



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

UNIDAD AJUSCO

LICENCIATURA EN
ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

"Capacitación del Docente de Escuelas Secundarias Diurnas en las Tecnologías de
Informática y los Medios Electrónicos de Comunicación"
(EXPERIENCIA PROFESIONAL)

TESINA

Que para obtener el grado de Licenciatura en Administración Educativa presenta:

Roberto Rubén Ramírez Gutiérrez

Director de Tesis; Tomás Román Brito

DEDICATORIAS

A MI PADRE:

Su ejemplo de constante trabajo rinde frutos aunque sea tarde.

A MI MADRE:

Como tributo por inculcar a sus hijos el amor y la dedicación al trabajo.

A MI ESPOSA Cristina:

Por su incondicional apoyo moral, y dedicación al mantener unida a su familia.

A MI HIJA Claudia:

Fuiste mi aliciente y ejemplo de perseverancia a seguir.

A MI HIJO Roberto:

En tu memoria Roberto porqué te sigo amando y extrañando.

AGRADECIMIENTOS

A mi Esposa Cristina Rentería por su incansable dedicación a la revisión ortográfica y de estilo del presente trabajo.

Al Maestro Leoncio Osorio Fuentes; Jefe de Clases de la Asignatura de Computación por haberme brindado su valioso tiempo, guía y consejos.

ÍNDICE

Presentación

Introducción

Capítulo 1

1.- Experiencia Profesional

1.1 Descripción de la experiencia profesional.....1

1.2 Formulación de los problemas o aspectos a considerar bajo la óptica de la Administración Educativa.....14

1.2.1 Situación de la informática en las escuelas secundarias.....15

1.2.2 Enfoque de Informática Educativa.....16

1.2.3 Problemas o aspectos a considerar bajo la óptica de la Administración Educativa.....18

Capítulo 2

2.- Aparato teórico metodológico.

2.1 Funciones Relativas al Puesto de Encargado del Aula de Red Escolar.....25

2.2 Marco legal de la capacitación.....27

2.3 Situación Actual del Área de Computación.....34

2.4 Capacitación, concepto y finalidad.....35

2.5 El Proceso Administrativo.....41

Conclusiones.....49

Propuesta de Capacitación.....54

Desarrollo Programático de las actividades de capacitación.....58

BIBLIOGRAFÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Problemas o aspectos a considerar bajo la óptica de la Administración	
Educativa.....	16
Situación Actual del Área de Computación.....	30
Aspecto a considerar para la capacitación.....	49
Desarrollo programático de las actividades de capacitación.....	53

INTRODUCCIÓN

La tecnología forma ya parte de la cotidianidad del entorno en la mayoría de las sociedades, la nuestra, inevitablemente ya la está utilizándola para muchas de sus actividades.

Aun con toda la tecnología a nuestra disposición existen personas que se resisten a su utilización o que sienten la amenaza de las maquinas pues no han dedicado tiempo para conocerlas o entenderlas; un factor más en contra para el contacto con la tecnología es la constante innovación y aplicación de la misma, pues para el más pequeños proceso existe una tecnología especifica o una maquina que lo puede desarrollar y ejecutar a veces sin la intervención humana.

Es por tanto comprensible el temor de algunos hacia la tecnología, pero si nos convencemos a nosotros mismos de que son solo herramientas que pueden hacer más fácil y efectivo nuestro trabajo y nos proponemos conocer y entender los procesos o procedimientos mediante los cuales trabajan los aditamentos, podremos hacer uso de ellos.

Así, es imprescindible para ello contar con un programa de enseñanza o capacitación, que puntualice los detalles con los cuales se puede llegar a conocer la forma en que trabajan las maquinas, en especial las computadoras, que sabemos son la principal herramienta de trabajo de gran parte de las empresas productivas, culturales, educativas o de servicio en la actualidad.

Todos somos usuarios de la tecnología más actual, cuando nos transportamos, cuando viajamos o en nuestro trabajo estamos haciendo uso de la tecnología, al

descolgar el teléfono y hacer una llamada también estamos haciendo uso de la misma por tanto el decir que la tecnología no nos hace falta es un mecanismo de defensa, dirían en psicología, y cuando no nos queda más remedio que aprender las bases de su uso es cuando la rechazamos pues no queremos que los demás se den cuenta de nuestra deficiencias.

Buscamos razones para eludir el aprendizaje, tiempo, utilidad, atractivo, y solo cuando nos obliga el sistema accedemos a este aprendizaje, que bajo diversas acepciones, actualización, capacitación, evaluación o algún otro, es puesto a nuestro alcance; puede ser por nuestra cuenta, más o menos estructurada o controlada, más o menos flexible o abierta, pero nunca debe ser caótica o simplemente por entretenimiento u obtener un blasón más a nuestro currículum.

PRESENTACIÓN

Desde la década de los ochenta, la Secretaría de Educación Pública ha realizado grandes esfuerzos nacionales para incorporar los recursos informáticos y de comunicación en la educación.

En este sentido, en la Educación Básica del Distrito Federal se han tenido ambiciosos proyectos y programas que sentaron las bases para que en 1985 se generalizara el programa denominado COEEBA-SEP (Computación Electrónica en la Enseñanza Básica)

A partir de este antecedente se han tenido diversos avances en las entidades Federativas de nuestro país, al incorporar las nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza aprendizaje aunque no ha llegado a todos ni en la misma proporción o con los mismos alcances.

Actualmente en las escuelas Secundarias Generales del Distrito Federal operan diversos proyectos de computación que tienen, entre otros propósitos, diversificar las estrategias de enseñanza y aprendizaje, fomentar la investigación estudiantes y docentes así como promover la actualización básica sobre el uso y aplicación de las tecnologías de información y comunicación.

Ahora también se cuentan con mejores elementos pedagógicos para que los recursos informáticos y de comunicación de las aulas habilitadas en las escuelas secundarias generales de la Ciudad de México impacten de manera significativa en la formación de los estudiantes y en la diversificación de estrategias de enseñanza de los docentes.

Conviene aclarar que no todos los docentes han sido capaces o han estado interesados en utilizar estos recursos por diferentes razones y circunstancias, entre las que se encuentra la falta de conocimiento acerca de los recursos puestos a su disposición, por lo que se considera pertinente proponer un plan de acción, es decir implementar la capacitación, para que aquellos que no cuenten con los conocimientos en este ramo reciban los conocimientos adecuados útiles y de interés a su actividad.

El proceso de enseñanza-aprendizaje en el adulto es considerado como un proceso permanente en cualquier institución empresa o entidad, las especiales características de esta enseñanza, que por estar situada fuera de la etapa escolar, se denomina capacitación, instrucción, inducción o cualquiera otra denominación que convenga a los fines de la institución, es vista con especial interés por todos quienes participamos en ella.

El sistema económico emergente (Globalización) hace que cualquier actividad humana se vea sometida a la calificación, a la demostración de su pertinencia, eficacia y a la producción óptima y calidad de cualquiera que sea su producto o servicio.

La educación cae de manera especial dentro de este espectro, por lo que analizaremos y evaluaremos los aspectos que tengan que ver con la capacitación en el uso de las tecnologías disponibles en el sector público y en especial en la Escuela Secundaria Diurna N° 3 "Héroes de Chapultepec" y se propondrán acciones para hacerla efectiva en este entorno de ejecución.

Al ser un estudio descriptivo se mostrarán las características, perfiles y propiedades de las comunidades educativas en las que el autor ha participado activamente o tenido conocimiento de primera mano, por lo que es posible caer en discrepancias pero no son sustantivas, pues únicamente reflejan un punto de vista personal.

Capítulo I

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

Mi primer acercamiento con las aulas de Red Escolar fue en las Escuelas Secundarias Diurnas 54 y 196 de la delegación Azcapotzalco hacia 1997, en esta época las aulas de Red Escolar se implementaron con el objetivo de hacer llegar los equipos de computación y las aplicaciones o software que se podían tener a la mano.

El acceso a estas aulas era controlado por el maestro o persona encargada del aula a discreción, se intentaba por diversos medios hacer que los docentes utilizaran los equipos como mejor conviniera a sus intereses, se puso a su disposición una bitácora de apartado de tiempo, cambiándose posteriormente a una calendarización, y de esta manera lograr incrementar la asistencia.

Cuando se pretende que el entorno de trabajo cambie ya sea por interés propio o por encargo de una instancia superior es inevitable dar a esos pretendidos cambios el punto de vista particular de quien está a cargo de llevar a cabo los esperados cambios.

¿Cómo?, ¿Con qué?, ¿Por qué?, ¿Para qué?, etc., son las primeras preguntas que surgen cuando se encomienda una tarea de ésta magnitud y conforme va avanzando el tiempo y los resultados esperados no son evidentes, empiezan a surgir nuevos cuestionamientos que tienen que ver con las acciones que se llevaron a cabo y nuevamente se replantean objetivos, metas y todos aquellos instrumentos o acciones con los que se intentó el cambio.

He laborado por 27 años en Secundaria Públicas dependientes de la Secretaría de Educación Pública, escalando diversos puestos y ocupaciones durante estos años y entrando y saliendo del servicio por necesidades personales, pues la incertidumbre laboral obliga a buscar el sustento por diversos medios haciendo necesario para mí dejar un trabajo de medio tiempo al principio, hasta que se convirtió en la única fuente de trabajo.

A partir del año 2000 y por interés propio solicité mi cambio de actividad al Área de Red Escolar de la Escuela Secundaria donde prestaba mis servicios pero debido a que el programa de computación que operaba la Dirección General de Educación a Distancia solo aceptaba personal que ya estuviera adscrito a su área de influencia no pude insertarme en ésta área de trabajo.

No fue sino hasta principios del año 2001 en que por necesidades del servicio y ante la expansión del uso de la tecnología de informática y los medios electrónicos de comunicación, fui convocado a laborar aquí, por supuesto como todo trabajo nuevo, el principio fue incierto pues no se decidía que hacer con todo el personal que estábamos siendo incluido, algunos fueron adscritos como maestros de computación, otros como en mi caso nos fue asignada el aula de Red Escolar que funciona como apoyo didáctico de los docentes de las escuelas secundarias generales.

Al próximo año fiscal 2002 por presiones políticas o administrativas, y debido a que el Gobierno Federal ya estaba en pleno uso de sus facultades, se instauró un Programa denominado Sec21, que incluye la utilización masiva de las TIC's (Tecnologías de Informática y los Medios Electrónicos de Comunicación), en la

Escuela en donde desempeñaba mi labor (Sec. Dna. N° 2 "Ana María Berlanga") ya tenía un buen tiempo que los equipos de computo y una calculadoras muy especiales permanecían almacenadas, unos libros guía con ejercicios específicamente diseñados, también se encontraban en espera de ser instalados, otra serie de aparatos que requería el mencionado proyecto. Todo esto contaba con el apoyo de la Coordinación Sectorial de Educación Secundaria, de la Dirección General de Educación a Distancia, la Universidad Pedagógica Nacional, el ILCE (Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa), de la Dirección General de Nuevas Tecnologías

De pronto se dio luz verde a todo aquello y en menos de una semana, cosa inusual en el medio en que me desenvuelvo, fueron puestos en servicio, los maestros que ahí laborábamos fuimos instruidos y capacitados para el uso de todos aquellos aparatos e instrumentos con la encomienda de darlos a conocer a otros maestros encargados de las Aulas de Red Escolar y a los docentes frente a grupos.

De tal forma fue el arranque, que se implementaron cursos de capacitación en horario sabatino para los docentes o en "contra turno" para los alumnos con el propósito dar a conocer todos aquellos aparatos y las posibilidades didácticas de los mismos. Hubo cursos para jefes de clase de todas las asignaturas, para directivos, inspectores, personal de apoyo, en algunos casos nos fueron proporcionados manuales y en otros tuvieron que ser creados sobre la marcha.

En todos los casos se promovió el otorgamiento de reconocimientos de validez oficial para dichos cursos, cosa que después de tres o cuatro ocasiones se fue haciendo más difícil, pues se aducía que era obligación del personal estar

actualizado por lo cual quien quisiera asistir sería bajo su propio riesgo, esto provocó que las convocatorias para nuevos cursos de capacitación se vieran mermadas y reducida la asistencia de los interesados o necesitados de capacitación.

Toda esta labor incluyo mucho tiempo extra por parte de quienes estábamos a cargo de dar a conocer la nueva tecnología, muchos materiales didácticos para nuestra labor y para la de los docentes se fue creando con el objetivo de hacer más atractiva la labor educativa y se esperaba que los interesados desarrollaran sus habilidades con el uso intensivo de aquellos instrumentos puestos a su disposición; pero el desarrollo tanto personal, como de los programas de capacitación se detuvo por diversas circunstancias.

Tal como empezó el auge del programa se extinguió, pues el Coordinador Sectorial de Educación Secundaria, fue removido o se retiró de su cargo y al poco tiempo con él, el equipo trabajo de Educación a Distancia y el convenio con el ILCE quien otorgaba la asesoría técnica para las actividades de mantenimiento, cancelado o modificado pues fuimos dejados a nuestro libre albedrío y a proveernos de los recursos necesarios como mejor nos fuera posible.

Siguen existiendo programas y cursos de capacitación pero a dichos programas se accede, por interés propio o por que las circunstancias obligan al personal involucrado a conocer y laborar con apoyos didácticos recientes y una vez que están habilitados para su uso se implementan nuevos programas, pues es bien conocido el exponencial avance que tiene la tecnología en nuestros días y bastan unos meses de receso para quedar en la obsolescencia.

La Escuela Secundaria Diurna N° 2 "Ana María Berlanga" está enclavada en una zona tradicional de la ciudad de México que es la colonia Santa María la Ribera, de añeja fundación, céntrica y con una gran infraestructura de transporte y comunicación, las colonias del entorno la consideran una de las mejores escuelas del rumbo y cada ciclo escolar el concurso de selección para ingresar en esta institución presenta una gran demanda, a pesar de ser una escuela para niñas en ambos turnos, hasta el ciclo escolar 2005-2006 en que fueron admitidos niños en sus instalaciones para el turno vespertino. Esta institución está inscrita en el Programa Sec21 que contempla como eje rector la utilización intensiva y masiva de las TIC's en sus actividades educativas, cuenta para ello dos Aulas de Medios con 26 y 23 equipos de computo conectados en red, una televisión y un Tv coder, aparato que permite pasar la señal de la computadora a la Tv, y así poder ejemplificar ejercicios o transmitir videos que están almacenados en los tres servidores con los que se cuentan en otro lugar del plantel denominado técnicamente SITE.

Las instalaciones se complementan con una computadora, un equipo de sonido, una televisión, el mencionado Tv coder y conexión vía fibra óptica para ocho salones que conforman esta infraestructura; los laboratorios de Biología, Física y Química contaban en su arranque con 8, 17 y 1 equipos con conexión a la red local y compartición de archivos, carpetas y recursos como el internet, y las impresoras. Gracias al esfuerzo de algunos profesores y de la Dirección de la Escuela la infraestructura antes mencionada no sólo se conservó, sino que se incrementó y actualizó por diversos medios, como fue el ganar un concurso Convocado por el ILCE en la ESC. SEC. DNA. N° 4, que consistió en la elaboración de materiales didácticos por parte de las alumnas con la utilización de un programa denominado Clic 3.0, interfaz gráfica de programación, que permite elaborar crucigramas, sopas de

letras, rompecabezas, asociaciones y actividades de texto con diversas variantes y finalmente si se desea integrar todo en un solo paquete que permitirá su posterior utilización reafirmando, conociendo o actualizando la información vertida en ellos. Se ganaron 15 equipos de cómputo que se conectaron a la red local incrementando los equipos del laboratorio de biología.

Todo ello gracias al interés mostrado por la maestra de la asignatura de Biología, quien se dio a la tarea de solicitar asesoría para el conocimiento básico de esta herramienta y su posterior aprendizaje, complementación y perfeccionamiento por cuenta propia.

También las gestiones de la dirección de la escuela se logró obtener de parte de Dirección de Informática 10 modernos equipos, que permitieron diversificar el trabajo al instalarse dicho equipos en una de las aulas de medios y los equipos antiguos fueron instalados en la sala de maestros, departamento de orientación vocacional, trabajo social y en la subdirección de la escuela.

El trabajo administrativo era realizado desde hacia algún tiempo con equipos de computo que también se vio incrementado con dos equipo y dos impresoras pues el trabajo que allí se realiza así lo requiere. El personal de esta área requería apoyo técnico constante pues la persona cuyas gestiones permitieron el equipamiento y utilización de estas herramientas de trabajo fue cambiada de área dejando en evidencia el trabajo del demás personal.

La Escuela Secundaria Diurna N° 54 "República de Bolivia" localizada en el centro político de la Delegación Azcapotzalco es decir enfrente de este edificio

delegacional; es una escuela que presenta una gran demanda por parte de la comunidad aledaña y del vecino Estado de México, situada como ya se comento en el centro político de la Delegación, es paso obligado para quienes vienen de aquellos rumbos de nuestra megalópolis.

Este plantel contaba hacia 1998 con un aula de red habilitada sobre lo que fuera el taller de taquimecanografía, equipada con 20 maquinas y bajo la estricta vigilancia de la Profesora encargada el aula era utilizada esporádicamente por quienes pretendíamos hacerlo pues era sólo para uso didáctico y no personal, aunque personas allegadas podían hacer uso de las instalaciones sin más preámbulos que el presentarse.

Estas y otras condiciones percibidas también retrasan el trabajo en este tipo de espacios, pues si añadimos el poco conocimiento que teníamos algunas personas a las restricciones reales o imaginarias, es entendible que se utilizara poco aquella aula. En general fue una experiencia difícil pues hubo que adaptarse al poco espacio que dejaban los compañeros que tenían tiempo completo o que satisfacía necesidades muy personales.

La Escuela Secundaria Diurna N° 196, escuela situada también de manera muy céntrica dentro de la Delegación Azcapotzalco, aunque no tan privilegiada como la anterior, cuenta con una serie de deficiencias para resultar como primera elección de los estudiantes. Su edificio situado en una cerrada poco conocida por los vecinos es el primer impedimento para su elección, pues da la apariencia de lejanía y abandono; le sigue la distribución que de las instalaciones tienen los edificios con los que cuenta, haciendo percibir una escuela pequeña lo que a muchos estudiantes y

padres de familia no resulta atractivo. Esta escuela no tiene demanda entre los estudiantes por lo que las autoridades educativas envían a ella a gran cantidad de estudiantes que fueron rechazados en otras escuelas y a los cuales no les queda más remedio que aceptar pues de otra forma perderían el ciclo escolar.

Estas condiciones y la herencia de abandono que tiene la institución han hecho de la misma un ente difícil de administrar para quienes llegan como directivos, pues los alumnos y padres sienten que no tienen necesidad o compromiso con la misma pues llegaron de forma incidental.

Con todo y esto las autoridades educativas al igual que en todas las escuelas secundarias diurnas de D.F. implementaron el Aula de Red Escolar como una forma de "hacer llegar la educación en condiciones de equidad y de cumplir el programa nacional de Educación 2001-2006"¹ que instituye líneas directas para que se establezcan apoyos diversos y de calidad que posibiliten actualizar las competencias de los docentes, y propiciar un mejor ambiente de aprendizaje para los alumnos; esto puede modificar la repetición de modelos de enseñanza pero siempre hay personas que inmediatamente se amoldan a los nuevos tiempos y rápidamente caen en los viejos esquemas de repetición; lo anterior lo expongo como contexto ideal de una situación que no se llegó a matizar siquiera, pues la persona encargada de este espacio en esta escuela permanecía en otras instancias(Biblioteca, oficina de orientación, etc.) excepto en su lugar de trabajo a tal grado que pensábamos que tenía pocas horas o faltaba mucho, no había promoción, ni conocimiento de su horario y en las juntas de Academia o Consejo Técnico no estaba presente, solicitaba permiso el cual le era concedido sin objeciones.

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006

En la actualidad realizo mi actividad educativa como Administrador de la Red Escolar de la Escuela Secundaria Diurna No 3 "Héroes de Chapultepec" una escuela secundaria del sector público mexicano que intenta estar al día en lo que sistemas educativos se refiere. Además de la labor administrativa se hace necesario brindar apoyo técnico pedagógico a los docentes, pues a pesar del tiempo transcurrido y de los diversos cursos implementados y de los que los docentes asisten por su cuenta, se continúa con un escaso uso de las TIC's.

Mi actividad en esta escuela empezó en el mes de noviembre de 2004 fui adscrito al Aula de Red Escolar, donde inicié por reconfigurar los equipos que conforman la Red Escolar de la Escuela lo que consiste en reiniciar cada una de las maquinas con un disco especial que el fabricante proporciona y permite borrar los archivos preexistentes en los equipos y recargar la maquina con un sistema operativo básico (Windows 98) a continuación recargar los programas y enciclopedias que se utilizan para las actividades escolares.

Acciones como esta son cotidianas pues al estar como responsable de una red computacional se hace necesario que el funcionamiento y la comunicación en entre los equipos de computo sea optima; que los programas y software en general sean los adecuados y autorizados pues los lineamientos para el funcionamiento y organización de las Aulas de Red Escolar marcan esta última observación como obligación, es decir que el software sea original autorizado y encontré un par de programas que aparte de no contar con licencias adecuadas no se utilizaban, también encontré muchas contraseñas, lo que por si solo no impide la comunicación y trabajo pero si lo obstruye, pues al desconocerlas no se pueden abrir las aplicaciones o programas requeridas.

Cuando se encienden los equipos por las mañanas es con el fin de verificar que el funcionamiento sea el adecuado pues los equipos parecieran tener voluntad propia y ocasionalmente alguno no entra en red, o presenta fallas, aquí es donde hay que determinar el motivo de esta falla y resolverlo a la brevedad pues los usuarios no quieren el mas mínimo problema o equívoco. De cuerdo a la programación y calendarización de las actividades, que es otra de las responsabilidades del encargado del Aula de Red pues con ello se impide el traslape de las actividades de los docentes, se cargan los discos y programas que haya solicitado el usuario con el propósito de usarlo como apoyo de su práctica docente. Una vez realizadas estas actividades se asignan lugares a los estudiantes y se vigila el buen uso de los equipos.

Conforme avanzan las sesiones programadas por los docentes en el Aula de de Red se hace necesario dar indicaciones, en algunos casos, acerca del funcionamiento del software elegido para el trabajo pues se ha detectado que muchos estudiantes no cuentan con bases para el manejo de los equipos de computo, y aunque para los que estamos acostumbrados al entorno de trabajo en computadora algunos procesos nos resultan lógicos y normales siguen existiendo personas que se impactan negativamente con el trabajo en estos equipos.

El diseño de formatos y documentos así como identificaciones y logotipos que se utilizan en las actividades administrativas, es también parte de las actividades regulares, aunque no debería de ser así pues se supone que el personal administrativo es quien debería realizar las mencionadas tareas, pero resulta evidente que la falta de capacidad o interés para aprender los rudimentos para el manejo de los equipos de computo crean la necesidad de realizar estas actividades.

Para realizar todas estas actividades es indispensable una planeación; planeación que se realiza y se altera por diversas circunstancias, consiste en dar a conocer el software con que se cuenta en el Aula de Red con el propósito de que los docentes interesados lo soliciten para sus actividades, se elabora también una bitácora de apartado de tiempo que permanece abierta y a la disposición de los docentes que crean conveniente realizar sus actividades con la ayuda de los implementos tecnológicos, llegado el día de su asistencia se registra dicha asistencia en otra bitácora que incluye dentro de sus datos el grupo asistente, el número de maquinas utilizado, hay un espacio para la firma del docente y otro para observaciones que generalmente queda en blanco o en el que se incluyen inconformidades con el servicio y denuestos para el encargado del Aula. En varias oportunidades se han pedido instrucciones precisas a la dirección de la escuela respecto de esta organización, y siempre se nos ha dejado la libre organización, de cursos y actividades, lo que ocasiona una inasistencia consuetudinaria y un uso inapropiado de los recursos con los que contamos.

Durante eventos especiales se tiene que hacer las veces de personal técnico y acondicionar lugares específicos con equipos de cómputo, el proyector de video y equipos de sonido, etc., pues el resguardo que se tiene por estos aparatos lo obliga a uno a evitar deterioros o pérdidas y a mantenerlos funcionando por el mayor tiempo posible.

A partir del presente año escolar 2005-2006 se han agregado a estas funciones, además de la serie de "reportes e informes, la de emitir evaluaciones" ² acerca del uso de los medios de manera más concienzuda, es decir, ya no se trata de decir cuando y a que hora se hizo la utilización si no como y con que elementos se trabajaron, actitudes de usuarios y docentes en fin una verdadera evaluación.

Punto muy relevante del quehacer es la forma en la que cada docente asiste y usa el aula de red escolar, muchos hay que arguyen la insuficiencia de material para no asistir y aunque se les invita a que expresen el tipo y cantidad de material que desean utilizar quedan en volver para hacerlo con calma, cosa que no sucede.

Otros más es difícil hacerlos entender que el asistir no es sólo ir a hacer una copia de la enciclopedia tal o cual, sino que hay que permitir la exploración o la elaboración de los trabajos con el apoyo de las aplicaciones o programas existentes pero es mejor tenerlos quietos pues finalmente el maestro de red se molestará si ocurre algún desperfecto en las maquinas.

Una situación recurrente para excusarse de la utilización de la Sala de Medios es el horario, algunos docentes aducen que no pueden llevar a todos sus grupos de una sola vez pues el de la primera o la última hora quedan fuera del horario del encargado del aula, y aunque se hace la observación de que solo será un grupo el que quedará fuera de programación salen inconformes y en ocasiones mascullando improperios pues no es la forma de hacer el trabajo según ellos, se les invita a que en otro día lleven al grupo faltante o que se hará la excepción y se apoyará con tiempo extra para el citado día en especial, igualmente es rechazada la propuesta,

² Manual de Lineamientos Generales, punto 10.

otros se adaptan a cualquier circunstancia y horario y han encontrado una fuga del dictado y de la rutina del salón tradicional, aunque la utilización de la sala de igual forma no es del todo adecuada.

Ahora bien tal vez el enfoque que tenemos los encargados de las aulas de medios sea el que crea estos conflictos pues los docentes tienen la carga de las labores de enseñanza, la de preparación de clases, evaluaciones y el inexorable calendario para tener a tiempo todo lo que administrativamente tienen que mostrar a los directivos y jefes de enseñanza, en cambio los encargados de las Aulas de Red Escolar tenemos más tiempo para reflexionar en la forma que sería más adecuada o conveniente abordar un determinado tema y sólo vamos realizando fracciones de todo el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2 Formulación de los problemas o aspectos a considerar bajo la óptica de la Administración Educativa

“El aprendizaje es una actividad inherente al ser humano”³, aprendemos a lo largo de nuestra vida aunque no siempre de forma sistemática: a veces es fruto de las circunstancias del momento; otras de actividades planeadas por alguien y que el aprendiz lleva a cabo con el fin de dominar lo que le interesa aprender.

Sin embargo, aprender por uno mismo o ayudar a que otro aprenda no es algo innato, ni “se adquiere por el solo hecho de asistir durante una buena parte de la vida a ambientes escolarizados: hace falta conocer, entender y aplicar, teorías de aprendizaje humano que den sustento al diseño de ambientes de aprendizaje efectivos”⁴.

Quienes asumimos la tarea de profesor disponiendo solamente del contenido que interesa enseñar y replicando las estrategias vividas durante nuestro tiempo de estudiantes convertimos el proceso de enseñanza en una artesanía imitativa y sin fundamento científico con consecuencias desfavorables en el proceso de aprendizaje de nuestros estudiantes.

“Si reflexionamos en qué consiste aprender, cómo se explica este fenómeno, qué lo afecta y qué se puede obtener de él; estaremos en mejores posibilidades de

³ Larroyo, Francisco.

⁴ Verneaux, Roger.

diseñar, administrar, evaluar y enriquecer continuamente nuestros ambientes de aprendizaje”⁵.

¿Y qué tiene que ver esto en los ambientes de aprendizaje apoyados con el uso y aplicación de los recursos informáticos?

1.2.2 SITUACIÓN DE LA INFORMÁTICA EDUCATIVA EN LAS ESCUELAS SECUNDARIAS

Actualmente todas las escuelas adscritas a la Coordinación Sectorial de Educación Secundaria cuentan al menos con un proyecto de Informática Educativa para fortalecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

En función de las observaciones hechas de manera directa en las escuelas, a través de las visitas y de las opiniones de directivos, profesores y estudiantes, constatamos una diversidad de criterios y actitudes hacia el uso y la aplicación de los recursos informáticos en el proceso educativo. Se aprecia también una dispersión de posibilidades que deben ser reorientadas para unificar y sustentar el enfoque y metodología de la Informática Educativa.

Al reflexionar en nuestra práctica docente nos damos cuenta de que utilizamos algún modelo educativo que puede estar sustentado en teorías pedagógicas, basado en nuestras experiencias o que considera tanto la teoría como la práctica.

⁵ García Morales, Rolando.

Cabe aclarar que no debe existir ningún modelo pedagógico a seguir. El éxito en la enseñanza depende de saber aprovechar las teorías pedagógicas a nuestro alcance y aplicarlas en función de la experiencia acumulada y de las circunstancias específicas de los estudiantes, el contexto, la especificidad de las materias, la situación socioeconómica, etc.; y enfrentar aquellas variables extrañas, impredecibles e imponderables, de estudiantes, profesores y padres de familia, recursos insuficientes, actitudes inconvenientes frente a la tarea, etc.

1.2.3 ENFOQUE DE INFORMATICA EDUCATIVA

Con las nuevas Tecnologías de Información y Comunicación aplicadas en contextos educativos se tiene la necesidad de conocer nuevos lenguajes por lo que se hace necesario regresar a lo básico para que estudiantes y profesores los sepamos leer, escribir, escuchar y hablar. Lo anterior podría complementarse con los cuatro pilares propuestos por la comisión Delors: "aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir" ⁶

"En este orden de ideas y considerando que actualmente todas las escuelas adscritas a la coordinación sectorial de educación secundaria cuentan al menos con un proyecto de informática educativa para fortalecer los procesos de enseñanza y de aprendizaje es necesario orientar los esfuerzos, criterios y actividades que docentes y estudiantes desarrollan al usar y aplicar los recursos informáticos para

⁶ Cfr. Delors, Jacques (coord.), La educación encierra un tesoro., Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, presidida por Jaques Delors, España, Santillana/ UNESCO,1996.

consolidar sus experiencias y conocimientos, a través de un enfoque y metodología pedagógicas que garanticen:

- El desarrollo de habilidades cognitivas motrices y formativas desde una perspectiva interdisciplinaria e integral.
- La vinculación y reforzamiento de las experiencias y conocimientos previos de los educandos adquiridos dentro y fuera de la escuela, con el uso y aplicación sistematizada y pertinente de los recursos informáticos, para potenciar en ellos aspectos tan importantes como:

- Desarrollo cognitivo
- Investigación
- Desarrollo lingüístico oral y escrito
- Integración e interacción grupal
- Creatividad
- Originalidad
- Autonomía de aprendizaje

– Una participación activa orientada a la construcción de secuencias de aprendizaje y dosificación propias y originales.

El desarrollo de las actividades educativas en un marco de libertad y creatividad de acuerdo a los intereses y las necesidades de estudiantes y profesores." ⁷

⁷ Enfoque de Informática Educativa. Referencia de elaboración propia toma del documento elaborado por la Jefatura de Clases de la Academia de Informática Educativa.

1.2.4 Problemas o aspectos a considerar bajo la óptica de la Administración Educativa

PROBLEMA	QUIEN LO PRESENTA	SOLUCIONES
Desconocimiento del enfoque de Informática Educativa	Docentes	Sensibilización acerca de este enfoque.
Creencia de desplazamiento del docente por parte de la maquina.	Docentes	
Poco interés por el uso de la tecnología como auxiliar didáctico.	Docentes	Capacitación
Los cursos de capacitación no cumplen las expectativas de los docentes asistentes	Docentes	Capacitación específica
Falta de interés del personal administrativo por realizar su labor provocando con ello tropiezos y atrasos en la labor docente	Personal Administrativo	Capacitación específica
Falta de Planeación y programación adecuada para los talleres y cursos de actualización	Coordinación Sectorial Directores de área, Directivos del centro escolar, Jefes de clase.	Planeación estratégica
Carencia de supervisión y seguimiento a las acciones de adiestramiento y capacitación.	Coordinación Sectorial Directores de área, Directivos del centro escolar, Jefes de clase.	Planeación estratégica

Del autor según propuesta del asesor.

Sirva el cuadro anterior como resumen y referencia de los problemas con los que se topan las instituciones de Educación Secundaria para poder cumplir su cometido de educación en cuanto al uso de TIC's se refiere.

Al parecer la organización administrativa de la SEP, tan enorme y en ocasiones duplicante de funciones, proporciona el medio ideal para que los planes y proyectos de cualquier tipo sucumban de manera rápida y definitiva, dejando sin embargo resabios de éstos, en espera de que alguien más los retome. Existen a pesar de este enorme despliegue de recursos y repetición de funciones áreas en las que apenas si existe el personal para dar sustento o justificación a la existencia del mismo; tal es caso de la Jefatura de Clases de Informática y Computación en la que sólo desempeñan labores dos personas para atender las necesidades de todas las Escuelas Secundarias Diurnas, Secundarias Nocturnas para Trabajadores y Telesecundarias del Distrito Federal.

Esto por sí solo no debería afectar el funcionamiento y labor del citado departamento, pero afecta el trabajo de las demás personas, al no contar con una supervisión adecuada provoca, simulación, uso inadecuado de recursos y toda clase de otros problemas, al darse cuenta el personal que ahí labora de que casi no existe la supervisión o vigilancia de parte de alguien que conoce los problemas.

Se le imbuje al personal de las Aulas de Red la idea de que son promotores y agentes directos para la promoción y uso de los recursos tecnológicos pero aún éste personal desconoce a profundidad las políticas con que debería obrar el Aula de Red Escolar, las Aulas de Medios, los Salones Sec21, los laboratorios de computo, los laboratorios GAM o cualquiera que sea la denominación utilizada por el proyecto de que se trate. Esta promoción incluye el dar a conocer el enfoque y metodología de

informática educativa, realizado por los jefes de clase o por la Dirección de Informática Educativa; un enfoque a todas luces ideal pero que choca con los sistemas organizacionales de las instituciones y de forma personal con los docentes pues al no estar éstos conscientes ni interesados a plenitud de cómo pueden utilizar las TIC's para sus actividades provoca enfrentamientos de visiones.

El siguiente problema y que en mi consideración es sustancial, pues tiene afectación directa sobre las actividades de enseñanza que son el objetivo fundamental de toda institución educativa es el del rechazo, velado o abierto de los docentes hacia el uso de las TIC's.

Los docentes se sienten amenazados por la tecnología, pues desconocen el modo de utilizarla en sus actividades. No ven que sólo es una herramienta más, un auxiliar didáctico de gran ayuda, que bien mirado podría hacerles más leve el trabajo, la computadora y demás aditamentos con los que se cuenta en las escuelas actuales, podría convertirse en un adjunto del docente, que permitiría proporcionar los conocimientos de sus planes y programas de trabajo de manera más atractiva para los educandos.

Se intentará en esta investigación llegar a tener claro cual es la razón, causa, motivo o circunstancia por la cual el uso de los medios tecnológicos puestos a la disposición del docente no es utilizado por muchos de ellos.

No siempre es bueno meterse en honduras con los docentes, sobre todo cuando no se es autoridad o con algún ascendente sobre ellos, pues se sienten escrutados

con otros fines, hay quienes piensan que es para ponerlos a trabajar más de lo que ya hacen, los hay quienes sumamente preocupados por lo que se pudiera detectar en la realización de su trabajo piensan que serán reconvenidos y hasta despedidos; también se encuentra a quienes no les preocupa en lo absoluto el que dirán, navegan con viento en popa y desdeñan y hasta desechan los recursos.

Mi experiencia como administrador de la Red Escolar me ha enseñado que los docentes acuden a la tecnología con fines de pasar el rato al no saber que hacer con sus educandos, los llevan a copiar, a resumir, a ver una película o programa de televisión para tener pie para una discusión pero se convierte en un ejercicio retórico, dónde el único punto de vista que prevalece es el del maestro.

El uso de las computadoras es la actividad que más resistencia encuentra, porque los pobres conocimientos que tienen respecto a su manejo es la primera de las trampas que rehuyen los docentes; le sigue el horario y los pocos equipos con los que se cuentan en los citados espacios educativos. Por un lado se les exige la utilización de los dispositivos, pero quien los tiene bajo su responsabilidad o resguardo pone trabas para el trabajo, el horario de quien es responsable de la Sala de Medios o Red Escolar también afecta estas actividades pues el sistema de asignación de tales horarios depende de una oficina fuera del espacio escolar lo que provoca parte del conflicto, otras veces el responsable es quien tiene a su cargo la organización o asignación de estos horarios, reglamentos internos o algunas normas y no se logra poner de acuerdo con los diversos intereses y horarios de los docentes cosa que también provoca conflictos.

Otro aspecto para el rechazo o resistencia al uso de los medios electrónicos de aprendizaje es que algunos maestros que si manejan a plenitud tales medios hacen uso en demasía de ellos, copando los espacios con sus actividades y no dan oportunidad a sus compañeros para realizar su tarea provocando con ello disgusto por el acaparamiento de las Salas de Medios.

Según la escuela de que se trate será el proyecto tecnológico presente, existen diversas concepciones acerca de lo que se busca impactar en el quehacer educativo, ya sea la formación de los estudiantes o la diversificación de estrategias de enseñanza de los docentes, y aún más la investigación o la actualización, la tecnología de información y comunicación está denostada como herramienta didáctica por muchos docentes; a pesar que desde 1985 un programa denominado COEBA-SEP (Computación Electrónica en la enseñanza Básica) trató de generalizar el uso de esta herramienta pero el equipamiento fue una limitante al programa, con todo se han logrado avances significativos al incorporar nuevas tecnologías, pues ahora se planea alguna actividad con el apoyo de estos medios, y aunque pocos, los docentes encuentran cada vez más interesante el trabajo en las Aulas de Medios.

Pese a que existen diversos programas de capacitación muy pocos son tomados en cuenta por los docentes, pues sólo les interesan aquellos programas o cursos dónde les sea reconocido su esfuerzo, es decir, sólo aquellos cursos, diplomados o seminarios en los que se les otorga algún reconocimiento con validez oficial son de interés para los docentes. Esto por si solo es válido pues quienes se instruyen o aprenden algo esperan obtener algún beneficio por su esfuerzo, aunque no deja de ser curioso que por si solo este conocimiento ayudaría a facilitar enormemente su labor educativa.

No sabemos hasta donde nos llevará el desarrollo tecnológico y científico que está produciendo este tipo de actitudes y preocupaciones, lo que si podemos adelantar es que se hace preciso contar con las herramientas necesarias e idóneas que nos permitan la realización de nuestras actividades laborales con las mejores herramientas posibles, enfrentar, no el futuro, sino el presente cambiante y no el futuro inexistente e incierto.

Examinar el proceso de capacitación, como proceso de enseñanza-aprendizaje, y como eje de los cambios esperados por el proceso de capacitación será parte fundamental de este trabajo, se tratará de determinar cómo la Administración es determinante en el proceso de capacitación pues por medio de este proceso se pueden detectar las necesidades de capacitación de los docentes, las características de los instructores o capacitadores que en mucho son los responsables de que los capacitados adquieran las herramientas y habilidades en las tecnologías de informática y los medios electrónicos de comunicación.

En la realidad la capacitación o cualquier otro proceso se topa con una serie de factores, que debilitan su efectividad y alcances, no se tiene la pretensión de hacer un tratado o manual de capacitación pues esto quedaría como otro material más de entretenimiento, pues finalmente son los jefes quienes toman la determinación acerca de la forma y con que se ha de capacitar al personal.

En Educación Pública las especiales características del servicio impide la suspensión del mismo para una gran serie de actividades y la capacitación no es la excepción, factores legales, de organización y el concepto mismo que se tiene de la

capacitación impiden instalar programas permanentes, al menos en lo referente a nuestro tema.

Ya se comentaba que la organización de la SEP como entidad regente de las actividades educativas y debido al tamaño y diversos ámbitos de influencia e interés tiene que delegar actividades a través de su amplia y variada estructura, provoca en algunas casos repetición y traslape de actividades, provocando una inadecuada programación, para talleres o cursos de actualización, para toda clase de personal; todo esto provoca el derrumbe de la planeación estratégica, con ella caen todos los programas, incluidos los de capacitación y formación de personal, que quedan en manos de instituciones o personas que propondrán sus propios enfoques de las actividades y fines que les competen.

Las visitas esporádicas de las autoridades a los centros educativos es otro factor que determina el tipo educación y el uso de los recursos didácticos, la supervisión inconstante y superficial por parte de los jefes de clase o de otro tipo de autoridades, permite la simulación y el proceso de enseñanza aprendizaje se ve disminuido o comprometido, pues la falta de supervisión y seguimiento de las acciones educativas produce malestar y rebeldía cuando es llevada a cabo, pues no se está acostumbrado al escrutinio de los jefes o supervisores.

Capítulo 2

APARATO TEÓRICO METODOLÓGICO

2.1 Funciones Relativas al Puesto de Encargado del Aula de Red Escolar

1. Elaborar el Plan de Trabajo Anual, en función de las necesidades educativas de la escuela, considerando los propósitos del proyecto de computación que opera en la escuela, del Proyecto Escolar, así como el enfoque y metodología de Informática educativa.

2. Diseñar una calendarización equitativa, con el fin de programar el acceso al Aula de Medios, de los grupos de estudiantes de los tres grados tomando en cuenta todas las materias del Plan de Estudios de Educación Secundaria.

3. Llevar el control de los profesores que asisten con su grupo al aula de Medios, mediante una bitácora diaria en la que se registran entre otros aspectos las actividades que se realizaron, las estrategias didácticas empleadas, el apoyo brindado y los comentarios de los docentes.

4. se realizan acciones permanentes de sensibilización dirigidas a los docentes de las diferentes especialidades para el uso y aplicación pedagógica de los recursos informáticos y de comunicación.

5. Se diseñan e implementan estrategias de capacitación básica sobre el uso y aplicación de los recursos informáticos a estudiantes y docentes de la escuela.

6. Se brinda asesoría pedagógica a los docentes para planear las actividades educativas que incluyen el uso y aplicación de los recursos informáticos y de comunicación. Durante el desarrollo de las mismas, se proporciona apoyo técnico que requieran los estudiantes y el profesor encargado del grupo.

7. Informar permanentemente a la comunidad educativa sobre los apoyos disponibles en el Aula de Medios.

8. Promover la elaboración de proyectos interdisciplinarios entre los estudiantes en coordinación con los docentes de las diversas asignaturas, para brindar asesoría en sus fases de desarrollo, estas acciones se contemplan en el Plan de Trabajo Anual y se recaban o elaboran diversos materiales promocionales.

9. Elaborar el Reglamento Interno del Aula de Medios, considerando los lineamientos y las normas de higiene y seguridad correspondientes. Se recaba la autorización de los directivos y se coloca en un lugar visible y estratégico dentro del aula.

10. Realizar evaluaciones periódicas del servicio que brinda el Aula de Medios, con base en los registros de control, las observaciones propias y los comentarios de los usuarios, lo cual se comparte con los docentes de manera propositiva en las reuniones programadas.

Lo anterior se desprende del manual de Lineamientos Generales para la Organización y el Funcionamiento de las Aulas con Recursos Informáticos y de Comunicación en las Escuelas Secundarias generales, para Trabajadores y Telesecundarias Oficiales en el D.F., emitido por la Coordinación Sectorial de Educación Secundaria (Lineamientos Generales) y dado a conocer al inicio del presente Ciclo Escolar 2005-2006.

2.2 MARCO LEGAL DE LA CAPACITACIÓN

Actualmente las personas que entran al mercado de trabajo deben dar muestras de nuevas capacidades; para analizar y resolver problemas, trabajar en equipo, desempeñar diferentes funciones dentro del proceso productivo (polivalencia), asumir responsabilidades, dominar lenguajes tecnológicos y estar dispuestos a la comunicación e interlocución con otros participantes de la producción.

Sin duda reglamentar y proporcionar el carácter de obligatorio a la capacitación, no ha tenido los beneficios esperados, ya que el "trabajador sigue siendo explotado, depapuperizado el trabajo y se practica una depredación de puestos, cualquiera, aunque no este plenamente apto, pero que trabaje más tiempo y por menor sueldo o salario será aceptado en el puesto." ⁸

El trabajador continúa con un bajo nivel de vida y de educación, debido a que en nuestro país el adiestramiento y la capacitación es moda recurrente que se implementa según las necesidades de cada empresa o entidad. "A partir de 1978 esto se evidenció debido a que los cursos no eran para los obreros, sino para los trabajadores por encima del nivel de capataz." ⁹

En cuanto a las comisiones mixtas de adiestramiento y capacitación, se registraban sin haber celebrado previamente acuerdo alguno acerca de planes o programas de adiestramiento y capacitación, es decir se cumplía con la norma de obligatoriedad al respecto pero nada más.

⁸ AREVALO GARCÍA; LAURA.

⁹ STPS

El fracaso se debió principalmente a que la Ley Federal del Trabajo ¹⁰ obliga a las empresas pero no a los trabajadores y a la disposición del artículo 159 de la Propia Ley, que al presentarse una vacante, si hubo capacitación, se proporcione el puesto al trabajador más antiguo, que sea capaz, no al más capaz. Por lo tanto se cumple con las formas, y son evidentes el exceso de regulaciones y manipulaciones, se quejan los empresarios.¹¹

Ante los nuevos retos, como el Tratado de Libre Comercio y éste con la competencia internacional en cuanto a productividad y calidad, a partir del 27 de mayo de 1990 en el marco de la renovación de Pacto de Estabilidad y Crecimiento Económico (PECE) los sindicatos obreros y los empresarios asumieron el compromiso que obligó a suscribir un "Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad" que contemplaba las acciones conjuntas de ambos sectores desarrollaban para mantener vigente a la empresa.¹²

Los cambios tecnológicos y en las organizaciones de trabajo han creado situaciones propiamente educativas, pues los nuevos requerimientos culturales que se les hacen a los individuos propician cambios de actitud, de participación, las condiciones actuales de globalización han determinado estos cambios definidos como nueva competitividad, lo cual antes estaba determinado por el volumen y el precio de la producción, pero hoy se requieren, calidad, diseño, innovación, los productos y servicios son intensivos en tecnología, diferenciados en diseño, se impone la calidad total, y la práctica productiva depurada.

¹⁰ <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/162.htm>

¹¹ <http://www.dgelu.unam>

¹² <http://www.sep.gob.mx/wb2>

Para lograr esto las empresas y entidades de cualquier tipo se ven en la necesidad de entrenar y preparar a sus empleados de manera específica y cuenta para ello con la educación, en cualquiera de sus formas, en nuestro especial caso la capacitación es la herramienta idónea para lograr estos fines aunque esta acción está en proceso de adopción como instrumento y apoyo.

La Capacitación en el Sector Público y en especial en Educación Secundaria se topa con una serie de trabas que impiden que los beneficios proporcionados por esta actividad se vean reflejados de manera inmediata, pues desde la Ley General de Educación¹³ marca que esta se Efectuara de acuerdo con las necesidades del servicio (Capítulo II del Federalismo Educativo, **Artículo 12.-** Corresponden de manera exclusiva a la autoridad educativa federal las atribuciones siguientes: Párrafo VI.- Regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica; XIII.- Las necesarias para garantizar el carácter nacional de la educación básica, la normal y demás para la formación de maestros de educación básica, así como las demás que con tal carácter establezcan esta Ley y otras disposiciones aplicables. **Artículo 13.-** Corresponden de manera exclusiva a las autoridades educativas locales, en sus respectivas competencias, las atribuciones siguientes: IV.- Prestar los servicios de formación, actualización, capacitación y superación profesional para los maestros de educación básica, de conformidad con las disposiciones generales que la Secretaría determine; Sección 2.- De los Servicios Educativos **Artículo 20.-** Las autoridades educativas, en sus respectivos ámbitos de competencia, constituirán el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros que tendrá las finalidades siguientes:

¹³ Ley General de Educación, Editorial PAC S.A de C.V.

I.- La formación, con nivel de licenciatura, de maestros de educación inicial, básica -incluyendo la de aquéllos para la atención de la educación indígena- especial y de educación física;

II.- La actualización de conocimientos y superación docente de los maestros en servicio, citados en la fracción anterior;

III.- La realización de programas de especialización, maestría y doctorado, adecuados a las necesidades y recursos educativos de la entidad, y

IV.- El desarrollo de la investigación pedagógica y la difusión de la cultura educativa.

Las autoridades educativas locales podrán coordinarse para llevar a cabo actividades relativas a las finalidades previstas en este Artículo, cuando la calidad de los servicios o la naturaleza de las necesidades hagan recomendable el proyecto regional.

Artículo 21.- El educador es promotor, coordinador y agente directo del proceso educativo. Deben proporcionársele los medios que le permitan realizar eficazmente su labor y que contribuyan a su constante perfeccionamiento.

Para ejercer la docencia en instituciones establecidas por el Estado, por sus organismos descentralizados y por los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios, los maestros deberán satisfacer los requisitos que, en su caso, señalen las autoridades competentes.

El Estado otorgará un salario profesional para que los educadores de los planteles del propio Estado alcancen un nivel de vida decoroso para su familia;

puedan arraigarse en las comunidades en las que trabajan y disfrutar de vivienda digna; así como para que dispongan del tiempo necesario para la preparación de las clases que impartan y para su perfeccionamiento profesional.

Las autoridades educativas establecerán mecanismos que propicien la permanencia de los maestros frente a grupo, con la posibilidad para éstos de ir obteniendo mejores condiciones y mayor reconocimiento social.

Las autoridades educativas otorgarán reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas a los educadores que se destaquen en el ejercicio de su profesión y, en general, realizarán actividades que propicien mayor aprecio social por la labor desempeñada por el magisterio.

Lo anterior muestra, es cierto, reglas claras para llevar a cabo el adiestramiento y la capacitación, pero todas estas consideraciones se topan con una serie de impedimentos como el que hace la propia Ley Federal del Trabajo¹⁴ al dejar abierta y sin posibilidad de cambio el momento de llevarse a cabo la capacitación:

ARTICULO 153-E. LA CAPACITACION O ADIESTRAMIENTO A QUE SE REFIERE EL

ARTICULO 153-A, DEBERA IMPARTIRSE AL TRABAJADOR DURANTE LAS HORAS DE SU JORNADA DE TRABAJO; SALVO QUE, ATENDIENDO A LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, PATRON Y TRABAJADOR CONVENGAN QUE PODRA IMPARTIRSE DE OTRA MANERA; ASI COMO EN EL CASO EN QUE EL TRABAJADOR DESEE CAPACITARSE EN UNA ACTIVIDAD DISTINTA A LA

¹⁴ <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/156.htm>

DE LA OCUPACION QUE DESEMPEÑE, EN CUYO SUPUESTO, LA CAPACITACION SE REALIZARA FUERA DE LA JORNADA DE TRABAJO.

En uno y otro sentido todo esto da posibilidades de eludir el proceso de capacitación, pues si continuamos hurgando en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado ¹⁵ La situación se repite y no queda claro en ningún aspecto, ¿Cómo? ¿Cuándo? Etc., a de efectuarse el multicitado proceso

TITULO SEGUNDO

Derechos y obligaciones de los Trabajadores y de los Titulares

Capítulo V Artículo 44.- Son obligaciones de los trabajadores:

VIII.- Asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.-

TITULO TERCERO ¹⁶

Del Escalafón

Capítulo I Artículo 50.- Son factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos

II.- La Aptitud

III.- La antigüedad

IV.- La disciplina y la puntualidad

Artículo 88.- Las condiciones de trabajo establecerán:

VI.- Las demás reglas que fueren convenientes para obtener mayor seguridad y eficacia en el trabajo.

¹⁵ <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/113/46.htm>

¹⁶ <http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/113/53.htm>

Así expuestos los Artículos anteriores no se muestra interés por la capacitación, como dejando abierta la posibilidad a que alguien haga mención o la requiera y será hasta entonces cuando surjan las disposiciones específicas para tal acción. Es decir hay que ir sacando con tirabuzón las cosas.

2.3 SITUACIÓN ACTUAL DEL ÁREA DE COMPUTACIÓN

Actualmente operan 5 proyectos de computación en las escuelas secundarias adscritas a la Coordinación Sectorial de Educación Secundaria.

PROYECTO	No. PLANTELES	No. PROFESORES	PROGRAMA DE ESTUDIO
Computación (Educación tecnológica en las escuelas oficiales).	28	20	Programas de estudio oficiales vigentes desde 1985 para los 3 grados (consideraron 6 horas semanales de aplicación); en 1993 fueron ajustados en contenidos para desarrollarse en 3 horas semanales..
Computación (Educación tecnológica en las escuelas particulares).	239	287	
Modalidad de Computación (En las escuelas secundarias públicas de calidad).	16	20	Propuesta programa de estudio de Computación elaborado por la jefatura de enseñanza del área.
Red escolar (aula de medios).	346	599	Por sus características no se desarrolla programa de estudio. Se atienden necesidades específicas de docentes y estudiantes, con el fin de fortalecer el proceso educativo.
Proyecto Sec ²¹ .	8	32	
Laboratorios Educativos GAM	73	180	
TOTALES	710 Planteles	1138 Profesores	

Tomado de la Documentación Of., para la junta de academia inicial 2005-2006

2.4 CAPACITACIÓN, CONCEPTO Y FINALIDAD

Durante mucho tiempo la educación fue considerada un asunto que tenía que ver con niños y jóvenes, era la etapa de "preparación para la vida", para un futuro bien previsible y bastante definible de antemano.

Las cosas son muy diferentes ahora, ahora todos hablan de educación de adultos, educación continua, capacitación y adiestramiento de personal, etc. Y no es por decreto ni por capricho de nadie; es por el vasto proceso de cambio que vive el mundo desde hace poco más de un siglo y que se acelera al empezar a sentirse los aires del nuevo milenio; novedades de todo tipo, adaptaciones continuas, aprendizajes continuos, nuevas tecnologías.

Además de la educación convencional del sistema escolar durante la primera etapa de la vida, ahora también educación continua para conocer y asimilar las tecnologías que casi a diario se inventan para saber y poder desempeñarse en los puestos de trabajo, en una sociedad y en una empresa o institución, que son cada día más competitivas y exigentes. La excelencia, la creatividad, la innovación han llegado a ser temas de manejo cotidiano.

La vasta tarea cristaliza en diversas infraestructuras legales, administrativas, laborales, didácticas, que en algunos países (como el nuestro) están en pañales. En México y en otros países de Latinoamérica, llevamos varios decenios de industrialización, pero la relativa capacitación ha sido fragmentaria, corriente y deficiente. Entonces nos es ninguna maravilla que el capital humano aparezca mediocre y que la productividad o la realización de nuestro trabajo docente ande en

niveles de fracaso. Los países más industrializados de Norteamérica, Europa y el Lejano Oriente nos llevan en esto una ventaja que crece peligrosamente.

Mientras que los que más tienen y mejor producen se siguen capacitando para progresar, los más necesitados cedemos a la inercia y nos dormimos en nuestros laureles.

En México a partir del gobierno de Luis Echeverría (1970-1976), se quiso remediar por decreto la descomunal deficiencia. Y ahí tenemos la capacitación obligatoria, controlada y vigilada minuciosamente por la autoridad civil (Secretaría del Trabajo). Pero esta misma imposición y fiscalización, han hecho de la capacitación un simple cambio de actitud, aunque sabemos que es uno de los fines de la capacitación, la han hecho una práctica legalista burocratizada, sin alma, a la que sólo se asiste por el prestigio, por la retribución económica o por el ascenso personal que puede significar, una enseñanza que sabe a siglo XIX cuando ya estamos en la mitad de la primera década del siglo XXI.

La experiencia dice que en otros países el desarrollo se logra tomando en cuenta el crecimiento y desarrollo personal de sus habitantes y que sólo la educación es el camino seguro hacia la liberación y el progreso.

*"Capacitar, pues, no es un gasto sino una inversión; la primera y más fundamental inversión"*¹⁷. Capacitar tiene una amplia gama de aspectos a considerar incluida la que se refiere a la administración de la capacitación que va desde la detección de las necesidades de capacitación, la elaboración de los contenidos, los recursos humanos afectados y sus características, así como su justificación, la evaluación y el

¹⁷ Rodríguez Estrada Mauro, Austria Torres Honorata, Formación de Instructores, p6

seguimiento de las acciones de capacitación consideradas por muchos autores, sustantivas acciones que permiten conocer los alcances de la capacitación y darán pie para futuros eventos.

Es por tanto imprescindible que las instituciones tengan contempladas acciones de capacitación que les aporten recursos humanos capaces de realizar sus funciones de manera efectiva, pero aun más importantes que todos los eventos de capacitación programables o disponibles es que las personas asistan por el hecho de aprender, de contar con mejores herramientas para enfrentar sus labores. De nada sirve que el administrador de la capacitación conozca las necesidades de capacitación o desarrollo en las áreas y puestos específicos de las organizaciones, si no se cambia la actitud y expectativas del personal a capacitar.

A reserva de precisar más adelante, la capacitación puede situarse en dos aspectos el de la capacitación técnica y el de la capacitación humanística.

La primera, como lo dice su nombre, se refiere al manejo de las cosas (aparatos, equipos, sistemas legales o administrativos etc.) La segunda a los aspectos personales.

Ejemplo de la capacitación técnica: aprender a pilotear determinado tipo de avión, el manejo de un torno o de un equipo de computación. En la capacitación humanística tenemos los cursos de integración de Equipos de Trabajo, o de manejo de Conflictos, las Técnicas o Teorías Pedagógicas en boga.

Existe un alto grado de confusión respecto al significado preciso que debe dársele al término capacitar y más aún a su significado. El hecho de que sean utilizados con connotaciones diferentes, por instituciones especializadas y por estudiosos en la materia, representa una limitante muy seria en especial para quienes pretendemos elaborar, propuestas o programas de capacitación, pues a pesar de requerirse un gran conocimiento para esta actividad, adquirimos conocimientos superficiales y específicos de aquella parte que nos interesa.

Si definir los términos, capacitación, adiestramiento y desarrollo implica dificultades, involucrar otros vocablos como entrenamiento, habilitación, perfeccionamiento, educación de perfeccionamiento profesional, actualización y enseñanza técnica, complica necesariamente las cosas.

Ahora bien, el problema dentro de este campo, parece no ser exclusivamente de México ni referirse únicamente a algunos términos. Barrie E. Long sostiene:

"La mayoría de las actividades profesionales tienen su propio lenguaje especializado, que permite a los miembros de la profesión comunicarse por medio de un tipo específico de taquigrafía, acelerando así la comunicación sin perder nada por la falta de comprensión. Desafortunadamente, el lenguaje especial del adiestramiento no se ha desarrollado hasta el punto de adquirir un significado universal aceptado..."¹⁸

Si el nuevo encuadre jurídico de la capacitación de personal le da dimensión a un sistema nacional y contempla sus finalidades, así como su funcionamiento, sería de

¹⁸ Barrie E. Long, "El lenguaje del adiestramiento", en Productividad y Desarrollo, nums. 6 y 7 mayo-agosto de 1973, p 25

esperarse que se partiera de la definición de los términos que consagra: adiestramiento y capacitación.

La iniciativa de decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, sobre capacitación y adiestramiento, seguridad e higiene y federalización de actividades y ramas, no presenta en la exposición de motivos, una diferenciación entre los dos términos mencionados, ni los define en parte alguna.

Por otro lado, tampoco la fracción XIII del apartado A del Artículo 123 de la Constitución, ni el Decreto de Reformas a la Ley Federal del Trabajo, en el aspecto que nos ocupa, contempla una conceptualización de adiestramiento y capacitación.

Puede afirmarse categóricamente que las reformas en esta materia carecen de definición legal y que amén de ello, utilizan expresiones sinónimas. Por ejemplo, en uno de los párrafos señala: «se estima prudente destacar que la capacitación y la formación del individuo,...» Aquí se emplea la terminología de la OIT, sin precisar la aceptación de ninguno de los vocablos.

La UCECA plantea la cuestión de la siguiente forma:

Capacitación: Acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.¹⁹

¹⁹ UCECA, Guía Técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresas, Serie técnica, núm, 1, Editorial Popular de los Trabajadores, México 1979, p 50

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

Las diferencias en estas definiciones se dan en dos niveles. Por una parte, en lo que se refiere a la característica sujeta a desarrollo: aptitud en oposición a habilidades y destrezas; por la otra, al propósito: en la capacitación un puesto de trabajo cualquiera - dado que no se estipula-, en oposición al puesto que se ocupa, en el caso de adiestramiento.

La primera de las diferencias entre capacitación y adiestramiento exige una distinción clara entre los tres términos empleados.

Aptitud, según el documento citado de la UCECA, es la "potencialidad del individuo para aprender, condiciones o serie de características que le permiten adquirir, mediante algún entrenamiento específico, un conocimiento o habilidad", en otra fuente se define la aptitud como "La disposición innata que permite desarrollar la capacidad de cumplir convenientemente tareas o trabajos"

Este trabajo de definiciones y conceptos tendría valor si fuera nuestro objetivo pero tratándose únicamente de poner en claro el concepto, vemos que es tarea que da material para otro trabajo y que excedería nuestras capacidades y espacio. Lo que si es importante para nuestro asunto es el exponer un concepto adecuado a nuestro entorno de trabajo y que finalmente permitirá dar contexto al menos en parte a la inquietud acerca de la capacitación.

Así, la Capacitación la definiré como el proceso de enseñanza-aprendizaje orientado a dotar a una persona de conocimientos, desarrollarle habilidades y adecuarle actitudes para que pueda alcanzar los objetivos de desarrollo personal y de la empresa o institución donde labora o presta sus servicios.

Se podrán observar diferencias claras en las definiciones respecto a la capacitación dado que habría que abordar tópicos como el ascenso, estímulos, recompensas o el simple ingreso al puesto de trabajo, la transferencia surgida por los cambios tecnológicos o desconocimiento de estos últimos.

2.5 El Proceso Administrativo

La tarea de administrar una empresa "planificar sus objetivos, poner en marcha los medios necesarios para su satisfacción y controlar los resultados obtenidos" ²⁰ se ha considerado tradicionalmente más como un arte o como una habilidad adquirida por la experiencia que como un conjunto de técnicas basadas en el conocimiento científico. En el mundo contemporáneo, sin embargo, los administradores públicos o de empresas, si quieren mantenerse al día, aprovechar todas las oportunidades y aspiran a no verse arrollados por la competencia, la tecnología etc., han de saber valerse de técnicas e instrumentos sumamente complejos, como la normatividad, la planeación, el análisis financiero, la programación y muchas otras, que requieren intensos estudios previos y un aprendizaje permanente.

Se define como empresa a un conjunto de personas y de medios materiales cuya actividad se orienta a la creación de bienes económicos, esto es, bienes o servicios

²⁰ Reyes Ponce, A. Administración por objetivos, p 9

que satisfacen las necesidades humanas. La Administración Pública es el conjunto de medios, humanos y materiales de que dispone un gobierno para aplicar sus políticas y cumplir con la misión y compromiso de atender las necesidades de sus gobernados.

Lo que da a una entidad carácter de empresa, para nuestros fines la Secretaría de Educación Pública; no es su objetivo, sino su actividad, supone una combinación de bienes materiales y trabajo humano para producir bienes o servicios en consecuencia la entidad puede adoptar una diversidad de formas que inciden en sus objetivos.

Cuando una entidad o empresa consta de una sola persona, es esta última quien fija los objetivos y señala medios. Por regla general, las entidades se componen de una pluralidad de individuos, surge así el problema de la toma de decisiones, la cuestión se complica cuando la entidad es una empresa pública en las que aplican diversas ramas de las regulaciones jurídicas, laborales, etc., las aportaciones de diversas personas al quehacer de la entidad que varían en recursos atribuciones e intereses, crea una asociación de elementos muy heterogéneos que incluso puede llegar a verse contrapuestos entre sí. Como consecuencia de ello, queda establecida la figura del directivo o administrador que en ámbito de educación ha sido elegido entre el que tenga más antigüedad y sea capaz, no al más capaz.

Con estas condiciones las personas que tienen a su cargo la dirección no pueden llegar a controlar la totalidad de los procesos educativos y los que tienen que ver indirectamente con el, esta limitación resulta en un factor negativo para las actividades, por lo cual es conveniente determinar la o las políticas apropiadas para

el desempeño de las actividades, la división de trabajo con el fin de romper la inercia en las actividades y dar eficacia y pertinencia a las actividades.

Los directivos de toda índole tienen la función específica, que compete sólo a ellos, determinar las políticas y normas a seguir para la consecución de los fines para los que fue creada la entidad o institución, una segunda función es la de coordinar los distintos sectores de la entidad, que puede ser comparada con una gran maquina cuya complejidad y distintas piezas deben ser adaptadas unas a otras de manera que se obtenga el mejor resultado posible con la intervención de cada una de ellas.

Para llevar a cabo su misión la dirección dispone de múltiples medios como la planificación, la organización y el control. Al planificar se anticipa la forma que adquirirán en el futuro determinados sucesos, se establece el orden en el que irán desarrollándose los acontecimientos que constituirán la vida de de la entidad, pretendiendo asegurar con todo ello el correcto funcionamiento de la misma.

Se puede considerar a la planificación como un conjunto de decisiones anticipadas tendientes a guiar el trabajo hacia determinados objetivos, la forma de planificar varia según las necesidades, objetivos planteados, la misión y sobre todo la perspectiva que tengan la o las personas que lleven a cabo la planificación.

Para hacer la planeación en Educación Pública, se debe tomar en cuenta amen del Plan Nacional de Educación, de la Ley general de Educación y del Reglamento interno de la SEP, los programas educativos emergentes, y muy especialmente los referentes al uso de la tecnología que al ser una rama en la que nuestro país

muestra cierto retraso, limita su disposición y utilización para las actividades educativas.

En este sector se hace una planeación muy rígida, con un grado muy difuso de concreción de cada una de las dependencias que conforman el sector, sin definición de plazos, excepto por el nombre "Plan Nacional de Educación 2000-2005" pero que tiene secciones y expectativas para el 2025, que supuestamente reducirá brechas entre sectores débiles o marginados de la población y les permitirá el acceso a los beneficios que proporciona la educación; aunque al parecer dicha planeación es a plazo demasiado largo.

El fin de la educación es la de proporcionar las herramientas necesarias al individuo para hacerlo productivo, competente y competitivo en la sociedad, de proveerlo de un bagaje cultural y de conocimientos tales que le permitan ser útil a los demás y de permitirle proveerse del sustento necesario.

Para conseguir todo esto la organización brinda las herramientas necesarias al construir una estructura organizativa que facilita la contribución de cada persona de la entidad, la estructura así concebida debería ser capaz de lograr los objetivos con el mínimo de costos, es decir ser eficiente, eficaz y pertinente, pero por los planes y programas, normatividad, leyes, reglamentos son realizados desde una estructura organizacional vertical y rígida, que refleja la imagen de que todo está bien hecho y es funcional, pero en la realidad, es una sensación de alejamiento y de falta de interés por quienes brindan el servicio educativo de forma directa, pues se desconoce el verdadero sentido del servicio como programa o política pública, pues en tiempos recientes las reflexiones sobre el aparato administrativo han influido en

decisiones que son adoptadas más en los niveles políticos; que en los propiamente administrativos.

Al planear se debe concebir el tipo de organización y los resultados que se esperan con los recursos materiales y humanos disponibles, se debe incluir en esta planeación el aumento estos recursos y el origen de los mismos, así como también debe ser incluido el desarrollo, preparación, adiestramiento y capacitación de los recursos humanos con los que se logran los objetivos de los planes trazados, pues son conocidos los efectos que producen la falta de recursos humanos idóneos en cualquier actividad.

En 1985 la UNESCO consideraba como analfabeta funcional a quienes carecían de conocimientos computacionales y tecnológicos básicos, y coincidentemente en este año la Secretaría de Educación Pública (SEP) implemento un programa (COEBA) para la incorporación y utilización de esta herramienta como complemento didáctico, y sólo aquellos interesados y familiarizados con los citados implementos lograron su utilización, amén de que los citados instrumentos eran entregados, como un aparato para dar lustre a la escuela o institución que lo solicitaba o se enteraba de su existencia, parecido al proceso actual de incorporación al Programa Escuelas de Calidad, en el que el Consejo Técnico Escolar opta por entrar o no al programa, pues es un medio de acceder a recursos económicos que serán utilizados para las actividades educativas, pero en ninguno de los casos se ha invertido en la preparación de los recursos humanos capaces de utilizar a cabalidad la tecnología puesta a su disposición.

La Administración de Personal o el Área de Recursos Humanos, según sea el tipo de organización por la que haya optado la entidad, cuenta para sus actividades con las herramientas del proceso administrativo, para la formación de equipos de trabajo. Recluta a los posibles empleados, decide que tipo de gente ha de ser contratada, determina la compensación, hace la evaluación del desempeño, asesora a los empleados; da capacitación y desarrollo a los empleados.

“Las funciones de la administración de personal, también incluye el análisis de puestos y determina la naturaleza de cada función del empleado, planifica las necesidades de mano de obra y el reclutamiento de los candidatos al puesto, orienta y capacita a los nuevos empleados, crea manuales de orientación, administra los sueldos y salarios, provee incentivos y prestaciones, evalúa el desempeño, crea canales de comunicación al determinar la organización y crear los puestos de la organización” ²¹. Como se puede ver claramente el procesos administrativo es empleado para las actividades de administración de personal y también es claro es que la administración general tiene objetivos y metas definidos, aunque sean muy generales o poco claros, lo que socava el funcionamiento y la consecuente obtención de los objetivos es el tamaño de la estructura, al menos en nuestra área de interés.

Se menciona también la función de capacitación y desarrollo como parte de las funciones de la administración de personal y para nuestros intereses observamos que esta actividad está separada y divorciada pues el tamaño de planta de docentes supera a cualquier departamento de personal que quiera realizar las acciones de

²¹ Reyes Ponce, Agustín, El análisis de puestos, p 97

capacitación y desarrollo, por lo que cada sector y área de trabajo, debe proveerse de los recursos humanos adecuados para cumplir su encomienda.

En este contexto es necesario e indispensable la planeación sectorial del desarrollo y capacitación de los recursos humanos, orientando estas actividades al combate y disminución de la incapacidad de los docentes en lo que a TIC's se refiere, en consecuencia deben diseñarse escenarios deseables y posibles para que el sector de Educación Secundaria, programe lo necesario y así logre los mencionados escenarios.

Cuando hablamos de capacitación, nos referimos a un proceso propositivo e incluyente, mediante el cual se busca obtener determinados beneficios que justifiquen las instalaciones e inversión realizada en cuanto a tecnologías se refiere. Para que se pueda proporcionar capacitación, se debe partir de una necesidad, o una carencia, o bien de una mejora; lo importante es que existe el motivo que le da vida a la capacitación, y aunque se muestran deficiencias evidentes en el manejo de los equipos, no es fácil determinar las necesidades de cada uno de los docentes, pues es muy heterogéneo el interés y capacidad para hacerse de las herramientas en este ámbito.

Se trata en sí, no sólo de capacitar a los recursos humanos existentes, sino de formar recursos humanos con valores, y actitudes tales que permitan un cambio real en los planes y programas educativos, se busca mejorar sus niveles de competitividad y productividad, pues día a día vemos deserción en el sector educativo público y son necesarios estos cambios de actitud y valores, que

finalmente defienden el trabajo de empleado y cumple con la misión de la institución.

Todo lo anterior queda como un catalogo de buenas intenciones pues cuando vemos la Ley General de Educación en el Capítulo V De las Facultades del Oficial Mayor el Artículo 7º el párrafo III. "Establecer con la aprobación del Secretario las políticas, normas, sistemas y procedimientos para la óptima administración de los recursos humanos, materiales y financieros de las unidades administrativas, así como también emitir disposiciones que regulen los procesos internos de programación y presupuestación". Notamos que lo anterior comprende un amplio entorno de actividades, funciones y atribuciones que bien mirado puede ser un acierto en cuanto a estructura organizacional se refiere, pues un solo puesto tendrá la responsabilidad de administrar el área, pero las obligaciones y atribuciones se ven limitadas en tanto que tiene que acordar, informar y proponer al Secretario la forma en que ha de conducir las funciones a el encomendadas.

En cuanto a la capacitación el párrafo XII del mismo artículo menciona: Promover la capacitación, el adiestramiento del Personal de la Secretaría para el buen desempeño de sus labores y para el mejoramiento de sus condiciones económicas sociales y culturales.

Esto sería una realidad si es que no existieran tantas instancias, dependencias, organizaciones y procedimientos que requieren del escrutinio del Oficial Mayor, pues una vez analizado todo el trabajo requerido para cumplir su cometido, es evidente que quedaran áreas sin atender, una de ellas es la capacitación, que no logra hacerse efectiva haciéndonos padecer la frustración de los individuos, de las

entidades y de los instructores y seguiremos en el atraso, la pobreza y el malestar social.

CONCLUSIONES

La capacitación en cualquiera de las acepciones que adquiera y convenga a los fines e intereses de las empresas, entidades u organizaciones debe existir mientras exista alguna deficiencia o falta de conocimientos entre los miembros que la conforman, la justificación se puede dar porque la tecnología o los intereses de la entidad así lo requieren, pero más allá de cualquiera que sea la consideración o el enfoque que se le quiera dar, debe existir el interés de saber, conocer, entender, aprender.

Aprender debería ser el motor principal para que los interesados en la capacitación accedieran a ella, los encargados de proporcionarla promoverla y en conjunto hacer de esta actividad más que una herramienta para la productividad o la efectividad laboral una herramienta de desarrollo humano que brinde verdaderos cambios a nuestras sociedades.

Sabemos que cualquier reflexión que se emita respecto a lo que "debería" ser esta actividad, creará polémica pues el contexto y punto de vista son diferentes en las organizaciones humanas, finalmente todos perseguimos el lucro, en mayor o menor medida, abierta o solapadamente; por tanto la actividad no puede estar exenta de suspicacias y contradicciones, además al ser una actividad humana, como casi todas, preconcebida y estructurada con determinados fines es razonable que se le exijan resultados más allá del cambio de actitud o aptitud, pues quienes aportan recursos para su implementación esperan resultados de muy diversa índole.

Nuestra condición de país del Tercer Mundo ha incorporado a la economía diversas presiones a los sectores generadores de riqueza, el proteccionismo derribado como doctrina de Estado destruyó la concha y la inercia de nuestras acciones, la inserción a los mercados internacionales, la rendición de cuentas, la elevación de los niveles de productividad y competitividad han hecho necesaria la utilización de la tecnología, el estudio de los mercados, la ingeniería financiera, la gestión directiva y otra serie de herramientas con las que las empresas puedan hacer frente al cambiante e inestable mundo de hoy.

El incorporar ideas de uno y otro autor, clásicos y modernos, extranjeros o nacionales es una forma rápida y sencilla de realizar nuestro trabajo, pero asumiendo el compromiso de lo que debe y puede ser la administración y en especial la administración educativa, y considerando que siempre que se quieren plasmar ideas propias éstas serán denostadas y soslayadas pues carecemos de los grandes blasones de aquellos autores; además es cierto, han demostrado algunos de los dichos de sus obras, pero como trabajador común y corriente de una de las más grandes estructuras burocráticas del mundo es permisible hacer consideraciones erráticas pues como vimos en algunas partes ni las propias leyes, reglamentos, normas dan precisión al quehacer cotidiano.

En cuanto a los procesos y sistemas administrativos estos también se ven rebasados por que el tamaño de la organización impide la creación de un único y operable sistema administrativo, los dirigentes principales son políticos o personas cuya intención es tratar de hacer bien las cosas o quedar bien con quien los puso y ratifico en su puesto, esto crea descontento, malestar y frustración en quienes se creen merecedores a ciertos puestos de mando ocasionando que el esfuerzo que se

puede hacer sea reducido por no haber podido obtener la recompensa a que se sentía merecedor.

Por ser la educación un proceso de enseñanza aprendizaje y estar controlado, auspiciado y pensado por los adultos, los niños y jóvenes los ven más como una carga que como una ayuda. Ayuda que les proporcionará elementos y herramientas para la vida; que está marcada por infinidad de necesidades que se hacen indispensables satisfacer pues el alimento y el vestido provienen del trabajo humano y si este es realizado de manera plena y organizada es más productivo. Todo esto no lo percibimos sino hasta que estamos inmersos en la maraña de compromisos adquiridos por la necesidad de transporte, habitación, alimento, etc., que nos provoca el simple hecho de vivir en sociedades como la nuestra.

Se puede apreciar que como casi cualquier acción humana la capacitación es un proceso inconcluso y difícil de realizar plenamente, las personas somos proclives a dar a nuestro quehacer nuestra propia perspectiva, inmutable e intransigente en ocasiones pues "eso es lo que se debe hacer" -decimos- pero ni nuestra propia perspectiva somos capaces de seguir en ocasiones, pues vemos que conforma avanza cualquier proceso es necesario hacer ajustes y, aunque no lo admitimos, hacemos los ajustes necesarios.

Un trabajo como este que pretende ser descriptivo, pero que guarda estrecha relación con una serie de documentos administrativos, técnicos, legales, de estudios de campo etc., necesariamente quedará incompleto pues no poseemos todos los elementos para relacionar nuestro punto de vista con el de otras personas que laboran en nuestra área. De tal manera que a pesar del esfuerzo de dar cabida al

mayor número de datos o elementos esto nos avasallará, pues si encontramos muchos datos es bueno para nuestro trabajo, pero ¿Qué vamos a hacer con ellos; si nuestro objetivo era describir solo ciertos factores o facetas del trabajo o medio dónde nos desempeñamos?

Nuestra condición de país del Tercer Mundo ha incorporado a la economía diversas presiones a los sectores generadores de riqueza, el proteccionismo derribado como doctrina de Estado destruyó la concha y la inercia de nuestras acciones, la inserción a los mercados internacionales, la rendición de cuentas, la elevación de los niveles de productividad y competitividad han hecho necesaria la utilización de la tecnología, el estudio de los mercados, la ingeniería financiera, la gestión directiva y otra serie de herramientas con las que las empresas puedan hacer frente al cambiante e inestable mundo de hoy.

De cualquier forma la capacitación tendrá un lugar preponderante en todo momento de la vida de las personas y las organizaciones pues provee del conocimiento específico para nuestro desempeño laboral, y que, desde la perspectiva de la Psicología, brinda conocimiento que se concibe como un proceso, que recibe el nombre de cognición, o proceso cognitivo, que es todo aquel que transforma el material sensible que recibe del entorno, codificándolo, almacenándolo y recuperándolo en posteriores comportamientos adaptativos tan necesario en las organizaciones e instituciones modernas.

PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA LOS PROFESORES DE ESCUELAS SECUNDARIAS DIURNAS DEL D.F.

Proponer un programa de capacitación es una cuestión sumamente compleja además de una tarea a veces estéril pues quienes tienen a su cargo esta función la mayor parte de las veces están alejados de los problemas cotidianos para su ejecución amen del obstáculo que representa para el personal operativo llevar a cabo el proceso de capacitación.

Por tanto es indispensable proponer todo el sistema de capacitación que para nuestras pretensiones, habilidades y conocimiento resulta una tarea inmensa, pues vemos las complejidades que ello implica, administrativas, legales, políticas personales, dando con ello la sensación de impotencia, pues a cada solución aparece una demanda o contrapropuesta haciendo imposible llegar a una conclusión, además de que el proceso de capacitación se ha convertido en un proceso constante e inacabable.

No obstante se hace necesario determinar que área o esfera de influencia es indispensable que el personal maneje o domine sin ambages, pues de ello depende el futuro o el camino que habrá de seguir toda organización, así pues es indispensable iniciar por considerar los siguientes aspectos, al menos en lo que a educación secundaria se refiere:

1.- Pertinencia en los contenidos respecto de los Planes y Programas de Estudio.

El objetivo de este apartado es indagar el impacto de los temas abordados, su importancia para el proceso educativo, así como también en el quehacer educativo.

2.- Viabilidad Metodológica.

Aquí se pretende conocer sí la estructura metodológica empleada por los docentes, facilita la comprensión y desarrollo de los temas abordados por los alumnos y las posibles variantes que se puedan instrumentar.

3.- Desarrollo de Actividades.

En este apartado se pretende conocer la operacionalidad en cada una de las actividades del proceso pedagógico que contiene toda actividad didáctica, así como también la congruencia del producto generado en cada sesión.

4.- Factibilidad de tiempo.

Con base en los criterios de tiempo establecidos por la SEP para cada sesión didáctica de educación secundaria se pretende instrumentar criterios o momentos en los que sea más factible desarrollar las actividades propuestas por los profesores, tratando de seguir la línea o los planes y programas escolares.

PROPÓSITO GENERAL

Analizar impacto que tiene en los docentes y en sus actividades cotidianas, el implementar un programa de capacitación que será más que todo práctico, que brindará alternativas de actualización acordes a sus necesidades e intereses.

PROPÓSITOS ESPECIFICOS

Identificar como la propuesta metodológica de trabajo en las Salas de Medios o la Red Escolar contribuyen al logro de los objetivos educacionales al proveer a los docentes de un medio más para hacer llegar el conocimiento a los alumnos.

El siguiente esquema identifica algunos aspectos esenciales del enfoque necesario para llevar a cabo las actividades de capacitación.

PRIORIDAD	ACTIVIDAD	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLE
1. Que el profesor reconozca la importancia que tiene en la educación incluir los medios tecnológicos.	<p>Sensibilizar a los profesores que aún no utilizan los medios a través de pláticas, conferencias y videos, para que puedan constatar la importancia de utilizar los medios como un recurso didáctico</p> <p>Apoyar a los profesores con la capacitación para el uso de los medios impartida por las instituciones involucradas (capacitación constante)</p> <p>Continuar con la capacitación general del proyecto en eventos programados y el apoyo del personal del ILCE, de educación a distancia o de alguna instancia externa.</p>	<p>Información escrita sobre el proyecto (enviada por la SEP), videos, Trípticos, etc.</p> <p>Computadoras, TV., videos y materiales del ILCE, Educación a distancia y/o propios.</p>	<p>En juntas de evaluación y /o consejo técnico</p> <p>En juntas de evaluación y /o consejo técnico, en los tiempos destinados a las juntas de academia y junta inicial de cursos.</p> <p>En juntas de academia y/o al inicio del ciclo escolar.</p>	<p>Director, Prof. responsable de Aula de Medios e ILCE</p> <p>ILCE-SEP Prof. Responsable del Aula de Medios</p> <p>ILCE-SEP</p>
2. Identifique y conozca los materiales que se	Elaborar y actualizar un listado de los materiales	Red Edusat, aula de medios,	Durante el ciclo escolar	Profesor de

encuentran tanto en la red como en las aulas	<p>existentes por cada asignatura</p> <p>Revise dos materiales a la semana para su valoración e identifique de acuerdo al programa de estudio y a su avance programático el tema en que se utilizará</p>	<p>videos, audio.</p> <p>Aula de medios y/o salones equipados, avance programático, programa de la asignatura</p>	<p>En una hora de servicio</p>	<p>cada asignatura y coordinador académico.</p>
3. Planeación y elaboración de material	<p>El profesor, conocerá que material hace falta para reforzar los contenidos o evaluarlos. Por lo que podrá iniciarse en la elaboración del material.</p>	<p>Profesor de cada asignatura. Programa de estudio donde haya detectado el material faltante</p> <p>Red escolar o salón equipado</p>	<p>En hora de servicio o en los tiempos destinados a la junta inicial del ciclo escolar</p>	<p>Profesor de cada asignatura</p>

Según enfoque del autor.

DESARROLLO PROGRAMÁTICO DE LAS ACTIVIDADES DEL CURSO DE INTRODUCCIÓN A LA
INFORMÁTICA

CONTENIDO	ESTRATEGIA	TIEMPO	RECURSO
<ul style="list-style-type: none"> - Conceptos de Software y hardware. - El teclado - Descripción de la pantalla de escritorio. - Concepto de Ambiente Windows. - Concepto de Escritorio. - Concepto de icono. - Concepto de carpeta. - Concepto de archivo. - Barra de Herramientas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante la lluvia de ideas definir y conceptualizar estos términos. - Observación del teclado descripción de elementos sobresalientes y funcionamiento. - Observación y descripción de la pantalla mediante lluvia de ideas. - Dictado de tales conceptos y lluvia de ideas como refuerzo. Expresión de dudas y preguntas para tratar de aclarar lo más posible. 	50 min.	Software y hardware del aula de Medios

<ul style="list-style-type: none"> - Creación y personalización de una carpeta de trabajo. - Creación de un documento en Microsoft Word. - Guardado del documento creado. - Copiar archivos. - Renombrar archivos. - Eliminar archivos. 	<p>Explicar el modo de realizar de cada uno de estos procesos atendiendo las dudas y socializando el conocimiento adquirido con el fin de disipar dudas.</p>	<p>50 min.</p>	<p>Microsoft Word y hardware del aula de Medios</p>
<p>Microsoft Word</p> <ul style="list-style-type: none"> - Barra de títulos. - Barra de Menús. - Barra de Herramientas. - Barra de formato. - Barra de dibujo. - Barra de estado. 	<p>Observación y descripción de cada una de las partes que conforman la aplicación, haciendo hincapié en las posibilidades de cada una de las barras y herramientas que la conforman.</p> <p>Con la creación de un texto corto se pretende ir dando a conocer cada una de dichas funciones.</p>	<p>50 min.</p>	<p>Microsoft Word y hardware del aula de Medios.</p>
<p>Reafirmación de las diversas herramientas y aplicaciones de Microsoft Word.</p>	<p>Con la ayuda de una presentación de Power Point se recordarán los conceptos previamente manejados, con el propósito de saber cuanto de lo tratado ha sido captado y entendido, el programa Clic 3.0 servirá de gran ayuda al</p>	<p>50 min.</p>	<p>Software y Hardware del aula de medios.</p>

<p>Microsoft Power Point</p> <ul style="list-style-type: none"> - Barra de títulos. - Barra de Menús. - Barra de Herramientas. - Barra de formato. - Barra de dibujo. - Barra de estado. - Importancia de la Barra de Dibujo Power Point. 	<p>elaborarse un cuestionario de opción múltiple en las actividades de texto de dicho programa.</p> <p>Observación y descripción de cada una de las partes que conforman la aplicación, haciendo notar los aspectos y rasgo similares con la aplicación de Microsoft Word.</p>		
<p>Creación de presentaciones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Insertar Nuevas diapositivas. - Personalización y animación de las diapositivas. - Inserción de imágenes prediseñadas. - Inserción de imágenes desde archivos previos. - Combinar colores. 	<p>50 min.</p>	<p>Software y Hardware del aula de medios.</p>

Microsoft Excel	<p>Observación y descripción de cada una de las partes que conforman la aplicación, haciendo notar los aspectos y rasgo similares con la aplicación de Microsoft Word, y Microsoft Power Point.</p>	50 min.	<p>Software y Hardware de las aulas de medios.</p>
Manejo y ordenamiento de datos.	<p>Destacar la importancia de la barra de fórmulas, las posibles aplicaciones que tiene para las actividades cotidianas.</p> <p>- La creación de una pequeña base de datos servirá para dar a conocer las operaciones matemáticas básicas (suma, resta, multiplicación y división)</p> <p>- En la medida de las posibilidades y desempeño del</p>	50 min.	<p>Software y Hardware de la sala de Medios.</p>

grupo se intentará con ésta misma base de datos dar a conocer algunas otras operaciones y funciones de acuerdo con las categorías que posibilita la aplicación.		
--	--	--

<p>Creación de gráficas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menú Formato. - Menú Herramientas. - Menú Tabla. - Menú Ventana. 	<ul style="list-style-type: none"> - Con los mismos datos previamente creados se darán indicaciones acerca de cómo lograr esto. - De la barra de menús se resaltará la importancia de los menús formato, herramientas, tabla y ventana en la presentación y conformación del documento de Excel. 	<p>50 min.</p>	<p>Software y Hardware de la sala de Medios.</p>
<p>Red Escolar</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concepto de Red. - Semblanza histórica. - Utilidad de la Red en las actividades escolares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Mediante una presentación de Power Point se hará una introducción al concepto y estructura de una red y en especial de la Red escolar. - Con la ayuda de los equipos de la Sala de Medios se realizará una práctica de navegación abriendo un Archivo ubicado en alguno de los servidores u otro equipo disponible en la Red Escolar. 	<p>50 min.</p>	<p>Software y Hardware de la Sala de Medios. Red Escolar.</p>

BIBLIOGRAFÍA

AREVALO GARCÍA LAURA; México UNAM El proceso de Capacitación en una empresa del sector privado 1994

BUSTILLO PUENTE. MARÍA J.V.; Diseño de un curso para supervisores como instructores de Capacitación, Universidad Panamericana. 213 p.

CRUZ MARTHA GABRIELA; México (UNAM) Propuesta Metodológica para la evaluación y seguimiento a largo plazo del Proceso de Capacitación. Tesina

COLL, CÉSAR. (1995) Psicología y curriculum, México, Piados.

DELORS, JACQUES (Coord) La Educación encierra un tesoro, Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI, presidida por Jacques Delors, España, Santillana/UNESCO, 1996

DÍAZ BARRIGA, Ángel. (1994) Didáctica y currículo, México, Nuevomar

DÍAZ BARRIGA, Frida (2002) Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista, Mc Graw Hill, 2da. Edición.

GARCÍA ISA ISABEL; BAYÓN M FERNANDO; Madrid, España. Gestión de recursos humanos; Editorial Síntesis, S.A. 4a Edición 1997

HAROLD KOONTZ, HEINZ WEIHRICH México D.F.: Administración, una perspectiva global; Mc Graw Hill 10a Edición 1994

LARROYO, FRANCISCO; México 1982, Diccionario Porrúa de Pedagogía y Ciencias de la Educación

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN, Editorial PAC S.A de C.V.; México, febrero 2000.

LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, Ediciones Jurídicas S.A. México 2001

NERICI, IMIDEO G. *Hacia una didáctica General Dinámica*; Buenos Aires, Kapelusz, 1983. 451 p.

NOVICK, MARTA y GALLART MARÍA A (Coord); *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, Oficina Internacional del Trabajo, Red Educación y Trabajo, 2003, 194p.

PAIN, ABRAHAM; *Buenos Aires, Capacitación Laboral*, Facultad de Filosofía Y Letras UBA, Ediciones Novedades Educativas, 122 p.

REYES PONCE, AGUSTÍN. *Administración de Personal*, México, Limusa, 2000, 187p.

REYES PONCE, AGUSTÍN. *Administración por objetivos*, México, Prentice Hall, 2003, 205p.

REYES PONCE, AGUSTÍN, *El análisis de puestos* México, Limusa, 2002, 210p.

ROLANDO GARCÍA MORALES México 1993 ¿Qué es la capacitación?

Instituto Internacional de Capacitación y estudios Empresariales, S.C.

SILICEO, ALFONSO Capacitación y desarrollo de personal; México, Limusa

Noriega Editores 2000. 209 p.

VERNEAUX, ROGER. Filosofía del hombre; Barcelona, Biblioteca Herder,

1971. 234 p.

DOCUMENTACIÓN Of., para la junta de academia inicial 2005-2006

ENFOQUE DE INFORMÁTICA EDUCATIVA; Coordinación Sectorial de Educación Secundaria; Subdirección de Apoyo Técnico Complementario; Subdirección de Operación; Unidad de Supervisión; Jefatura de Enseñanza de Informática Educativa; SEP, Diciembre de 2002.

Manual de Lineamientos Generales para la Organización y el Funcionamiento de las Aulas con Recursos Informáticos y de Comunicación en las Escuelas Secundarias Generales; Coordinación Sectorial de Educación Secundaria, SEP, Agosto 2005.

Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006

<http://www.sep.gob.mx/wb2>

http://www.sep.gob.mx/wb2/sep/sep_Search?q=ley+general+de+educacion

<http://www.google.com.mx>

<http://www.dgelu.unam.mx/acuerdos/acu0112.htm>

<http://www.dgelu.unam.mx/oag/>

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/113/53.htm>

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/123/156.htm>

<http://info4.juridicas.unam.mx/juslab/leylab/113/46.htm>
