

**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
ACADEMIA DE SOCIOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN**

188381

**PROGRAMA DE TITULACIÓN PARA EGRESADOS PLAN
1979
UNIDAD AJUSCO
OPCIÓN: RECUPERACIÓN DE LA EXPERIENCIA
PROFESIONAL**

**El Sistema de Enseñanza Abierta del Colegio de Bachilleres
en Ferrocarriles Nacionales de México. 1989-1993**

Tesina presentada para obtener el título de Licenciado en Sociología de la Educación

**Autor: Francisco Zavala Coronel
Directora de Tesina: Ma. de los Angeles Valdivia Dounce**

México, D.F., Octubre de 1996.

188381

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
I. La capacitación de los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México	5
1. Lugar de la experiencia.....	5
2. Antecedentes del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera.....	7
3. Contexto político, social y educativo.....	11
II. El Sistema de Enseñanza Abierta del Colegio de Bachilleres	17
1. Características académicas del Sistema de Enseñanza Abierta.....	17
2. Modelo operativo del Sistema de Enseñanza Abierta.....	19
3. Programa de atención a instituciones del Colegio de Bachilleres.....	21
III. El Programa del Colegio de Bachilleres en Ferrocarriles Nacionales de México	24
1. Inicio del programa.....	24
2. Organización del trabajo pedagógico.....	26
3. Características de la población.....	28
4. Desarrollo y resultados del trabajo pedagógico.....	30
CONCLUSIONES	32
BIBLIOGRAFIA	44

INTRODUCCIÓN

Mi experiencia y conocimiento de la Empresa inició en el año de 1968, cuando también ingresé a la Preparatoria No.9 Pedro de Alba.

Me inicié en la empresa Ferrocarriles Nacionales de México (FNM) como oficinista extra (cubriendo ausencias del personal de planta). Mi desarrollo como trabajador fue escalando puestos desde Mensajero hasta Jefe de Sección. La preparatoria la terminé en el año de 1971, y dejé de estudiar hasta mi ingreso a la Universidad Pedagógica Nacional en el año de 1979.

En esta etapa como trabajador de base, hubieron tres momentos importantes; al inicio trabajé y estudié con mucho ánimo y deseos de superación hasta terminar la preparatoria en 1971. El segundo momento, de 1972 a 1978, la rutina y el ambiente de trabajo me absorbió y dejé el estudio. En 1979 intenté ingresar a la Universidad Pedagógica Nacional y lo logré iniciando mis estudios profesionales en la Carrera de Sociología de la Educación.

Los fundamentos teóricos y metodológicos adquiridos en el estudio de la Sociología me hicieron buscar un lugar dentro de la empresa en donde pudiera desarrollarme profesionalmente.

En la estructura organizacional de FNM, encontré una dependencia llamada Instituto de Capacitación Ferrocarrilera, y digo encontré porque la mayoría de los trabajadores no lo conocíamos. En el último semestre de la carrera hice un oficio al Director General de FNM, informándole de mi próximo egreso de la carrera y de mis deseos de continuar en la empresa pero aplicando mis estudios profesionales.

Inmediatamente el Director General turnó mi solicitud al Director del Instituto de Capacitación, pidiéndole, de ser posible, considerara mi caso. El Director del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera (ICF) me contestó que mi carrera era sumamente interesante pero que el ICF requería de profesionales de carreras técnicas.

Dos años más tarde ingresé al ICF., como Ayudante Instructor por recomendación de una persona ajena a Ferrocarriles pero muy amiga del Director del ICF en turno, en donde no importó si yo tenía estudios de ingeniería, sociología, medicina o contaduría.

Con el nombramiento de Ayudante de Instructor y después el de Instructor A, tuve que hacer muchos esfuerzos para que se me permitiera impartir cursos de capacitación, porque los pocos cursos que se impartían eran cursos técnicos.

Mi formación como sociólogo y mi formación como trabajador que se inició desde el puesto más bajo de la empresa, me dieron una visión amplia de la situación laboral de los trabajadores y administrativa de la empresa.

La forma en que se aprendían las labores era a través de la transmisión de conocimientos del titular del puesto al empleado extra, al que se le hacía “practicar” hasta que el titular le daba la competencia. Esta manera de capacitación artesanal hizo que la forma de trabajo y los conocimientos para desarrollarlo bien, al paso de las generaciones de trabajadores se fuera degradando, resultando que cada vez el trabajo se hacía con menor calidad, y muchas actividades que el trabajador no consideraba importantes no las transmitía.

Con mi ingreso al ICF, pensé que tendría la oportunidad de proponer ideas para corregir esta situación, pero en el ICF no había voluntad para cambiar la situación imperante, ni de romper con la inercia de la rutina de trabajo realizada por muchos años.

Es hasta fines del sexenio del Presidente Miguel de la Madrid (1987) cuando la situación en Ferrocarriles y el ICF, cambia con la aplicación de los programas de modernización que en la cuestión operativa sólo cambió el color de los trenes de pasajeros del verde tradicional al azul rey. En la cuestión laboral y administrativa se modernizó al personal impartiendo cursos de capacitación como nunca antes en la historia de FNM, gastando millones de pesos para que a mediados del año de 1993 la empresa aplicara programas de retiros voluntarios, y todo lo invertido en la capacitación no tuvo ningún reflejo en la modernización de la empresa. En la actualidad FNM pasó de tener 110 mil trabajadores a 35 mil, a nivel nacional; en estos momentos está próxima su privatización.

La experiencia profesional, que rescataré es la adquirida al interior del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera de FNM, efectuada del año 1990 al de 1992, fecha en que fungí como Subdirector de Capacitación en Educación Básica y Media Superior. Me refiero en particular a la experiencia tenida en el desarrollo del Programa de Preparatoria del Sistema de Enseñanza Abierta del Colegio de Bachilleres. Para este programa se tuvo el apoyo económico necesario para que funcionara, sin embargo no todo depende de ello. Los años de inercia que marcan terriblemente la condición social de los hombres de hoy, hacen que no se pueda cambiar toda una historia de privaciones culturales, sociales y educativas con un programa de educación abierta, como el del Colegio de Bachilleres o como cualquier otro, porque en este caso, las condiciones administrativas de la empresa, reflejadas en la baja productividad, alcoholismo, drogadicción, robos y accidentes, inciden en el ánimo de los trabajadores que escasamente tienen secundaria y resolvieron incorporarse a la empresa por

ser rechazados del sistema escolarizado, o por truncar sus estudios debido a limitaciones económicas que les impidieron continuarlos.

Por otro lado, si no hay un verdadero interés por parte de los directivos para que los cursos y programas orientados a la superación de estas dificultades incidan en ello, de nada sirve contar con un presupuesto. Como se verá en este trabajo, estos cursos de capacitación la mayoría de las veces sirvieron para que los directivos y responsables pudieran presentar “cifras satisfactorias” en sus informes.

Y finalmente, otro elemento que influye en la posibilidad de éxito en los programas de capacitación es la pertinente adecuación de dichos programas. En este trabajo también se muestra cómo no siempre este elemento se desarrolla adecuadamente.

I. La capacitación de los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México.

1. Lugar de la experiencia.

La experiencia profesional que deseo sistematizar tiene lugar en una entidad pública descentralizada del Gobierno Federal denominada Ferrocarriles Nacionales de México (FNM) que, como toda empresa de transporte, propicia la integración territorial, el desarrollo regional, coadyuva a la desconcentración económica y por sus características de capacidad y economía, es el medio apropiado para transportar a largas distancias, en tránsito doméstico o hacia el exterior grandes volúmenes de carga y el movimiento masivo de pasajeros.

Ferrocarriles Nacionales de México, en el lapso que nos interesa (1990- 1992), tenía en nómina a 85 mil trabajadores de base o sindicalizados y 25 mil trabajadores de confianza o de libre elección, organizados en cinco grandes ramas de trabajo o especialidades denominadas: 1) Vía y Estructuras, 2) Transportes, 3) Tracción y Equipo de Arrastre, 4) Telecomunicaciones, Señales y Electricidad, 5) Oficinas.

La gran complejidad del trabajo ferrocarrilero que se diversifica en un sinnúmero de especialidades, y el espíritu de lucha de sus trabajadores a través de sus sindicato (S.T.F.R.M.), hizo necesaria la creación de una entidad o institución dentro del propio Ferrocarril que aglutinara las actividades realizadas en forma dispersa. Por eso a partir de 1957 inicia sus actividades el Instituto de Capacitación Ferrocarrilera con el propósito de abordar la formación del personal ferrocarrilero.

Para la tarea de capacitar a los trabajadores ferrocarrileros diseminados por todo el país, el ICF se organiza en siete centros de capacitación que coinciden con lugares en los que hay terminales ferroviarias o talleres de reparación de equipo:

- Centro de Capacitación Buenavista, D.F.
- Centro de Capacitación Aguascalientes.
- Centro de Capacitación San Luis Potosí.
- Centro de Capacitación Monterrey.
- Centro de Capacitación Torreón.
- Centro de Capacitación Guadalajara.
- Centro de Capacitación Matías Romero.

La sede de las oficinas centrales del ICF se ubica en Av. Insurgentes Norte, esquina con Eje Uno Norte, a un costado de la estación central de Buenavista, ocupando un edificio de tres pisos que tenía en su espacio territorial oficinas administrativas, auditorio para 70 personas, nueve aulas, departamento de audiovisuales, departamento editorial, biblioteca y simulador para la capacitación de maquinistas.

La estructura administrativa del ICF, en orden jerárquico se conformó de la siguiente manera: un Director General, cinco Coordinaciones y nueve Subdirecciones de capacitación para las especialidades del trabajo ferrocarrilero y cinco Departamentos para apoyo técnico y administrativo.

Los centros de capacitación foráneos eran administrados por un Director de Centro que dependía administrativamente del Coordinador de Centros y de Escuelas de Capacitación y normativamente del Subdirector de Capacitación de la especialidad del trabajo que se tratara.

2. Antecedentes del Instituto de Capacitación Ferrocarrilera.

En 1937 se inició el proceso de nacionalización de los Ferrocarriles, formándose la empresa que hoy conocemos como Ferrocarriles Nacionales de México, bajo el control del gobierno.

En materia de formación para el trabajo, FNM, tenía escuelas para capacitar únicamente a los trabajadores de la rama de transportes. En 1957 se crea el Instituto de Capacitación Ferrocarrilera (ICF), con la finalidad de formar al personal ferrocarrilero, ya no sólo en transportes sino, en vía, talleres de locomotoras, coches y carros, señales y telecomunicaciones, etc.

Como consecuencia de la baja productividad de la empresa y el deterioro de las relaciones laborales, las autoridades de FNM realizan una investigación en el año de 1973, “...detectando situaciones crónicas de explotación y corruptela, hábitos de agiotismo de ciertos funcionarios que prestan a los trabajadores el dinero que les han quitado, a través de exacciones descaradamente exigibles para reconocerles horas de trabajo que nunca fueron rendidas; tráfico fraudulento de tarjetas; mafias coludidas para fomentar el vicio, el delito y el desorden”,¹ resultado de la ausencia de factores educativos de socialización.

¹ Ferrocarriles Nacionales de México. Informe de actividades del 1º de octubre de 1973 al 29 de marzo de 1974, que produjo el Programa de Capacitación Humanística para el personal Ferrocarrilero.

“El clima de trabajo que priva entre el personal de la terminal y Pantaco, en el ámbito de las relaciones humanas, económico y técnico, se puede sintetizar de la siguiente manera:

a) Efectos de la falta de política de relaciones humanas.

- Condiciones humanísticas de trabajo poco favorables.
- Ausencia de motivación para realizar bien las cosas y alcanzar posiciones superiores.
- Indiferencia e incomprensión de algunos jefes.
- Exceso de supervisores que generan órdenes diversas desorientando a los trabajadores.
- Falta de salubridad, seguridad y estímulo.
- Ausencia de oportunidades de capacitación.
- Clima social viciado, tenso y arbitrario.

b) Efectos del medio económico.

- Carencia de elementos materiales necesarios para realizar determinadas labores.
- Condiciones físicas de trabajo desfavorables.
- Falta de territorialidad para ciertas especializaciones.
- Espacios inadecuados de trabajo.
- Horas extras, con la consiguiente baja productividad y fomento de neurosis y fatiga.
- Actitudes deshonestas para “emparejarse” el ingreso.
- Sobrecarga de trabajo para unos y tolerancia de ocio para otros.
- Confusión y desorden en materia de equipo y herramientas.

c) Efectos por descuido en los aspectos técnicos.

- Carencia de planeación en las labores a desarrollar.
- Falta de coordinación y control.

- Escalafones complejos y poco equitativos.
- Falta de comunicación entre las diferentes especialidades.
- Carencia de especialización y exceso de rutina.
- Falta de información y participación en el trabajo”.²

Con la finalidad de corregir las irregularidades detectadas; para 1974 FNM, aplica el programa de capacitación humanística “en la terminal Valle de México y Pantaco, que son indicativas de lo que ocurre en todo el sistema, el ausentismo es excesivo, los accidentes son considerables y la productividad es muy baja.”³

La conclusión del Programa de Capacitación Humanística aplicado al personal Ferrocarrilero como consecuencia de la investigación realizada en 1973 no la conozco al detalle, pero la situación de la empresa y del trabajador no mejoró notoriamente.

A lo largo de la historia de FNM su baja productividad ha tenido mucho que ver con la capacitación y socialización de sus trabajadores, entendida no sólo como el desarrollo de conocimientos y cualidades para efectuar sus labores, sino también como el desarrollo de actitudes de lealtad, responsabilidad, constancia y honestidad entre otras.

Esta situación se ve reflejada en los resultados que podemos apreciar en las estadísticas del transporte ferroviario 1980-1994, presentados en la economía mexicana en cifras 1995, que nos dice que la longitud de la red ferroviaria era de 24,483 km en 1980 y que para 1994 era de 26,445. Que en 1980 el número de locomotoras era de 1,574; de carros de pasajeros de 813 y de carros de carga 48,465; y para 1994 era de 1,370; 641 y 35,698 respectivamente, con

² Ibidem, p.4-5

³ Ibidem, p.13

lo que no sólo no aumentaron sino incluso disminuyeron. Por su parte los pasajeros transportados para esos mismo años fue de 23.5 millones en 1980 y 13.2 en 1994; la carga transportada fue de 69.2 millones de toneladas y de 51.3 millones de toneladas...”⁴

Después de este intento por hacer de la capacitación un instrumento de cohesión entre los trabajadores y de productividad para la empresa, la situación continúa con la misma inercia y rutina, característica del gremio.

Para el año de 1989, las actividades del ICF se centran en hacer exámenes a trabajadores de nuevo ingreso, a trabajadores que solicitaban un puesto de mayor nivel, trabajadores que solicitaban cambio de especialidad; y capacitación a los que tenían que operar nuevos equipos. En la Subdirección de Educación Básica, en la cual desarrollé mi experiencia, sólo se impartía alfabetización, primaria y secundaria abierta, en coordinación con el Instituto Nacional de la Educación para los Adultos (I.N.E.A.), creado por decreto presidencial en el año de 1981, cumpliendo con los artículos 1º, 5º, 6º, fracción 1 y 21 de la Ley Nacional de la Educación para los Adultos.

Si bien es cierto que el ICF también tenía programas de capacitación para preparar al trabajador ferrocarrilero en las especialidades clave de maquinista, garrotero, carpintero, técnico en comunicaciones, telegrafista, mayordomo, celador, electricista, mecánico, etc., el número de trabajadores que se capacitaba era mínimo para la cantidad de personal con que cuenta ferrocarriles. En lo general el trabajador se capacitaba en forma artesanal, aprendiendo de sus compañeros de trabajo, de su jefe inmediato o practicando los puestos desde su ingreso como trabajador extra.

⁴ Anda Gutiérrez Cuauhtémoc. Entorno Socioeconómico de México, pp. 193-194

En lo referente a la educación básica, la subdirección encargada de proporcionar los servicios en el D.F. y de coordinarlos a nivel nacional, sólo funcionaba para dar cumplimiento a la norma legal establecida, ya que los resultados en alfabetización eran nulos; en primaria para adultos 2 certificados anuales y en secundaria 8 en promedio anual.

La educación básica, ya no digamos la preparatoria, pudiera ser uno de los mecanismos para resolver los problemas originados por la falta de educación en su dimensión social.

Por sondeos hechos someramente entre los trabajadores, se tenía conocimiento que en la rama de vía y estructuras había trabajadores que no sabían leer ni escribir, concretamente los que se desempeñaban como peones de vía.

3. Contexto político, social y educativo.

El trabajo realizado en el ICF hasta 1988, cambia con el inicio del gobierno del Presidente Carlos Salinas de Gortari que impone al país sustanciales cambios, delimitados en su Plan Nacional de Desarrollo (P.N.D.) 1989-1994, manifestando que “la economía mexicana deberá ser estructuralmente fuerte para responder a los retos del mundo moderno porque vivimos en una economía mundial sujeta a grandes transformaciones, como nunca antes en la historia”.⁵

Ferrocarriles Nacionales de México como parte integrante del sector comunicaciones y transportes tiene que iniciar su participación en el cambio, ya que “la infraestructura de Comunicaciones y Transportes tiene particular importancia para asegurar el crecimiento

⁵ Plan Nacional de Desarrollo, 1989-1994, p.69.

sostenido de la economía; la modernización del país requiere que los servicios sean suficientes, de calidad y de alta eficiencia”⁶ “para hacer frente al reto del crecimiento México demanda la modernización profunda de sus estructuras económicas. Se requiere de un cambio de actitudes, es preciso alcanzar una mayor competitividad en lo externo y en lo interno; abrir los canales para que se manifieste el potencial del país y de sus habitantes”...⁷

Para el logro de estos objetivos el P.N.D. propuso “...un nuevo marco regulador que promueva una mayor eficiencia, una mayor calidad en los servicios y que propicie la adopción de nuevas tecnologías y una mayor competencia, con el consecuente incentivo de que los trabajadores reciban una adecuada capacitación”.⁸

La modernización de la empresa Ferrocarriles Nacionales de México se inicia tratando de incrementar su participación en el transporte masivo de carga a través del mejoramiento de la eficiencia operativa y del empleo de trenes unitarios de alta productividad e incorporándose al servicio de carga multimodal.

En este contexto de cambio para el progreso, de productividad, de eficiencia y eficacia, de renegociación de la deuda externa, de inicio de negociaciones para formar un bloque comercial con Canadá y Estados Unidos (T.L.C.), impregnado por ideas neoliberales de globalización y modernización, es que ferrocarriles inicia el desarrollo de su programa de modernización.

Corresponde de nueva cuenta al ICF, como en el año de 1974, desarrollar programas de capacitación con la intención expresa de aumentar la productividad y mejorar la calidad de

⁶ Ibidem, p.80.

⁷ Ibidem, p.69.

⁸ Ibidem, p.80.

los servicios, buscando la modernización integral de la empresa, pero también en el fondo de estas acciones se busca recuperar el control administrativo y el poder de decisión sobre los procesos de trabajo que se han venido perdiendo al dejar que las relaciones humanas se corrompan, permitiendo la formación de mafias o camarillas al interior de la empresa y del sindicato, beneficiándose con la desorganización y corrupción, fomentando vicios, agiotismo, robos y explotación en los trabajadores; desmotivándolos a hacer bien su trabajo. “Sobre todo a un sector clave de las líneas ejecutivas y de mando que tienen la creencia de que se les ha empleado para manipular a los trabajadores y no para emanciparlos de sus limitaciones y colaborar, dentro de posibilidades objetivas, al desarrollo de la industria ferrocarrilera.”⁹

Así es como en el ICF, en Buenavista y todos sus centros de capacitación del interior de la República da inicio a programas integrales de capacitación que incluyen además de la capacitación técnica tradicional, capacitación humanística para el desarrollo de la persona.

La gran derrama de recursos económicos asignados a la capacitación, hace que se impartan cursos a diestra y siniestra, sin efectuar la detección de necesidades de capacitación como lo establece la Ley Federal del Trabajo, en su artículo 153; esto debido a la premura por presentar a las altas autoridades resultados numéricos de trabajadores capacitados o de cursos impartidos, olvidándose del papel fundamental que tienen establecido legalmente las comisiones mixtas de capacitación y adiestramiento en los planes y programas de capacitación.

Hasta estos momentos la capacitación impartida por el ICF, ha sido una capacitación selectiva que sólo ha llegado a una minoría de los trabajadores pero a partir del desarrollo de

⁹ Ferrocarriles Nacionales de México, op. cit., p.2

los programas de modernización de la empresa, la capacitación se imparte a diestra y siniestra, tanto cursos técnicos como administrativos y humanísticos que tratan de infundir en el trabajador un cambio de actitud y deseos de superación y productividad.

En los trámites burocráticos de presentación de documentos se cumplía con la norma legal establecida, pero en la realidad el sindicato no participaba, dejando de lado los intereses de los trabajadores; las autoridades de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social se mostraban satisfechas al recibir la documentación que solicitaban y no les interesaba cotejar la realidad con los datos; por lo que la empresa era libre de hacer y deshacer a través de sus directivos que sólo buscaban su promoción en la misma, como se manifestó en la actuación del director del ICF, Ing. Juan Vargas S., que fue el iniciador de la capacitación masiva de trabajadores, asignando arbitrariamente los cursos de capacitación, sin ningún objetivo que tuviera como resultado el mejor desempeño de las labores encomendadas al trabajador pero que al lograr cifras altas e históricas de cursos impartidos a los trabajadores, y no de programas de capacitación desarrollados, fue promovido al puesto de Subdirector General de Fuerza Motriz y Equipo de Arrastre, uno de los tres puestos más importantes en la estructura de FNM.

Al ser promovido el Ing. Juan Vargas S., toma su lugar como Director del ICF el Ing. Mario Villalobos Luna a principios de 1989, prosiguiendo con la capacitación masiva de trabajadores, pero buscando que esta capacitación en verdad fuera para el mejoramiento del desempeño de las labores del trabajador. Para ello se solicitó a cada dependencia de Ferrocarriles, nombrara a un encargado de capacitación para que en coordinación con el ICF

elaboraran los programas de cursos para sus trabajadores, pero el desconocimiento de la realidad del trabajador y de la administración de Ferrocarriles le impidió mejorar la situación.

Como complemento al Programa de Capacitación de los Trabajadores, la empresa FNM a través del ICF ofrece a los trabajadores elevar su nivel educativo a través del estudio en sistema abierto desde alfabetización hasta preparatoria. Siguiendo los lineamientos del P.N.D. que dice, “modernizar supone, de igual manera, ofrecer opciones más adecuadas de educación extraescolar a la población adulta, particularmente a través de sistemas abiertos de educación básica y de capacitación para el trabajador...”¹⁰

“Mejorar la calidad de la educación y de sus servicios de apoyo es imperativo para fortalecer la solvencia nacional, para el perfeccionamiento de la democracia, para la modernización del país. La modernización de la educación requiere mejorar la calidad de todo el sistema educativo, tanto el escolarizado que abarca desde el nivel preescolar hasta el posgrado, pasando por la educación técnica y universitaria, como el extraescolar que comprende los sistemas abiertos, la educación y capacitación de adultos y la educación especial”.¹¹

El trabajador envuelto en este torbellino de ideas de democracia, progreso y modernidad, decide incrementar su educación en la única opción disponible a su alcance, la educación abierta, sin tomar en cuenta que su esfuerzo tendrá que ser extraordinario para concluir sus estudios porque las limitaciones de formación social como:

¹⁰ PND, op.cit. p.103

¹¹ Ibídem, p.102

- hábitos de estudio
- responsabilidad
- constancia
- orden

Limitaciones políticas como:

- Programas educativos con exigencia difícil de cumplir.
- Falta de apoyo de los jefes de las áreas donde labora el trabajador.

Limitaciones económicas como:

- Bajos salarios que les impide el acceso a la compra de material didáctico.
- Gastos extras de alimentación al proporcionársele la educación (asesoría) después de su jornada de trabajo.
- Falta de tiempo por ser alumno, trabajador y en su mayoría cabeza de familia.

han estado vigentes en el pasado y también en el presente, impidiéndole iniciarlos; continuarlos o concluirlos.

II. El sistema de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres.

El Colegio de Bachilleres implantó en 1976 la modalidad extra-escolar denominada Sistema de Enseñanza Abierta (SEA) a fin de ofrecer el servicio educativo a todas aquellas personas que habiendo terminado la educación secundaria no han tenido la oportunidad de iniciar, continuar o concluir sus estudios de bachillerato.

El SEA ofrece los servicios propios de esta modalidad en cinco centros de estudio, cuya ubicación corresponde a la de los planteles del uno al cinco del mismo Colegio de Bachilleres.

Cada centro de estudio reúne a personal académico, técnico y administrativo en instalaciones apropiadas para prestar atención a todas las personas interesadas en estudiar su bachillerato en el SEA.

1. Características académicas del Sistema de Enseñanza Abierta.

Los estudios realizados en el SEA tienen la misma validez oficial que los efectuados en el sistema escolar del mismo Colegio de Bachilleres.

Los servicios de asesoría que se proporcionan al usuario son de dos tipos:

- asesoría de contenido.
- asesoría psicopedagógica.

Los materiales didácticos del SEA han sido elaborados especialmente para sus usuarios. Por sus características se clasifican en: fascículos, libros de texto, guías de estudio y material audiovisual (audiocintas, videocintas y teleprácticas).

El sistema de evaluación del aprendizaje en el SEA permite apoyar al usuario en su proceso de estudio y proporciona los elementos para decidir la acreditación de conocimientos.

El avance académico de cada estudiante corresponde a su interés, capacidad de aprendizaje y tiempo que dedica al estudio.

En el SEA no se imparten clases y tampoco es obligatorio asistir a sesiones de asesoría.

Los servicios educativos que ofrece el SEA son:

- Plática de inducción al SEA, en dos sesiones: una de información sobre el sistema y la otra sobre la metodología del estudio independiente.
- Asesoría Psicopedagógica: apoyo en técnicas de estudio y en la utilización de recursos de aprendizaje.
- Asesoría de contenido: apoyo para resolver dificultades de aprendizaje en relación a las disciplinas del plan de estudios.
- Conducción de prácticas de laboratorio: apoyo en la preparación y desarrollo de experimentos de Física, Química, Biología y Ecología.
- Atención en la sala de circuito cerrado: orientación para facilitar la consulta de materiales didácticos audiovisuales de apoyo al aprendizaje.
- Actividades paraescolares: oportunidad de participar en talleres de danza, música, artes plásticas, teatro y en actividades deportivas y de acción social.

- Biblioteca: consulta y préstamo de libros.

2. Modelo operativo del Sistema de Enseñanza Abierta.

El SEA, opera a partir de la interrelación de tres elementos pedagógicos. El material didáctico, la asesoría y la evaluación del aprendizaje, los cuales funcionan en torno al plan de estudios y constituyen los apoyos sustantivos que la institución ofrece a los usuarios del sistema, para facilitarles el estudio y su avance en la acreditación de conocimientos respetando su propio ritmo y procurando atender sus necesidades académicas.

El plan de estudios del Colegio de Bachilleres combina una área de formación propedéutica y otra terminal que define un bachillerato terminal bivalente. El área propedéutica está constituida por un núcleo obligatorio que incluye al tronco común del bachillerato (30 materias), y otro núcleo de materias optativas (20 para elegir 6). Por su parte el área de formación terminal está representada por una capacitación para el trabajo (10 materias).

En el SEA se ofrece la capacitación en administración de recursos humanos y contabilidad.

En total, el SEA, dispone de materiales didácticos, asesoría e instrumentos de valuación con fines de acreditación para 65 asignaturas, de las cuales el estudiante ha de acreditar 46 con la capacitación en la administración de recursos humanos o 43 materias si lleva contabilidad como capacitación para el trabajo.

El material didáctico del SEA para las 60 asignaturas en el siguiente:

	Asignaturas
- Libros diagramados (textos).	32
- Guías de estudio.	28
- Cuadernillo de prácticas de laboratorio, 36 títulos.	9
- Radiocintas (radiomódulos, 100 títulos).	27
- Videocintas (telemódulos, 104 títulos).	28
- Teleprácticas (22 títulos).	9

La asesoría en el SEA, es un elemento pedagógico muy importante por ser el recurso humano especializado que apoya y orienta directamente al estudiante en todo lo concerniente a la solución de sus problemas de adaptación a la modalidad y al estudio independiente, así como en la solución de sus dificultades de aprendizaje de las disciplinas de estudio, siendo un servicio opcional para el estudiante.

La asesoría que se ofrece en el SEA es de dos tipos: asesoría psicopedagógica y asesoría de contenido o consultoría.

Los principales puntos de interacción entre los usuarios del SEA, (alumnos) y la asesoría son los siguientes:

- Antes de decidir su ingreso a la modalidad se informa a todo interesado qué es y como funciona el SEA, además de lo que se espera de él en su propio proceso de adaptación y estudio independiente (plática introductoria).
- Para favorecer su adaptación al SEA se organiza e imparte el curso-taller para el estudio independiente y se ofrece asesoría en cubículo a todo interesado. El propósito es apoyar al

estudiante en la formación de actitudes y hábitos de estudio, así como en el desarrollo de habilidades cognoscitivas para el estudio en el SEA.

- Para resolver problemas de aprendizaje propios de las disciplinas de estudio.
- Para agilizar los trámites de egreso: revisión de historia académica y actualización de expedientes.
- La evaluación del aprendizaje del SEA, es el elemento pedagógico que permite conocer el avance y dificultades del estudiante en su proceso de aprendizaje y además proporciona lo necesario para decidir su acreditación.

3. Programa de atención a Instituciones del Colegio de Bachilleres.

El Colegio de Bachilleres (CB) es un organismo descentralizado del estado, creado por decreto presidencial en 1973. Está facultado para impartir educación de nivel medio superior tanto en el sistema escolar como en extraescolar.

El CB, implantó en 1976 la modalidad extraescolar denominada Sistema de Enseñanza Abierta (SEA, a fin de ofrecer el servicio educativo a todas aquellas personas que habiendo terminado la educación secundaria no han tenido la oportunidad de iniciar, continuar o concluir sus estudios de bachillerato.

Las instituciones interesadas en apoyar el estudio de sus trabajadores con fines no lucrativos, pueden recibir un trato especial mediante el programa de ATENCIÓN A INSTITUCIONES DEL SEA.

A través de este programa la institución solicitante crea un centro de asesoría y el SEA proporciona los servicios educativos requeridos mediante los centros de estudio.

Un centro de asesorías, es una institución de coordinación creada por alguna institución pública o privada para promover, guiar y apoyar el estudio de sus trabajadores en el sistema de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres.

Ojetivos y características del programa: El objetivo del programa ATENCIÓN A INSTITUCIONES, es coordinar los esfuerzos del CB. y de la institución interesada en favorecer la superación de sus trabajadores, mediante acciones que le permitan realizar sus estudios de bachillerato en el SEA.

La institución solicitante, al establecer un centro de asesorías puede elegir entre cuatro niveles de responsabilidad según su capacidad de recursos materiales y humanos.

En el primer nivel la institución nombra un responsable del Centro de Asesoría, un gestor y una secretaria, con el objeto de que se efectúen, en representación de los trabajadores, los trámites administrativos del control escolar, ante el Colegio de Bachilleres.

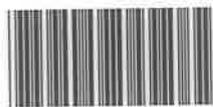
En el segundo nivel, además del control administrativo y de gestoría ante el CB, la institución solicitante proporciona a sus trabajadores el servicio de asesoría psicopedagógica, cuyo objetivo es motivar, orientar y apoyar el avance académico de los estudiantes en su propio centro de trabajo.

En el tercer nivel, además del control administrativo, de gestoría y del servicio de asesoría psicopedagógica, la institución solicitantes proporciona el servicio de asesoría, de contenido por áreas de conocimiento, la cual se encarga de resolver las dudas en relación a los contenidos de las diversas asignaturas de el plan de estudios del CB.

En el cuarto nivel, además de los apoyos anteriores, la institución proporciona los servicios de audio y vídeo, en sus propias instalaciones.

Una vez que la institución selecciona el nivel de responsabilidad idóneo a sus necesidades y recursos, solicita el apoyo del Colegio de Bachilleres en su modalidad extraescolar, como consecuencia, se establecen las bases de coordinación entre ambas instituciones y se formula un programa de trabajo para realizar las actividades conjuntas.

162383



162383

III. El programa del Colegio de Bachilleres en Ferrocarriles Nacionales de México.

1. El inicio del programa.

El programa de Educación Media Superior se desarrolló en FNM por iniciativa de sus autoridades. Este nivel escolar no tiene ningún fundamento legal que obligue a la empresa a proporcionarlo a sus trabajadores, pero sí tiene implicación política y económica que hace necesaria su presencia en los programas de capacitación, como lo son los lineamientos políticos referentes a la modernización y competitividad de la empresa y el gran presupuesto destinado para este fin, que es obligación de las entidades públicas ejercer y justificar.

La detección de la demanda se efectuó a través de un cuestionario aplicado a todos los trabajadores que necesitaban este nivel educativo, en las instalaciones del edificio administrativo, ubicado en Av. Central No. 140 Col. Guerrero, Estación Central de Buenavista, Pantaco y Valle de México.

De la aplicación de este cuestionario resultó una demanda de 397 trabajadores interesados en estudiar preparatoria.

En base a la demanda potencial resultante, la dirección del Instituto de Capacitación, mediante un oficio solicitó el apoyo a las autoridades del Colegio de Bachilleres para establecer un centro de asesorías en FNM, en el cuarto nivel de responsabilidad, de acuerdo a los recursos económicos y de infraestructura del instituto de capacitación y al programa de atención a instituciones del Colegio de Bachilleres.

La coordinación del SEA del Colegio de Bachilleres en octubre de 1989, manifiesta su apoyo y autoriza la iniciación de las actividades conjuntas de coordinación.

Como inicio de actividades se efectuó un programa de capacitación para el personal de FNM, que se encargaría del desarrollo de los servicios educativos.

El responsable del centro de asesorías de FNM y el gestor recibieron capacitación en sesiones de tres horas diarias durante tres días, además de las juntas bimestrales a las que tenían que asistir para entregar informes y recibir asesoría sobre el funcionamiento del centro de estudios.

Dos psicólogos y una pedagoga con adscripción en el ICF, pero desempeñándose en otra subdirección, recibieron capacitación para fungir como asesores psicopedagógicos, dos días en sesiones de cinco horas.

Los asesores de materias recibieron capacitación, también dos días en sesiones de cinco horas, para cumplir con la función que tenían que desarrollar. Su perfil profesional fue el siguiente:

Pasante de Lic. en Ciencias Políticas.

Pasante de Lic. en Periodismo.

Lic. en Psicología.

Ing. Mecánico Electricista.

Pasante de Lic. en Medicina.

Pasante de Lic. en Psicología.

Pasante de Lic. en Ciencias de la Comunicación.

Pasante de Ingeniería.

Por política de la empresa estas personas se contrataron dentro de los mismos trabajadores que cumplían con los requisitos y que estaban dispuestos a colaborar en el programa.

Se efectuaron los trámites para la compra de diez ejemplares de cada uno de los libros de texto del plan de estudios del Colegio de Bachilleres, para proporcionar un ejemplar al asesor de materia y tener el material didáctico para su consulta en la biblioteca del ICF.

También se establecieron las bases para iniciar la transferencia del material audiovisual, para que los alumnos lo consultaran en el ICF.

Se hizo un análisis tomando en cuenta lugar y distancia del centro de asesoría a planteles del Colegio de Bachilleres y se decidió que los alumnos de FNM se inscribieran y presentaran exámenes finales en el Plantel No.2 Cien Metros, ubicado en Eje Central Lázaro Cárdenas, entre Av. de las Torres y Poniente 152, Col. Industrial Vallejo.

2. Organización del trabajo pedagógico.

Teniendo como base la demanda potencial de 367 alumnos, se programaron cinco pláticas introductorias en el auditorio del ICF que impartieron los asesores psicopedagógicos en horario de 15:30 a 17:00 horas después de la jornada de trabajo de 07:00 a 15:00 horas. La política adoptada por la empresa fue la de no proporcionar los servicios educativos dentro de la jornada de trabajo.

En el desarrollo de la plática introductoria se les informó de las características del sistema de enseñanza abierta, de cómo funcionaría el centro de estudios de FNM, de lo que se

requería de ellos para aprobar sus exámenes, del plantel de estudios en que serían inscritos y de cuánto tiempo tardarían en estudiar y aprobar una materia, con cuántas materias iniciarían y en qué horarios, esto de acuerdo al programa.

Como resultado de la plática introductoria, se inscribieron 150 alumnos, formando 6 grupos de 25 personas.

El inicio de las asesorías fue con dos materias a estudiar en aula una vez a la semana, en sesiones de dos horas, programándose el examen final después de cinco meses, a razón de 8 horas de asesoría por mes.

Las materias con que se decidió dar inicio fueron Taller de Lectura y Redacción I y Metodología de la Ciencia I. A juicio del jefe y asesores psicopedagógicos del CB, estas dos materias, por su contenido son las idóneas para iniciar porque dan bases para continuar el estudio de las demás.

El criterio utilizado para programar las asesorías una vez a la semana e iniciar con dos materias únicamente, fue porque se vio, de acuerdo a los comentarios vertidos en la plática introductoria, que los alumnos no tenían tiempo ni hábito de estudio. Con dos materias una vez a la semana llegarían a la asesoría con la lectura hecha previamente al tema que se discutiría.

El horario de inicio de las asesorías se decidió que fuera a las 15:30 horas, porque la gran mayoría de los inscritos tenían su hora de salida a las 15:00 horas y se pensó que era más fácil su asistencia inmediatamente después de salir de su trabajo que si fueran a su casa, comieran y regresaran a estudiar.

La adquisición del material didáctico desde el inicio y en el transcurso del programa se dificultó porque en el Colegio de Bachilleres no tenían en existencia todos los libros e incluso después de iniciar con las dos materias antes mencionadas, el criterio para decidir con qué materias se continuaba fue el de consultar con el Colegio de Bachilleres sobre qué material didáctico estaba disponible.

La inscripción de alumnos al centro de estudios No.2 del Colegio de Bachilleres fue muy lenta debido a que la recepción de documentos se dificultó porque los alumnos no contaban con ellos.

3. Características de la población.

La demanda potencial se conformó aproximadamente con 500 trabajadores que necesitaban estudios de preparatoria y que compartían las siguientes características:

1. Interés en el estudio por iniciativa personal, o por la influencia de las ideas de superación, desarrollo personal, competitividad, productividad, vertidas en los cursos de capacitación que se les impartieron.

2. Bajos salarios; característica propia del trabajador del país “el salario directo ha perdido el 50% de su poder adquisitivo de 1982 a 1989, y acumulará una pérdida del 60% para 1990...”¹² Así es como estudiando otro nivel educativo el trabajador busca mejorar su situación económica a través de la promoción laboral.

3. Problema de falta de tiempo, algunas veces real, originado por trabajar tiempo extra, por asuntos familiares de apoyo a los hijos y a la esposa, por tener su domicilio

¹² Ernesto Barona Cárdenas. Educación Superior y Reestructuración Capitalista en México, p.34

particular alejado de su centro de trabajo, por ser sub-empleado. Y otras veces ficticio como la mala administración de su tiempo, falta de planeación de sus actividades o por no tener bien precisas sus prioridades.

4. La edad promedio estuvo entre 24 y 35 años y el tiempo transcurrido desde su último contacto con la escuela está entre 8 y 10 años, mismo tiempo durante el cual no efectuó lecturas sistematizadas, de comprensión y análisis.

5. La población se clasifica por su ocupación en tres tipos.

a) Oficinistas; que se desempeñan como revisadores de informes, tomadores de tiempo, secretarias, mecanógrafos, mensajeros, intendentes, archivistas, etc. En su gran mayoría los trabajadores con esta ocupación tenían su lugar de trabajo en Buenavista y Edificio Administrativo, éste último lugar situado a unos cuatrocientos metros del Instituto de Capacitación. Esta población representaba el 80% de la demanda (256 alumnos), y su horario de trabajo era de 7:00 a 15:00 horas, de lunes a viernes.

b) Trenistas; cuyas ocupaciones eran las de maquinista, garrotero, auditor, camarero, etc. Su mayor problema para asistir a los círculos de estudio fue su horario y lugar de trabajo, porque laboraban tiempo corrido desde su salida de viaje hasta su destino, en donde descansaban otro día y volvían a salir de viaje. Esta población representa un 10% de la demanda. Se inscribieron e hicieron el intento de estudiar por su cuenta, sin asesorías pero ninguno logró avanzar.

c) Talleristas; esta especialidad tiene ocupaciones de mecánico, soldador, electricista, airista, carpintero, etc. Su lugar de trabajo se ubica en los talleres de la terminal Valle de México a unos 50 minutos en camión partiendo del ICF. Esta población representó el 10% de

la demanda. Se inscribieron a asesorías y asistieron los primeros meses pero al final desertaron.

4. Desarrollo y resultados del trabajo pedagógico.

El trabajo pedagógico dio inicio con las pláticas introductorias a las que asistieron casi la totalidad de la demanda potencial (500 alumnos).

De los asistentes a las pláticas introductorias, se inscribieron 150 alumnos al primer bloque, formándose seis grupos de 25 alumnos, iniciando las asesorías el mes de febrero de 1990, con dos materias: Taller de Lectura y Redacción I y Metodología de la Ciencia I, impartándose cada materia dos horas a la semana. A este ritmo se tenía previsto presentar exámenes finales en el mes de junio del mismo año, con un total de 80 horas de asesoría por materia. La falta de hábito de estudio de los alumnos y el poco dominio de las técnicas de enseñanza del sistema abierto de los asesores, entre otras cosas, impidió lograr este objetivo. Unos alumnos asistían a asesoría cada quince días y otros desertaron en los primeros tres meses. Esta situación hizo que para mayo, de los seis grupos con que se inició, se compactaran en tres grupos y se les intensificaran las asesorías dos veces por semana por cada materia.

Para noviembre presentaron examen final los primeros diez alumnos la materia de Taller de Lectura y Redacción I y sólo aprobaron dos.

El interés en el estudio se siguió manifestando con gente nueva que llegó a preguntar y que deseaba incorporarse al sistema; a estas personas se les impartió pláticas introductorias en

el mes de abril. Se contó con una demanda de 70 personas más a las que se les organizó en tres grupos y se les impartió Matemáticas I, Física I y Temas de Ciencias Sociales I.

La falta de libros de texto provocó en buena medida la deserción. Los círculos de estudio de Física y Matemáticas se suspendieron por falta de libros, las autoridades del Colegio de Bachilleres, prometieron entregarlos pero no los proporcionaron.

El desarrollo de las actividades del centro de asesorías continuó. Debido a la poca asistencia de los alumnos se siguieron compactando grupos haciéndose de dos uno, suspendiendo círculos de estudio por falta de libros, inscribiendo a los pocos alumnos que terminaban de estudiar una asignatura a examen final, y de estos sólo los que proporcionaban la documentación, porque una gran cantidad no entregaban sus documentos. Los asesores de materia optaron por dar clases tradicionales porque los alumnos no estudiaban en casa.

Para enero de 1992, los resultados obtenidos en el centro de estudio eran los siguientes:

- El número de inscritos con matrícula era de 47 alumnos.
- Se contaba con 17 estudiantes activos o los que asistían a asesorías.
- A la fecha se contaba con 33 alumnos que cuando menos habían acreditado una materia.

CONCLUSIONES

Hablando del trabajo pedagógico realizado a través de la experiencia educativa en el Instituto de Capacitación de Ferrocarriles Nacionales de México, con apoyo del programa de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres, los resultados son elocuentes y muy ilustrativos. El trabajo de tres años dio como resultado que 33 alumnos acreditaran cuando menos una asignatura, que la empresa abandonara el proyecto y que al menos 300 trabajadores se convencieran de la imposibilidad de acrecentar su nivel educativo a través del estudio. Reflexionando del porqué de estos resultados, del porqué?, si se mostró mucho interés por parte de los trabajadores, si la empresa aparentemente dio todo su apoyo para su funcionamiento, si el programa de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres cubre todos los aspectos de apoyo académico para no dejar solo al estudiante que va a iniciar sus estudios en forma independiente; los resultados son desastrosos, esto ameritaba una investigación que tratara de explicar este fenómeno educativo en el que fue actor principal un sociólogo de la educación.

Para reflexionar sobre los resultados obtenidos en esta experiencia educativa, empezaré por considerar el programa de educación abierta del Colegio de Bachilleres, viendo cuáles han sido sus fallas, resultados y aciertos desde su creación. Después indago cómo la escuela o la instrucción escolar incide en el comportamiento social del trabajador y lo hace que se perpetúe en su condición de explotado y acepte su condición social, creándole una conciencia individualista, que le marca un estatus de clase como “el correspondiente” y “adecuado” a su esfuerzo personal.

Para concluir, hice una reflexión sobre las políticas neoliberales que impuso el gobierno a la educación en el periodo que nos ocupa, y que incidieron en los resultados de la experiencia.

Con estos tres elementos se intenta explicar este hecho educativo.

El programa del SEA del Colegio de Bachilleres, como lo muestra su modelo operativo ya antes visto, cuenta con grandes apoyos para que el estudiante inicie sus estudios en forma independiente, lo que hace pensar que el estudiante del SEA tiene muchas más facilidades que el estudiante del sistema escolarizado; sin embargo, analizando la situación del SEA se encontró que uno de los grandes problemas para dar los apoyos que promete el SEA es la falta del material didáctico. “Este problema se enfrenta por primera vez en 1979 y desde entonces se ha repetido en determinados periodos, aunque nunca han faltado todos los libros ni tampoco han sido los mismos títulos los que se han agotado. El problema de la carencia de algunos títulos se vuelve crítico cuando coincide la ausencia de los que corresponden al primer semestre, como se nos presenta en este momento en que faltan cinco títulos, además de los correspondientes a asignaturas de otros semestres”.¹³

Cuando el estudiante del SEA tiene en su poder los libros de texto, se encuentra con problemas de comprensión de los contenidos. “Se identifican algunos libros diagramados cuyos contenidos y desarrollo resultan muy difíciles o complejos para los estudiantes de bachillerato”.¹⁴

¹³ Colegio de Bachilleres. *Diagnóstico y perspectiva del sistema de enseñanza abierta*, p.57

¹⁴ *Ibidem*, p.56

Para aliviar un poco el problema de la escasez de libros de texto, el Colegio de Bachilleres cuenta con guías de estudio y materiales auxiliares para apoyar al estudiante, pero no hay “evidencias del impacto de los materiales didácticos complementarios en el aprendizaje de los estudiantes y la calidad técnica de los programas existentes no es uniforme”.¹⁵

El servicio de asesoría psicopedagógica que proporciona el SEA a los estudiantes también tiene sus problemas para que funcione como apoyo real, “no existe en el ámbito profesional de la educación la formación idónea para esta función en sistemas abiertos y por lo mismo las acciones para la actualización son limitadas. Según un estudio realizado recientemente en el Colegio de Bachilleres, sólo el 53% de los asesores psicopedagógicos tienen una formación profesional relacionada con sus funciones en el SEA”.¹⁶

La consultoría o asesoría de contenido es el servicio que se da al estudiante, en donde hay más relación académica entre el usuario y el SEA, porque es la esencia del sistema abierto. La consultoría se concibe únicamente como un apoyo que sirve al estudiante para comentar sus lecturas y aclarar sus dudas, sin embargo, es difícil romper con el sistema escolarizado y las clases tradicionales, ya que “...los consultores del SEA han tenido que adaptar sus conocimientos didácticos y su experiencia docente del sistema escolar a las características de atención del sistema de enseñanza abierta. No obstante, los consultores son conscientes de que la atención al estudiante del SEA en la misma forma que en el sistema escolar es impropio, pero les es difícil adaptarse”.¹⁷

¹⁵ Ibidem, p.64

¹⁶ Ibidem, p.

¹⁷ Ibidem, p.72

La inconstancia de los estudiantes en las asesorías es un problema que tienen que enfrentar los asesores de materia y psicopedagógicos, porque los estudiantes dejan de asistir al centro de estudios por periodos de tiempo impredecibles.

“Esta situación es frustrante para los asesores porque la labor iniciada con uno o varios estudiantes con frecuencia se pierde y aún cuando algunos regresan, de hecho es necesario volver a empezar: hacer otra vez la evaluación diagnóstica, rehacer la planeación para el estudio de la asignatura, reiniciar la estrategia de atención en razón de sus nuevas experiencias, a veces de éxito y otras veces de fracaso”.¹⁸

Despertar el interés en el estudiante por aprender a aprender en forma independiente es otro problema que enfrenta el SEA porque es generalizado el sentimiento entre los estudiantes de estar perdiendo el tiempo si acuden a la asesoría psicopedagógica o al curso-taller para el estudio independiente debido a que les interesa más iniciar de inmediato sus estudios. “Esta situación tiene como consecuencia que el estudiante, al enfrentarse directamente con el material de estudio sin los elementos suficientes, sea en el campo de las habilidades para el estudio o en los conocimientos propios de la asignatura debe invertir más tiempo para integrarse al sistema y generalmente tiene que aprender de sus fracasos; lo cual genera otros problemas que repercuten con frecuencia en el abandono de sus estudios, aunque no se den de baja del sistema.”¹⁹

En su afán por brindar todos los apoyos posibles a los estudiantes del SEA, este modelo educativo lo que hace es burocratizar el servicio a los estudiantes. Un estudiante que

¹⁸ Ibidem, p.73

¹⁹ Ibidem, p.72

desea presentar examen final de alguna materia por primera vez tiene que cubrir los siguientes requisitos:

- Asistir a la plática introductoria y recabar el comprobante de asistencia.
- Obtener su credencial de usuario.
- Asistir al curso-taller para el estudio independiente, cinco sábados consecutivos.
- Asistir doce semanas más a asesoría de contenido de la materia que desea presentar.
- Asistir cuando menos tres veces a asesoría psicopedagógica.
- Presentar y aprobar ante el asesor los exámenes de los módulos en que se divide la materia que estudia.
- Recabar el visto bueno del asesor para la presentación del examen final.
- Pagar el examen final y tramitar su credencial de estudiante con matrícula, indispensable para la presentación del examen final.

Estos requisitos que tiene que cumplir el estudiante del SEA en la presentación de su primer examen, no se si lo benefician o lo perjudican, pero las estadísticas que nos muestra el Colegio de Bachilleres nos indican que el mayor porcentaje, 57% de alumnos que abandonan el SEA, es por no adaptarse al sistema, a éste le debemos sumar otro 14% porque los horarios o los servicios del SEA no cubrieron sus necesidades, dando un 71% de abandono.²⁰

Los resultados que ha obtenido el SEA desde 1976, año en que inició actividades son muy ilustrativos.

²⁰ Ibidem, p.18

Los estudiantes que se han inscrito en el SEA de 1976 a 1989 son en total 61,399 y de estos han egresado el 3.74%.²¹

El promedio de inscripción al sistema es de 4,385 estudiantes por año, y el promedio anual de egresados del sistema es de 208 alumnos, esto tomando en cuenta que los años de 1976, 1977 y 1978 no hubo egresados.²²

Las características que presenta la población que acude a realizar sus estudios en el SEA, también es importante tomar en cuenta por que nos dan elementos para explicar los resultados que se obtienen.

Así tenemos que el 57% de los estudiantes trabajan, el 71% tiene estudios parciales de bachillerato y que el 60% tiene de uno a cinco años de haber dejado los estudios y por consiguiente la edad promedio de los estudiantes está entre 20 y 25 años.²³

Este somero análisis sobre la situación del modelo operativo del SEA nos da elementos para hacer una crítica al programa de atención a instituciones del Colegio de Bachilleres, al cual se apejó Ferrocarriles Nacionales de México para proporcionar los servicios educativos a sus trabajadores.

Si el sistema de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres proporciona los servicios educativos a los estudiantes en su centro de estudio con toda la infraestructura hecha expreso para este fin, con la experiencia de 14 años en su operación y tiene los problemas que se han puntualizado; al tratar que estos servicios educativos los proporcione una empresa

²¹ Ibidem, p.15

²² Ibidem, p.15

²³ Ibidem, p.17,18

que su única y principal actividad es el transporte, es de esperarse que los problemas en la prestación de los servicios educativos se agudicen y repercutan en los resultados.

Problemas tan serios como los enfrentados en el desarrollo de la experiencia que terminaron con el entusiasmo y deseos de superación mostrados por los trabajadores al acudir a la convocatoria que se les hizo para que estudiaran la educación media superior en sistema abierto. Los asesores de contenido no tenían experiencia docente y mucho menos en el sistema abierto. Las asesorías psicopedagógicas no funcionaron. Los libros de texto no se conseguían y las características de la población demandante agudizaron las deficiencias.

El sistema de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres con todas sus “facilidades” para el estudio independiente no es una opción educativa para los trabajadores de Ferrocarriles Nacionales de México, más bien el modelo educativo representa una opción más viable para los propios estudiantes del Colegio de Bachilleres que son rechazados de su sistema escolarizado como lo muestra el “...hecho de que prácticamente el 50% de la población que ingresa al SEA procede del sistema escolarizado de la misma institución”²⁴

De esta manera, la afirmación de que los sistemas abiertos constituyen una valiosa opción educativa para quienes demandan el reconocimiento de los aprendizajes logrados mediante estudios previos no reconocidos, o por sus habilidades de estudio independiente, o para quienes desean formarse académica y laboralmente, sin antecedentes de estudios en el nivel, sin experiencia en algún proceso de trabajo y sin haber desarrollado aún las habilidades del estudio independientes; es una falacia que está sustentada en la ideología de las políticas educativas del gobierno, porque pareciera que los papeles se invierten en el sistema educativo.

²⁴ *Ibidem*, p.62

La realidad nos muestra que los alumnos con hábitos de estudio, disciplina y constancia están en el sistema escolarizado, siendo que con estas características su lugar sería el sistema abierto y los alumnos con serias deficiencias en la lectura y sin hábitos de estudio, e inconstantes requieren un sistema escolarizado que tiene al frente a un maestro que les enseña “ a aprender”.

De igual forma “la tan cacareada igualdad de oportunidades es otra de las falacias con la que se procura ocultar la ideología del sistema escolar. La igualdad de oportunidades supone que cualquier individuo no importa su condición social, sexo, creencias religiosas, filiación política, con tal de que esté adornado con un mínimo de dones naturales y se empeñe y quiera, podrá escalar los últimos peldaños de la pirámide escolar y, en consecuencia, acreditarse para desempeñar las importantes posiciones con que la sociedad recompensa a los esforzados”.²⁵

“El abismo entre lo que las legislaciones proclaman y lo que las circunstancias permiten, es demasiado grande como para que una gran proporción de la población pueda salvarlo sin una ayuda mucho más efectiva”.²⁶

“Aún cuando es cierto que no todas las deserciones y fracasos escolares deben ser atribuidos al origen social del individuo, también es cierto que el éxito escolar no depende exclusivamente de su voluntad, de su inteligencia y de sus aptitudes”.²⁷

Hasta aquí pareciera que mi análisis de la experiencia educativa está completo, pudiéramos decir que el fracaso o mal funcionamiento del centro de estudios fue la

²⁵ Francisco Gutiérrez. Educación como praxis política, p.43

²⁶ Ibidem, p.33

²⁷ Ibidem, p.32

conjugación de las características de la población demandante, matizada con la situación administrativa de la empresa que a lo largo de su historia ha fomentado vicios, robos, corrupción y explotación entre los trabajadores y las deficiencias que presenta el modelo educativo de enseñanza abierta del Colegio de Bachilleres; pero quisiera aventurarme un poco más preguntándome porqué la empresa destinó tantos recursos para la capacitación y la educación de los trabajadores, si el gobierno federal tenía el proyecto de reducir la planta de trabajadores en un 75% y concesionar los servicios que presta Ferrocarriles a particulares.

¿Qué función oculta desempeñó la capacitación impartida y el programa educativo que nos ocupa para lograr los fines citados? Considero que ésta pregunta se puede desentrañar si nos referimos a las grandes transformaciones que se han dado en las relaciones entre sociedad, educación y estado; transformaciones que no podemos circunscribir al ámbito meramente académico o a la formación de la fuerza de trabajo calificada, sino es menester hablar del fenómeno mundial y nacional de reestructuración capitalista.

“Una gran cantidad de elementos deben ser considerados para la comprensión del fenómeno: La crisis, las transformaciones en la división internacional del trabajo, la llamada tercera revolución tecnológica, la búsqueda de la productividad y eficiencia, el cambio de las relaciones hegemónicas del capitalismo internacional y nacional, la transformación de las relaciones sociales, en especial entre las clases, el retiro del estado de algunos sectores de la economía, la redistribución regresiva del ingreso, la llamada política de austeridad, etc.”²⁸

²⁸ Ernesto Barona Cárdenas. op.cit.. p.17

El gobierno salinista, para enfrentar el reto de poner al país en vía de la modernidad, tiene que imponer sus políticas cargadas de ideología, buscando una reestructuración económica a través del aumento de la productividad, la calidad y la eficiencia.

“En el caso de México, la reestructuración económica está siendo pagada por los trabajadores, las condiciones laborales están siendo modificadas, tanto por las políticas neoliberales como por las transformaciones objetivas en la producción y los cambios de la división internacional del trabajo, la modernización laboral se ha traducido en despidos masivos reducción de salarios y prestaciones, reajustes autoritarios, reducción de cláusulas en los contratos colectivos o sustitución de estos por otros nuevos, introducción de la llamada flexibilidad (del trabajo, de los procesos, de los puestos, de la jornada, etc.), eliminación de la bilateralidad y de la exclusividad, etc.”²⁹

La aplicación de las políticas neoliberales para recuperar las tasas de ganancias que se han visto disminuidas por las crisis, dio como resultado la puesta en práctica de medidas para incrementar la productividad y la eficiencia.

“La productividad, es uno de los elementos centrales del proyecto reestructurador neoliberal, que el gobierno en México impulsa bajo el nombre de modernización. Hablar de productividad, es hablar de un eje de la reestructuración capitalista mundial y, por lo tanto, presente en todas las áreas del desarrollo social.”³⁰

En el caso de Ferrocarriles Nacionales de México, se explica la reducción de la planta de trabajadores por el hecho de que el gobierno toma la salida más fácil para hacer productiva

²⁹ *Ibidem*, p.43

³⁰ *Ibidem*, p.159

a una empresa a través de reducir los insumos aunque la producción no aumente. Esto es, hacer lo que se está haciendo pero con menos recursos.

Así, reduciendo la planta de trabajadores, la empresa busca la eficiencia de sus recursos siendo consecuente con las políticas del gobierno.

“No es necesaria una gran explicación para decir que la eficiencia se ha convertido en uno de los objetivos más importantes de las políticas gubernamentales. La búsqueda de eficiencia, en todas las actividades, es tan reiterada que llega a la obsesión. No hay duda de que la modernización salinista es bastante eficientista. El eficientismo ha ampliado tanto su campo de acción que hoy es difícil diferenciarlo de la racionalización de recursos, de la planeación o de la evaluación, eficiencia se ha convertido en sinónimo de racionalidad.”³¹

En la aplicación y desarrollo de la política salinista, la instrucción escolar es pieza fundamental para justificar ideológicamente las medidas adoptadas para modernizar el país.

En el caso de ferrocarriles, la educación y la capacitación impartida a los trabajadores sirvió a los fines políticos del gobierno capitalista porque “...el objetivo primordial de la escuela no es el traspaso de conocimientos ni la capacitación para un empleo y oficio, no es el de enseñar, cultivar, formar, transmitir esto a lo otro, lo de enseñar es una función instrumental; constituye el medio a través del cual la escuela desempeña sus funciones centrales. La función primordial de la escuela es su función político-social”.³²

Como la mayor masa de trabajadores ferrocarrileros tenía un buen tiempo sin recibir instrucción escolar y capacitación, era necesario “capacitarlos e instruirlos”, para que a través

³¹ Ibidem, p.226

³² Gutiérrez, op. cit. p.21-22

de hacerles ver o recordarles su realidad cultural, su capacidad o su falta de conocimientos, aceptaran su condición de malos empleados y se apegaran al programa de retiro voluntario que la empresa aplicó en 1992.

“Es esta peculiar representación de la realidad, este conjunto de ideas, de conocimientos, de valores y de creencias, lo que hace posible que el individuo desempeñe el papel de estabilizador y justificador del estatus existente. Es esta misma ideología la que unos justifica su posición de amos de la sociedad y la que otros les obliga a resignarse con su condición de explotados”.³³

“La escuela es la institución social que por su naturaleza, sus funciones y estructuras, cumplen como ninguna otra con objetivos políticos. El sistema escolar, de cualquier sociedad es reflejo fiel de la política e ideología de los grupos gobernantes o de los partidos políticos en el poder”.³⁴

De esta forma los resultados obtenidos en la capacitación que recibieron los trabajadores ferrocarrileros, que no los capacitó por que a fin de cuentas se “retiraron voluntariamente” de la empresa, y en la educación que se les ofreció y que no terminaron, porque el modelo del SEA del CB no respondió a sus necesidades pedagógicas y económico-sociales, en buena medida tiene que ver con la política neoliberal salinista.

“Mientras la escuela esté al servicio de la división social del trabajo, su igualitarismo y democratismo serán pura formalidad. Más que participación igualitaria y democrática, es un dejar de hacer que beneficia a los beneficiados y ayuda a los que menos ayuda necesitan”.³⁵

³³ Ibidem, p.30

³⁴ Ibidem, p.17

³⁵ Ibidem, p.47

BIBLIOGRAFÍA

Barona Cárdenas Ernesto. Educación superior y reestructuración capitalista en México. Tesis de Maestría en Sociología, México, 1989. UNAM - FCP y S

Colegio de Bachilleres. Diagnóstico y perspectivas del Sistema de Enseñanza abierta. México, 1990.

Ferrocarriles Nacionales de México. Programa de Capacitación Humanística para el personal ferrocarrilero de la terminal del Valle de México. Informe de Actividades del 1º de octubre de 1973 al 29 de marzo de 1974. México, 1974.

Departamento de Relaciones Públicas. El Instituto de Capacitación de los FF CC N de M. México, Complejo editorial mexicano, 1978.

Gutiérrez Cuauhtémoc Anda. Entorno socioeconómico de México. México, Limusa, 1996.

Gutiérrez Francisco. Educación como praxis política. 6ª ed. México, Siglo XXI, 1993.

Poder Ejecutivo Federal. Plan nacional de desarrollo 1989-1994. México, 19

Programa para la modernización educativa. 1989-1994. México, 1989.

162383