I	4 4 2	-Historia Gral. de la Educ.	4	28
		B		6 6		0			
4ª	-Conoc. de la Adolc. -Psicotécnica Pedag.	4	-Estadística Aplicada de la Educación.	6	-Didáctica Gral. -Aux. de la Comunic. -Prác. Esc. II	4 4 2	-Historia Gral. de la Educ.	4	28
		B		6 6		0			
5ª	-Orient. Educ. Voc. Profesional I	4			-Organización - Educ. -Prác. Esc. II	4 2	-Historia de la Educ. en Méx.	4	14
		4				6			
6ª	-Orient. Educat. Voc. y Prof. II	4			-Organizac. Educ. -Prácticas Esc. II	4 2	-Historia de la Educ. en Méx.	4	14
		4				6			
7ª			-Legislación Educ. en México	4 4	-Didáctica y Prác. de la Especialidad	4 4	-Filosofía de la Educación.	4 4	12
						4		4	
8ª					-Didáctica y Prác. de la Especialidad	4 4	-Filos. de la Educ. -Ética Prof. del Magisterio.	4 4	12
						4		8	
10 Materias		40	7 Materias	36	14 Materias	48	9 Materias	36	100
40 Materias.									

TABLA 1

MATERIAS OBLIGATORIAS: Créditos. Semestre. Areas.

CLAVE: A1 - Psicopedagógica

A2 - Sociopedagógica

A3 - Didáctica y Organización

A4 - Filosófica e Histórica

SEMESTRE	A1	A2	A3	A4	TOTAL CRED.
1o.	8	10	4	4	26
2o.	8	10	4	4	26
3o.	8	6	10	4	28
4o.	8	6	10	4	28
5o.	4	--	6	4	14
6o.	4	--	6	4	14
7o.	-	4	4	4	12
8o.	-	--	4	8	12
TOTAL	40	36	48	36	160
% de 160	25%	22.5%	30%	22.5%	100%
% de 224	17.8%	16%	21%	16%	71%

NOTA: 160 = Total de créditos por las materias obligatorias.

224 = Total de créditos exigidos en la carrera.

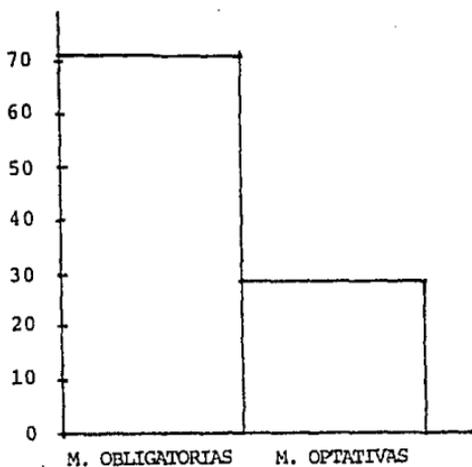
Las 40 materias obligatorias, dan al estudiante 160 créditos, que representan el 71% de los créditos exigidos en la licenciatura (224 créditos).

Materias obligatorias: 71%

Materias optativas: 29%

G R A F I C A 2

MATERIAS - CREDITOS



MATERIAS OBLIGATORIAS

Gráfica 1 y Tabla 1

A. AREA DIDACTICA Y ORGANIZACIONAL

Ocupa el primer lugar con 48 créditos (14 materias) que representan un 30% del total de créditos exigidos en las materias obligatorias y un 21.42% del total de créditos exigidos en la licenciatura.

Las materias de esta área se dan durante los 8 semestres; sin embargo, la mayor carga se encuentra en el 3o., 4o., 5o. y 6o.

¿Qué se entiende por área Didáctica y Organizacional?

"Etimológicamente: didáctica deriva del griego didaskein (enseñar) y tékne (arte) esto es, arte de enseñar, de instruir.

La didáctica es ciencia y arte (*) de enseñar. Es ciencia en cuanto que investiga y experimenta nuevas técnicas de enseñanza, teniendo como base, principalmente la biología, la sociología y la filosofía". 6/

La Didáctica como ciencia consta de dos objetos: uno material que es el fenómeno enseñanza-aprendizaje y uno formal, que es la prescripción de los métodos y las técnicas. Por tanto, se puede decir que "La Didáctica es la ciencia que trata del fenómeno enseñanza-aprendizaje en su aspecto prescriptivo de métodos eficaces". 7/

(*) Arte: Virtud de entendimiento práctico que tiene por fin el bienestar de la obra. (Facere)

6/ NERICI I. Hacia una Didáctica General Dinámica. P. 53

7/ GUTIERREZ SAENZ R. Introducción a la Didáctica. P. 16

"Es arte, cuando establece normas de acción o sugiere formas de comportamiento didáctico basándose en los datos científicos y empíricos de la educación, esto sucede porque la didáctica no puede separar la teoría de la práctica". 8/

La organización, "es un sistema continuo de actividades humanas diferenciadas y coordinadas que utilizan, transforman y unifican un conjunto específico de recursos humanos, materiales y de capital, en la resolución de un problema especial, comprometido en la satisfacción de necesidades humanas particulares en interacción con otros sistemas de actividades humanas y recursos de su medio ambiente". 9/

Por lo tanto, de un modo más explícito, puede decirse que el área Didáctica y Organizacional proporciona al alumno el conjunto de métodos y técnicas a través de las cuales se realiza y organiza la enseñanza; para ello reúne y coordina, con sentido práctico, todas las conclusiones y resultados a que arriban las ciencias de la educación, a fin de dirigir el aprendizaje de la manera más eficiente que sea posible.

B. AREA PSICOPEDAGOGICA

Ocupa el segundo lugar con 40 créditos (10 materias), que representan el 25% de los créditos exigidos en la licenciatura.

En los 4 primeros semestres de la licenciatura es el área que mayor número de créditos tiene (junto con el área socio-pedagógica), pero se observa una disminución considerable.

8/ NERICI I. Ob. cit. P. 53

9/ BAKKE E. Modern Organization Theory. P. 37

rable en los 4 últimos semestres. En el 7o. y 8o. semestres no se da ninguna materia de esta área.

"La Psicopedagogía proporciona al pedagogo un conocimiento sobre las leyes de la formación, producción y desarrollo de los fenómenos psíquicos". 10/

"La psicopedagogía supone aquellos aspectos de la psicología que puedan proporcionar al pedagogo una comprensión - correcta y totalmente científica del niño y del adulto; - una compenetración con la naturaleza y condiciones del aprendizaje, una apreciación del significado de las diferencias individuales, un conocimiento del proceso de "maduración", una idea clara de la importancia que tiene la adaptación y un reconocimiento de su necesidad para la correcta formación del carácter".

El objetivo de esta área es "la aplicación del conocimiento científico relativo a la personalidad humana al proceso de la enseñanza, es decir, a la motivación, la dirección, control y evaluación de la facultad de aprender. De acuerdo con esta finalidad, trata de proporcionar la comprensión, tanto del educando como del proceso de instrucción y enseñanza que dirigen y guían el crecimiento y desarrollo de aquél. Esto supone la selección, organización, interpretación e integración de los hechos, materiales, técnicas y principios que, dentro del alcance global de la Psicología, repercuten directamente en el proceso educativo". 11/

C. AREA FILOSOFICA E HISTORICA

Ocupa el tercer lugar con 36 créditos, que representan el

10/ FINGERMANN G. Lecciones de Psicología, Pedagogía e infantil.
11/ KELLY W.A. Psicología de la Educación. P. 5

22.5% del total de materias obligatorias, y el 16.07% del total de créditos exigidos en la Licenciatura.

Las 9 materias de esta área se dan en el transcurso de - los 8 semestres, con un equilibrio de 4 créditos por semestre, Únicamente en el 8o. semestre se dan 8 créditos.

La Pedagogía recurre a la reflexión filosófica para "determinar el ideal y los valores éticos y sociales que la educación se debe proponer, fijando las normas ideológicas del proceso educativo y encuadrando éste con una filosofía de vida, con postulados definidos y principios normativos fundamentales" 12/. Por lo tanto la Pedagogía - está subordinada a la Etica, ya que si "el carácter propio de la Pedagogía es ser una ciencia práctica que tiene por objeto "un hacer", éste debe ser regulado por el bien moral" 13/. "Procura determinar lo que debe de ser la - educación". 14/

La Pedagogía deberá encontrar fundamentos en el propio - "ser de la educación", que compete a la Metafísica. Y la Antropología Filosófica lleva a un estudio profundo del - hombre, que es el sujeto de la educación.

En lo que se refiere a la Historia, como el hecho educativo, "es en parte, el proceso por obra del cual las generaciones jóvenes toman posesión de los bienes culturales de la comunidad a la que pertenecen adquiriendo los usos y - costumbres, los hábitos y experiencias, las ideas y convenciones, en una palabra, el estilo de vida de las generaciones adultas, la Historia de la Educación permite contemplar el proceso dinámico mediante el cual, la cultura

12/ MATTOS A. Ob. cit. P. 19

13/ GARCIA VIEYRA. Ensayo sobre Pedagogía. P. 9

14/ MATTOS A. Ob. cit. P. 19

se gesta y se difunde". 15'

El Pedagogo no puede comprender la educación viva, actual de su país, fuera de su historia, sin un estudio de sus - instituciones, política, ideales, etc.; además este "conocimiento de la historia de la educación, de las ideas de los hombres entendidos que lo han precedido, la familiaridad con los resultados obtenidos, la intimidad con sus leyes, sus fracasos o triunfos, conseguirán aumentar en mucho el tacto pedagógico así como el respeto profesional; simultáneamente pondrán al pedagogo en condiciones de --- aprovecharse de los fracasos lo mismo que de los éxitos - de sus predecesores". 15'

D. AREA SOCIO-PEDAGOGICA: 36 créditos (7 materias)

Se observa una mayor carga en los dos primeros semestres y ésta disminuye en el 3o., 4o. y 7o.; pero en el 5o., - 6o. y 8o. semestres no se da ninguna materia.

La sociología proporciona los instrumentos y las normas - para el análisis de la realidad concreta, teniendo como - objetivo principal "aportar explicaciones que permitan - comprender científicamente los procesos sociales" 16', - por lo que faculta al pedagogo para observar, describir y explicar las instituciones educativas y el tipo de educación existente en una sociedad dada y en una época determinada; además de comparar entre sí los sistemas establecidos en diversas sociedades y buscar semejanzas y diferencias de estructura y de evolución. "Y en consecuencia, las variaciones según los pueblos y bajo la presión de -

15' FARROYO FRANCISCO. Historia Comparada de la Educación en México. P. 73

15' Cfr. Ibidem.

16' U.N.A.M. Guía de Carreras, 1975. P. 103

las condiciones sociales, no solamente de las instituciones escolares, sino también de los tipos de mentalidad o de los ideales que transmiten por medio de la educación".

17/

1.3.2. MATERIAS OPTATIVAS

Con el fin de facilitar este análisis se elaboró un esquema - E-2 (P. 19), con el plan de estudios de las materias optativas que se encuentran sólo en un área, y un esquema E-3 (P. 19), - con las materias optativas que son comunes a varias áreas.

Una tabla T-2 (P. 18) con los créditos, área y semestre; y una gráfica G-3 (P. 20), que muestra el promedio de créditos por - área y que permite ver con mayor claridad la importancia en - créditos que se le da a cada una; la tabla y la gráfica se obtuvieron del esquema del plan de estudios.

De las materias optativas el estudiante puede elegir un máximo de 14, que le dan un promedio de 76.62 créditos, siendo el mínimo exigido de 64, que representa el 29% del total de créditos de la licenciatura.

TABLA 2

MATERIAS OPTATIVAS: Créditos. Semestre. Area.

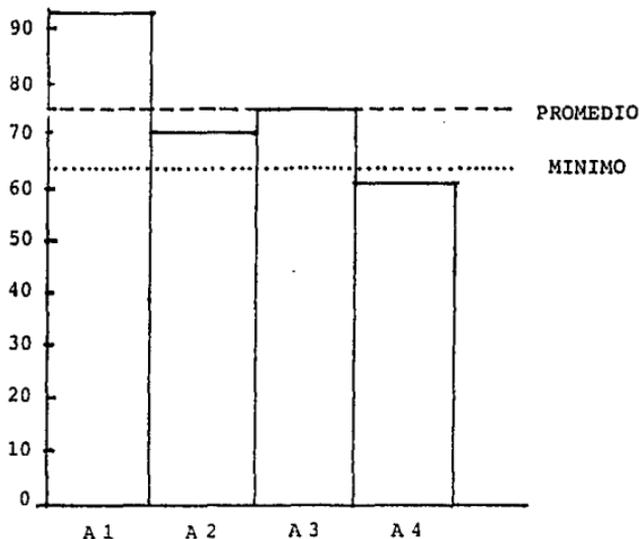
Clave:

- A1 - Psicopedagógica
- A2 - Sociopedagógica
- A3 - Didáctica y Organización
- A4 - Filosófica e -
Histórica

	SEMESTRE	A1	A2	A3	A4	TOTAL PROM.
	5o.	25.6	22.4	22	16	21.50
	6o.	26	22.4	22	17.6	22.00
	7o.	18	15.6	16.8	15.6	16.50
	8o.	22.5	14.4	15.6	13.98	16.62
	TOTAL PROMEDIO	92.10	74.80	76.40	63.18	76.62

GRAFICA 3

Créditos con 14 materias en cada área



Suponiendo que el estudiante elija las 14 materias optativas - del área de mayor interés para él, observamos que:

- A1 - Del área Psicopedagógica se obtendrían un promedio de -- 92.10 créditos.
- A2 - Del área Didáctica y Organización se obtendrían un promedio de 76.4 créditos.
- A3 - Del área Sociopedagógica se obtendrían un promedio de -- 74.8 créditos.
- A4 - Del área Filosófica e Histórica se obtendrían un promedio de 63.1 créditos.

Considerando que el mínimo exigido es de 64 créditos, observa-

mos que el promedio de créditos de las materias optativas es superior en 12.62 créditos.

1.4 CAMPOS DE TRABAJO DEL PEDAGOGO

1. Diseño de planes y programas de estudio.
2. Administración de centros de enseñanza.
3. Elaboración y supervisión de libros de texto.
4. Asesoramiento en el uso de técnicas audiovisuales y otros auxiliares didácticos.
5. Aplicación de métodos de enseñanza a programas de desarrollo y adiestramiento de personal, en empresas públicas y privadas.
6. Realización de actividades de orientación vocacional, profesional, escolar, cívico y cultural en general.
7. Investigación y ejercicio de la docencia. 18/

1. DISEÑO DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO

"El proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la educación sistemática, es el producto de una actividad consciente, por lo tanto requiere de una planeación, de una realización y de una evaluación". 19/

La planeación didáctica consiste en "la previsión inteligente y bien calculada de todas las etapas del trabajo escolar y la programación racional de todas las actividades, de modo que la enseñanza resulte segura, económica y eficiente". 20/

18/ Facultad de Filosofía y Letras: Organización Ac. 77. P. 75

19/ Medina C. Diseño de un modelo para la estructuración de programas de enseñanza-aprendizaje. Tesis profesional, 1979. P. 16

20/ Mattos L.A. Op. cit. P. 87

La planeación es un proceso permanente que está constituido - por planes y programas.

El diseño de planes y programas debe ser realizado por una persona con amplios conocimientos del proceso enseñanza-aprendizaje y de la didáctica, para evitar improvisaciones.

2. ADMINISTRACION DE CENTROS DE ENSEÑANZA

Función de gobernar, cuidar o manejar las partes interesadas - en el proceso educativo dentro de los centros de enseñanza, esto es, las instalaciones adecuadas, el material didáctico y sobre todo, la calidad del trabajo docente con personal capacitado.

Función compleja que requiere: preparación pedagógica adecuada; conciencia de los problemas de la educación; confianza en la - acción de la escuela y capacidad de conducción, de modo que la acción escolar sea más eficiente.

3. ELABORACION Y SUPERVISION DE LOS LIBROS DE TEXTO

Los libros de texto y de trabajo deben servir "de instrumento orientador, de auxiliar didáctico, en las prácticas y ejercicios" 21/, tanto para el alumno como para el profesor. Por - tratarse de un libro de enseñanza, es necesario que sea elaborado por personas con amplio conocimiento del proceso enseñanza-aprendizaje, ya que además de otras cualidades debe: "Estar fundado en un lenguaje científico accesible al nivel intelectual de los alumnos, a los cuales está destinado; -contener - motivaciones e indicaciones para la ampliación del aprendizaje, y -ser un libro de trabajo, capaz de ofrecer estímulos para un quehacer libre y creador". 22/

21/ NERICI I. Op. cit. P. 331

22/ Ibidem. P. 333

La supervisión de los libros de texto es también muy importante para revisar que estén debidamente actualizados, "de modo - que permitan un panorama amplio, exento de sectarismo y que su ministren información imparcial" 23/ y estén acordes con los avances de la cultura.

4. ASESORAMIENTO EN EL USO DE TECNICAS AUDIOVISUALES Y OTROS AUXILIARES DIDACTICOS

El uso de los medios audiovisuales es aplicable en todos los - niveles educativos; sin embargo, es necesaria una investiga--- ción científica en relación con la edad mental, cultural, etc., del grupo al que se le suministra enseñanza. Requiere una for- mación previa especial para que su utilización sea más eficaz.

Los recursos audiovisuales suscitan algunos problemas en cuan- to a su posibilidad de aplicación de la enseñanza, por lo que requieren de asesoría por parte de un profesionalista consciente del proceso enseñanza-aprendizaje y por las características - perceptuales del educando en sus diferentes etapas.

5. LA APLICACION DE LOS METODOS DE ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

Consiste en "sistematizar y estructurar la planeación del pro- ceso enseñanza-aprendizaje, que responde a las necesidades de las organizaciones públicas o privadas, para habilitar, capaci- tar y desarrollar a sus recursos humanos, a efecto de que es- tén en posibilidad de adecuarse y/o promover los cambios neces- sarios (conceptuales, tecnológicos, administrativos y actitudi- nales), que orienten a las organizaciones hacia una administra- ción más efectiva, además de brindarle al trabajador un medio

adecuado para su auto-desarrollo y satisfacción". 24/

6. REALIZACION DE ACTIVIDADES DE ORIENTACION VOCACIONAL, PROFESIONAL, ESCOLAR, CIVICO Y CULTURAL EN GENERAL

Es un servicio educativo continuo y dinámico, que se proporciona a la persona, para que obtenga un mayor conocimiento de sí mismo y pueda relacionarse con el medio que lo rodea, resolver sus problemas y desarrollar sus capacidades, con el máximo beneficio personal y social conforme a la dignidad humana.

La Orientación Profesional consiste propiamente en auxiliar a la persona a encontrar sus verdaderas inclinaciones, y mostrarle el panorama abierto, para que pueda escoger lo más adecuado. Lo ideal es llegar a conciliar vocación (inclinación, tendencia) y aptitudes.

7. INVESTIGACION Y EJERCICIO DE LA DOCENCIA

El profesor debe tener una preparación científica, técnica y humana, así como una formación didáctica, para conducir en forma eficaz el aprendizaje de los estudiantes; la formación del pedagogo lo hace un excelente maestro, instructor en desarrollo humano o capacitador de personal docente.

Es también labor del pedagogo, la búsqueda de nuevos recursos, técnicas y procedimientos de enseñanza, con el fin de mejorar o actualizar el proceso educativo.

C A P Í T U L O 11

CAMPO DE TRABAJO ESPECÍFICO: APLICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE LA ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

II. CAMPO DE TRABAJO ESPECÍFICO: APLICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

La Universidad Nacional Autónoma de México, señala como uno de los campos específicos del pedagogo "La aplicación de los métodos de la enseñanza a programas de desarrollo y adiestramiento de personal, en empresas públicas y privadas". 1/

Con el fin de establecer con claridad en qué consiste este campo de trabajo, se hará un desglose de los elementos que contiene:

2.1. METODO DE ENSEÑANZA

La enseñanza proviene "del latín insignare: señalar" 2/. Tiene por finalidad el aprendizaje, por tanto se puede decir que, "consiste en estimular y dirigir la actividad y la experiencia de la persona, de tal manera que asegure los incrementos deseados en el desarrollo y en los resultados de la conducta". 3/

Los métodos de enseñanza son "el conjunto de momentos y técnicas lógicamente coordinados para dirigir el aprendizaje del alumno hacia determinados objetivos". 4/

Los métodos y técnicas de enseñanza son uno de los elementos fundamentales de la didáctica. Se puede decir que la Didáctica está representada por el conjunto de técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza. Para ello coordina y reúne todas las conclusiones a que ha llegado

1/ U.N.A.M.; Fac. de Filosofía y Letras: Organización Académica, 1977. P. 76

2/ RIALP. Gran Enciclopedia, tomo VIII. P. 649

3/ SKINNER B.F., citado por VILLARREAL, Didáctica General. P. 21

4/ NERICI I. Ob. cit. P. 237

la ciencia de la educación.

"Aprendizaje es el proceso por el cual se adquieren nuevas formas de comportamiento o se modifican formas anteriores" 5/. Y es la Didáctica la ciencia práctico-normativa que sistematiza dicho proceso.

2.2. PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

Para describir lo que es un programa de desarrollo y --- adiestramiento de personal, es necesario definir con claridad los siguientes términos:

Adiestramiento: "Es la acción destinada a desarrollar las habilidades y destrezas del trabajador, con el propósito de incrementar la eficiencia en su puesto de trabajo". 6/

"Proporcionar destrezas en una habilidad adquirida, casi siempre mediante una práctica más o menos prolongada de trabajos de carácter muscular o motriz". 7/

Capacitación: "Adquisición de conocimientos principalmente de carácter técnico, científico y administrativo" 8/, es "la acción destinada a desarrollar aptitudes del trabajador con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específico e impersonal". 9/

Desarrollo: "Comprende íntegramente al hombre con toda la formación de la personalidad (carácter, hábitos, educación de la voluntad, cultivo de la inteligencia, sensibi-

5/ Ibidem. P. 214

6/ UCECA. Guía Técnica para la Formación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las empresas. P. 134

7/ ARIAS GALICIA F. Administración de Recursos Humanos. P. 319

8/ Ibidem. P. 320

9/ UCECA. Ob. cit. P. 134

lidad hacia los problemas humanos, capacidad para dirigir, es decir, la maduración integral del ser humano". 10/

Estos aspectos no pueden darse en la mera capacitación o adiestramiento, y sin embargo son indispensables para el trabajador.

Estas tres áreas a que atiende la educación en la empresa se requieren para todos los puestos de trabajo pero es evidente que en su mayoría, en los niveles inferiores no calificados predomina el adiestramiento y conforme se asciende en los niveles jerárquicos, adquiere mayor relevancia la capacitación y el desarrollo. 11/

Generalmente, se utiliza el término Capacitación para describir la acción educativa que se lleva a cabo en las empresas, aun cuando se refiera a adiestramiento o desarrollo.

La Capacitación debe ser una "actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio de los conocimientos, habilidades y actitudes del trabajador". 12/

En lo sucesivo, se utilizará únicamente el término de "Capacitación" para designar la función educativa en la empresa.

PLAN DE CAPACITACION: "Es el documento que contiene los lineamientos y procedimientos a seguir en materia de capacitación y adiestramiento, respecto de cada centro de trabajo y que supone una ordenación general de las actividades, para presentar una visión integral de los programas

10/ ARIAS GALICIA F. Ob. cit. P. 319

11/ REYES PONCE F. Ob. cit. P. 319

12/ SILICED A. Capacitación y Desarrollo de Personal. P. 20

que lo componen". 13/

PROGRAMA DE CAPACITACION: "Es la parte de un plan de capacitación o adiestramiento que contiene, en términos de tiempo y de recursos, y de manera pormenorizada las acciones de capacitación y adiestramiento, que el patrón efectuará en relación con los trabajadores de un mismo puesto o categoría ocupacional". 14/

2.3. ETAPAS DE LA CAPACITACION

Se mencionan y describen cada una de las etapas de la capacitación con el fin de establecer, en el siguiente capítulo, una relación con las funciones que el pedagogo puede desempeñar para la realización de dichas etapas:

a) ANALISIS DE NECESIDADES

El análisis de necesidades actuales y futuras de desarrollo y adiestramiento, es la parte medular necesaria para ejecutar un programa.

Las necesidades pueden definirse como "la diferencia que se obtiene al comparar los requerimientos de un puesto, con los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes actuales de los trabajadores". 15/

"Representa una carencia de algo que aparece en función de una norma, un patrón o un deber ser". 16/

Analizar las necesidades de:

13/ UCECA. Ob. cit. P. 20

14/ Ibidem. P. 21

15/ CNCA. Comités de Capacitación. P. 33

16/ ARIAS GALICIA F. Ob. cit. P. 319

"Carencia de habilidades - nec. de adiestramiento
 " " conocimiento - " " capacitación
 " " actitudes - " " desarrollo".

b) DETERMINACION DE OBJETIVOS

Consiste en fijar cuantitativa y cualitativamente - los propósitos de entrenamiento, capacitación o desarrollo que se pretenden alcanzar, en base a las necesidades previamente detectadas.

El planteamiento de objetivos o metas, es esencial - para la eficiencia de la acción educativa; orientar y enfocar todas las actividades, organizar la acción de educadores y educandos, permite seleccionar adecuadamente los temas, medios, métodos y actividades.

c) ESTRUCTURACION DE CONTENIDOS

El contenido consiste en un conjunto de conocimientos y/o tareas que el participante debe conocer, comprender, dominar y aplicar para alcanzar los objetivos planteados.

d) SELECCION DE METODOS Y TECNICAS DIDACTICAS

Los métodos y técnicas didácticas son los procedimientos para organizar las actividades de instrucción y facilitar el aprendizaje.

e) SELECCION DE MATERIALES DIDACTICOS

Recursos concretos que hacen más objetiva la información, como documentos, textos, revistas, películas, etc.

F) ELABORACION DE INSTRUMENTOS DE EVALUACION

"La evaluación es un proceso que implica determinar en qué medida se lograron los objetivos de aprendizaje y formular juicios respecto al instructor, los medios y los métodos empleados". 17/

Es decir, consiste en el análisis de los resultados en relación a los objetivos planteados.

2.4. PREPARACION UNIVERSITARIA DEL PEDAGOGO PARA LA APLICACION DE LOS METODOS DE LA ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

Uno de los papeles básicos que debe cumplir el especialista en Capacitación y Desarrollo, es el de ser "un experto en aprendizaje e instructor habilitado en el uso de la teoría y métodos de enseñanza para satisfacer las necesidades de capacitación" 18/. Esto implica por lo tanto - una amplia preparación didáctica.

Como expusimos en el inciso anterior (2.1. Pág. 25), los métodos de enseñanza son uno de los elementos fundamentales de la didáctica, y es la didáctica especial (1.2. materias obligatorias, área didáctica y organizacional), la que aplica los principios generales de la didáctica en un campo específico, que en este caso son los programas de - desarrollo y adiestramiento de personal.

Si los métodos y técnicas de enseñanza son uno de los elementos fundamentales de la didáctica y si ésta da los li-

17/ GAGO HUGURT, A. Elaboración de Cartas Descriptivas para cursos de - Enseñanza-Aprendizaje. P. 36

18/ LIPPITT G., NADLER L. American Training and Development Journal. - 1967

neamientos para el diseño de programas, podemos afirmar, que es básicamente el área de Didáctica y Organización la que prepara al estudiante de Pedagogía para este campo es pecífico de trabajo.

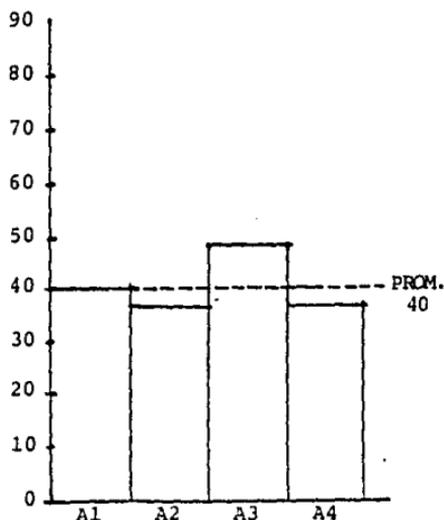
¿Cuál es la preparación didáctica que la Licenciatura en Pedagogía ofrece al estudiante?

Si nos remitimos a las gráficas 4 y 5 del Plan de Estudios, podemos observar que el área de Didáctica y Organización ocupa el primer lugar con respecto a las demás áreas, en cuanto a la carga de créditos de las materias obligatorias y el segundo lugar en cuanto a la carga de créditos en las materias optativas.

C R E D I T O S

GRAFICA 4

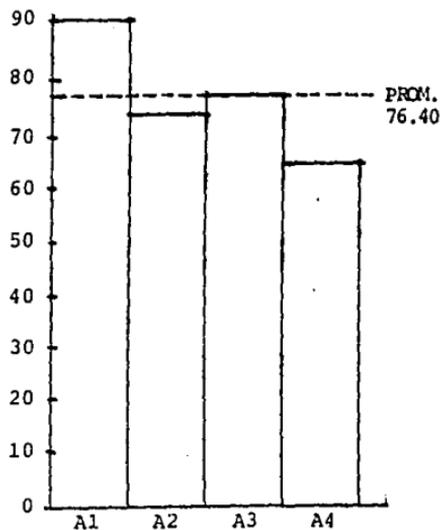
MATERIAS OBLIGATORIAS



A3 = DIDACTICA Y ORGANIZACION

GRAFICA 5

MATERIAS OPTATIVAS



A3 = DIDACTICA Y ORGANIZACION

Esto nos permite deducir que es el área Didáctica y Organizacional a la que se da mayor importancia en la carrera. Las 14 materias obligatorias (ver Pág. 9), dan al estudiante la preparación suficiente para manejar el conjunto de Métodos y Técnicas a través de las cuales se realiza la enseñanza y se dirige el aprendizaje de la manera más eficiente posible, y por lo tanto para aplicar estos métodos y técnicas de enseñanza a programas específicos, como son los de desarrollo y adiestramiento de personal.

CAPÍTULO III

UBICACIÓN DEL PEDAGOGO EN EL CAMPO DE TRABAJO

III. UBICACIÓN DEL PEDAGOGO EN EL CAMPO DE TRABAJO

3.1. INTRODUCCION A LA INVESTIGACION DE CAMPO

Con el fin de conocer la oferta de pedagogos en el campo específico de la Capacitación, se consideró necesario investigar en primer lugar, la ubicación del pedagogo en los diferentes campos de trabajo; para lo cual se hizo un análisis de su propio trabajo, investigando: en qué campo de la Pedagogía se desenvuelve, en qué tipo de instituciones labora, qué funciones realiza y cómo está remunerado su trabajo; para saber qué grado de desarrollo profesional ha alcanzado.

Una vez que se tuvo esta ubicación del pedagogo, se investigó a aquellos que se encuentran en el campo específico de la Capacitación, para conocer el aspecto de oferta, - que más adelante se relacionará con la demanda actual de pedagogos para este servicio.

El estudio de estos dos aspectos, oferta y demanda, y la relación entre ambos es el propósito principal de esta tesis.

Queda claro que en este estudio la demanda de pedagogos - será dada por el número de empresas que van a adquirir - sus servicios, y la oferta por el número de pedagogos que van a ofrecerlos.

El escenario donde esto se desarrolla se llama mercado. - "Se entiende por mercado, no la aceptación común de la palabra, sino el concepto más amplio empleado en economía - para designar la conjunción entre la oferta y la demanda de un artículo o servicio". 1/

"Un mercado se puede definir como una unidad de población (trátase de un individuo o de una organización) que quiere aceptar (comprar, consumir, adoptar, etc.), la oferta actual o potencial en la forma de un producto o servicio que hace una organización lucrativa o no lucrativa". 2/

El precio de estas funciones será dado por el juego de estas dos fuerzas (oferta y demanda), en el mercado al que concurren. "El precio de equilibrio es aquel en que la cantidad de bienes o servicios administrados son iguales".

3/

3.2. INVESTIGACION DE CAMPO

Para lograr una mayor efectividad en esta investigación, se enfocó su estudio únicamente a los pedagogos egresados en los años 1975, 76 y 77 de la Universidad Nacional Autónoma de México y de la Universidad Panamericana (antes - Instituto Panamericano de Humanidades), por considerar - las generaciones jóvenes y con cierta experiencia, y las únicas Universidades que han tenido egresados de la carrera de Pedagogía durante esos años.

En la U.N.A.M., el promedio anual de egresados es de 110, de los cuales el 30% no cubren el número exigido de créditos, por lo que se puede reducir a 77 la cantidad de alumnos que egresan de la Licenciatura anualmente. (+)

En la Universidad Panamericana, de esas tres generaciones egresaron un total de 57 alumnos. (+)

2/ M. NAGHI y Otro. Mercadotecnia Social. Ed. Limusa, 1983. P. 35

3/ FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN U.N.A.M. Ob. cit. P. 27

(+) Dato proporcionado por la Sec. de Asuntos escolares de la U.N.A.M.

(+) Dato proporcionado por la Sec. de Asuntos escolares de la UNIV. PANAMERICANA.

Por lo tanto, la población que se tomó se compone de 288 egresados. El medio de investigación utilizado consistió en un cuestionario aplicado a un 82% de la población (236 egresados que laboran en el Distrito Federal) y se tuvo una respuesta de 154 personas, que representa el 53% de la población total, muestra que se considera válida para los efectos de la investigación, ya que se trata de una población homogénea en cuanto a una serie de características, (eligieron la misma profesión, en el mismo Centro de Estudios, en la misma época, etc.) y teniendo en cuenta que "el error no depende únicamente del tamaño de la muestra, sino también de la variabilidad en la distribución de las características". 4/

El diseño del cuestionario, anteriormente mencionado, se hizo principalmente a base de preguntas cerradas (SI) o (NO) y de respuestas cortas, con el fin de agilizar el vaciado de datos y lograr una mayor objetividad en el mismo.

El procedimiento que se siguió, fue enviar dicho cuestionario por correo al domicilio particular de los egresados elegidos, al cual se le anexó una carta, explicando los motivos del mismo y un sobre timbrado para facilitar la respuesta.

Una limitante de la muestra fue el número de personas que respondió al cuestionario, y el tiempo y costo que hubiera representado usar otro medio de comunicación, con una población de 236 personas.

3.3. CUESTIONARIO

INVESTIGACION ESTADISTICA PARA TESIS PROFESIONAL

Somos estudiantes de la carrera de Pedagogía y para efectos de nuestra tesis, estamos realizando una investigación sobre el campo de trabajo en que se está desarrollando actualmente el Pedagogo que labora en el Distrito Federal.

Hemos intentado localizarte telefónicamente y al no obtener ningún resultado, nos hemos permitido enviarte la información que requerimos por este conducto.

Te agradeceremos mucho colabores con nosotros, contestando el cuestionario anexo y enviándonoslo en el sobre membretado y timbrado adjunto.

Si se te facilita llamarnos por teléfono o requieres de una información más amplia, estamos a tus órdenes.

Atentamente

LAURA RIVERA T. 595 47 46
MA. EUGENIA MARRON 595 12 38

CUESTIONARIO SOBRE LA UBICACION DEL PEDAGOGO EN EL CAMPO DE TRABAJO.

INVESTIGACION ESTADISTICA DE TESIS PROFESIONAL.

Toda información aquí proporcionada será tratada confidencialmente.

Nombre _____ Generación _____
Universidad _____ Teléfono _____
Grado de Estudios _____ ¿Estás recibido (a)? _____

I. Marca con una X el paréntesis que corresponda a tu respuesta.

1.- ¿ Trabajas en actividades pedagógicas, es decir, ejerces tu profesión?.....

SI () NO ()

NOTA: Si tu respuesta fue afirmativa, te agradeceremos contestes todo el cuestionario. Si tu respuesta fue negativa, contesta únicamente los puntos 4, 5 y 6.

2.- Trabajas :

- a) Tiempo completo () (40 Hrs., semanales)
b) Medio tiempo () (especificar horas semanales _____)

II. Completa los siguientes espacios con letra de imprenta.

3.- Trabajo Actual

- a) Lugar _____
b) Depto. _____
c) Puesto _____
d) Funciones _____
e) Horario _____
f) Ingresos Mensuales _____
g) Tiempo que llevas prestando tus servicios _____

4.- ¿ Cuántos años has trabajado en actividades pedagógicas ? _____

III.- Completa los siguientes espacios con letra de imprenta.

a) ¿ Cual era el campo de trabajo al que pensabas aplicar la pedagogía al iniciar tus estudios Universitarios ? _____

b) ¿ Cual era el campo de trabajo al que pensabas aplicar la pedagogía al terminar tus estudios Universitarios ? _____

IV.- Marca con una X en el paréntesis que corresponda a tu respuesta.

6.- Basándote en el programa universitario que cursaste, ¿ consideras que adquiriste la preparación adecuada para ?:

a) Detectar necesidades de entrenamiento, capacitación o desarrollo a cualquier nivel en - empresas públicas o privadas.

SI () NO ()

b) Diseñar un programa o curso de entrenamiento, capacitación o desarrollo para cualquier nivel en empresas públicas o privadas ?

SI () NO ()

c) Desempeñar funciones de instructor o expositor a cualquier nivel, en empresas públicas o privadas ?

SI () NO ()

¿ SUGERIRIAS ALGUN CAMBIO EN EL PROGRAMA UNIVERSITARIO QUE CURSASTE ?

(anota el que consideres más importante).

Profesorado () ¿Por qué? _____
Contenido () ¿Por qué? _____
Objetivos () ¿Por qué? _____
Método () ¿Por qué? _____
Otros () ¿Por qué? _____
Ninguno () ¿Por qué? _____

GRACIAS.

3.4. VACIADO DE DATOS

Como se ha observado, algunas preguntas requieren de la respuesta de los 154 egresados (100% de los investigados) y otras (las NÚms. 2 y 3) sólo las respondieron 123 egresados (80% de los investigados); puesto que los 31 restantes (20%) no trabajan en actividades pedagógicas y su respuesta no es válida para los efectos de la investigación.

Por lo tanto, se han agrupado las preguntas y respuestas en base al N=Universo de cada pregunta, con el fin de facilitar la comprensión de los resultados.

N = 154

Datos Generales:

- a) U.N.A.M. = 83.33%
- U.P. = 16.67%
- b) Grado de estudios:
 - Pasantes = 76.67% (8% otros estudios)
 - Recibidos = 23.33% (6.66% estudios de post-grado)

Pregunta Núm. 1:

Trabajan en actividades pedagógicas
 SI (80%) NO (20%)

Pregunta Núm. 4:

Experiencia de trabajo en general
 Promedio = 4 años con 6 meses

Pregunta Núm. 5:

Planes de trabajo en los diferentes campos, al iniciar y terminar los estudios universitarios.

CUADRO 1. ILUSTRACION A LA PREGUNTA NUM. 5

CLAVE	CAMPO AL QUE PENSABA APLICAR SU CARRERA	AL INICIAR	AL TERMINAR.
C - 1	1.- Diseño de planes y programas de estudio.	16.65%	21.70%
C - 2	2.- Administración de centros de Enseñanza.	----	----
C - 3	3.- Elaboración y supervisión de libros de texto.	----	----
C - 4	4.- Asesoramiento en el uso de técnicas audiovisuales y otros auxiliares didácticos.	----	----
C - 5	5.- Aplicación a los Métodos de la Enseñanza a programas de Desarrollo y Adiestramiento de personal.	5%	23.30%
C - 6	6.- Realización de actividades de Orientación vocacional, profesional, escolar, cívica y cultural en general.	15.10%	16.65%
C - 7	7.- Investigación y ejercicio de la docencia.	60%	23.35%
	a.- A su propio hogar	3.40%	3.40%

Pregunta Núm. 6:

Considera que adquirió la preparación adecuada para:

- a) Detección de necesidades de capacitación, entrenamiento o desarrollo.

SI (53%)

NO (47%)

- b) Diseñar programas de entrenamiento, capacitación o desarrollo.

SI (68%)

NO (32%)

- c) Desempeñar funciones de expositor o instructor a cualquier nivel.

SI (65%)

NO (35%)

¿SUGERIRIAS ALGUN CAMIO EN EL PROGRAMA UNIVERSITARIO QUE CUR--
SASTE?

Cambio (de mayor a
menor incidencia)

Sugerencia

Contenido:	65%	<ul style="list-style-type: none"> - Información más profunda y estructurada - Contenido actualizado - Menor porcentaje de materias filosóficas - Mayor porcentaje de materias de aplicación práctica - Mayor número de materias del área didáctica con carácter de obligatoriedad.
Profesorado:	13%	<ul style="list-style-type: none"> - Mayor preparación didáctica - Profesorado especializado - Capacitación permanente.
Objetivos:	11.65%	<ul style="list-style-type: none"> - Claros y concretos - Coherentes con las necesidades reales del país.
Método:	6.85%	<ul style="list-style-type: none"> - Incrementar los métodos de investigación - Dar las materias por módulos - Teórico-práctico - Participación de educando y educador.
Ninguno:	3.50%	

N = 123

Pregunta No. 2

Horario en que trabajas:

Tiempo completo = 62.50%

Medio tiempo = 37.50%

Pregunta No. 3

Trabajo Actual

a) Lugar

Escuelas	22.92%
Clínicas	18.75%
Secretarías	18.75%
Universidades	16.67%
Empresas	8.34%
Bancos	6.25%
Delegaciones	4.16%
Centro de Inv.	4.16%
SECTOR PUBLICO	67.80%	
SECTOR PRIVADO	32.20%	

b) Departamento

c) Puesto

Estas preguntas se hicieron con el fin de ubicar al egresado en las funciones que desempeña (d) por lo tanto, no consideramos necesario vaciar los datos, sino resumirlos en la siguiente respuesta.

d) Funciones:

Técnicas	43.60%
Investigación	32.70%
Directivas	23.70%

e) Horario:

Esta pregunta se hizo con el objeto de verificar las respuestas de la pregunta número 2.

f) Ingresos Mensuales:

Promedio hora \$ 132.14

g) Tiempo que llevas prestando tus servicios:

Antigüedad promedio: 6.3 años

(•NOTA.- El promedio de antigüedad se debe a que ya realizaban labores pedagógicas antes de iniciar la carrera).

3.5. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

Siendo el objeto de este tema determinar la ubicación del pedagogo en los campos de trabajo en que se desarrolla ac tualmente, se realizaron tres pasos:

- a) se tomaron como base los campos propuestos por la -- U.N.A.M., y que se mencionaron en el Capítulo I, y en cada uno de ellos se agruparon los datos obtenidos en el cuestionario, se analizaron e interpretaron; elabo rándose también una serie de gráficas y tablas que - permiten ver con mayor objetividad los aspectos que - interesan en este tema;
- b) una vez que se tuvo el panorama completo, se redujo - éste al campo de trabajo que aquí interesa, para con ocer con más detalle estos datos y como siguiente,
- c) se analizaron otros datos obtenidos, por considerárse les interesantes para las conclusiones.

A. CAMPOS DE TRABAJO EN QUE SE DESARROLLA ACTUALMENTE EL PE-- DAGOGO QUE LABORA EN EL DISTRITO FEDERAL

1. APLICACION DE LOS METODOS DE ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL (C-5)

Ocupa el primer lugar con 31.25% de egresados labo--
rando en él (16.97 puntos arriba del promedio). (Cua
dro 3). Pág. 53

Aun cuando al iniciar la carrera, un bajo porcentaje de estudiantes se interesaban por él: si hacemos una comparación entre el interés inicial y el porcentaje actual de pedagogos que lo ejercen, encontramos un -
incremento del 20% (Cuadro 2). Pág. 52

Si analizamos el cuadro 3, podemos observar en relación al promedio, lo siguiente:

- Sueldo por hora.- arriba del promedio (por \$4.52 - de más ocupa el 3er. lugar).
- Antigüedad en años = abajo del promedio (con 1 año menos ocupa el 5o. lugar).
- En cuanto a funciones:

Están arriba del promedio las Directivas y Técnicas (con 9.65 y 9.70 puntos, respectivamente).

Y está abajo en investigación (por 19.35 puntos).

- En cuanto a las Instituciones en que labora:

El sector privado está arriba del promedio (con 21.15 puntos) y el público abajo con los mismos.

2. INVESTIGACION Y EJERCICIO DE LA DOCENCIA (C-7)

Ocupa el 2o. lugar con un 27.08% de egresados laborando en él. (12.80 puntos arriba del promedio). - (Cuadro No. 3). Pág. 52

Al iniciar la carrera se observa una muy marcada inclinación por este campo; sin embargo, al finalizar la misma, el interés disminuye hasta un 36.65% y se distribuye en otros campos.

Si comparamos el interés inicial y el porcentaje actual de pedagogos que lo ejercen, encontramos que el primero disminuye hasta un 38.34% (Cuadro No. 2). - Pág. 51

Si analizamos el cuadro No. 3, podemos observar en relación al promedio, lo siguiente:

- Sueldo por hr. = abajo del promedio (con \$5.66 me-

nos ocupa el 5o. lugar).

- Antigüedad en años = abajo del promedio (con 0.5 - meses) ocupa el 3ero.

- En cuanto a funciones:

Están arriba del promedio las Técnicas (con 33.30 puntos) y abajo las de Investigación (con 9.60 puntos), ningún egresado que ejerce en este campo realiza funciones Directivas.

- En cuanto a las Instituciones en que labora:

El Sector privado está arriba (con 13.95) y el público abajo con los mismos.

3. ADMINISTRACION DE CENTROS DE ENSEÑANZA (C-2)

Ocupa el 3er. lugar con un 14.58% (0.30 puntos arriba del promedio). (Cuadro No. 3). Pág. 52

Ocupa este lugar aun cuando al iniciar y al terminar la carrera ningún estudiante se interesaba por ejercerlo. (Cuadro No. 2). Pág. 51

Si analizamos el cuadro No. 3, podemos observar en relación al promedio, lo siguiente:

- Sueldo por hr. = arriba del promedio (\$12.60), ocupa el 2o. lugar.

- Antigüedad = arriba del promedio con (1.6 años), ocupa el 2o. lugar.

- Funciones:

Directivas y Técnicas arriba del promedio con --- (18.75 y 13.85 puntos, respectivamente).

Ningún egresado que ejerce en este campo realiza funciones de Investigación.

- Instituciones en que labora:

Sector Privado = arriba del promedio (12.65 puntos).

- Sector Público = abajo del promedio (con 10.65 puntos).

4. DISEÑO DE PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS (C-1)

El porcentaje de estudiantes que se interesa por este campo al terminar la carrera en comparación al iniciarla se incrementa en un 5.20%. Sin embargo, en cuanto al ejercicio actual disminuye en un 6.65% (Cuadro No. 2). Pág. 51

Si analizamos el cuadro No. 3, podemos observar en relación al promedio, lo siguiente:

- Sueldo: arriba del promedio (\$17.82), ocupa el 1er. lugar.
- Antigüedad: arriba del promedio (1.8 años), ocupa el 1er. lugar.
- Funciones:

De investigación.- arriba del promedio con 10.30 puntos.

Directivas.- abajo con 7.20

Técnicas.- abajo con 3.10 puntos.

- Instituciones en que labora:

Sector Público.- arriba del promedio por 15.20 puntos.

Sector Privado.- abajo del promedio con 15.20 puntos.

5. REALIZACION DE ACTIVIDADES DE ORIENTACION VOCACIONAL, ETC. (C-6)

Si comparamos el interés final con el porcentaje actual de egresados que lo ejercen, éste se ve disminuido en un 6.65% (Cuadro No. 2). Pág. 51

Si analizamos el cuadro No. 3, Pág. 52 en relación al promedio, podemos observar lo siguiente:

- Sueldo: abajo del promedio (\$27.40)
- Antigüedad: abajo del promedio por (0.6 meses)
- Funciones:
 - Directivas.- arriba del promedio con (26.30 puntos)
 - Técnicas y de Investigación.- abajo del promedio con (10.25 y 16.05 puntos, respectivamente).
- Instituciones en que labora:
 - Sector Privado: arriba del promedio (con 2.15 puntos)
 - Sector Público: abajo del promedio (con 1.15 puntos).

6. ELABORACION Y SUPERVISION DE LIBROS DE TEXTO (C-3)

Ocupa el 5o. lugar con 2.09% de egresados (12.19 puntos abajo del promedio). (Cuadro No. 3) Pág.

Aun cuando al iniciar y terminar la carrera ningún estudiante se interesaba por ejercerla. (Cuadro No. 2). Pág.

Si analizamos el cuadro No. 3, podemos observar en relación al promedio, lo siguiente:

- Sueldo: abajo del promedio (\$1.90)
- Antigüedad: abajo del promedio (por 2.9 años)
- Funciones:
Unicamente ejercen funciones de investigación ---
(67.30 puntos arriba del promedio).
- Instituciones en que labora:
Sector Público.- con un 32.30 arriba del promedio).

7. ASESORAMIENTO EN EL USO DE TECNICAS AUDIOVISUALES Y OTROS RECURSOS DIDACTICOS (C-4)

Ningún egresado ejerce este campo y ninguno se interesaba por él al iniciar la carrera; sin embargo, al finalizarla había un interés del 6.65% (Cuadro No. - 2).

En la Pág. , en el cuadro 1, se ilustran los datos del campo de trabajo al que el estudiante pensaba dedicarse antes y después de la carrera; este cuadro 2, lo complementa al agregar el dato sobre en que están actualmente esos mismos pedagogos.

C U A D R O No. 2

N = 154

CLAVE	CAMPOS DE TRABAJO DEL PEDAGOGO.	AL INICIAR	AL TERMINAR	ACTUALMENTE
C - 1	1. Diseño de planes y programas de estudio.	16.5 %	21.70 %	10.00 %
C - 2	2. Administración de Centros de Enseñanza.	-----	-----	11.67 %
C - 3	3. Elaboración y supervisión de libros de texto.	-----	-----	1.67 %
C - 4	4. Aprovechamiento en el uso de Técnicas Audio-Visuales, etc.	-----	6.65 %	-----
C - 5	5. Aplicación Mét. de Enseñanza a Progr. etc.	5.00 %	23.30 %	25.00 %
C - 6	6. Activ. de O. Voc., Prof., esc., cívica etc	15.10 %	16.65 %	10.00 %
C - 7	7. Inv. y Ejercicio de la Docencia.	60.00 %	23.35 %	21.66 %
	NO TRABAJA EN ACTIVIDADES PEDAGOGICAS - A su propio hogar:	3.40 %	3.40 %	10.00 %
	- Otras actividades no pedagógicas :	-----	-----	10.00 %

CAMPOS DE TRABAJO EN QUE SE DESARROLLA ACTUALMENTE EL PEDAGOGO QUE LABORA EN EL DISTRITO FEDERAL.

C U A D R O N o . 3

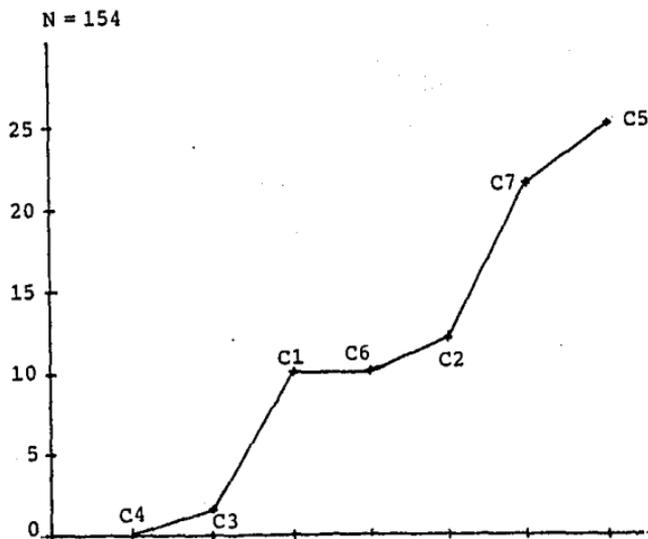
(80% del total investigado)

N = 123

Ver clave Campos de trabajo. (Cuadro No. 2)	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	PROMEDIO
% Egresados	12,50	14,58	2,09	-----	31,25	12,50	27,08	14,28
Sueldo hr. \$	149,96	144,74	130,24	-----	136,66	104,74	126,48	132,14
Antigüedad en años	8,1	7,9	3,4	-----	5,3	5,7	5,8	6,3
Funciones:								
a) Directivas	16,50	42,45	-----	-----	33,35	50,00	-----	23,70
b) Técnicas	40,50	57,45	-----	-----	53,30	33,35	76,90	43,60
c) Investigación	43,00	-----	100,00	-----	13,35	16,65	23,10	32,70
Instituciones:								
a) Sector Público	83,00	57,15	100,00	-----	46,65	66,65	53,85	67,80%
b) Sector Privado	17,00	42,85	-----	-----	53,35	34,35	46,15	32,20%

GRAFICA NUM. 1 LOS CAMPOS DE TRABAJO EN LOS QUE LABORA AC--
TUALMENTE EL PEDAGOGO (clave cuadros 1 y 2)

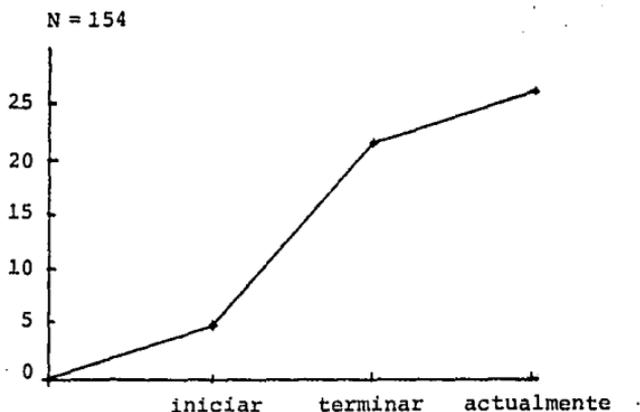
En esta gráfica se puede observar el porcentaje de pedagogos que laboran en cada uno de los campos de trabajo; siendo la aplicación de Métodos de Enseñanza a la Capacitación y la Docencia los de mayor tendencia. Los porcentajes se tomaron del cuadro No. 2. (Pág. 52)



B) PEDAGOGOS EN EL CAMPO ESPECIFICO "APLICACION DE LOS METODOS DE LA ENSEÑANZA A PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL"

- Al iniciar la carrera universitaria, solamente el 5% se interesaba por este campo de trabajo; al terminarla, el porcentaje de alumnos interesados en dedicarse a este campo era de un 23.3%, por lo que el incremento es de un 18.30%. Actualmente trabajan en él un 25% de egresados.

G R A F I C A No. 2



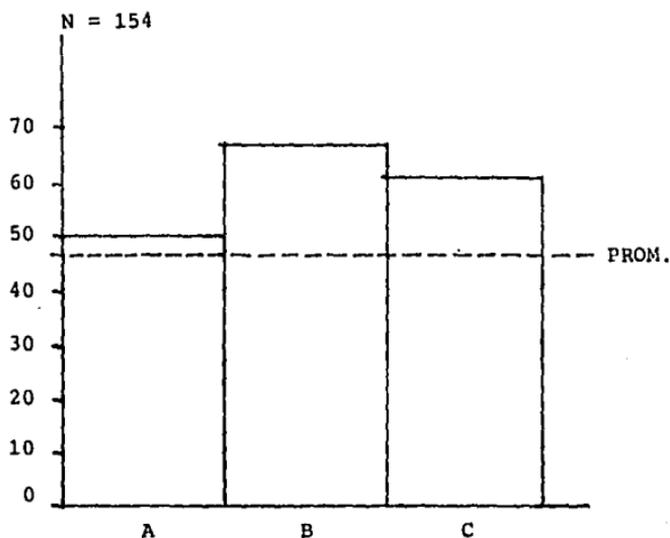
Consideramos que en este campo de trabajo, el pedagogo puede desempeñar principalmente tres funciones:

- a) Detección de necesidades de entrenamiento, capacitación o desarrollo.
- b) Diseño de programas o cursos de entrenamiento, capacitación o desarrollo.
- c) Desempeñar funciones de expositor o instructor.

Por lo cual en el cuestionario que se aplicó, - se les preguntó directamente a los egresados si en base al programa universitario que cursaron se consideraban preparados para ejercer estas - funciones.

GRAFICA No. 3 FUNCIONES DENTRO DE LA CAPACITACION PARA LAS - QUE EL PEDAGOGO SE CONSIDERA PREPARADO

G R A F I C A No. 3

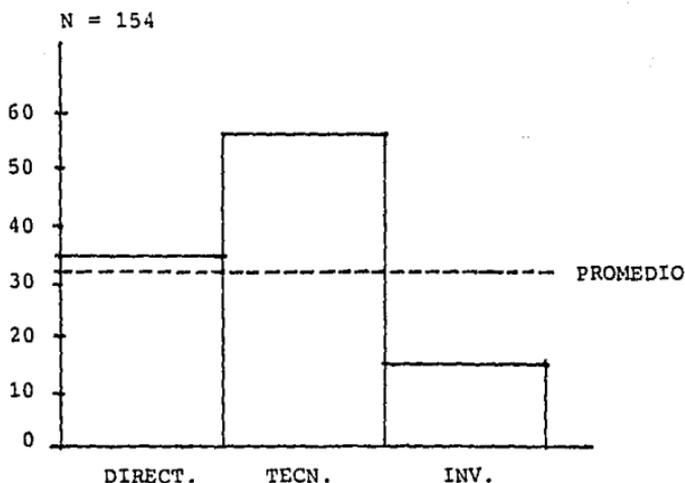


- a) Detección de necesidades
- b) Diseño de planes y
- c) Funciones de expositor. (Pág. 42)

Se puede afirmar que después de haber cursado la Licenciatura de Pedagogía, un 62% de los egresados investigados, se consideran preparados para desempeñar las funciones antes mencionadas, específicas del pedagogo en este campo de trabajo.

GRAFICA No. 4 FUNCIONES QUE DESEMPEÑAN LOS PEDAGOGOS: TECNICAS, DIRECTIVAS, DE INVESTIGACION EN EL CAMPO DE LA CAPACITACION

G R A F I C A No. 4



El 31,25% (Pág. 53) de los pedagogos que trabajan en actividades pedagógicas, ejercen en este campo específico de la Capacitación, es el campo en el que mayor número de egresados se desarrollan. Realizan funciones principalmente de tipo técnicas y directivas y muy pocas de investigación. (Gráfica No. 4)

Laboran la mayoría en instituciones del sector privado, - principalmente en Empresas Privadas (el 53.35%), y el resto en instituciones del Sector Público (46.65%), princi-- palmente en Bancos y Secretarías.

La antigüedad promedio en este campo es de 5.3 años (ocupa el 5o. lugar en relación a los otros campos); sin em-- bargo, el sueldo por hora es de \$ 136.66 (ocupar el 3er. lugar).

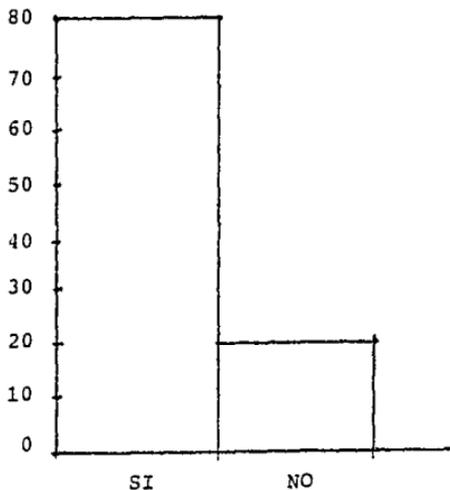
En base a estos datos, podemos afirmar que este campo es el que actualmente presenta una mayor oferta de pedagogos.

C. ANALISIS DE OTROS DATOS OBTENIDOS Y QUE NO FUERON AGRUPADOS EN LOS CAMPOS DE TRABAJO

GRAFICA No. 5 PORCENTAJE DE EGRESADOS QUE LABORAN EN ACTIVIDADES PEDAGOGICAS

Unicamente el 80% de egresados laboran en actividades pedagógicas.

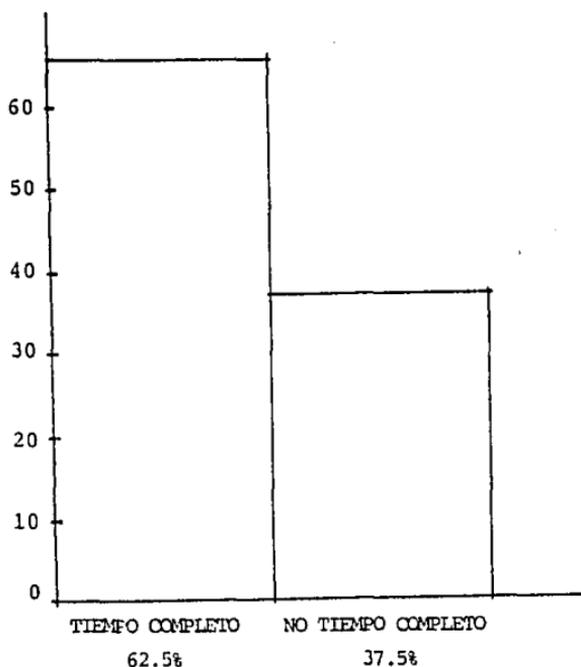
N = 154



GRAFICA No. 6 PORCENTAJE DE EGRESADOS QUE TRABAJAN TIEMPO COMPLETO

Del 80% que realizan actividades pedagógicas, -
el 62.5% trabaja tiempo completo.

N = 123

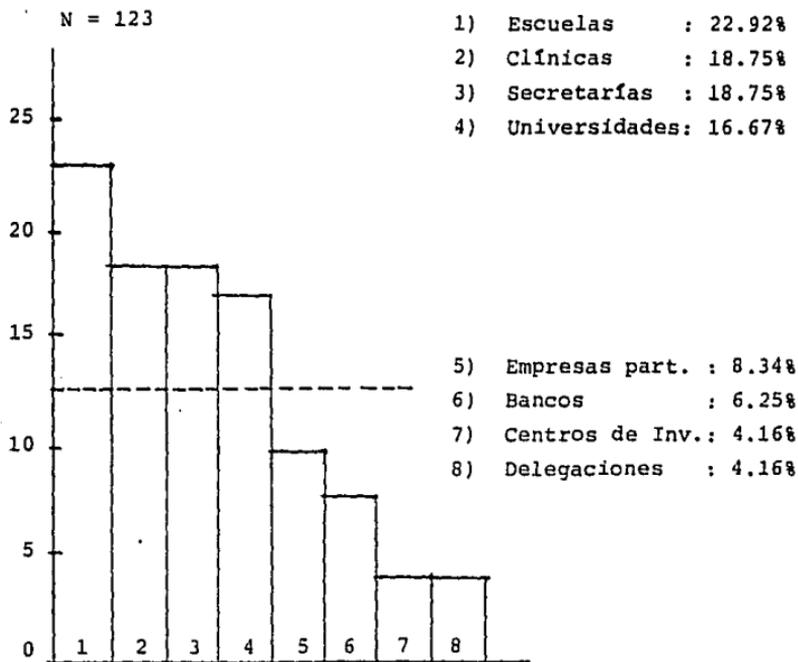


INSTITUCIONES EN QUE LABORA:

Sector Público: 67.80%

Sector Privado: 32.20% (Pág. 44)

G R A F I C A No. 7



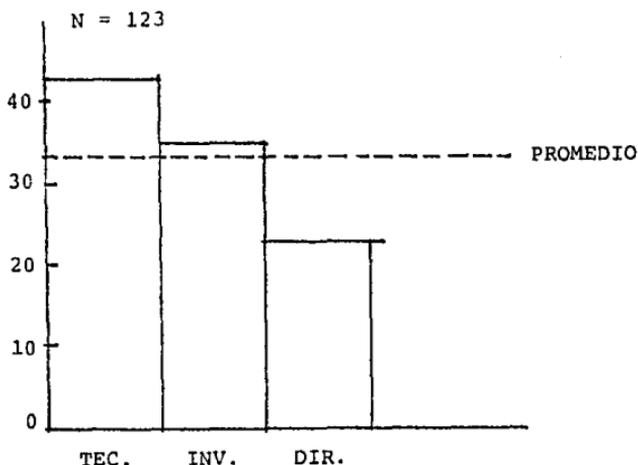
FUNCIONES QUE DESEMPEÑA

1. TECNICAS: con un 43.60%

Entendemos por éstas, la aplicación de conocimientos científicos y/o técnicos en la realización de tareas específicas, como son:

- Aplicación de métodos y técnicas de enseñanza
- Aplicación de pruebas o cuestionarios
- Vaciado de datos
- Elaboración de recursos didácticos
- Elaboración de medios audiovisuales
- Elaboración de programas
- Desempeño de funciones de instructor o expositor.

G R A F I C A No. 8



2. INVESTIGACION: con un 32.70%

Son las que se refieren a la aplicación de métodos científicos, cuyo objetivo primordial es procurar obtener información fidedigna para profundizar, verificar, corregir o explicar el conocimiento.

Clasificamos en esta categoría a los egresados cuyas funciones específicas tienen por objeto "investigar".

3. DIRECTIVAS: con un 23.70%

Entendemos con éstas las que están directamente vinculadas con la administración del aprendizaje dentro de la institución. Planear actividades educativas, supervisar su ejecución y evaluar resultados para que los objetivos de la institución sean alcanzados. Realizar también una importante función de relaciones humanas.

En esta categoría hemos clasificado a los egresados que tienen los siguientes puestos:

- Directores de escuelas.
- Directores de departamentos en diversas empresas o Instituciones educativas.
- Directores de programas específicos.

CAPÍTULO IV

DEMANDA ACTUAL DE PEDAGOGOS PARA EL DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL, EN EMPRESAS DEL DISTRITO FEDERAL

IV. DEMANDA ACTUAL DE PEDAGOGOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS MÉTODOS DE ENSEÑANZA EN PROGRAMAS DE DESARROLLO Y ADIESTRAMIENTO DE PERSONAL

En este estudio, se entiende que la demanda de pedagogos será dada por el número de empresas que van a utilizar sus servicios.

Una vez que se conozca la demanda, se relacionará con la oferta que se trató en el Tema II, para así conocer el mercado de este servicio, que será dado por la relación entre ambos.

4.1. INTRODUCCION A LA INVESTIGACION

Los objetivos primordiales de este capítulo son, el conocimiento de:

- a) La demanda actual de pedagogos para la aplicación de los Métodos de Enseñanza en programas de Desarrollo y Adiestramiento de Personal.
- b) Qué profesionistas colaboran con él.
- c) Qué profesionistas realizan funciones que a él le corresponden.

Para el logro de estos objetivos, se consideró necesario investigar en diversas empresas del Distrito Federal, las actividades que realiza su departamento de capacitación, el personal con que cuentan y las funciones que desempeñan.

Como no existe un acceso directo y fácil a estos informes, en forma conjunta, se decidió para realizar una investigación como la presente, hacer un muestreo por cuotas, conocido también como intencional o por juicio: "en este caso el investigador elige la muestra seleccionando los elemen

tos que a él le parecen representativos". 1/

Se procura obtener una aceptable similitud entre la muestra y el universo. Sin embargo, si se requiere de gran precisión, el muestreo por cuotas no es satisfactorio, pero para efectos prácticos los resultados se consideran adecuados.

El primer paso consistió en elegir las empresas en que se realizaría la investigación; para ello se acudió al Directorio Industrial, seleccionando aquellas que se encontraban en el Distrito Federal, y que eran importantes por su capital y número de empleados; ya iniciado este trabajo difícil y lento, se tuvo contacto con la revista "Expansión", que realiza y publica cada año esta misma investigación, lo cual facilitó el muestreo.

Se enfocó el estudio a las 500 empresas más importantes de México (+). Se seleccionaron las 296 empresas ubicadas en el Distrito Federal, eligiendo una muestra del -- 45.1% (133 empresas de diferentes ramos).

El criterio de la elección de la muestra fue la facilidad de obtener datos por contactos, con la misma empresa o por maestros y amigos.

El medio de investigación utilizado consistió en una entrevista que se aplicó únicamente al 80% de la muestra (106 empresas), debido a los siguientes obstáculos:

1. Dificultad para entrevistar a la persona indicada para proporcionar toda la información, por: falta de recomendaciones, desconfianza, exceso de trabajo, de sinterés.

1/ PARDINAS FELIPE. Ob. cit. P. 70
 (+) Mencionado en Revista Expansión, No. 272. P. 92

2. Entrevistas incompletas, debido a la falta de conocimiento de la persona entrevistada y al temor de proporcionar información que consideraba confidencial.
3. Tiempo excesivo en trasladarse al lugar de la entrevista, por la distancia y dificultades de tránsito.

Considerando incompleta la muestra por los obstáculos antes mencionados, se creyó necesario complementarla, entrevistando a personas de conocido prestigio profesional en el campo de la capacitación, que por tener acceso a varias empresas, pudieran proporcionar datos necesarios para ampliar la información.

Se seleccionaron tres personas con los siguientes currículos:

a) Lic. en Filosofía

Maestría en Ciencias de la Educación
Director de Recursos Humanos en Iber-Consulting
Maestro en ICAMI
Socio activo en AMECAP
Consultor de Recursos Humanos en varias empresas.

b) Lic. en Periodismo

Director de Capacitación de la Comisión Federal de Electricidad.

c) Lic. en Relaciones Industriales

Maestría en Administración de Empresas IESE
Profesor de tiempo completo en el área de personal de IPADE
Consultor de Recursos Humanos en varias empresas.

4.2. GUIA DE ENTREVISTA

ENTREVISTA A EMPRESAS

NOMBRE _____

DIRECCION _____

RAMO O GIRO _____

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

- 1.- ¿Qué actividades realizan?
- 2.- ¿Qué profesiones tienen las personas que realizan estas - funciones?
- 3.- Para sistematizar y estructurar la planeación del proceso de capacitación, ¿a qué profesionista(s) contrataría usted?

(Esta función consiste en planear el programa de actividades de capacitación).

El programa debe contener: a quién va dirigido, objetivos, método, técnicas de enseñanza, contenido, recursos materiales, - humanos y económicos, tiempo, propósitos y técnicas de evaluación.

Profesionistas por orden de importancia:

a) _____

b) _____

c) _____

- 4.- La(s) persona(s) que actualmente se encarga(n) de la planeación de los programas de capacitación, ¿tiene(n) alguna preparación específica para el desempeño de esta función?
- 5.- Si ustedes recurren a otras instituciones para la capaci-

tación del personal, ¿cuáles son estas instituciones?

Nombre Únicamente las que utilizan con frecuencia:

6.- ¿Conoce usted las funciones que el Lic. en Pedagogía puede desempeñar en el campo de la capacitación?

SI () NO ()

Si su respuesta fue afirmativa:

a) ¿Cuáles considera que son las más importantes? (nombrar tres)

b) ¿Cómo se enteró usted de que el pedagogo puede desempeñar estas funciones?

4.3. VACIADO DE DATOS

Universo: 106 Empresas

RAMO O GIRO

COMERCIAL	= 11.52%
PRODUCTOS ALIMENTICIOS	= 8.59%
QUIMICA, MINERIA, ELECTRICAS, EDITORIALES, AGROQUIMICA, AUTOPARTES, AUTOMOTRIZ, CALZADO Y COMUNICACIONES	= 5.71% c/u (51.39%)
PAPELERIA, CERVECERA, TRANSPORTACION AEREA, FARMACEUTICA, FOMENTO INDUSTRIAL, CEMENTERAS, ENERGIA, SEGUROS, PETROQUIMICA, EQUIPO DE OFICINA	= 2.85% c/u (28.50%)
SECTOR PUBLICO	30%
SECTOR PRIVADO	70%

DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

QUE ACTIVIDADES REALIZA:

1.- Detección de necesidades	100%
2.- Diseño de Programas	100%
3.- Coordinación e implementación	100%
4.- Formación de instructores	100%
5.- Evaluación	100%
6.- Motivación	17%
7.- Elaboración de material didáctico	17%
8.- Desarrollo Organizacional	17%
9.- Inventario de talentos	17%
10.- Revisión y adaptación de material didáctico	17%

2. ¿QUE PROFESIONES TIENEN LAS PERSONAS QUE REALIZAN ESTAS FUNCIONES?

PSICOLOGOS	23.21%
LIC. EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS	21.42%
LIC. EN RELACIONES INDUSTRIALES	16.07%
INGENIEROS	12.50%
PEDAGOGOS	8.93%
FILOSOFOS	5.35%
PROFESORES	3.56%
CONTADORES	3.56%
LIC. EN DISEÑO INDUSTRIAL	1.80%
LIC. EN CIENCIAS Y TECNICAS DE LA INFORMACION	1.80%
LIC. EN DERECHO	1.80%
		<hr/> 100.00%

3. PARA SISTEMATIZAR Y ESTRUCTURAR LA PLANEACION DEL PROCESO DE CAPACITACION, ¿A QUE PROFESIONISTA CONTRATARIA USTED?

a) • Por su experiencia	34.28%
• Pedagogo	22.85%
• Ingeniero	17.14%
• Lic. en Relaciones Industriales	14.28%
• Psicólogo	<u>11.45%</u>
		100.00%
b) • Por su experiencia	34.28%
• Psicólogo	20.00%
• Ingeniero	17.14%
• Pedagogo	14.29%
• Lic. en Administración de Empresas	<u>14.28%</u>
		100.00%
c) • Por su experiencia	34.28%
• Lic. en Relaciones Industriales	17.14%
• Psicólogo	17.14%
• Lic. en Administración de Empresas	11.45%
• Pedagogo	8.57%
• Filósofo	5.71%
• Lic. en Ciencias y Técnicas de la Inf.	<u>5.71%</u>
		100.00%

Por su experiencia = independientemente de su profesión, toman do en cuenta únicamente su experiencia en el campo de la capacitación.

4. La persona que actualmente se encarga de la planeación de los programas de capacitación, ¿tiene alguna preparación específica para el desempeño de esta función?

SI = 36% dada por su profesión o por cursos específicos.

NO = 64%
100%

5. Si ustedes recurren a otras Instituciones para la capacitación del personal, ¿cuáles son estas Instituciones?

COPARMEX	25%
DANDO	17%
ICAMI	17%
IPADE	11%
AMECAP	8%
ARMO	8%
HAY y Asociados	8%
CENAPRO	8%
IMCE	5%
JUSSIDMAN y AC.	<u>5%</u>
		100%

6. ¿Conoce usted las funciones que el Lic. en Pedagogía puede desempeñar en el campo de la capacitación?

SI = 30%

NO = 70%

Si su respuesta fue afirmativa:

- a) ¿Cuáles considera que son las más importantes?

• Diseño de Programas	63%
• Detección de necesidades	36%
• Como instructor	27%
• Coordinación de Cursos	27%
• Evaluación	27%
• Aplicación de Métodos y Técnicas de Enseñanza	18%
• Formación de Instructores	18%

- b) ¿Cómo se enteró usted de que el Pedagogo puede desempeñar estas funciones?

• Por comentarios casuales	48%
• Por promoción del pedagogo	35%
• Por promoción de la Universidad	<u>17%</u>
		100%

4.4. ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS

4.4.1 DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

a) ACTIVIDADES QUE REALIZA

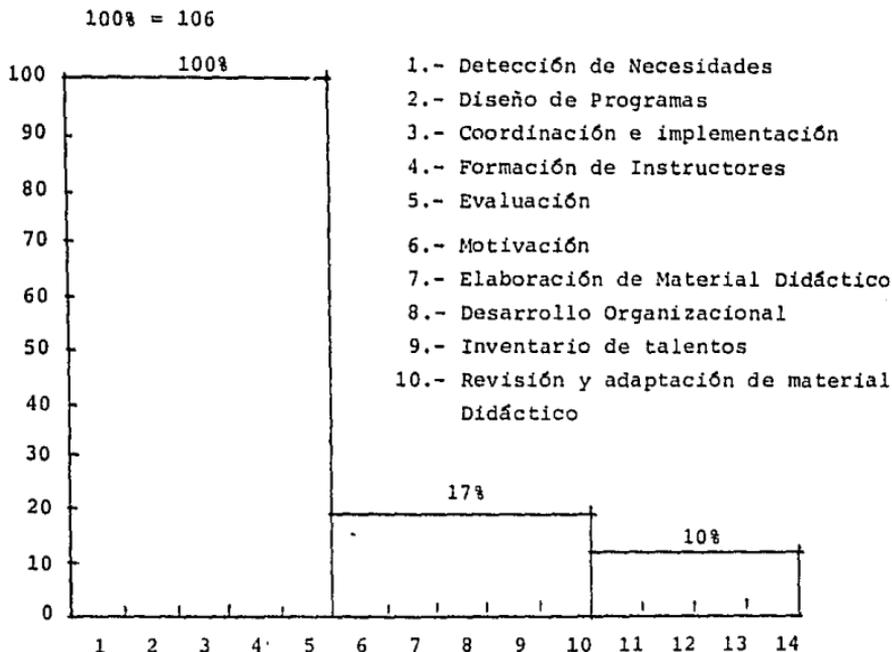
En la Gráfica de la página 72, se puede observar en primer lugar, una serie de actividades que se realizan en el 100% de las empresas y que son consideradas como las propias de dicho departamento:

- Detección de necesidades
- Diseño de programas
- Coordinación e implementación
- Formación de Instructores
- Evaluación.

El 2o. y 3er. grupo de actividades se llevan a cabo en el 17% y 10% de las empresas, respectivamente, según su organización y necesidades particulares.

GRAFICA QUE ILUSTRA LAS ACTIVIDADES DEL
DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

GRAFICA 1



- 11.- Administración de Fondos para gastos del Departamento
- 12.- Coordinación de servicios respectivos del Departamento, mensajería, etc.
- 13.- Elaboración de presupuestos para programas y evaluación de la rentabilidad de los mismos
- 14.- Organización de programas de Orientación Familiar.

b) UBICACION DE DIFERENTES PROFESIONES EN EL DEPARTAMEN
TO DE CAPACITACION

En la gráfica de la página 75, se puede observar la relación que existe, entre el trabajo que cada uno de los pro fesionistas está realizando actualmente y la demanda que tiene para ocupar un puesto en el departamento de capacitación, como el primero, segundo o tercero en importancia; considerando que las tres opciones a, b y c se refieren a demanda, y siendo este punto el que realmente interesa, - se hizo un cuadro (Pág. 76), simplificando las tres opcio nes a una, por el promedio.

En este cuadro se observa fácilmente la relación del trabajo actual y la demanda en cada uno y entre todos. En - base a estas dos ilustraciones, se observa que:

- El Psicólogo es el profesionalista que ocupa el primer lu gar por el trabajo que actualmente desempeña y por la - demanda que de él se tiene; es significativo observar - que hay una disminución en la demanda, especialmente pa ra ocupar el puesto más importante dentro del departa-
mento.
- El Pedagogo en cuanto al trabajo actual ocupa el quinto lugar, sin embargo, su demanda se incrementa hasta un - segundo lugar; siendo relevante el hecho de que se le - considera el profesionalista adecuado para dirigir el departa-
mento de capacitación; y es el único de los seña la dos en el que se observa un aumento en la demanda, ya - que en los otros ésta disminuye.
- En tercer lugar se encuentra el Lic. en Relaciones In-
dustriales, por el trabajo que realiza; se observa una mínima disminución en la demanda, igualmente se observa que se le considera un profesionalista necesario en el de parta mento, ya sea para dirigirlo o para ocupar un pues to de menor importancia.

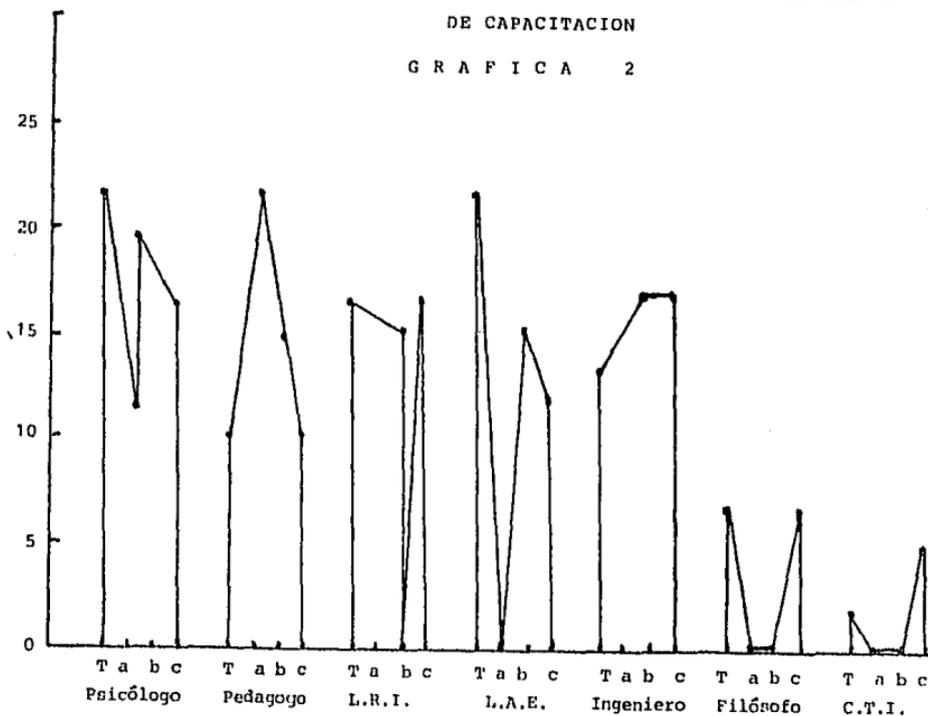
- El Lic. en Administración de Empresas ocupa un segundo lugar en cuanto al trabajo que desempeña y es importante su colaboración en el departamento; sin embargo, se ve una notable disminución, hasta un quinto lugar, en demanda, ya que no fue señalado como el más importante dentro del departamento.
- El Ingeniero es el cuarto en cuanto al trabajo que desempeña y prácticamente mantiene el mismo nivel de demanda, ascendiendo a un tercer lugar en relación a los demás. Se considera muy importante la demanda que de él se tiene para dirigir el departamento.
- El Filósofo y el Lic. en Ciencias y Técnicas de la Información, ocupan el sexto y séptimo lugar respectivamente, siendo estable la relación entre el trabajo que realiza y la demanda que presentan.

De acuerdo con los datos obtenidos, los profesionistas para el Departamento de Capacitación, son en orden de importancia:

- a) Por su trabajo actual: Psicólogo - Lic. en Administración de Empresas - Lic. en Relaciones Industriales.
- b) Por su demanda para puestos directivos: Pedagogo - Ingeniero - Lic. en Relaciones Industriales.
- c) Por su demanda para colaborar en el departamento: Psicólogo - Pedagogo - Ingeniero.

UBICACION DE DIFERENTES PROFESIONISTAS EN EL DEPARTAMENTO
DE CAPACITACION

G R A F I C A 2



T = Trabaja actualmente

Profesionistas que se contratarían para sistematizar y estructurar la planeación del proceso de capacitación por orden de importancia; a - b - c, por su experiencia = independientemente de su profesión.

CUADRO QUE MUESTRA LA RELACION ENTRE EL TRABAJO ACTUAL Y LA
DEMANDA DE CADA PROFESIONISTA

C U A D R O I

PROFESIONISTA	TRABAJO ACTUAL		DEMANDA	
	%	LUGAR	LUGAR	%
Psicólogo	23,21	1°.	1°.	16,19
Pedagogo	8,93	5°.	2°.	15,23
Lic. en Relaciones Ind.	16,07	3°.	4°.	10,47
Lic. en Admon. de Empr.	21,50	2°.	5°.	8,58
Ingeniero	12,50	4°.	3°.	11,42
Filósofo	5,35	6°.	6°.	1,90
Lic. en Ciencias y Técnico de la Inf.	1,80	7°.	6°.	1,90

- c) LA PERSONA QUE ACTUALMENTE SE ENCARGA DE LA PLANEACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION, ¿TIENE ALGUNA PREPARACION ESPECIFICA PARA EL DESEMPEÑO DE ESTA FUNCION?

Como se puede observar en la Pág. 69 pregunta 4, el 64% de las personas encargadas de la planeación de los programas de capacitación, no tienen ninguna preparación específica para el desarrollo de esta función y el 36% sí la tienen; entendiéndose por preparación específica un aprendizaje sistemático, cuyo objetivo sea preparar al profesionalista, tanto en su criterio, como en los conocimientos técnicos que la función requiera.

Se detectó que las personas que no tienen la preparación (64%), consideran que no la necesitan debido a que la han adquirido a través de la práctica de estas funciones.

- d) SI USTEDES RECURREN A OTRAS INSTITUCIONES PARA LA CAPACITACION DEL PERSONAL

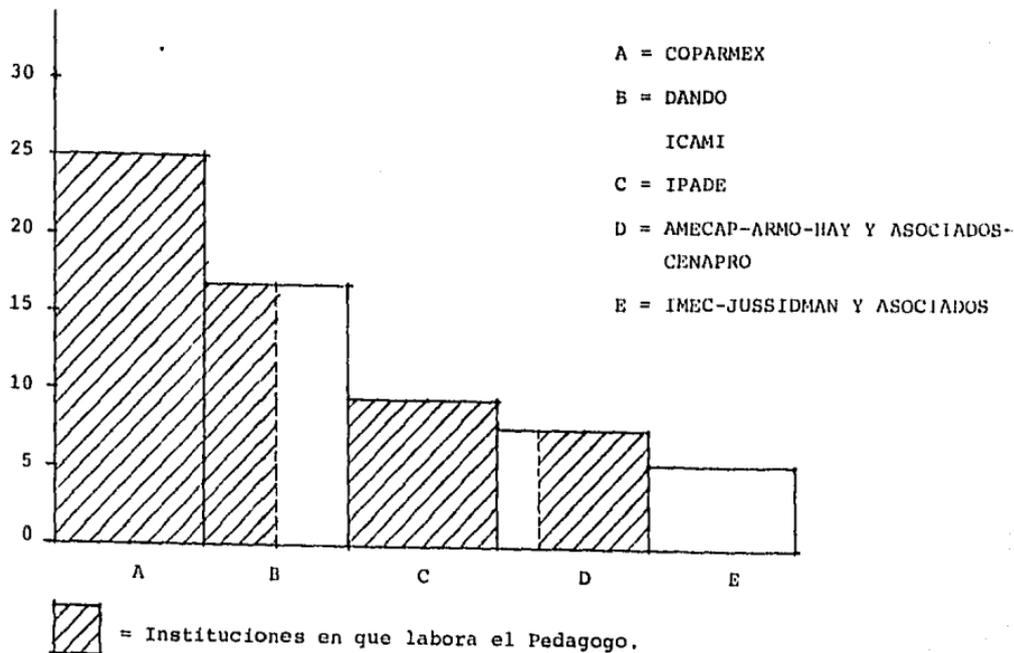
¿Cuáles son estas instituciones? Nombrar únicamente las que utilizan con frecuencia.

Ver gráfica Núm. 3 Pág. 78.

- 1er. Lugar : COPARMEX
- 2do. Lugar : DANDO
ICAMI
- 3er. Lugar : IPADE
- 4to. Lugar : AMECAP
ARMO
HAY Y ASOCIADOS
CENAPRO
- 5to. Lugar : JUSSIDMAN Y ASOCIADOS

INSTITUCIONES A QUE RECURREN LAS EMPRESAS PARA LA CAPACITACION

G R A F I C A 3



En el 70% de estas instituciones presta sus servicios el pedagogo (información obtenida por vía telefónica en las instituciones mencionadas).

e) FUNCIONES QUE EL PEDAGOGO PUEDE DESEMPEÑAR EN EL DEPARTAMENTO DE CAPACITACION

Las funciones que el Pedagogo puede desempeñar son conocidas únicamente por un 30% que considera las más importantes las siguientes:

En primer lugar el Diseño de Programas con un 63%, en segundo lugar con una marcada diferencia Detección de Necesidades con un 36%; se observa que las funciones de Instructor, evaluación y coordinación de cursos se encuentran en el mismo nivel de importancia con un 27% c/u.

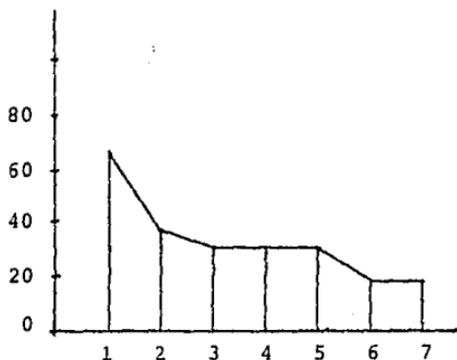
Un 70% de las Instituciones investigadas desconoce las funciones que el Pedagogo puede desempeñar en el campo de la Capacitación.

GRAFICA 4

FUNCIONES:

FUNCIONES

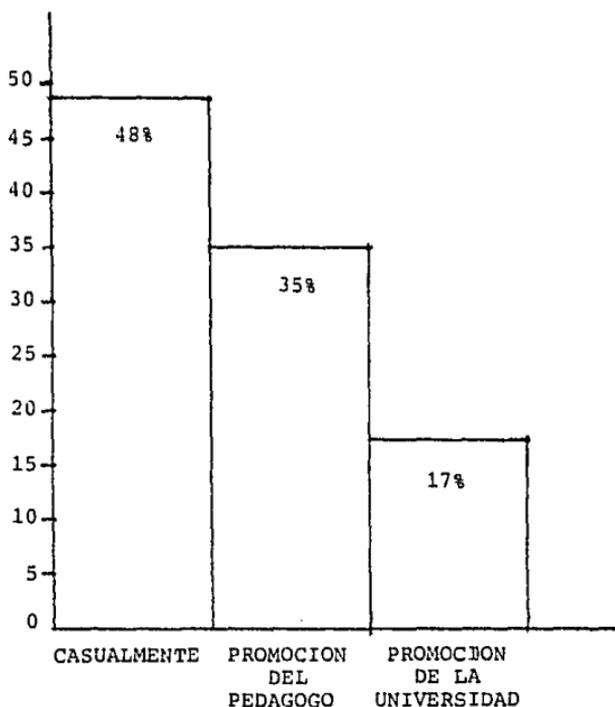
1.- Diseño de Programas	63%
2.- Detección de Necesidades	36%
3.- Como Instructor	27%
4.- Coordinación de Cursos	27%
5.- Evaluación	27%
6.- Aplicación de Métodos y Técnicas de Enseñanza	18%
7.- Formación de Instructores	18%



f) ¿COMO SE ENTERO DE LAS FUNCIONES QUE EL PEDAGOGO PUEDE DE SEMPEÑAR?

La mayoría de las Instituciones se enteraron de forma casual (48%), un 35% por la promoción del mismo Pedagogo, - cifra que representa el doble de la promoción de la Univer- sidad (17%).

G R A F I C A 5



ENTREVISTAS COMPLEMENTARIAS

4.4.2. ENTREVISTAS COMPLEMENTARIAS

N = 3

- 1.- ¿Existe demanda actual de pedagogos en las empresas del - Distrito Federal?

Sí = 2

A medida que se va conociendo, la demanda va aumentando, es un profesionista por su capacidad y conocimiento en re cursos didácticos.

No = 1

No existe demanda debido a que no ha descubierto la empre sa al Pedagogo. Aunque sí existe la necesidad de él.

- 2.- De las empresas a las que ha dado asesoría, ¿qué porcenta je tiene pedagogos?

El 22.5%

- 3.- ¿Existe oferta actual de pedagogos para laborar en las empresas del Distrito Federal?

No = 2

Muy poca = 2

CAUSAS:

- Desconocimiento del pedagogo de las necesidades que puede satisfacer en la empresa.
- Falta de ejercicio profesional, debido a que en su mayoría son del sexo femenino y esto presenta dificultades como:
 - temporalidad en su compromiso de trabajo
 - no aceptación a laborar en empresas situadas en zonas aisladas o muy alejadas de sus domicilios particula--res
 - problemas para viajar, etc.

4.- ¿Existe la necesidad de pedagogos para la capacitación?

Sí = 3

CAUSAS:

- Por su especialización en la aplicación de métodos de enseñanza.
- Para el diseño de planes y programas de estudio, detección de necesidades y parte de la implementación.

Existen muchas empresas que aún no están conscientes de la importancia de la capacitación y por lo tanto, desconocen el proceso y los profesionistas que éste requiere.

5.- ¿Qué profesionistas colaboran con el pedagogo?

El ingeniero 3

por su estructura lógica y visión global, así como por su capacidad de seguimiento.

El psicólogo 3

principalmente los del área educativa.

El Lic. en Relaciones Industriales 2

El Lic. en Admón. de Empresas 3

6.- ¿Quiénes realizan funciones que a él le corresponden?

El psicólogo 3

Debido a que hay mucha oferta y promoción.

El contador 2

Se les ha atribuido esta función debido a que maneja nóminas, y hay empresas que no dan importancia ni a su personal, ni a la capacitación.

7.- ¿Cuál sería el equipo de profesionistas ideal para la capacitación (por orden de importancia)?

Empresa grande	Ingeniero
		Pedagogo
		Psicólogo
Empresa mediana y pequeña	Pedagogo
		Psicólogo

* La experiencia profesional es más importante que la profesión de la persona = 3

Los datos obtenidos de estas entrevistas, son de gran valor, ya que de las respuestas de los entrevistados se desprende conclusiones breves y objetivas, de gran importancia para la comprobación de la hipótesis.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

La investigación realizada en el presente trabajo, pretende principalmente conocer la oferta de pedagogos en el campo de la capacitación y la demanda que de ellos existe entre los empresarios interesados en las funciones que éstos realizan en dicho campo de trabajo.

Las conclusiones a que hemos llegado son las siguientes:

- 1a. La preparación universitaria del pedagogo se da mediante cuatro áreas fundamentales que cumplen con el objetivo de la carrera, dando a éste una visión integral del hombre en todos sus aspectos: psíquicos, filosóficos, sociales, culturales, etc., lo que le permite organizar y dirigir con eficacia el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- 2a. De las cuatro áreas que integran el plan de estudios de la carrera, a la que se le da mayor importancia es a la de Didácticas y Organización con 30% de créditos, en esta área se capacita al pedagogo en el uso de medios y procedimientos para conducir en forma eficaz, el aprendizaje.
- 3a. Materias Obligatorias: Se observa un equilibrio en las cuatro áreas en cuanto a créditos se refiere, pero un marcado desequilibrio en cuanto a los semestres en que se cursan. En los últimos semestres, disminuyen considerablemente las materias del área psicopedagógica y socio-pedagógica.

Consideramos conveniente sugerir el estudio de todas las áreas en todos los semestres, de manera que exista continuidad y equilibrio en la formación de criterios y en el desarrollo intelectual, emocional y social del estudiante.

- 4a. Materias Optativas: Se presentan en mayor número que las obligatorias (aunque abarcan menos créditos que éstas). - Consideramos adecuado que se permita al estudiante cursar las a partir del quinto semestre, cuando éste tiene un criterio más formado para elegir; sin embargo, pensamos - que al haber un número tan amplio de materias optativas - (cincuenta), es difícil que el alumno seleccione adecuadamente aquellas que le convengan como complemento sólido - en las áreas de su interés personal.

Sugerimos por lo tanto aumentar las materias obligatorias sobre todo, para consolidar la preparación básica que el estudiante debe tener al cursar una licenciatura y tener un menor número de materias optativas pero bien seleccionadas y enfocadas con toda claridad a los campos de trabajo que se ofrecen al estudiante.

- 5a. En cuanto a la preparación universitaria del pedagogo, el campo específico de trabajo que nos interesa para esta tesis, de Aplicación de Métodos de Enseñanza a Programas de Desarrollo y Adiestramiento de Personal, consideramos que es básicamente el área Didáctica y Organizacional la que le da los lineamientos necesarios lo que, complementado con las otras tres áreas, da al estudiante los conocimientos necesarios para ejercer esta función.

- 6a. Sin embargo, desglosando algunas funciones de este campo en el cuestionario aplicado a los egresados, observamos - que el 62% se siente preparado para realizarlas y el 38% no.

- 7a. Esta diferencia tan marcada en sectores de la población - investigada, nos hace pensar que los estudiantes no reciben una preparación dirigida específicamente hacia el campo de la capacitación en la empresa, sino que ellos mismos de acuerdo a sus intereses, se preparan unos más que

otros para desempeñar dichas funciones.

Sugerimos por lo tanto, que a lo largo de la carrera se den materias básicas del área Administrativa que conduzcan al estudiante en forma más directa y le den una visión más amplia de este campo de trabajo.

8a. Campo de trabajo del pedagogo: El pedagogo en México se desarrolla profesionalmente en siete campos de trabajo, que fueron investigados en el Capítulo II de nuestro estudio. Los resultados son muy significativos, ya que nos muestran las causas más importantes que a nuestro juicio afectan la oferta de pedagogos en todos los campos de trabajo, y que son las que exponemos a continuación:

- Del 80% de egresados que realizan funciones de tipo pedagógico, el 37.50% no trabaja tiempo completo.
- Únicamente el 23.33% del total de egresados, tiene título profesional (es decir, está recibido).
- Un 96% es del sexo femenino.

9a. El tema que especialmente nos interesa en esta tesis de la Oferta del Pedagogo, para la capacitación se puede analizar desde dos puntos de vista:

En relación a otros campos de la Pedagogía y en relación a otros profesionistas.

10a. En cuanto a los otros campos de la Pedagogía, este campo es el que mayor oferta tiene, ocupa el primer lugar con un 25% de los egresados ejerciendo en él.

11a. Se observa una gráfica ascendente en el interés del estudiante, que va desde un 5% al iniciar la carrera, hasta un 23.3% al terminarla, y se incrementa aún más en su ejercicio actual.

- 12a. Ocupa el tercer lugar en cuanto a mejor remunerado y el 5% en cuanto a la experiencia que en él se tiene. Esto significa que aunque es un campo poco experimentado por el pedagogo, le ofrece altos ingresos y posibilidades de desarrollo.
- 13a. La mayoría de los egresados encuestados labora en el sector privado (por una mínima diferencia con el sector público), principalmente en Bancos, Secretarías de Estado y empresas pequeñas y medianas, realizando funciones de tipo técnico en su mayoría, algunas directivas y pocas de investigación.
- 14a. En relación a otros profesionistas, los que actualmente se encargan de la capacitación en el Distrito Federal son: En primer lugar el Lic. en Psicología, le siguen el Lic. en Administración de Empresas, el Lic. en Relaciones Industriales, el Ingeniero, el Lic. en Pedagogía (quinto lugar), el Lic. en Filosofía y por último, el Lic. en Ciencias y Técnicas de la Información.
- 15a. De acuerdo a las entrevistas realizadas (incluyendo las complementarias al Capítulo III), la baja oferta de pedagogos obedece a las siguientes causas:
- Desconocimiento por parte del Lic. en Pedagogía de las necesidades que puede satisfacer en la empresa.
 - Falta de ejercicio profesional, ya que la mayoría son mujeres y esto representa dificultades como: temporalidad en su compromiso de trabajo, no aceptación de trabajos en empresas que se encuentren en zonas aisladas o muy alejadas de sus domicilios particulares, limitaciones para viajar o radicar en el interior del país, etc.
- 16a. Consideramos que es baja la oferta de pedagogos para el -

desarrollo y adiestramiento de personal en empresas del - sector público y privado en el Distrito Federal, aun cuando es el campo de la Pedagogía en que mayor número de -- egresados se desenvuelven.

- 17a. Al analizar las principales funciones que se realizan en el departamento de Capacitación: Detección de Necesidades, Diseño de Planes y Programas, Coordinación e Implementación de los mismos, Evaluación de éstos y Formación de - Instructores, comprobamos que son los mismos aspectos que comprende la Aplicación de Métodos de Enseñanza a Programas de Desarrollo y Adiestramiento, excepto en la Formación de Instructores. Lo anterior nos muestra, que las - funciones que se realizan en el Departamento de Capacitación de las Empresas estudiadas, corresponden a la Ciencia de la Educación y propiamente al proceso Didáctico, y por lo tanto, al Licenciado en Pedagogía.
- 18a. La necesidad del pedagogo para la Capacitación se confirma con la información obtenida en las entrevistas complementarias, en las que se afirma que el pedagogo es necesario en un equipo de capacitación por su especialización - para el Diseño de Planes y Programas de estudio, y para - la Implementación y Evaluación de los mismos.
- 19a. En base a lo anterior, podemos decir: que el pedagogo tiene la preparación adecuada, y que sus funciones son necesarias en el campo de la Capacitación, como afirmamos en nuestra hipótesis.
- 20a. Por los datos obtenidos de las entrevistas a las empresas, para conocer la demanda real del pedagogo en este campo - de trabajo encontramos:

En primer lugar: al psicólogo
 En segundo lugar: al pedagogo
 En tercer lugar: al ingeniero

De acuerdo a las entrevistas complementarias, la demanda del pedagogo aumenta en la medida en que la empresa lo va conociendo.

21a. Considerando estos resultados, podemos afirmar que sí --- existe demanda del pedagogo para la Capacitación; principalmente a niveles directivos dentro del departamento, - aun cuando las funciones que puede desempeñar son poco co_nocidas por la empresa; únicamente el 30% de las instituciones estudiadas manifestó conocerlas. Lo más alarmante de este hecho es que el 35% de éstas, conocieron al pedagogo por su promoción personal, el 17% por promoción de - las universidades que imparten la carrera, y el resto, - que es la mayoría, casualmente, a través de sus relacio-- nes personales, agencias de colocación, etc.

22a. El equipo ideal de profesionistas para constituir un de-- partamento de capacitación de acuerdo a los datos obtenidos, estaría formado por:

El Lic. en Pedagogía
 El Ingeniero
 El Lic. en Relaciones Industriales
 El Lic. en Psicología
 El Lic. en Administración de Empresas

El orden de importancia estará determinado por las necesi_udades específicas de la empresa y por la experienci_a, cri_uterio y conocimientos de cada profesionista.

23a. RELACION OFERTA-DEMANDA

Es mayor la demanda que la oferta de pedagogos para el De

sarrollo y Adiestramiento de Personal en Empresas Públicas y Privadas del Distrito Federal.

Esto presenta los siguientes problemas:

- El pedagogo está limitando el desarrollo de la Pedagogía en el campo de la Capacitación.
- Está desatendiendo necesidades educativas importantes para el desarrollo socio-económico de nuestro país, que le atañen de manera directa.
- Da lugar a que otros profesionistas como el Lic. en Administración de Empresas, el Lic. en Relaciones Industriales y el Lic. en Psicología, entre otros, realicen funciones que a él le corresponden, sin tener muchos de ellos la preparación específica para desempeñarlas.

Por la importancia de la función capacitadora y la influencia que ésta tiene en el crecimiento del mexicano, - consideramos indispensable que se exija a todas las personas que participan de alguna manera en la capacitación, - una preparación adecuada para el logro de objetivos y la satisfacción de necesidades. Sugerimos a la U.N.A.M. mayor apoyo para este campo, tanto en su aspecto de preparación académica como de promoción.

SÍNTESIS DE LAS SUGERENCIAS.

En cuanto a la preparación académica sugerimos:

- Dividir el plan de estudios oficial por áreas, manteniendo el equilibrio entre ellas durante toda la carrera.
- Que el plan de materias optativas se estructure de acuerdo a los campos de trabajo señalados por la Universidad, de tal forma que el contenido de éstas prepare al estudiante de una manera específica al ejercicio profesional, en los campos de su interés personal.
- Que se incluyan en el programa, materias básicas y optativas de Administración, con el objeto de ubicar al estudiante en el contexto de la empresa, familiarizándolo con la problemática general de la misma.
- Que se exija al estudiante, durante la carrera, una serie de trabajos prácticos, que se realicen directamente en el campo específico; con la orientación de un preceptor proporcionado por la Universidad, cuya función consista en supervisarlos y orientarlos para el logro óptimo de sus objetivos.

En cuanto a la promoción sugerimos:

- Dar a conocer al estudiante los diferentes campos de trabajo de la carrera de Pedagogía, en los programas de Orientación Vocacional.
- Señalar la importancia de la Capacitación como campo de trabajo en el momento actual del país.
- Crear conciencia de la necesidad de profesionistas de la educación, preparados para este campo.
- Promover la carrera entre personas del sexo masculino, señalándoles las oportunidades de trabajo en la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

1. ARIAS GALICIA FERNANDO. Administración de Recursos Humanos, Trillas, 2a. Reimpresión, 1977. 524 pp.
2. BAKKE W. Modern Organization Theory.
3. CNCA. Comités de Capacitación, México, ISSSTE, 1980. 45 pp.
4. DE AZEVEDO, FERNANDO. Sociología de la Educación, México, Fondo de Cultura Económica, 9a. Reimpresión, 1977.
5. FINGERMANN G. Lecciones de Psicología Pedagógica e Infantil.
6. GAGO HUGURT, ANTONIO. Elaboración de Cartas Descriptivas para Cursos de Enseñanza-Aprendizaje, México, Trillas, - 1977. 115 pp.
7. GARCIA VIEYRA. Ensayo sobre Pedagogía, Buenos Aires, -- 1949, Ediciones Desclée. 199 pp.
8. GUTIERREZ SAENZ, RAUL. Introducción a la Didáctica. 2a. Ed., México, Esfinge, 1980. 239 pp.
9. KELLY W.A. Psicología de la Educación, 5a. Ed., Madrid - 1972, Ediciones Morata, S.A. 684 pp.
10. LARROYO, FRANCISCO. Historia Comparada de la Educación - en México, 11a. Ed., México, Edit. Porrúa, 1976. 586 pp.
11. LIPPITT G. NADLER L. American Training and Development - Journal, 1967.
12. MATTOS LUIS Z. DE. Compendio de Didáctica General. Buenos Aires, Kapelusz, 1982. 355 pp.
13. MEDINA CECILIA. Diseño de un modelo para la estructuración de programas de enseñanza-aprendizaje. Tesis Profesional para obtener el grado de Lic. en Pedagogía, Univ. Panamericana, 1979.
14. NAGHI M. e IBARRECHE S. Mercadotecnia Social. México, - Limusa, 1983. 248 pp.
15. NERICI IMIDEO G. Hacia una Didáctica General Dinámica, - Buenos Aires, Kapelusz, 1973. 541 pp.
16. ORTIZ J.M. y PONCE FRANCISCO. Pedagogía para el Adiestramiento, ARMO.

17. PARDINAS FELIPE. Metodología y Técnicas de la Investigación en Ciencias Sociales, México, 1972, Siglo XXI. 188 pp.
18. REVISTA EXPANSION. Las 500 Empresas más Importantes, No. 272, Vol. XI, Agosto 22, 1979.
19. REVISTA TRANSFORMACION. Vol. 3, No. 33, Quinta Epoca, México, D.F., Enero 1977.
20. REYES PONCE, AGUSTIN. Administración de Personal, México 1977, Limusa. 245 pp.
21. RIALP. Gran Enciclopedia. Tomo VIII.
22. SILICEO, ALFONSO. Capacitación y Desarrollo de Personal, México, Limusa, 1926. 127 pp.
23. UCECA. Guía Técnica para la Formulación de Planes y Programas de Capacitación y Adiestramiento en las Empresas. México, 1981, Ed. Popular de los trabajadores. UNAM.
24. VILLARREAL TOMAS. Didáctica General, México, Oasis, 1973.
25. FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION. Introducción a la Comercialización, Limusa, México 1973. 191 pp.
26. FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS. Organización Académica - 1977 y 79-80.
27. UNAM. Guía de Carreras 1975.
28. UNAM. LEGISLACION EDUCATIVA, Reglamento General de Estudios Técnicos y Profesionales. Ediciones Andrade, S.A. - México, 1969.
29. UNAM. SECRETARIA GENERAL, Planes de Estudio, Coordinación de la Administración Escolar. México, 1976, Dir. - Gral. de Publicaciones. 847 pp.

A N E X O S

"PLAN DE ESTUDIOS OFICIAL" 1/

ANEXO 1

<u>MATERIAS COMUNES</u>	<u>CREDITOS</u>
1er. Semestre	
1) Antropología Filosófica	4
2) Conocimiento de la Infancia	4
3) Teoría Pedagógica	4
4) Psicología de la Educación	4
5) Sociología de la Educación	4
6) Iniciación a la Investigación Pedagógica	6
2do. Semestre	
1) Antropología Filosófica	4
2) Conocimiento de la Infancia	4
3) Teoría Pedagógica	4
4) Psicología de la Educación	4
5) Sociología de la Educación	4
6) Iniciación a la Investigación Pedagógica	4
3er. Semestre	
1) Conocimiento de la Adolescencia	4
2) Didáctica General	4
3) Psicotécnica Pedagógica	4
4) Historia General de la Educación	4
5) Estadística Aplicada a la Educación	6
6) Auxiliares de la Comunicación	4
7) Prácticas Escolares I	2

4to. Semestre		<u>CREDITOS</u>
1)	Conocimiento de la Adolescencia	4
2)	Didáctica General de la Educación	4
3)	Psicotécnica Pedagógica	4
4)	Historia General de la Educación	4
5)	Estadística Aplicada a la Educación	6
6)	Auxiliares de la Comunicación	4
7)	Prácticas Escolares I	2
5to. Semestre	Materias Obligatorias	
1)	Organización Educativa	4
2)	Orientación Educativa, Vocacional y Profesional	4
3)	Historia de la Educación en México	4
4)	Prácticas Escolares II	2
	Materias Optativas (4 máximas)	
1)	Psicofisiología Aplicada a la Educación	6
2)	Psicología del Aprendizaje y de la Motivación	6
3)	Psicología Social	8
4)	Psicología Contemporánea	4
5)	Laboratorio de Psicopedagogía	8
6)	Sistema Educativo Nacional	4
7)	Desarrollo de la Comunidad	4
8)	Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica	8
9)	Pedagogía Comparada	4
10)	Laboratorio de Didáctica	8
11)	Epistemología de la Educación	4
12)	Pedagogía Experimental	4
13)	Pedagogía Contemporánea	4

6to. Semestre	Materias Obligatorias	<u>CREDITOS</u>
1)	Organización Educativa	4
2)	Orientación Educativa, Vocacional y Profesional I	4
3)	Historia de la Educación en México	4
4)	Prácticas Escolares II	

Materias Optativas (4 máximas)

1)	Psicopatología del Escolar	6
2)	Teoría y Práctica de las Relaciones Humanas	8
3)	Psicología Contemporánea	4
4)	Laboratorio de Psicopedagogía	8
5)	Organismos Nacionales e Internacionales de Educación	4
6)	Desarrollo de la Comunidad	4
7)	Teoría y Práctica de la Investigación Sociopedagógica	8
8)	Metodología	6
9)	Pedagogía Comparada	4
10)	Laboratorio de Didáctica	8
11)	Axiología	4
12)	Pedagogía Contemporánea	4
13)	Pedagogía Experimental	4

7mo. Semestre	Materias Obligatorias	
1)	Filosofía de la Educación	4
2)	Didáctica y Práctica de la Especialidad	4
3)	Legislación Educativa Mexicana	4

Materias Optativas (3 máximas)

1)	Orientación Educativa, Vocacional y Profesional II	8
2)	Métodos de Dirección y Ajuste del Aprendizaje	4
3)	Sistema de Educación Especial	6
4)	Evaluación de Acciones y Programas Educativos	6

CREDITOS

5)	Economía de la Educación	4
6)	Técnica de la Educación Extraescolar	4
7)	Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolares	6
8)	Historiografía General	4
9)	Historia de las Ideas en América Latina	4
10)	Práctica de la Investigación Pedagógica, Bibliográfica y Documental	4
11)	Talleres	8
12)	Seminario de Filosofía de la Educación	4

8vo. Semestre Materias Obligatorias

1)	Filosofía de la Educación	4
2)	Didáctica y Práctica de la Especialidad	4
3)	Ética Profesional del Magisterio	4

Materias Optativas (3 máximas)

1)	Orientación Educativa, Vocacional y Profesional II	8
2)	Métodos de Dirección, Ajuste del Aprendizaje	4
3)	Sistemas de Educación Especial	6
4)	Problemas Educativos de América Latina	4
5)	Planeación Educativa	4
6)	Técnica de la Educación Extraescolar	4
7)	Planeación Educativa	4
8)	Teoría y Práctica de la Dirección y Supervisión Escolares	6
9)	Problemas Contemporáneos de la Pedagogía	4
10)	Práctica de la Investigación Pedagógica, Bibliográfica y Documental	4
11)	Talleres	8
12)	Seminario	4
13)	Filosofía de la Educación	4

ANEXO 2

SISTEMA DE CREDITOS

Se entiende por crédito, "La unidad de valor o puntuación de una asignatura que se computa en la siguiente forma:

- a) En actividades que requieren estudio o trabajo adicional del alumno, en clases teóricas o seminarios, una hora de clase semana-semester corresponde a dos créditos.
- b) En actividades que no requieren estudio o trabajo adicional del alumno, como en prácticas, laboratorio, taller, etc. Una hora de clase semana-semester corresponde a un crédito.
- c) El valor en créditos de actividades clínicas y de -- prácticas para el aprendizaje de música y artes plásticas, se computará globalmente según su importancia en el plan de estudios y a criterio de los consejos técnicos respectivos y el consejo universitario". 2/

La Universidad otorga "Diploma de Técnicos a quienes hayan cubierto entre 80 y 250 créditos después del bachillerato y de acuerdo con los planes de estudios específicos correspondientes y hayan cumplido con los demás requisitos que establece este reglamento". 3/

Y, otorga título profesional a quienes hayan cubierto de 300 a 450 créditos después del bachillerato, de acuerdo -

2/ LEGISLACION DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO, Reglamento General de Estudios Técnicos y Profesionales de la U.N.A.M. Cap. 4o. Art. 15.

3/ Ibidem. Cap. 1o. Art. 4o.

con el plan de estudios correspondiente y hayan cumplido con los demás requisitos que establece este reglamento. - El título profesional implica el grado académico de Licenciatura". 4/

En el caso particular del Colegio de Pedagogía, para otorgar el Título Profesional se "exige un mínimo de 224 créditos" 5/, y los demás requisitos que establece el reglamento.

4/ Ibidem. Cap. 10. Art. 50.

5/ FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS, Planes de Estudio U.N.A.M. 1976. Lic. en Pedagogía. P. 329