



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO

ESTRATEGIAS PARA LA CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA TELESECUNDARIA
"DR. GUSTAVO BAZ PRADA" VALLE DE CHALCO, ESTADO DE MÉXICO.

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
EDUCATIVA

PRESENTA

LEONEL RAMIREZ MUÑOZ

DIRECTORA: MARÍA ELENA BECERRIL PALMA

MÉXICO, D.F. ENERO DEL 2011

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo es una pequeña representación de mis más anhelados sueños, es mi esfuerzo, mi aprendizaje y mi realidad.

He cierto que he llegado hasta este momento gracias a la confianza y apoyo de muchas personas, que amo y valoro.

Doy las infinitas gracias a Dios por darme una segunda oportunidad de confiar en mi capacidad, de vivir de aprender de conocer pero sobre todo de sentir.

Mis padres han sido mi mayor impulso, en cada momento en cada etapa de mi vida, ellos siendo mi padres mis bases ambos me han formado como un hombre, un hombre que lucha, que sueña, comprometido y con valores por eso les doy las gracias.

Gracias a María de Jesús, Juan y Alejandro por su apoyo incondicional de hermanos, por estar en las buenas y en las malas, por amarme y por confiar en mí. Ángel tu has sido pieza importante en mi vida, has confiado y creído en mí me has apoyado y acompañado en los momentos mas difíciles en mi vida y en mi carrera.

Riky, Xicotencatl, Rene y a la empresa Otto Bock, agradezco a cada uno porque siempre se han preocupado por mi y para que tenga una mejor calidad de vida.

Para Ana Laura Lazara Santiago por su cariño, amor y apoyo constante me ha animado a concluir con este trabajo.

A mi profesora María Elena Becerril Palma por su paciencia y dedicación al asesorarme en esta investigación. Gracias

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	5
CAPITULO I	
LA CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA TELESECUNDARIA	
1.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN.....	8
1.2 TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA CAPACITACIÓN.....	12
1.3 TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	14
1.4 PROCESO DE LA CAPACITACIÓN	15
1.5 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).....	19
1.6 CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA TELESECUNDARIA.....	20
CAPITULO II	
LA ESCUELA TELESECUNDARIA EN MÉXICO	
2.1 SISTEMA Y PROGRAMA ACTUAL DE LA TELESECUNDARIA.....	25
2.2 CRONOLOGÍA DE TELESECUNDARIA.....	27
2.3 ESTRATEGIA Y TÉCNICA DE CAPACITACIÓN EN LA TELESECUNDARIA..	33
2.4 ANÁLISIS DE CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA TELESECUNDARIA DR. GUSTAVO BAZ PRADA	36
2.4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	36
2.4.2 JUSTIFICACIÓN.....	38
2.4.4 OBJETIVOS.....	39
2.4.5 ESTUDIO DE CAMPO	39
2.4.5 CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE LA TELESECUNDARIA DR. GUSTAVO BAZ PRADA	41

2.4.6 RESULTADOS	44
2.5 EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO COMO CAPACITADOR.....	57

CAPITULO III

ESTRATEGIA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN DE INGLES Y COMPUTACIÓN PARA PROFESORES DE TELESECUNDARIA.

3.1 INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	60
3.2 PERSONAL A CAPACITAR CON DESCRIPCIÓN DE PUESTOS.....	60
3.3 SENSIBILIZACIÓN DEL DIRECTOR PARA QUE DEJEN QUE LOS DOCENTES ASISTAN A CAPACITARSE.....	60
3.4 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).....	61
3.5 OBJETIVOS.....	61
3.6 PLANEACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	61
3.7 LUGAR Y HORARIO.....	63
3.8 RECURSOS MATERIALES.....	65
3.9 COSTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	66
3.10 EVALUACIÓN.....	69
3.11 DIPLOMAS O CERTIFICACIÓN.....	69
CONCLUSIONES.....	70
BIBLIOGRAFÍA.....	72
CIBERGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	75

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se estudia la temática de la capacitación en la escuela telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada, nos adentramos en una serie de conceptos que encausan a la capacitación en la escuela telesecundaria.

El camino para llegar al campo de trabajo estuvo lleno de dificultades por el hecho de trabajar una temática tan compleja como la capacitación; comenzaron a formularse las dudas, preguntas, afirmaciones y negaciones respecto al tema escogido, se comenzó por buscar la bibliografía básica la cual me permitió tener un panorama general sobre teoría y práctica.

La presente investigación es un intento por tratar de explicar el proceso de la capacitación dentro del contexto de la telesecundaria a partir de referentes teóricos metodológicos que nos permite abordarlo desde la perspectiva de los docentes en la Escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada. Es una institución pública de educación básica para jóvenes que continúan sus estudios después de la primaria. En este caso se enfoca en la técnica y la estrategia de capacitación.

La importancia de la capacitación involucra a varias instituciones (escuela, familia, empresas), cada una de éstas trasforma o se actualiza para enfrentar las realidades cotidianas en base a la experiencia de un individuo; la capacitación empieza por el que capacita y termina en el que requiere ser capacitado ó actualizado para poder encontrar la línea que va de la teoría a la práctica.

Es de gran importancia como administradores educativos y como ciudadanos que el sistema educativo se encuentre en óptimas condiciones para los jóvenes y para todo ciudadano que lo requieran. La telesecundaria en nuestro país es un sector que se encuentra un poco descuidado por no decir olvidado, llama la atención (ya que es el punto inicial), el proceso formativo de los jóvenes, la modalidad que lleva esta misma y la importancia que tiene la capacitación en los docentes, se contextualizarán los antecedentes teóricos en torno a la capacitación; otro aspecto que se explicará es la importancia de la estrategia de capacitación como mejora de la educación.

Bajo este panorama se pretende concientizar a los educandos y proponer una estrategia de capacitación para la mejora continua de la educación en la telesecundaria. Este trabajo no pretende agraviar a la modalidad del sistema actual de la telesecundaria, sino; desde una perspectiva crítica tratar de mejorar algunos aspectos importantes dentro de la institución.

Esta investigación contiene tres capítulos: el primer capítulo aborda los antecedentes de la capacitación en México en relación con la cultura y la sociedad, así como también aspectos teóricos, tratando de adentrarnos poco a poco en el tema; ahí presentamos un panorama general de la capacitación enfocado en la telesecundaria, le hemos dedicado un apartado a la "Capacitación en la escuela telesecundaria" para comprender el proceso actual que utiliza la telesecundaria para capacitar a su personal.

En el segundo capítulo explicamos el panorama general de la telesecundaria y la importancia que ha tenido en México desde su creación, hacemos énfasis en el sistema actual de la telesecundaria y las diferentes modalidades que ha tenido, explicando la diferencia con la secundaria general y la secundaria técnica.

En el tercer capítulo nos adentramos en la construcción del tema de estudio de esta investigación. La idea premisa de estudiar la capacitación surge cuando empezamos los últimos semestres de la licenciatura en administración educativa es ahí donde surgen una serie de preguntas sobre la situación actual de la modalidad telesecundaria, así que como estudiantes del mismo sistema educativo detectamos la problemática de la telesecundaria.

Hacer el estudio sobre las estrategias de capacitación en la escuela telesecundaria toma importancia por la situación actual del sistema educativo, desarrollando los resultados obtenidos en la detección de necesidades de capacitación aplicada al personal de la escuela, para que después se determinen los cursos que necesitan los docentes.

Se buscan posibles soluciones que coadyuven al desarrollo integral de los docentes para obtener mejores resultados dentro del ámbito académico proponiendo cursos de capacitación y actualización.

Lo importante del trabajo es reflexionar sobre las distintas situaciones de sistema de educación de nuestro país y no sólo considerar una etapa más para concluir el nivel básico.

CAPITULO I

MARCO TEÓRICO DE LA CAPACITACIÓN

A través de la historia, la sociedad presenta continuamente cambios culturales políticos, sociales y económicos; la educación es una de ellas, continuamente el sector educativo tiene varios cambios, no solo a nivel institución sino también a nivel alumnos. La educación sin duda es una de las más grandes herramientas que se pueden tener para la mejora de un país, entre más personas preparadas haya mayor va a ser la reflexión a los problemas que como sociedad nos aquejan.

Es por ello que como ciudadanos, prestadores y servidores de la educación estemos en un nivel de preparación, actualización y capacitación constante para hacer frente a las nuevas exigencias que nuestros niños, institución y país demandan; para esto hay que entender la importancia de la capacitación en la historia de México.

1.1 ANTECEDENTES DE LA CAPACITACIÓN

En sociedades antiguas no existía la capacitación, no se entendía el concepto de organización social ya que no había una educación para el trabajo, por lo tanto el trabajo se transmitía de manera directa, maestro –alumno, padre e hijo, a través del tiempo el oficio de los ancestros se pasaba de generación en generación; por lo tanto no había una disciplina para desarrollar aptitudes y habilidades.

“Los aztecas, los antiguos pobladores de la gran Tenochtitlan ya tenían un sistema de capacitación aunque no se conocía el concepto como tal, reclutaban jóvenes de ciertas características aptos para la guerra donde los entrenaban en centros militares y les inculcaban la devoción y disciplina.”¹

El papel de los aztecas y de cualquier cultura era el de capacitar, de transformar su ambiente para favorecer así a su comunidad, habría que organizar el espacio colectivo, en base a una reflexión de necesidades y desde esa falta promover modificaciones significativas para sí mismos; realizando estrategias de enseñanzas, de hábitos, de

¹ REYNOSO Castillo, Carlos, Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/5/art/art9.pdf>

expresiones, de sentido común que los llevarán a nuevos descubrimientos y luego a tener certezas para poner en practicas en futuras ocasiones lo ya aprendido.

En la misma línea “A principios del siglo XVIII, existían artesanos que podían emplear principiantes conforme aprendían el oficio y al pasar el tiempo se volvían expertos y se convertían en maestros artesanos. Pero a la llegada de la industrialización se emplearon nuevas formas de producción y se cambió el sistema de aprendizaje para aumentar demanda, a su vez se exigía mano de obra calificada entonces fue cuando la capacitación es de gran importancia para la sociedad.”² Muy a pesar de la industrialización se tenía que enseñar ó capacitar al personal para que pudiera ocupar los puestos que se ofrecían, pues eran ellos quienes ahora manejarían las maquinas.

Se entiende que en México fue más difícil la evolución de la capacitación a diferencia de otros lugares del mundo, ya que solo se centraron en la explotación del trabajador, y fueron quizá las causas para no aumentar la competitividad, pero con el tiempo sólo era posible sí el aprendizaje era de padre-hijo. Con la industrialización se necesitaba mano de obra calificada y a partir de ahí la capacitación para el trabajo fue imprescindible. “En 1911 durante el mandato de Madero, se creó el Departamento del Trabajo, con la idea de solucionar los conflictos laborales,”³

“En 1915 en el mandato de Venustiano Carranza, el Departamento se elaboró un proyecto de ley sobre el contrato de trabajo. Dos años después fue promulgada la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que en su artículo 123 decreto los derechos de los trabajadores”⁴, también se estableció la jornada máxima de ocho horas, el descanso semanal y la prohibición de trabajo nocturno para mujeres y niños, esto generó mayores condiciones para el trabajador.

En México siempre se ha hecho énfasis en la vida laboral de los mexicanos, pero se ha puesto más atención en los beneficios para obtener cada vez mejores ingresos sobre las condiciones laborales y la mano de obra, se ha dejado en segundo termino y los trabajadores siempre tienen malas condiciones laborales. Los trabajadores se tenían que

² Ídem

³ Ibíd , P 169

⁴ Ídem..

ajustar a las condiciones del trabajo, por ello era necesario establecer legislaciones a favor del trabajador. “Por lo tanto surgió la inquietud de legislar los derechos de los trabajadores y para esto se formulo una reforma que se publicó en el Diario Oficial de la Federación el 9 de enero de 1978, el cual se deriva la fracción XIII del artículo 123 donde obliga a las empresas a capacitar a sus trabajadores”⁵

Así poco a poco los trabajadores han luchado por sus derechos de forma que “Las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo. La ley reglamentaria determinará los sistemas, métodos y procedimientos conforme a los cuales los patrones deberán cumplir con dicha obligación”.⁶

En abril de 1978 se le aumenta a la ley Federal del Trabajo, artículo 153 donde explica claramente la capacitación y adiestramiento de los trabajadores que, “Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.”⁷ Artículo 153-X “Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento impuesta en este Capítulo”.⁸

En estas leyes se obliga a los patrones de todas la empresa a proporcionarles capacitación a sus trabajadores, esto permitirá elevar su calidad de vida, no obstante; es necesario por parte de los patrones decidir dónde llevarla a cabo, dentro o fuera de la empresa así como también el personal que capacitara interno o externo también puede ser personal de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

La capacitación y adiestramiento tienen objetivos implícitos “Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella; preparar al trabajador para

⁵ *Ibíd* P170

⁶ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Artículo 123, Fracción XIII.

⁷ Ley Federal del Trabajo, Artículo 153-A. P 30

⁸ *Ibíd.* P 34

ocupar una vacante o puesto de nueva creación; prevenir riesgos de trabajo; incrementar la productividad; y, en general, mejorar las aptitudes del trabajador.”⁹

Es importante aclarar que para que una organización proporcione dicha capacitación, se tiene que estipular en el Contrato colectivo de trabajo conforme a los planes y programas asimismo debe estipular la forma en que se dará la capacitación.

La capacitación está orientada a mejorar la calidad de vida humana, mejorando habilidades aptitudes destrezas, aumentando el conocimiento y desarrollando al individuo. “La capacitación ha existido siempre, entendiéndose ésta como el proceso de enseñanza aprendizaje que pretende modificar la conducta de las personas en forma planeada y conforme a objetivos específicos.”¹⁰

En el contexto actual, a causa de la globalización y los cambios del mercado se necesita cada vez más la capacitación, ya que, una sociedad bien educada y capacitada hace frente a la competitividad, en particular ayuda a los empleados enseñándoles mejores habilidades para adaptarse a los acelerados cambio del mercado. A través de la capacitación las organizaciones hacen frente a las situaciones adversas que no permiten su desarrollo, buscan una colaboración más eficiente, que se traduce en incrementar la productividad y sobre todo las ganancias económicas.

Es importante entender que la capacitación que recibe el docente siempre se ve reflejada en la educación como lo explica Abraham Pain, la educación continua y permanente “como un enfoque implica integrar al presente dentro de la educación. El sistema formal tal y como lo hemos heredado se ocupa del pasado y piensa en el futuro; transmite la herencia cultural de la sociedad y prepara a sus alumnos para ser ciudadanos más tarde... En este sentido la educación permanente es el elemento renovador de la tradición escolar, porque en la respuesta esperada, la referencia ya no es las ciencias, a aquello aceptado y reconocido: la literatura, la física, la química, la historia etc., sino sitúa con respecto a la acción en la vida cotidiana. Tiene una característica nueva, ya no es sólo la educación

⁹ *Ibíd.* P 30

¹⁰ PINTO Villatoro, Roberto, *Proceso de capacitación*, P 9.

ofrecida sino que es la educación demandada; ya no es la oferta la que lanza el proceso sino que es la demanda la que inicia y guía”.¹¹

Es por esto que la capacitación, es una importante herramienta en el desarrollo de las instituciones.

1.2 TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA CAPACITACIÓN

Existen diversas teorías que sustentan la validez de la capacitación, todas varían de acuerdo a su enfoque y a los niveles organizacionales, cada una de ellas tratando de mejorar las condiciones de la organización:

Teoría administrativa	Escuelas que emprende	Representante	Influencia en la organización	Propósitos del entrenamiento
Teoría Clásica	Escuelas de la Administración Científica Escuela Anatomista-Fisiologista.	Taylor Fayol	Estructura rígida y lineal.	Lograr la eficiencia a través de la mecanización de las funciones.
Teoría Humanista	Escuelas de Transición <ul style="list-style-type: none"> Administración y Liderazgo Psicología de las organizaciones La organización como sistema social Escuela de relaciones Humanas 	Mary Parker Follet Chester Barnard Elton Mayo	Es una estructura técnica y humana, que además de producir bienes y servicios debe distribuir satisfacción entre sus participantes.	Proporcionar a los directivos gerentes y supervisores las técnicas para dirigir y motivar a sus subordinados, para que éstos satisfagan sus necesidades y expectativas.
Teoría estructuralista	Escuela burócrata de la Administración Escuela Estructuralista de la Administración	Levy Strauss Max Weber Radcliffe-Brown	Es una unidad social compleja regida por normas reglamentos que delimitan las funciones y responsabilidades de los grupos que la conforman.	Hacer que los miembros de la organización interioricen sus obligaciones y cumplan voluntariamente con sus compromisos.
Teoría neoclásica	Administración por objetivos	Druker	Es una estructura que surge en función de sus objetivos y resultados.	Incrementar los resultados de la organización a través de la planeación.
Teoría sistemática		Este movimiento integra las aportaciones de las matemáticas, la cibernética y la teoría de sistemas.	Es una estructura autónoma con capacidad de comprender de manera objetiva sus interrelaciones y toma de decisiones.	Seleccionar los problemas que obstaculizan el desarrollo de los subsistemas de la organización y que impiden lograr los objetivos propuestos.

Fuente: Pinto Villatoro, Roberto pp. 24-25

¹¹ PAIN Abraham, Capacitación laboral, P 32

Cada una de las teorías mencionadas desde mi perspectiva son importantes porque cada una de ellas da razonadamente conceptos que encausan la mejora de las organizaciones para alcanzar sus objetivos.

Comenzando por la teoría Clásica, analiza el trabajo en tiempos y movimientos creando condiciones para reestructurar las actividades de cada empleado, eliminando los movimientos innecesarios y economizando energía y tiempo para evitar contratiempos que impidan terminar con todo el proceso, también establece la división del trabajo de cada empleado y la especialización del obrero y esto se puede lograr por medio de la capacitación de cada empleado con el fin de elevar su productividad en la organización. Por consiguiente al verificar que el trabajo pudo ejecutarse mejor y de manera más económica, mediante la subdivisión de tareas, llegó a la conclusión de que el trabajo de cada persona debe, limitarse a la ejecución de una única tarea, con esto, cada obrero pasa a ser especializado en la ejecución de una actividad o de tareas simples. Por lo tanto cada empleado tiene que capacitarse previamente en la actividad a desempeñar.

Menciono que la Teoría humanista trata sobre la participación de los individuos y la interacción con los grupos sociales de la organización, cada integrante mantiene contacto con las demás personas e influencia con sus semejantes, es decir que, sí existen buenas relaciones humanas dentro de la organización cual quiera que sea el giro de producción se podrían reflejar buenos resultados.

En la teoría estructuralista entiendo que cualquiera que sea la actividad, se llevaría de la mejor manera, si esta se dividiera por empleados de acuerdo con su jerarquía, estableciendo reglamentos que definan los derechos y deberes de cada integrante de una organización. La intención de la capacitación en la teoría estructuralista consiste en concientizar a cada uno de los miembros de organización para que cumplan con sus actividades y obligaciones independientemente por voluntad propia.

Para los autores neoclásicos la administración consiste en orientar, dirigir y controlar los esfuerzos de un grupo de individuos para lograr un objetivo en común. Desde mi perspectiva el buen administrador es el que posibilita a las organizaciones para alcanzar sus objetivos con un mínimo de recursos utilizados.

También puedo decir que la capacitación en la teoría neoclásica se basa en tratar de especializar cada uno de los integrantes de la organización en toda la jerarquía para tener personal especializado en cada una de las actividades que realice la organización y por consiguiente obtener eficientemente resultados favorables para generar mejores expectativas

Pienso que cada etapa del proceso administrativo adquiere importancia, ya que relaciona las funciones propiamente administrativas, con las acciones que hacen posible la realización del proceso de capacitación que encamina hacia el desarrollo de habilidades, así como la adquisición de conocimientos y la modificación de conductas en los individuos, para el logro de los objetivos de la organización. Esta relación hace necesario que el capacitador, conozca y aplique los principios de administración.

1.3 TIPOS DE CAPACITACIÓN

El concepto de capacitación, según Siliceo, dice: “la capacitación consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador”.¹² “la capacitación es la función educativa de una empresa u organización por la cual se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto de la preparación y habilidad de los colaboradores.”¹³

Según para Mendoza Núñez “la capacitación es la acción destinada a desarrollar las aptitudes del trabajador, con el propósito de prepararlo para desempeñar eficientemente una unidad de trabajo específica e impersonal.”¹⁴

Se entiende como capacitación para los docentes “Actualización y perfeccionamiento en contenidos, metodologías y didácticas. Revisión de la práctica. Aquello que debería

¹² SILICEO Aguilar, Alfonso, Capacitación y desarrollo de personal, P 25

¹³ Ídem

¹⁴ MENDOZA, Nuñez, Alejandro, Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo, P 25

mejorar la calidad de la enseñanza, aunque muchas veces no lo hace y no cubre las necesidades y expectativas.”¹⁵

De acuerdo a los autores anteriores puedo decir que la capacitación es la adquisición de nuevos conocimientos teórico prácticos, que contribuyen al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. Con la capacitación se puede garantizar el correcto cumplimiento de tareas y actividades; es el instrumento que desarrolla sistemáticamente y coloca a cualquier persona para ser más competitiva. Estar en constante capacitación permite a una institución cualquiera que ésta sea, tener una mejor imagen de la misma, incrementa la productividad y la calidad en el trabajo, y de manera individual, permite elevar el nivel de satisfacción con el puesto.

1.4 PROCESO DE LA CAPACITACIÓN

Capacitar no sólo consiste en impartir cursos sobre cursos, la capacitación lleva una metodología semejante al proceso administrativo compuesto por varias etapas. Suele confundirse cursos con capacitación, por ejemplo pueden darse cursos, y no aumentar la competitividad individual.

Es pertinente aclarar que no siempre es la misma secuencia rigurosa, en cada organización se adecúa de diferente manera, pero con un seguimiento lógico, en algunos casos debe efectuarse conforme a la organización.

El proceso de la capacitación establece un “diagnóstico-intervención-evaluación, es decir, en el diagnóstico se buscan las posibles causas del problema y quienes lo provocan, como segundo paso es la intervención, ahí es donde se lleva a cabo la capacitación con el personal previamente seleccionado con la Detección de Necesidades de Capacitación, y como último la evaluación que consiste en analizar si la capacitación implementada, funcionó para el mejor desempeño de la institución o si resolvió el problema suscitado.”¹⁶

¹⁵ SERRA Juan Carlos, *El campo de capacitación docente*, Políticas y tensiones en el desarrollo profesional, P 173.

¹⁶ ARIAS Galicia Fernando, HEREDIA Espinosa Víctor, *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*, P 502.

Para entender la capacitación debe saberse la visión y la misión de la institución, es decir, la situación deseada a la que se pretende llegar y la situación real en la que se encuentra, hacer un comparativo entre ambas para determinar las necesidades de capacitación, deben preguntarse: ¿en qué se quiere cambiar y de que manera? “Eleva la calidad de vida, incrementar la productividad, disminuir el desperdicio de talentos, tiempo etc. Es preciso enfatizar en que si se carece de una medición o una clasificación objetiva de la situación actual será imposible determinar, si las actividades desplegadas condujeron a mejorar la situación”¹⁷. La situación ideal a la que se quiere llegar puede definirse por medio de las metas a alcanzar.

El siguiente paso es analizar las posibles causas para mejorar la situación actual de la institución ya sea por capacitación o por otra alternativa, la persona en ocasiones necesita de otros factores como: falta de motivación habilidades, tecnología atrasada, etc. Como lo mencionan Fernando arias y Víctor Heredia: “Existen tres posibles causales por las que la persona no actúa como debe ser:

No puede. El problema, entonces radica en una selección defectuosa del personal.

No sabe. Aquí la solución sí es la capacitación

No quiere. La dificultad se localiza en el campo de la motivación, las actitudes y los valores.”¹⁸

En análisis de las causas de la situación actual es de suma importancia para no implementar cursos sin sentido, si no que funcionen para el mejor desempeño de la competitividad.

El siguiente paso es la elaboración de la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) en cada puesto de trabajo y especificar si la capacitación tendrá el éxito suficiente para llevarla a cabo o si la ausencia de capacitación no es la responsable de la situación actual. En este paso facilita la elaboración de programas de capacitación de acuerdo al personal a capacitar de acuerdo a su nivel jerárquico de la institución.

¹⁷ Ídem

¹⁸ *Ibíd.* P 506

Posteriormente se elabora el contenido de cada curso a impartir, se especifican los temas y las posibles soluciones de cada puesto de trabajo, también se debe estimar la duración del tiempo considerado del evento. Otro paso es la estimación de recursos de acuerdo a lo que se tenga que capacitarse el personal como: servicio de hoteles, alquiler de equipo y material fílmico, refrigerios, calendarizar actividades, etc.

Se deben tomar en cuenta: los “Honorarios de recursos humanos, pago a instructores externos y agentes capacitadores y compensaciones para los instructores internos.

Gastos de operación: pagos de papelería, impresión, fotocopiado, alquiler de material audiovisual etc.”¹⁹

Otra etapa del proceso de capacitación es el punto de equilibrio, es decir, los costos son iguales a los beneficios, aquí es donde se debe decidir si invertir en capacitación o no, se debe poner en una balanza la capacitación respecto al beneficio y decidir si con la capacitación mejoraría la institución, por eso es muy importante aplicar una buena DNC.

Aunque sabemos que en muchas organizaciones en México sólo lo hacen para cumplir requisitos exigidos por la ley de la Secretaria del Trabajo y Previsión Social y se detienen a pensar en el costo y no tato el beneficio.

La etapa de selección de candidatos para el proceso se refiere precisamente escoger al personal que necesita capacitarse, aunque sabemos que tiene muchas connotaciones esto puede traer muchos problemas futuros si no se escoge al personal que necesita capacitarse.

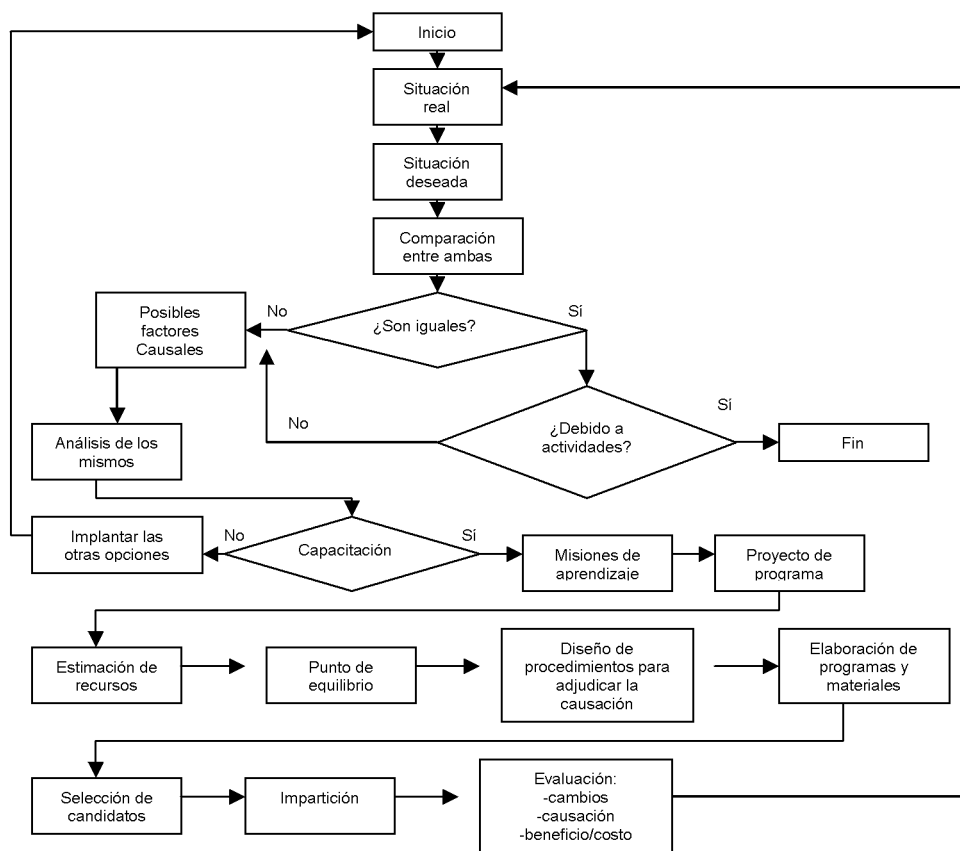
La siguiente etapa consiste en impartir el curso, aquí es donde se le da vida a la planeación del programa de capacitación. “La puesta en marcha del programa de capacitación requiere de una minuciosa planeación para la coordinación de los intereses, esfuerzos y tiempos del personal involucrado tanto interno como externo en la realización de los planes y programas, así como de los registros correspondientes.”²⁰

¹⁹ PINTO Villatoro, Roberto, *Op. Cit*, P 137

²⁰ *Ibid.* P 119.

La última etapa del proceso de capacitación es la evaluación en la cual se puede verificar si se logró resolver el problema detectado. “Esta etapa de la evaluación debe darse en la realidad, después de las acciones; pero se planea con anterioridad. Es la etapa de la evaluación completa de la capacitación, es la hora de la verdad, pudiese resultar que la capacitación no aporte gran cosa a la empresa u organización.”²¹

En el siguiente diagrama de flujo podemos observar el proceso de capacitación:



Fuente: Arias Galicia, p 503

²¹ Op. Cit. P 512.

1.5 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)

Es importante definir necesidades de capacitación, pero hay que entender por separado los conceptos, ya que por muy simple que parecen las palabras su significado es complejo.

“De acuerdo con Tom H. Boydell. La palabra necesidad implica que algo falta; que hay una limitación en alguna parte”²²

“Laura Fisher y Jorge Espejo definen la necesidad como la “Diferencia o discrepancia entre el estado real y el deseado”²³

“Howard C. Warren formula acepciones más elaboradas del termino necesidad:

- Exigencia muy poderosa
- Experiencia provocada por la ausencia de ... cualquier factor o condición en el medio o en la situación actual de un organismo que ayuda en alto grado a conservar su vida o bienestar o a hacer progresar sus modos de conducta habituales.”²⁴

Se puede entender como necesidad, la falta de cualquier cosa para alcanzar los objetivos deseados y se vuelve más intensa en la medida en que el problema parezca más complejo y sean menores las posibilidades de satisfacerla.

Entendiendo el concepto de necesidad ahora es mas fácil dar una definición concreta de Necesidades de Capacitación.

“Según la UCECA lo plantea así: Entonces al hablar de necesidades de capacitación y adiestramiento, se puede decir que éstas se refieren a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización.”²⁵

²² BOYDELL, Tom H. A guide to the identification of training needs, Londres, British Association for Commercial and Industrial Education, 1971, Pág 4. Citado en MENDOZA Núñez Alejandro, Manual de Necesidades de Capacitación, P 17.

²³ FISCHER Laura y Espejo Jorge, *Mercadotecnia*, P 123.

²⁴ Howard G. Warren, Diccionario. P 238.

²⁵ UCECA, Guía técnica para la detección de necesidades de capacitación y adiestramiento en la pequeña y mediana empresa, Pag 10-11. Citado en MENDOZA Núñez Alejandro, Manual de Necesidades de Capacitación, P 19.

Esta definición se refiere a la ausencia de algún elemento importante del trabajador para desempeñar su labor.

La detección de necesidades de capacitación se puede entender como la herramienta con la cual se identifican las carencias de las organizaciones para que cumplan con sus objetivos a corto, mediano y largo plazo en cuestiones de capacitación.

La determinación de las necesidades de capacitación (DNC) se encuentra dentro del proceso de capacitación y es la más importante ya que si no se detectan necesidades de capacitación en la organización, no se podrá sustentar un curso de capacitación, no se sería apropiado impulsar un curso sin saber que sea necesario, es por ello es necesario llevar a cabo el procedimiento para determinar las necesidades.

“Es necesario aclarar que “es muy importante tener presente que la capacitación es la solución a los problemas de una empresa cuando sus causas se relacionan con deficiencias en conocimientos, habilidades actitudes por parte de los trabajadores; pero cuando los problemas sean de tipo administrativo o económico, es indudable que las soluciones impliquen cambios en la organización de la empresa.”²⁶

Con la DNC se pretende obtener documentación necesaria para la elaboración de nuevos planes y programas de capacitación, y así analizar los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores.

1.6 CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA TELESECUNDARIA

En las escuelas Telesecundarias se lleva un procedimiento riguroso por parte de las autoridades para echar a andar proyectos de actualización, capacitación de los docentes y directivos.

Los cursos de actualización ó capacitación no se deciden en las Telesecundarias, los decide la Dirección de Educación Secundaria y Servicios de Apoyo (DECYSA) en Toluca para el Valle México, se reúnen Jefe de Sector, Jefe de Departamento, Jefe de enseñanza Jefe de Aprendizaje y Jefe de Supervisores, cada año en julio-agosto se reúnen para

²⁶ PINTO Villatoro, Ob. cit. P 61.

decidir los curso de actualización, para el siguiente curso. “Con el objetivo de llevar a cabo el Plan Estatal de Fortalecimiento a la Telesecundaria (PEFT) así como impulsar el desarrollo de acciones que fortalezcan la capacidad de gestión de directivos, profesores.”²⁷

“Con el Programa Estatal de Fortalecimiento de la Telesecundaria (PEFT), se tiene como objetivo fortalecer al Servicio de la Educación Telesecundaria, mediante la capacitación permanente, mantenimiento de equipos básicos y el desarrollo de una red informática que intensifique el intercambio de información”.²⁸

La secretaria de educación pública tiene buenos propósitos como el programa (PEFT) para mejorar la educación y capacitando a los docentes de las escuelas telesecundarias así como mantener en óptimas condiciones el equipo para realizar sus actividades como por ejemplo la señal satelital nunca debe dejar de funcionar.

“El (PEFT) tiene una cobertura de 32 entidades federativas y lo dirigen las Jefaturas de los Servicios Estatales de Telesecundarias y el equivalente a los miembros de las Mesas de Apoyo Técnico Pedagógico. Los principales beneficiarios del programa son los maestros, directivos y personal de apoyo de los centros educativos de las entidades federativas, así como los alumnos inscritos en esta modalidad educativa.”²⁹

El programa enfatiza su importancia, a quien va dirigido pero recae más sobre los docentes ya que son los responsables de proporcionar la información, y conocimientos que se vera reflejada con sus alumnos

“La petición del apoyo financiero, se realiza a través de Autoridad Educativa Estatal, la cual deberá elaborar un Plan Estatal de Fortalecimiento a la Telesecundaria (PEFT) así como un escrito mediante el cual expresa su disposición de participar en el programa y sujetarse a lo dispuesto por las presentes Reglas de Operación; suscribir un convenio marco de coordinación interinstitucional con la Secretaría de Educación Pública y abrir una cuenta

²⁷ Dirección General de Materiales Educativos, <http://basica.sep.gob.mx/dgme/start.php?act=notapp34> Jueves 4 de junio 2009

²⁸ DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN Reglas de operación del programa para el fortalecimiento del servicio de la educación telesecundaria 27 de febrero 2007

²⁹ *Ibíd.* DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN 27 de febrero 2007.

bancaria exclusiva para la administración de los recursos transferidos para la ejecución del PEFT.”³⁰

Se tiene que tener un seguimiento a las necesidades de cada institución. pero es necesario elaborar una petición a las autoridades correspondientes y estas mismas serán las que dictaminen y autoricen la ejecución del programa.

Por medio de Dirección de Educación Secundaria y Servicios de Apoyo (DECYSA) se elaboró una encuesta sobre DNC por Internet para decidir sobre los cursos de capacitación, consecuentemente está decidirá que cursos se llevarán a cabo para el ciclo escolar 2010-2011

Tomando como referencia el proceso de capacitación; para poder decidir sobre los cursos de capacitación a implementar como primera instancia es necesario realizar la Detección de Necesidades de Capacitación para identifica que cursos son elementales para los docentes

Después de decidir los cursos de capacitación cada entidad federativa a través de sus Jefaturas pondrá en marcha el (PEFT), establecerán los mecanismos específicos para la ejecución de los cursos de actualización respectivos en cada entidad, para después desarrollarlos en cada comunidad. Posteriormente elegir la cedes donde se capacitara al personal de las Telesecundarias.

Para incentivar a los docentes, se propuso la Carrera Magisterial (CM) que funciona como incentivo económico con el objetivo de mejorar la calidad de la educación, “Coadyuvar a elevar la calidad de la Educación Básica a través del reconocimiento e impulso a la profesionalización del magisterio y del mejoramiento de las condiciones de vida y laborales de los docentes de educación básica”³¹

Carrera magisterial “Es un sistema de estímulos para los profesores de Educación Básica (Preescolar, Primaria, Secundaria y Grupos Afines), el cual tiene el propósito de coadyuvar a elevar la calidad de la educación, mediante el reconocimiento y apoyo a los docentes,

³⁰ *Ibíd.* DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN 27 de febrero 2007.

³¹ <http://www.iea.gob.mx/Proyectos%20y%20programas/Proyectos%20y%20programas/proyectos/carrmagis.html>, Jueves 4 de junio de 2010.

así como el mejoramiento de sus condiciones de vida, laborales y educativas. Tiene como fin el Escalafón que significa ascender al nivel inmediato superior”³²

Es decir con Carrera Magisterial, funciona como un estímulo para la acreditación de los exámenes, o sea los cursos no son obligatorios pero los obligan a ir para obtener un buen puntaje en calificación de los exámenes de carrera Magisterial. Al asistir a los cursos obtienen un puntaje y sobre todo el estímulo económico.

“Carrera Magisterial (CM), queda Instaurada bajo la gestión de Ernesto Zedillo como secretario de Educación Pública y a partir del acuerdo nacional para la modernización de la educación básica en 1992, el programa pretendía el mejoramiento de la educación mediante un pago al mérito del desempeño docente.”³³

La Secretaria de Educación busca alternativas para que su personal docente se capacite constantemente, por medio de incentivos que sirven como estímulos para que el docente con iniciativa propia mejore en su desempeño.

“Respecto a la capacitación de los coordinadores y los maestros, se elaboró una guía para la planeación y el desarrollo de los cursos de actualización de esta modalidad en la asignatura de español y mediante la Red EDUSAT, se transmitieron los programas correspondientes a cada taller. También, se dio mayor énfasis al aprovechamiento de los medios de comunicación, se integró el uso de computadoras y aumentó el número de video caseteras, considerados todos, elementos insustituibles relacionados directamente con el alumno.

En este sentido, cabe destacar que a partir del 2007, inició el programa Microsoft a través de la iniciativa “*Alianza por la Educación*”, en el Estado de México. Dicho programa trabaja para que tanto docentes como estudiantes aprovechen las tecnologías de información para alcanzar su máximo potencial. En este sentido, la compañía capacitó a profesores del Sindicato de Maestros al Servicio del Estado de México (SMSEM) a través del programa “Educando Contigo”, en el que se fomentan habilidades tecnológicas en la modalidad de autoaprendizaje. El programa de capacitación tecnológica “Educando Contigo”, que incluye

³² http://www.sep.gob.mx/wb2/sep1/sep1_Coordinacion_Nacional_de_Carrera_Magisterial, Martes 30 de junio de 2010

³³ http://www.cronica.com.mx/nota.php?id_notas=319245, 6 de abril del 2010

tres módulos de 40 horas cada uno, permite a los profesores el desarrollo de sus conocimientos en informática, en aplicaciones de escritorio y en proyectos de aprendizaje. Éste último precisamente es el que les permitirá enriquecer el contenido de sus cursos, al fomentar habilidades de información y comunicación, además de mostrarles caminos en el que la tecnología puede ser un soporte para la labor educativa.”³⁴

Es así como las autoridades educativas se esmeran día a día para mejora el desempeño de los docentes por medio de políticas educativas con su debida planeación, identificación, ejecución de cursos de capacitación. Para después ser evaluados.

En el siguiente capítulo se hablara de la escuela telesecundaria en términos generales su modalidad, programas, y se compara con otras modalidades del mismo nivel; así como también el recorrido desde la creación de este modelo a través de los años y cómo ha cambiado hasta el día de hoy. Se planteará la importancia que tienen los cursos de capacitación en la escuela telesecundaria encaminados a alcanzar sus objetivos

³⁴ <http://www.rioei.org/expe/2197Flores.pdf>, La telesecundaria, ante la sociedad del conocimiento. 16 agosto 2010.

CAPITULO II

LA ESCUELA TELESECUNDARIA EN MÉXICO

En el capítulo anterior se identifica la situación del sistema educativo en el tema de los cursos de capacitación y actualización de los docentes en la escuela telesecundaria. Aquí es donde concebimos la base para llevar a cabo la investigación, con el fin de obtener resultados para analizarlos de acuerdo al proceso de la capacitación, que arroja las necesidades de interés de los docentes de telesecundaria.

Con la realización del presente capítulo se pretende explicar la funcionalidad del modelo educativo desde su creación y la importancia de los cursos de capacitación en la telesecundaria como alternativa para mejorar el nivel educativo de la escuela telesecundaria.

2.1 SISTEMA Y PROGRAMA ACTUAL DE LA TELESECUNDARIA

El nivel básico de la educación en México se divide en: "educación preescolar (tres años de duración y con tres tipos, general indígena y comunitaria); primaria (seis años de duración y tres tipos: general, indígena y comunitaria); secundaria (tres años de duración y tres tipos: general, técnica y Telesecundaria). La secundaria hoy en día se encuentra en el nivel básico obligatorio"³⁵.

En México hay varias modalidades para la educación secundaria, cada una en el mismo nivel, necesaria para iniciar estudios de educación media superior.

Secundaria general. "La educación secundaria es una continuación de la primaria... es una institución que imparte cultura general... puesta fundamentalmente al servicio de los adolescentes, tiene carácter de prevocacional y su función social es de mejoramiento y superación de la vida comunitad."³⁶

³⁵ ANDERE, Eduardo M. *¿Cómo es la mejor educación en el mundo?, Políticas educativas y escuelas en 19 países*, p 427.

³⁶ Ley orgánica de educación, Diario oficial de la federación, 03 de febrero de 1940, citado en SANDOVAL Flores Etelvina, *La trama de la escuela secundaria: institución, relaciones y saberes*. P 46.

Se entiende que esta modalidad se encuentra en zonas altamente urbanizadas, su plan de estudios es por asignaturas, con profesores altamente especializados en su materia, atiende a la población entre 12 y 15 años, y cuenta con aulas de medios y laboratorios.

Secundaria Técnica. Ofrece servicios “de carácter propedéutico y terminal. Esta modalidad aparte de cubrir el plan de estudios de la modalidad general, agregan al currículo un mayor número de horas de taller.”³⁷ imparte educación tecnológica de acuerdo a la actividad económica de la región, por ejemplo, en especialidades como carpintería, secretariado, agricultura y muchas otras.

Telesecundaria. Surge “como una alternativa para las regiones rurales, pequeñas y aisladas en virtud de su potencial para llegar con menos costo a estos lugares y atender así la demanda educativa creciente.”³⁸ Se utiliza como medio de información la televisión por medio de la señal Edusat, y un docente por grupo, más adelante se explica a detalle la tecnología utilizada en la telesecundaria.

En esta investigación solo hablaremos de la escuela Telesecundaria, que forma parte de la educación básica, y atiende a alumnos entre 12 y 15 años en un modelo mixto de educación, con servicio educativo con el uso de los medios electrónicos.

Desde el punto de vista del administrador educativo una “organización debe intentar conseguir sus propósitos y simultáneamente ver satisfechas las necesidades de los seres humanos que la componen”³⁹, es decir, cumplir con sus objetivos, en este caso la escuela telesecundaria el principal objetivo es la formación de los alumnos, y prepararlos en el nivel básico para continuar con sus estudios.

La educación que se imparte en la Telesecundaria da importancia a la educación tecnológica, formada a finales de los sesentas, establece el modelo llamado Telesecundaria modernizada a distancia, con el propósito de atender a adolescentes de bajos recursos; por obligatoriedad se reforma el artículo 3 constitucional “promulgada el 4 de marzo de 1993, establece el carácter obligatorio de la educación secundaria... julio de

³⁷ Ibid. P 80.

³⁸ Ibid. P 81.

³⁹ OWENS, Roberto. La escuela como organización Pp, 35-36

1993.”⁴⁰, éstas instituciones utilizan para el aprendizaje programas cortos pregrabados, guías de aprendizaje, guía didáctica para el maestro.

Desde mi perspectiva el proceso administrativo implica planear, organizar, dirigir y controlar las actividades que conduzcan al logro de objetivos. Este proceso contiene actividades como coordinar los recursos humanos, materiales y financieros para alcanzar los objetivos, y en base a la relación de la organización con el exterior, dar respuesta a las necesidades identificadas. Todo el proceso administrativo puede ser llevado en la escuela telesecundaria.

Desde su creación el objetivo de la Telesecundaria es abatir el rezago educativo de la educación secundaria en comunidades rurales e indígenas, las escuelas tendrían establecida la señal de televisión; zonas con menos de “2 500 habitantes”⁴¹, donde el número de alumnos egresados de primaria son muy pocos, por lo tanto son condiciones para que no se construyan escuelas secundarias generales o técnicas.

El maestro de la telesecundaria es el guía del proceso enseñanza-aprendizaje, es un asesor que favorece que el alumno cumpla con sus objetivos de formación. Los docentes para realizar con eficacia su labor escolar es necesario capacitarse continuamente.

2.1 CRONOLOGÍA DE TELESECUNDARIA

“Al iniciarse el gobierno de Díaz Ordaz (1964-1970), la demanda de educación media cubierta por la SEP era aún muy baja. Las autoridades educativas pensaron entonces en la manera de coadyuva al sistema escolarizado mediante la utilización de la televisión, que, por sus cualidades de penetración y aparente bajo costo en relación con la enseñanza directa, podría aliviar las necesidades de educación en las zonas geográficas menos favorecidas de la república y en aquellas localidades en que por su reducida población no se justificaba realizar la inversión que significan las escuelas ordinarias.”⁴²

⁴⁰ Plan y Programa de Estudios de Educación Secundaria SEP.

⁴¹ Programa y materiales de apoyo de estudio 2º semestre, Introducción a la enseñanza en Telesecundaria, licenciatura en educación secundaria. SEP, p 43

⁴²Programa y materiales de apoyo de estudio 2º semestre. Op. Cit., p 29.

Para difundir la educación básica en el sexenio de Díaz Ordaz fue necesario implementar la educación a distancia a bajo costo y así incorporarían a los jóvenes que no tuvieran recursos económicos o estuvieran muy lejos de una escuela secundaria diurna fue la esencia para crear escuelas telesecundarias.

El proyecto de Telesecundaria se ha llevado a cabo poniéndose en marcha en “1966, de modo experimental”⁴³, años después se transmitió a varios estados, desde entonces el sistema a perdurado cuarenta años con cobertura a toda la Republica Mexicana siguiendo la transmisión en televisión.

“El 2 de enero de 1968, el secretario de Educación Pública en turno, licenciado Agustín Yáñez, suscribió un acuerdo por medio del cual la telesecundaria quedó inscrita en el sistema educativo nacional, otorgando plena validez oficial a los estudios realizados a través de esta modalidad.”⁴⁴

La Telesecundaria ha cambiado a través del tiempo, en el primer modelo creado en “1968 había telemaestros”⁴⁵ que funcionaban como transmisores de la información, solo que con la pura televisión, era la misma clase tradicional, pero en vivo, proyectaban la señal desde un salón de clases o sea, durante los primeros años el modelo educativo de la Telesecundaria consistía en un trabajo que se realizaba en el aula donde se recibía la transmisión de un programa, que incluía la presentación de la información por un maestro, ésta era supervisada de manera presencial por el docente, quien estimulaba el aprendizaje de los estudiantes. “Desde su concepción, la Telesecundaria no fue considerada como un sistema de educación abierta, sino como una modalidad del sistema escolarizado con la diferencia de que sus clases se daban a través del televisor, con todas las particularidades que ello implicaba pero con finalidades y programas que eran los mismos de la enseñanza directa”⁴⁶

La siguiente modificación fue a partir de la década de los 90s, se inicia otro modelo llamado Telesecundaria Moderna en el que el alumno es el mas importante del proceso,

⁴³ Ibid. , p 30

⁴⁴ Programa y materiales de apoyo de estudio 2º semestre Ibid, p 32.

⁴⁵ Ibid, p 30

⁴⁶ MONTROYA Martín del Campo, Alberto, Revista del Consejo Nacional Técnico de la Educación. P 62

con programas cortos transmitidos por sesiones, estructurados por materias, algunos con continuidad, se reparte a cada alumno un libro con las lecturas de las sesiones llamado "Conceptos Básicos" y una guía de aprendizaje " Cabe destacar que cada guía es propiedad del alumno, en tanto que los libros de conceptos básicos permanecen en el plantel como propiedad de la comunidad. Por otra parte, al docente responsable se le entrega, además de los materiales referidos, una guía didáctica."⁴⁷ Con la guía de aprendizaje la cual se debía de resolverse al terminar la clase televisada, el profesor recibe una guía en la que se basa para realizar las actividades en el aula. Las Guías de aprendizaje clasificada por lecciones que contenían: objetivo, introducción, resumen, retroalimentación del aprendizaje y técnicas de evaluación. Por otra parte se integran computadoras y videocaseteras. De esta manera el alumno recibía toda la información necesaria para su formación con la ayuda del profesor y de todos los mecanismos que integran su educación.

El modelo actual que persiste desde la última reforma en el 2006 debido a la "Reforma de Educación Secundaria (RES)"⁴⁸, pretende reconocer la diversidad y la pluralidad, pero en general se modifica los planes y programas de estudio, las prácticas docentes con la idea que los alumnos comprendan profundamente los contenidos; encontrar diferentes vías para la construcción del conocimiento.

En el caso de Telesecundaria, la reforma implicó una reestructuración de cambios drásticos, renovación de material didáctico, reorganizar el tiempo en el aula, elaboración de libros para cada materia, cambiar la clase tradicional de los docentes, así como incorporar herramientas computacionales como practica obligatoria.

El nuevo modelo pedagógico reflexiona en los cambios de didáctica, promoviendo el compartir experiencias que generen una retroalimentación y el uso de diversos recursos de aprendizaje que impliquen dinámicas para echar a andar las habilidades individuales y grupales. La instrumentación didáctica, como acción inherente al trabajo del profesor, no escapa a la posición que éste guarda en relación con la corriente educativa en que se halle

⁴⁷ Op. Cit p 44

⁴⁸ Ibid, 45.

inmerso. Asimismo, le proporciona al profesor más elementos para la reflexión y el análisis de su labor docente, ya que si se acepta que ésta ocurre en un tiempo y espacio específicos deberá considerarse que no sólo consiste en la organización de los factores que intervienen en ella: los contenidos y las actividades de aprendizaje, sino que también debe relacionar estos elementos con las características institucionales y sociales en que se lleva a cabo.”⁴⁹

“El cumplimiento de este perfil requiere el establecimiento de nuevas formas pedagógicas que promuevan el desarrollo intelectual de los alumnos mediante la construcción de conocimientos y saberes que estimulen su capacidad de interacción social y su desenvolvimiento individual, a través de la participación en actividades organizadas para el logro de objetivos planteados. Se pretende que los estudiantes sean competentes tanto en el trabajo escolar como en las tareas de la vida cotidiana, que desarrollen una creciente autonomía en el uso del saber, una tendencia hacia el aprendizaje permanente y la capacidad de manejar información así como enfrentar situaciones diversas y relacionarse positivamente con los demás.”⁵⁰

“La Telesecundaria busca ampliar las habilidades de los docentes para obtener mejores resultados para que logren: “Fomentar en el aula actividades que impliquen razonamientos complejos, que promuevan la discusión, el planteamiento de preguntas eficaces, la búsqueda de respuestas, el análisis y solución de problemas y la elaboración de productos culturales; Integrar las participaciones de los alumnos para concluir, cuestionar y construir la plataforma⁶ que les permita tener entendimientos más profundos; Trabajar con una variedad de materiales didácticos (impresos, audiovisuales, informáticos y material concreto de laboratorio) que sean relevantes y significativos para el aprendizaje de un concepto o tema determinado...”⁵¹

La Telesecundaria cambio de raíz, el material didáctico, donde pretenden que los alumnos puedan realizar actividades en equipo e individual, participar en investigaciones.

⁴⁹ Ibid. p 48

⁵⁰ SEP, Un acercamiento al Modelo Renovado de Telesecundaria, P. 9

⁵¹ Ibid. P. 36

Con el reciente modelo se han cambiado los programas televisivos, con la intención que los alumnos comprendan mejor; utilizar recursos multimedia, textos, recursos gráficos, fotos videos dibujos etcétera. Se sustituyo la guía didáctica del maestro por el libro para el maestro, es casi lo mismo pero con ejemplos, didácticas ligadas con el aprendizaje.

La Telesecundaria ha estado al margen y ha tenido un gran avance sobre las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs), ha provocado cambios fuertes debido a todas las posibilidades que abre las tecnologías asociadas con la educación.

Esta modalidad no dispone de una planta docente amplia y distribuida por asignaturas, por lo que los profesores de esta característica, aunque posean el dominio de un campo disciplinario, deben cubrir las demás asignaturas que corresponden al grado escolar que atienden, situación que se complica cuando un profesor trabaja con más de un grado.

El desarrollo de la Telesecundaria cuenta con infraestructura, donde el elemento central es la transmisión satelital (EDUSAT); la señal se recibe en todo el país por el satélite SATMEX 5.

Los docentes “al ejercer su práctica... se enfrenta a una situación compleja de resolver, ya que muchas veces tiene definido el qué enseña, sin embargo, el cómo le resulta difícil de precisar.”⁵²El proceso de enseñanza aprendizaje en Telesecundaria se divide en tres momentos; preparación, proceso y evaluación con una duración de una hora aproximadamente. La primera etapa es de preparación, en esta el maestro define el o los objetivos que se pretenden alcanzar para que de esta manera, el alumno encuentre el significado de los nuevos contenidos que le ofrecen, aumentando así su estructura de pensamiento. La segunda etapa consiste en ver la clase televisada que tarda de 15 a 17 minutos, enseguida el alumno se remitirá al libro de la asignatura (español, matemáticas, geografía, ciencias etc.) para realizar las actividades correspondientes, con la intervención del maestro, para apoyo teórico, se consultará el libro para realizar las investigaciones, donde el alumno localizara el núcleo básico que se relaciona con el tema televisado y así

⁵² SEP. Plan y Programas de estudio para la Educación secundaria. Publicado en el Diario Oficial el 26 de mayo de 2006 p 47

conforma solidamente el nuevo conocimiento. La evaluación se lleva continuamente con participaciones, trabajos individuales, trabajos en equipo, y trabajos extraclase.

Para los alumnos es muy desalentador que cursan Telesecundaria, sobre todo en el área de comprensión de lectura y habilidades de razonamiento matemático. De igual forma sucede con el Examen de Ingreso a la Educación Media Superior (EXANI-I), el cual muestra que los alumnos de esta modalidad, están aprendiendo poco y muy pocos alcanzan altos niveles de éxito académico, datos que preocupan y que habría que rescatar para iniciar un análisis a fondo del modelo con el fin de encontrar posibles causas que permitan explicar tan desagradables evidencias, esto es solo por señalar algunas.

Desde mi punto de vista la Telesecundaria se ha destacado como una de las más eficaces en la ampliación de la cobertura y la búsqueda de equidad en el acceso a la educación de este nivel tratando de dar educación a todas las comunidades alejadas. Se caracteriza, porque un solo maestro es responsable del proceso educativo en todas las asignaturas de grado, apoyándose en los materiales impresos y los programas televisivos.

A pesar de que en el ámbito nacional la Telesecundaria contribuye en gran medida a atenuar el rezago de cobertura que existe en este nivel, aún persisten, en lo general, algunos problemas, entre los cuales pude observar en las vistas a la escuela telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada:

- La falta de acciones permanentes de actualización y capacitación para los maestros.
- Retraso en la entrega de materiales bibliográficos y audiovisuales o carencia de ellos.
- En ocasiones falla la señal televisiva.
- La falta de compromiso de algunos docentes respecto a la constante actualización de actividades educativas.

- Las acciones de vinculación que se organizan con los padres de familia y los miembros de la comunidad.

Pese a todos los esfuerzos realizados por las autoridades educativas del país para elevar los niveles escolares de la sociedad, es indispensable un afán intenso, en este sentido por parte de las autoridades de educación. Es necesario uno de los requerimientos de los profesionistas de la educación es el aprendizaje continuo.

Para los profesores lograr el aprendizaje humano es necesario una planeación y preparación cuidadosa, porque el camino está lleno de dificultades mismas que se pueden vencer por medio de la capacitación, retos que ponen a prueba la creatividad y la dedicación, estos pueden ser vencidos solo por personas que tienen la lealtad y el profesionalismo necesario. Es muy cómodo y sencillo impartir muchos cursos pero es difícil averiguar los resultados obtenidos.

2.3 ESTRATEGIA Y TÉCNICA DE CAPACITACIÓN EN LA TELESECUNDARIA

“**Estrategia:** puede definirse como la mejor forma de alcanzar los objetivos buscados al inicio de una situación conflictiva”.⁵³ En este caso la escuela Telesecundaria de acuerdo a los planes nacionales y sectoriales de educación, busca integrar a jóvenes de bajos recursos a que continúen sus estudios, esto puede entenderse como los objetivos, pero el conflicto es que los alumnos no tienen el mismo nivel educativo a comparación de las escuelas técnicas y generales.

Para poder proponer una estrategia como sugerencia para la capacitación en la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada, es necesario identificar algunas problemáticas que acontecen en ella, y esto se lleva a cabo por medio de una Detección de Necesidades de Capacitación (DNC).

Los docentes se enfrentan a diferentes situaciones y se tienen que ajustar a los cambios sociales y tecnológicos por lo que necesitan de la capacitación para estar a la vanguardia.

⁵³ www.estrategia.com, Lunes 8 de Junio de 2009.

Como estrategia podría ser que los docentes conjuntamente con las autoridades educativas, identifiquen problemas que afecten el obtener los objetivos y determinen qué cambios administrativos son necesarios para mejorar la actividad docente y por lo tanto desarrollar actividades que ayuden a un mejor desempeño, y darle importancia a la capacitación, para propiciar que se realice acertadamente.

Nos damos cuenta que la escuela tiene grandes obstáculos e irregularidades para ponerse al mismo nivel educativo de las otras escuelas, los docentes frente al grupo, dado que un docente atiende a 25 alumnos en promedio y debe enseñar todas las materia con apoyo de la televisión y la computación, como medio moderno de enseñanza y es necesario que se capaciten para poder dar todas las asignaturas del plan de estudios de la telesecundaria.

Las siguientes estrategias se mencionan dentro del Plan Nacional de Desarrollo:

“Reforzar la capacitación de profesores, promoviendo su vinculación directa con las prioridades, objetivos y herramientas educativas en todos los niveles...La intención es fortalecer las capacidades de los maestros para la enseñanza, la investigación, la difusión del conocimiento y el uso de nuevas tecnologías, alineándolas con los objetivos nacionales de elevación de la calidad educativa, estímulo al aprendizaje, fortalecimiento de los valores éticos de los alumnos y transmisión de conocimientos y habilidades para el trabajo, principalmente. Para ello se diseñarán acciones específicas dirigidas a robustecer la formación inicial y la capacitación continua del personal docente, estableciendo un mecanismo anual de rendición de cuentas sobre las áreas de capacitación de los maestros, por plantel escolar a niveles primaria, secundaria y educación media superior.”

54

Para que se vea reflejada la educación en los alumnos es necesario que los maestros tengan una perspectiva positiva en su enseñanza cotidiana, para lograrlo es muy importante desarrollar un ambiente de trabajo satisfactorio, estable pero efectivo, tomando en cuenta el factor humano.

⁵⁴ Plan Nacional de Desarrollo, 2007- 2012 p 187

“Impulsar la capacitación de los maestros en el acceso y uso de nuevas tecnologías y materiales digitales. De poco o nada sirve la adquisición de aparatos, sistemas y líneas de conexión, así se trate de los más avanzados, si no se sabe cómo manejarlos. De ahí la importancia de propiciar una nueva cultura de uso y aprecio por las nuevas tecnologías de la información entre el profesorado y directivos, y estimular su capacitación en el manejo de ellas así como su permanente actualización, para que puedan aprovecharlas mejor en el proceso de enseñanza aprendizaje y el desarrollo de habilidades de los alumnos.”⁵⁵

La obligatoriedad de los cursos de capacitación quizá es lo opuesto a la cultura que tienen los docentes para superarse, desde esta perspectiva es necesario persuadir a los maestros para que tengan deseos por ellos mismos a capacitarse ya que en las entrevistas realizadas me di cuenta que los algunos profesores, no tienen los deseos de superarse por ejemplo un profesor decía “a los cursos no voy, ¿para qué?, si ya me voy a jubilar”. Es por eso que debemos hacer énfasis en la superación personal de cada profesor.

“La telesecundaria es una de las modalidades de educación a distancia... su potencial está todavía lejos de ser aprovechado... Por eso la estrategia se propone atender especial e integralmente a esta forma de educación mediante la dotación de los equipos necesarios, la capacitación de los docentes de las telesecundarias y la modernización de los materiales educativos. Igualmente importante será establecer órganos y mecanismos que garanticen la calidad de este tipo de educación, así como realizar evaluaciones sistemáticas de su calidad”⁵⁶

Para mejorar la labor educativa en la Telesecundaria se necesita involucrar a la sociedad en el quehacer educativo y mejorar la relación de los docentes con los directivos y este a su vez con la supervisión escolar, tratar de eliminar cargas burocráticas formando una nueva organización en la educación. Como estrategia debe valorarse el trabajo del docente en la sociedad por su labor.

⁵⁵ Ibid, p 188.

⁵⁶ Ibid, p 90.

Como técnica para los cursos de capacitación se puede recomendar que los cursos sean de personal altamente calificado en su materia ya que un profesor se expresaba: “los cursos los imparte gente que las mismas autoridades también capacitan a la mera hora y no resulta bueno, deberían ser capacitadores especialistas en cada materia.

Hago hincapié en la serie de problemáticas por la que atraviesan las Telesecundarias, así como la importancia de tener personal docente capacitado para atender los tres grados, es posible que la falta de preparación de los profesores, traen como consecuencia, dificultad para el dominio de los contenidos, por lo tanto es necesario una capacitación para atender las necesidades de los docentes, en esta investigación analizaremos el caso de la escuela telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada donde se abordara la problemática de la capacitación.

2.4 ANÁLISIS DE LA CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA TELESECUNDARIA DR. GUSTAVO BAZ PRADA.

Se plantea la razón por la que se lleva a cabo esta investigación centrándonos fijamente en los objetivos para después comprobar con los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a los docentes de la escuela telesecundaria; que son obtenidos para ser analizados arduamente, para que después ofrecer alternativas para los docentes de la escuela telesecundaria.

2.4.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para no errar en el camino de la investigación y no perder la guía, formulé la pregunta eje:

¿Por qué es importante la capacitación de los profesores de la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada?

Espero con este trabajo poder darle respuesta a la anterior pregunta y entender el motivo por el cual los profesores de la escuela Telesecundaria no se capacitan periódicamente.

Los docentes de las instituciones educativas son demasiado importantes ya que son los responsables de ofrecer todo su conocimiento, expresarlo y compartirlo con los alumnos

intermediarios entre las políticas públicas, los planes, programas de estudio ósea son los que tienen que llevar a cumplir todos los objetivos y metas de la educación.

En la escuela telesecundaria donde se llevó a cabo esta investigación, los docentes frente a grupo realizan las actividades para alcanzar los objetivos de la escuela, en general de la educación por lo tanto se tiene que hacer de la mejor manera utilizando toda su sabiduría a través de los años, por parte de los maestros.

De acuerdo al Plan Nacional de Desarrollo, las escuelas Telesecundarias tienen un nivel bajo educativo, están por debajo de las escuelas generales (diurna) y técnicas, para tal efecto esta investigación intenta dar respuesta a esta realidad, en el aspecto de la capacitación.

Dada la situación de las escuelas telesecundarias desde su creación siempre han tenido deficiencias por los pocos recursos con los que cuenta, lo cual repercute en el desarrollo del estudiante ya que "Las telesecundarias se encuentran en condiciones poco operativas: menos de cuatro de cada diez cuentan con salón de cómputo y biblioteca, y la proporción de escuelas que tienen laboratorios de física, química y biología es todavía menor."⁵⁷ Esto quiere decir que los docentes no aplican estas asignaturas en su totalidad y necesitan realizar alternativas para desempeñarla al cien por ciento, entonces es necesario que los docentes desarrollen nuevas habilidades y que sean útiles al desempeñar su labor con sus alumnos.

"En el primer semestre de 2007, se llevaron a cabo seis reuniones de capacitación con la finalidad de asesorar a las entidades federativas en la elaboración de los Proyectos Estatales de Fortalecimiento de Telesecundaria 2008, así como dar a conocer los instrumentos de seguimiento y evaluación 2007."⁵⁸

En el segundo informe de gobierno (2006-2012) se dice que; "Durante el ciclo escolar 2007-2008 recibieron capacitación 27,121 directores de primaria y secundaria del Programa Escuelas de Calidad con el modelo de planeación con enfoque estratégico."⁵⁹

⁵⁷ *Ibíd.* p 180

⁵⁸ Primer informe de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa, P.293

⁵⁹ Segundo informe de gobierno de Felipe Calderón Hinojosa. P 338

Es aquí donde toma importancia la capacitación para atender aspectos o áreas donde se tenga mas dificultad, punto clave para ampliar el ampo de la actualización y capacitación docente.

A través del tiempo se han planteado una serie de innovaciones y transformaciones progresivas sobre capacitación ha abarcado la inserción gradual al uso de las tecnologías de la información y de la comunicación, como herramienta en el trabajo escolar y la práctica docente, mismas que los docentes no deben de poner resistencia al cambio sí no actualizarse.

2.4.2 JUSTIFICACIÓN

Desde el inicio de la carrera tenía bien definida la idea de investigar las escuelas Telesecundarias, bueno, aun no sabía sobre qué, ni para qué, ni cómo abordarlo, pero siempre mi postura fue estudiar la problemática de la Telesecundaria.

Al decidir estudiar la línea de capacitación en séptimo semestre, opté por desarrollar el trabajo de investigación sobre la capacitación en la escuela Telesecundaria, pero aún me quedaban incógnitas por resolver como por ejemplo: en dónde, con quién, cómo enfrentarme directamente al campo.

“El punto de partida de la investigación no es nunca arbitrario o simplemente azaroso, tiene como motor un deseo de saber de investigador que incluye factores desconocidos por el mismo. Se relaciona con su historia, con su vida profesional, con su forma particular de interpretar, el sentido de su intervención”⁶⁰

Sin dudar tanto, seleccioné la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada, que se ubica en el municipio de Valle de Chalco. “una población de 332,279 personas según el INEGI”⁶¹ Según los textos leídos puedo decir que una de las ideas originales de la creación de estas Telesecundarias fue bajar el índice de analfabetismo, y por ende educar a la sociedad más vulnerable de las zonas de mayor marginación en regiones indígenas alejadas de la ciudad, y quizá esta escuela cuando fue construida no había secundarias

⁶⁰ FERNÁNDEZ, Lidia (1998). Construyendo el problema de investigación. En: Encrucijadas Metodológicas en Ciencias Sociales. UAM-X. p.p. 72

⁶¹ <http://www.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos>, 21 de marzo 2010.

cercanas para atender la demanda de la población y también no había tanta población como hoy.

Es un gran anhelo que los docentes de esta institución adquieran una formación paralela a los eventos y modalidades propias de su ocupación profesional, mismas que sean competentes en áreas específicas, como requisito indispensable para el logro de excelentes resultados educativos.

2.4.3 OBJETIVOS

1. Detectar las necesidades de Capacitación del personal docente en la Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada, Valle de Chalco Estado de México.
2. Realizar una propuesta administrativa de capacitación para la escuela telesecundaria.

2.4.4 ESTUDIO DE CAMPO

Esta investigación se llevó a cabo en la Escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada en el Municipio de Valle de Chalco, Estado de México, con domicilio Sur 23 S/n, San Miguel Xico, Valle de Chalco Solidaridad C.P.56626

Definir el campo de trabajo no fue tan complicado ya que no demoraba tanto en llegar a la institución, en un principio me interesaba realizar mi servicio social en la escuela Telesecundaria pero por cuestión de tiempo era imposible efectuarlo ya que la escuela Telesecundaria sólo imparte el turno matutino y mis clases en la Universidad Pedagógica Nacional eran precisamente en el mismo turno por lo tanto no podía realizarlo.

Así es como decidí el campo de estudio referente a la educación básica, el caso de la Telesecundaria, dado que se desencadena una serie de problemáticas de las cuales se tratará de explicar.

En primera instancia asistí a la escuela como observador, le pedí al director que me dejara asistir cada lunes a la escuela algo así como servicio social, ya que era el único día que

podía presentarme, pidiéndole de favor que me dejara adquirir información, de las actividades que se realizan en la institución, el director amablemente no dudó en aceptar el ofrecimiento.

En realidad sólo me presente unos días de unas cuantas semanas, no fue mucho el tiempo como observador, en mi estancia me puede percatar que los docentes, aprecian mucho al director y le tienen mucho respeto, Entre charlas con el director me pude dar cuenta de cuántos profesores laboran en la institución, también el desempeño de algunos y el desempeño administrativo; en cuanto al trabajo administrativo dentro de la institución sólo realizan actividades como el llenado de boletas, credenciales, listas de asistencia de los docentes, cartas compromiso, control de pago de voluntario por parte de los alumnos, juntas con la sociedad de padres de familia, elaboración de documentación previamente pedido por la supervisión escolar.

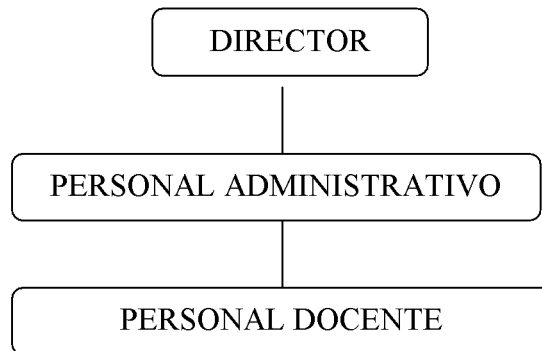
La situación se ponía interesante, lo que me hizo reflexionar fue acerca de la vida escolar y administrativa de la escuela y las condiciones que se encuentran las instituciones, también las condiciones materiales y de servicios.

La Telesecundaria tiene 2500 metros cuadrados, aloja doce teleaulas, cada aula con un docente responsable de cada grupo, un salón como dirección escolar, una aula de medios (computación), una cooperativa escolar, una antena satelital y dos baños uno para el personal y otro para alumnos, dos canchas, una de futbol rápido y otra de basketball.

El personal administrativo mas importante es el director, y tiene como subordinados un ayudante secretario y dos secretarias, como personal de apoyo un intendente y un comité de padres de familia, es así como se constituye la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada en una localidad urbanizada.

2.4.5 CARACTERÍSTICAS DEL PERSONAL DE LA TELESECUNDARIA DR. GUSTAVO BAZ PRADA

Organigrama de la escuela telesecundaria



Fuente: CASTILLO Jonas Cristiano, Administración de instituciones educativas P 28.

Director: es la persona responsable de llevar a cabo todo el proceso administrativo en la escuela telesecundaria, conforme a las normas, reglamentos, leyes y disposiciones dictadas por las autoridades de la Secretaría de Educación Pública

“Funciones:

- Promueve la realización de acciones que propicien el desarrollo de actividades académicas, culturales, deportivas y sociales de la telesecundaria.
- Vigila el cumplimiento de los lineamientos establecidos para integrar a la sociedad de padres de familia, así mismo integra a los alumnos en la sociedad.
- Solicita la autorización necesaria para promover y realizar actividades artísticas deportivas y culturales entre la comunidad escolar.
- Vigila la aplicación de los planes y el desarrollo de los programas de estudio.
- Evalúa la efectividad de los métodos, técnicas y materiales didácticos empleados en la conducción del aprendizaje.
- Participa en la formulación de programas de actividades del personal docente.

- Organiza y vigila al personal de aseo y mantenimiento general.
- Informa oportunamente al personal, acerca de los programas de capacitación docente, técnica y administrativa que realiza la Secretaría de Educación Pública.
- Revisa la documentación y cuenta de gastos, los movimientos de fondo.
- Elabora la agenda de trabajo.”⁶²

Personal administrativo

Es el que facilita la labor educativa de la institución mediante la prestación de servicios secretariales referentes a las funciones administrativas.

“Funciones:

- Orienta a quien lo solicita, respecto a los trámites que se deben seguir para obtener constancias de estudio, duplicados y rectificación de datos en documentos.
- Clasifica, registra la documentación escolar y la generada por el plantel.
- Vigila, organiza el archivo de los documentos recibidos o generados en la escuela.
- Elabora los documentos relacionados con los trámites que deban efectuarse para comprobar la situación del alumno.
- Facilita la consulta de algún expediente que solicita el director.
- Solicita al director la papelería y material de oficina cuando sea necesario.

⁶² CASTILLO Jonas Cristiano, Administración de instituciones educativas, Pp 30-31.

- Realiza el control de asistencia de los docentes, calificaciones que les son proporcionadas por el profesor a través del documento oficial conocido como boleta de calificaciones, (boleta) al finalizar cada a periodo escolar.”⁶³

Consecuentemente estuve en constante comunicación con el director me explicó detalladamente la forma en la cual las autoridades deciden cómo capacitar a su personal y las instancias donde se realiza y a sí mismo me autorizó continuar con mi investigación, de tal manera pude aplicar la Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) al personal docente.

Al repartir la DNC, los profesores no se negaron en absoluto a resolverlo, solo preguntas, como por ejemplo, ¿Para qué la quieres?, ¿Con qué fin? , ¿Antes de pasar conmigo pasaste a la dirección?, ¿De dónde dices que vienes? etc. Así mismo, entable conversaciones con los algunos docentes y trate de que la platica se trasladara hacia la capacitación.

A sí mismo días después con previa autorización un maestro me concedió una entrevista en la cual una de las principales preguntas fue ¿A usted lo han capacitado? ¿Quién lo ha capacitado?, ¿Dónde se llevó a cabo la capacitación?, la pregunta principal ¿En que usted cree que es necesario capacitar a los profesores de su institución?, etc., de la cual me pude percatar que la escuela telesecundaria necesita personal altamente especializado, capaz de enfrentar la realidad social, política y económica, hacer frente a los cambios bruscos del conocimiento correlacionado por la tecnología, consecuentemente desarrollar aptitudes, habilidades que permitan un desarrollo individual y consecuentemente institucionalmente.

Mi experiencia en clase de capacitación me permitió darme cuenta sobre la importancia de la Determinación de las Necesidades de la Capacitación (DNC), y que esto es la base del proyecto en la escuela Telesecundaria.

Como se puede observar la capacitación podría ser útil para construir una estrategia como propuesta para la institución, pero se necesitan utilizar elementos del proceso

⁶³ *Ibíd*, Pp, 35-36

administrativos para alcanzar los objetivos, es decir, poder planear a corto, mediano y largo plazo, organizar, decidir y controlar. Estos mecanismos deben de verse reflejados en el proceso educativo, para formar la base de los conocimientos que cada docente necesita para que desde su desempeño aporte los valores útiles a la Telesecundaria.

2.4.6 RESULTADOS

Las condiciones de las instituciones en la actualidad cobran un lugar importantísimo por su relación directa con la posibilidad o la capacidad competitiva de la organización. Consigue los conocimientos, para poseer colaboradores con información y resultados sobresalientes pero además que los mismos puedan socializarlos, compartirlos con sus compañeros pero lo más importante es que estos conocimientos se vuelquen en la creación de valores para sus alumnos. En este complejo proceso, la capacitación juega un papel primordial, de ahí que el mecanismo o metodología que utilicen las instituciones para planear y poner en marcha sus planes y programas de capacitación dependerá en gran medida la efectividad de la Administración Educativa.

Los resultados obtenidos de acuerdo a la detección de necesidades de capacitación (DNC), dirigida para los docentes de la Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada, se reflejan de esta manera:

1.- ¿CUÁLES SON SUS ESTUDIOS PROFESIONALES?

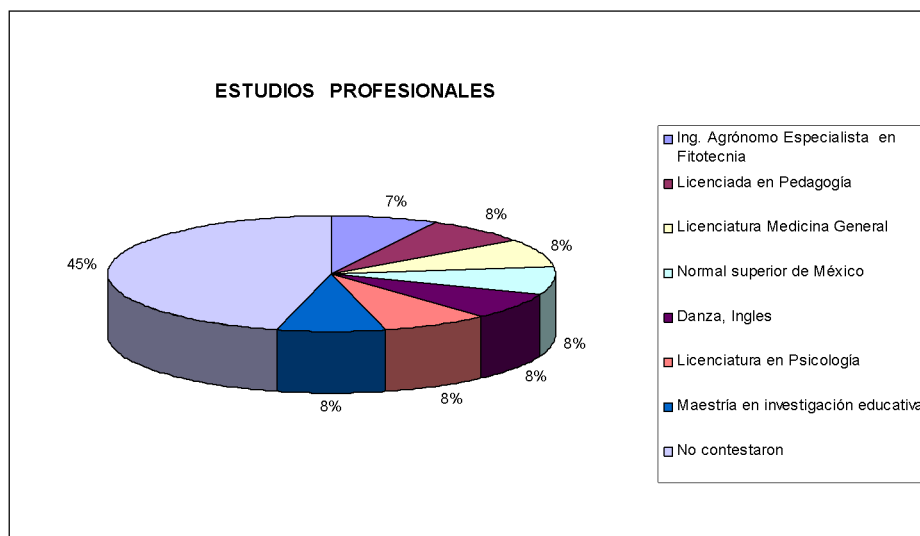


TABLA DE DATOS	
Ing. Agrónomo Especialista en Fitotecnia	7%
Licenciatura en Pedagogía	8%
Licenciatura en Medicina General	8%
Normal superior de México	8%
Danza, Ingles	8%
Licenciatura en psicología	8%
Maestría en Investigación educativa	8%
No contestaron	45%
Total	100%

En esta grafica se puede observar que en los docentes existe irregularidad en su perfil, algunos no contestaron el tipo de carrera que estudiaron, posiblemente no tengan o si tienen no quisieron expresarlo.

2.- ¿CONSIDERA USTED QUE ES IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN?

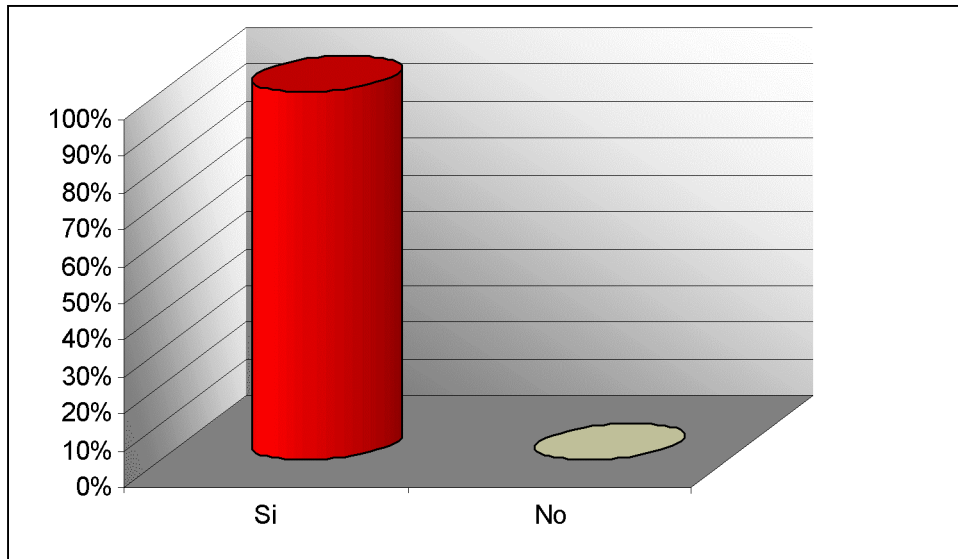


TABLA DE DATOS	
Si	100%
No	0%
Total	100 %

En la siguiente pregunta todos en general respondieron afirmativamente, y también coincidieron en que la capacitación es para mejorar la práctica docente y obtener buenos resultados, solo uno señaló para la superación escolar.

3.- ¿QUÉ CONSIDERA USTED QUE ES LA CAPACITACIÓN?

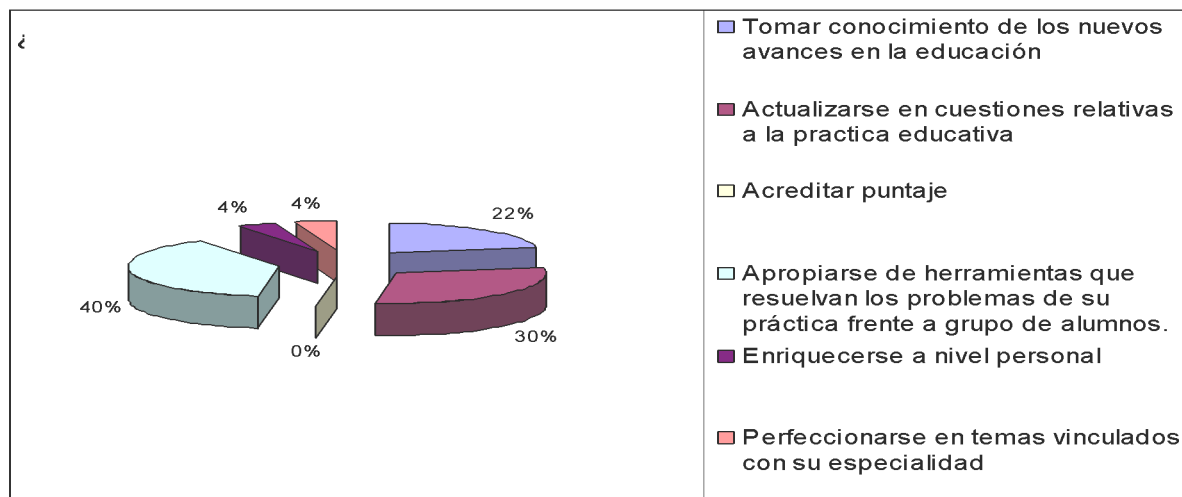


TABLA DE DATOS	
Tomar conocimiento de los nuevos avances en la educació	22 %
Actualizarse en cuestiones relativas a la práctica educativa	30 %
Acreditar puntaje	0 %
Apropiarse de herramientas que resuelvan los problemas de su práctica frente a grupo de alumnos	40 %
Enriquecerse a nivel profesional	4 %
Perfeccionarse en temas vinculados con su especialidad	4 %
Total	100 %

En la anterior pregunta refleja que la gran mayoría de profesores cree que la capacitación es apropiarse de herramientas que resuelvan los problemas en su práctica docente frente a grupo. Con esto se puede decir que los profesores quizá no tienen las habilidades para enseñar todas las asignaturas o requieren habilidades o conocimientos para su mejor desempeño.

4.-¿USTED HA RECIBIDO ALGUNA CAPACITACIÓN ANTES?

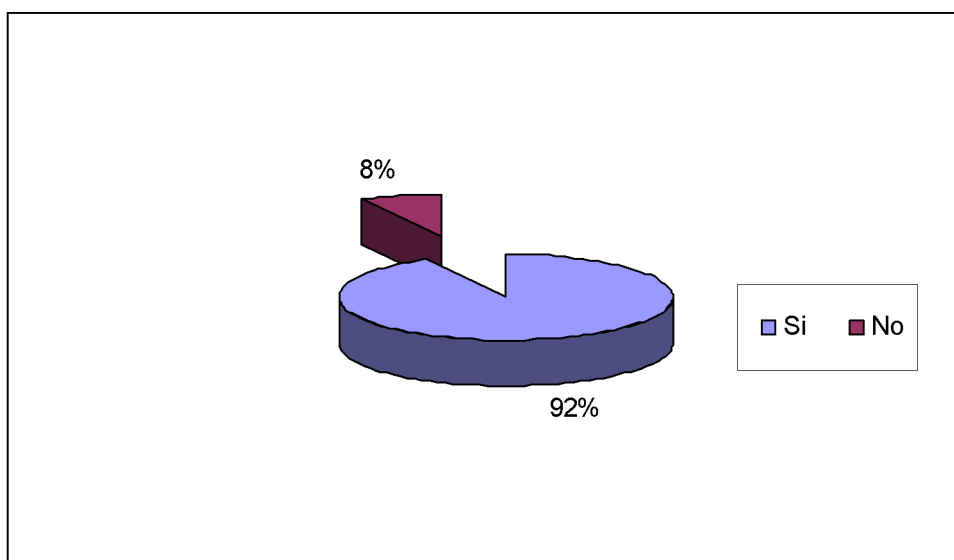


TABLA DE DATOS	
Si	92 %
No	8 %
Total	100 %

La siguiente pregunta fue que si los profesores habían recibido capacitación antes, significativamente la gran mayoría respondió que “si” a excepción solo uno contesto negativamente especificando “no” posiblemente tal vez sea a la ambigüedad del concepto de capacitación.

5.- IMPARTIDA POR:

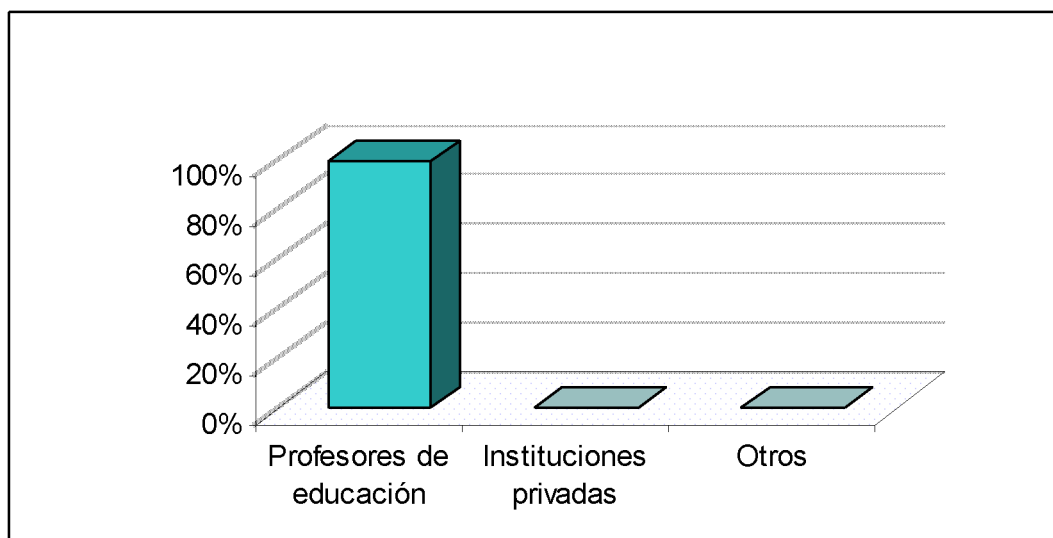


TABLA DE DATOS	
Profesores de educación	100 %
Instituciones Privadas	0 %
otros	0 %
Total	100 %

Consecutivamente se les pregunto ¿por quién había sido impartida? , desde luego todos manifestaron que por profesores de la educación y no por instituciones privadas.

6.- ¿EN QUÉ MODALIDAD?

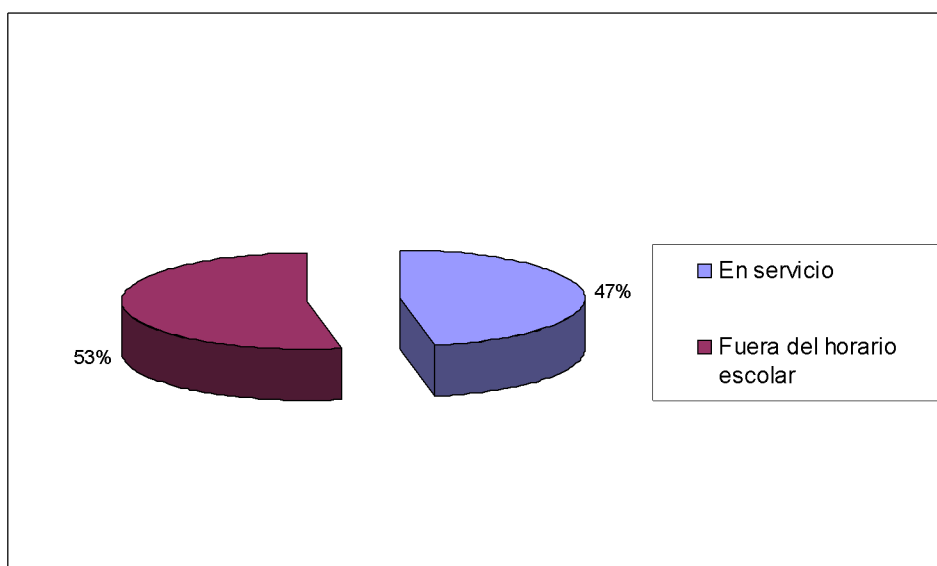


TABLA DE DATOS	
En servicio	47 %
Fuera del horario escolar	53 %
Total	100%

Debido a los resultados obtenidos se puede decir que los profesores han participado en las dos modalidades pero se inclina por muy poco, fuera del horario escolar.

7.- ¿QUÉ TIPO DE CAPACITACIÓN RECIBIÓ?

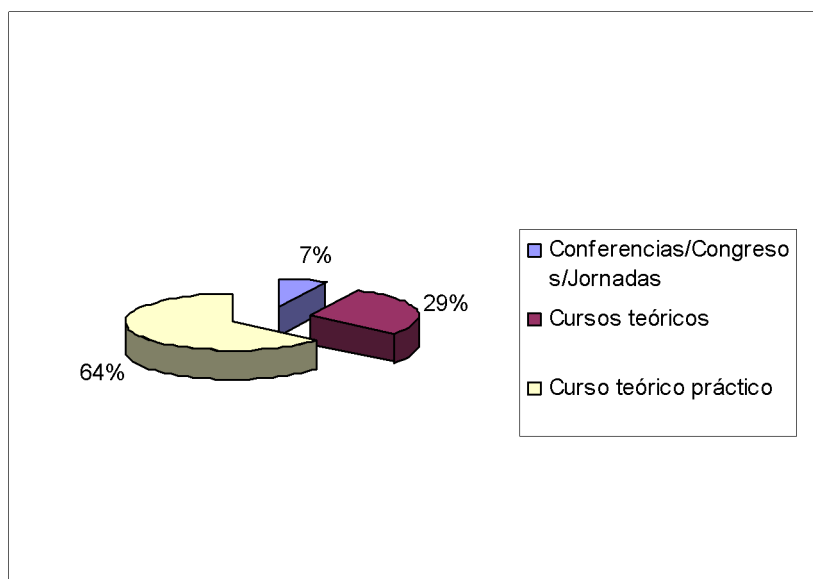


TABLA DE DATOS	
Conferencias/Congresos/Jornadas	7 %
Cursos teóricos	29 %
Curso teórico práctico	64 %
Total	100 %

Preferentemente los profesores han recibido cursos de capacitación por medio de cursos teórico práctico, es probable que sea por que lo ven desde el punto de vista pedagógico, apegado a la realidad e ir poco a poco construyendo el conocimiento.

8.- ¿CÓMO CALIFICARÍA LA CAPACITACIÓN QUE RECIBIÓ?

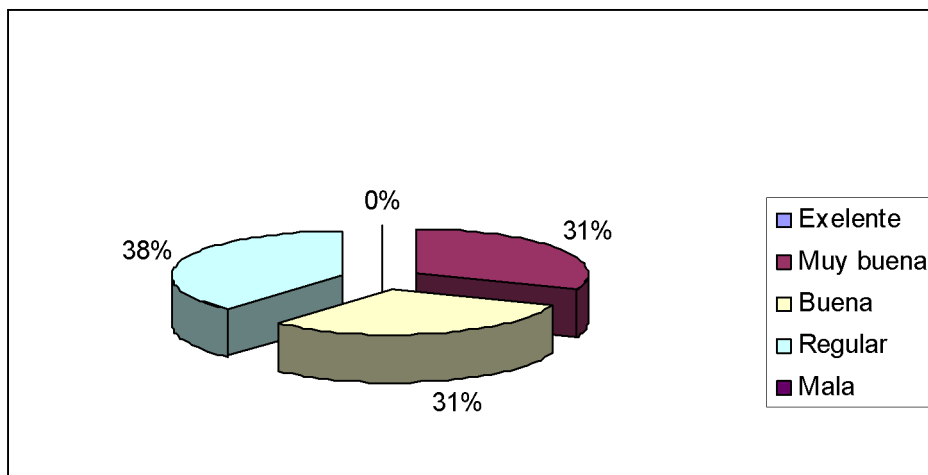


TABLA DE DATOS	
Excelente	0 %
Muy buena	31 %
Buena	31 %
Regular	38 %
Mala	0 %
Total	100 %

En esta pregunta también incluía que los docentes argumentaran el por qué a su respuesta y por lo consiguiente demuestra que los cursos aun no cubren las perspectivas que los docentes necesitan y en efecto al responder el por qué: algunos docentes expresaron su descontento a los cursos de capacitación como “no me han aportado las herramientas necesarias para aplicarlas a mi grupo”, “el personal que lo imparte no esta capacitado”. Por otra parte hubo algunos que contestaron su conformidad de de los cursos expresándolo así, “cubrió el 80% de mis expectativas” o “lo pude poner en practica”, solo tres no se tomaron la delicadeza de contestar el por qué.

La siguiente pregunta constaba si obtuvieron algún puntaje por haber participado en los cursos, la gran mayoría afirmo que no, solo cuatro afirmaron que si, esto demostraría que las autoridades tal vez no tienen un estímulo para impulsar a los docentes a que se capaciten constantemente.

9.-¿QUÉ TIPO DE CAPACITACIÓN PREFERE RECIBIR?

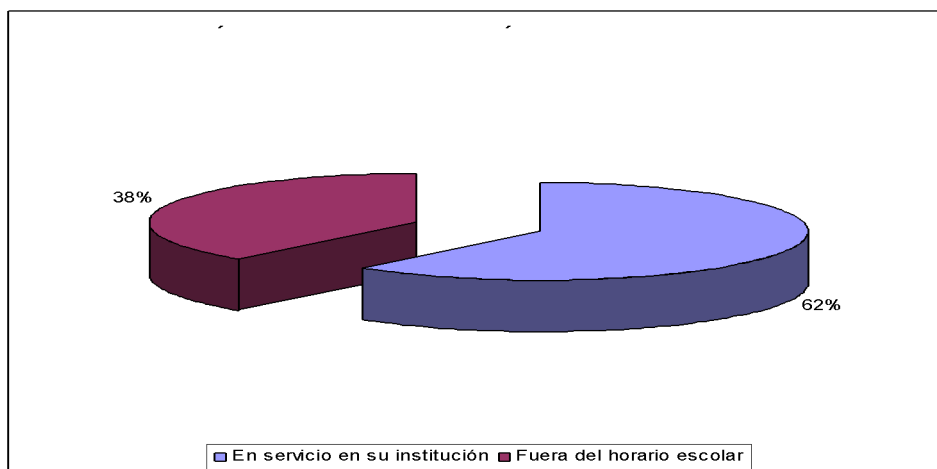


TABLA DE DATOS	
En servicio	62 %
Fuera del horario escolar	38 %
Total	100 %

Demasiado obvio la mayoría de los profesores no están dispuestos a realizar alguna actividad para la escuela Telesecundaria fuera del horario de servicios, esto se atribuye a que los docentes no realizan otra actividad fuera de la escuela y no desean sacrificar su tiempo libre para actividades escolares y sólo muy pocos están dispuestos a capacitarse fuera del horario escolar.

10.-¿DE QUÉ MANERA PREFIERE CAPACITARSE?

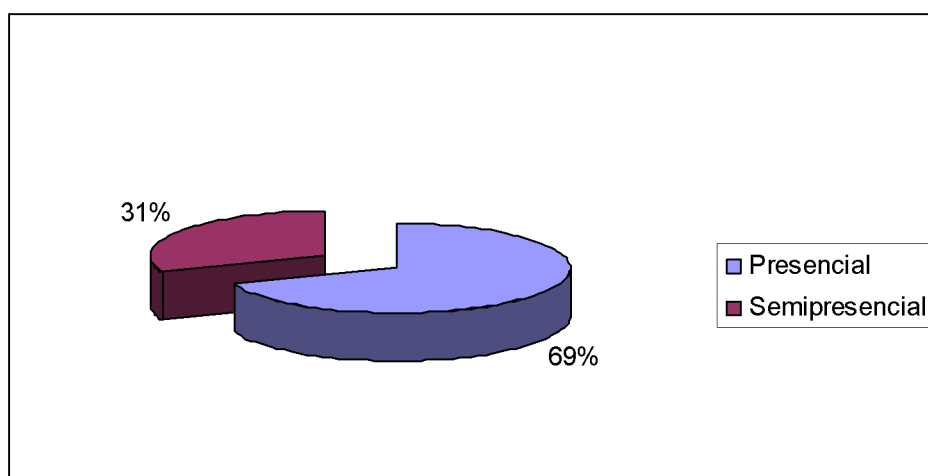


TABLA DE DATOS	
Presencial	69 %
Semipresencial	31 %
Total	100 %

Los resultados pueden atribuirse a que anteriormente la escuela Telesecundaria, impartía cursos de capacitación por medio de la televisión a los docentes llamados a distancia, con la misma modalidad que a los alumnos, estos se llevaba a cabo los sábados, y esto no trajo buenos resultados puesto que los quitaron. Es posible que esta sea la causa por la cual los docentes se inclinan más por la modalidad presencial.

11.- ¿A CARGO DE QUIEN DEBERÍA ESTAR LA CAPACITACIÓN QUE A USTED LE
INTERESA?
(PERFIL DEL CAPACITADOR)

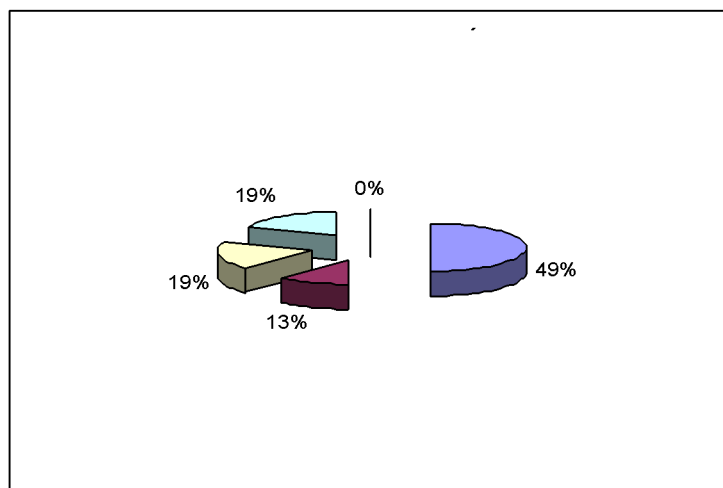


TABLA DE DATOS	
Pedagogos con experiencia en la educación	49 %
Profesores de la salud Neurólogos, Psiquiatras, Psicólogos, peditras etc.	13 %
Personal idóneo en Actividad del Área de Educación	19 %
Especialistas en Didáctica	19 %
Coordinaciones interdisciplinarias (pedagogos, profesionales de la salud, especialistas en Didáctica)	0 %
Especialistas en problemáticas institucionales	0 %
Total	100 %

La ultima pregunta ¿Qué cursos de actualización (capacitación) sugeriría usted para los profesores de su institución?, considero que esta es la mas importante de este trabajo, ya que con ella se puede reconocer que efectivamente son tan necesarios los cursos de capacitación y de podría sugerir algunos cursos que se podrían servir para mejorar la institución. Describiré cada uno de los cursos que respondieron en la DNC.

Integración de alumnos con problemas de aprendizaje (discapacidad).

Orientación Educativa.

Aprendizaje colaborativo.

Didáctica de la lengua extranjera.

Trato a comunidades en riesgo (drogadicción, alcoholismo).

Didáctica de cada una de las asignaturas.

Relaciones humanas, estrategias didácticas para ingles.

Trabajo en equipo y colaborativo.

Adolescencia (autoestima).

Ingles, artes Tecnologías.

Liderazgo.

Estrategias de didáctica.

De esta manera los docentes describen cada una de las necesidades de capacitación en la Telesecundaria, a su vez también su descontento sobre los cursos que les han impartido y desde luego los cursos que necesitarían para completar su formación docente frente al grupo.

Los cursos de actualización y capacitación implementados por las autoridades, seguramente aun no cumplen con las expectativas de cada escuela, sólo se han generado cursos estandarizados para todas las instituciones, tal vez sirven como conocimiento personal pero no se lleva a cabo en el aula. Todos los cursos en la actualidad deben de dirigirlos al mejor desempeño profesional de los docentes; no obstante se necesita del conocimiento adquirido en dichos cursos que estén encaminados a los alumnos para que adquieran el conocimiento para enfrentar el mundo globalizado, es decir tienen que ser creativos, críticos, respetuosos, honestos, responsables, en suma un alumno tiene derecho a recibir educación de calidad para su vida del presente hacia el futuro.

Por medio de la Detección de Necesidades de Capacitación aplicado a los docentes de la escuela telesecundaria, se refleja que los docentes en la escuela telesecundaria necesita

2.5 EL ADMINISTRADOR EDUCATIVO COMO CAPACITADOR

En las instituciones educativas un administrador educativo es el director; de los centros escolares, por lo tanto es el responsable de llevar a cabo todo el proceso administrativo, para mejorar las condiciones laborales para toda la comunidad educativa.

El administrador educativo cuenta con conocimientos que le permite promoverse siempre y cuando este certificado como capacitador ya que conoce las etapas del proceso administrativo, así como también reconoce la institución como una organización y por su formación profesional comprende cada una de las actividades de todo el personal. El administrador educativo tiene la sensibilidad de identificar las dificultades que obstruyen la obtención las metas y objetivos.

Es capaz de crear organizar, planear, mejorar y evaluar el desempeño los cursos de capacitación para los trabajadores; por otra parte el administrador educativo puede proponer el presupuesto de los cursos ya sea por grupo o por persona. Es muy importante destacar que el administrador no puede ser el capacitador, sino, el que coordina a todo el personal, los recursos materiales y financieros por medio de un programa de capacitación, apoyándose de todo el proceso administrativo; dicho de otra manera, aplica el proceso administrativo al proceso de la capacitación.

Como egresado de la licenciatura en Administración educativa tenemos la responsabilidad de conocer los programas educativos, de las instituciones tener liderazgo y ser competitivos en cualquier institución.

Por último se puede decir que la administración educativa estudia los acontecimientos de las organizaciones, es decir, la realidad social de las instituciones educativas sobre el desarrollo eficiente y eficaz.

En el siguiente capítulo se propondrán algunos cursos sobre capacitación en la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada.

Es importante enfatizar que la escuela telesecundaria necesita de docentes que puedan cumplir con la demanda de la sociedad; para lograrlo como estrategia es necesario implementar nuevos cursos útiles que ayuden a mejorar el servicio de la escuela telesecundaria para lograrlo es necesario el apoyo de las autoridades administrativas para que acepten nuevos cursos.

El cuestionario como diagnostico de la Detección de Necesidades de Capacitación fue aplicado a los docentes, con el fin de que ellos mismos proporcionaran información acerca de los cursos que puedan ser de utilidad para mejorar su actividad diaria. Por lo tanto al aplicar el cuestionario se identificó que los docentes piden cursos de ingles y computación, materias las cuales deben de impartir y están en su plan de estudios.

En el siguiente capitulo se propondrán algunos cursos sobre capacitación para la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada.

CAPITULO III

ESTRATEGIA PARA LA PUESTA EN MARCHA DE CURSOS DE CAPACITACIÓN, INGLÉS E INFORMÁTICA PARA PROFESORES DE TELESECUNDARIA.

En este capítulo hablaremos una propuesta de un programa de capacitación dirigido a los docentes que consiste en incluir los cursos para el personal de la telesecundaria que son demandados por ellos, según la encuesta realizada como son: curso sobre didáctica de la lengua extranjera, curso de tecnología y cursos de informática. Cabe mencionar que los cursos deben ser buscados en instituciones públicas o privadas que ofrezcan estos servicios para que el personal encuentre una mayor satisfacción al acudir a ellos.

Para que el programa de capacitación sea de utilidad se recomienda tomar las siguientes sugerencias:

1. El programa de capacitación no es una solución a todos los problemas, sólo pretende elevar en nivel y especialización del personal docente
2. Para que el programa de capacitación resulte de utilidad, se necesita que sea continuo, constante, sistemático y que sea evaluado.
3. Por otro lado, se debe reconocer al docente cuando realiza bien sus funciones y además premiarlo económicamente para que continúe mejorándose.

3.1 INTRODUCCIÓN AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

La Telesecundaria es una institución de educación básica, la última etapa de la misma cuyo propósito es proporcionar educación de este nivel a la comunidad que se encuentre en este nivel, cuenta con una infraestructura que le permita hacer frente a las necesidades educativas, científicas y culturales, se pretende tener docentes capacitados para ofrecer los mejores servicios que demandan los alumnos. Por lo tanto es de gran importancia proporcionar la capacitación adecuada a dicho personal y así poder ofrecer la máxima efectividad.

3.2 PERSONAL A CAPACITAR CON DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

La propuesta de capacitación esta dirigida a todos los profesores frente a grupo de diferentes grados de la escuela Telesecundaria.

3.3 SENSIBILIZACIÓN DEL DIRECTOR PARA QUE DEJEN QUE LOS DOCENTES ASISTAN A CAPACITARSE.

En el caso de la escuela telesecundaria el director es el que se tiene que sensibilizar y persuadir, es decir, convencerlo a su vez también proponga a su personal docente participar en los cursos.

Esto se puede lograr a través de una plática con el director durante una hora, hacer énfasis en lo fundamental explicando la importancia de la capacitación a su personal docente, los beneficios y sobre todo que es fundamental para la realización de su trabajo el asistir a cursos de capacitación.

Al realizar este proceso de sensibilización servirá como base para la orientación del curso de capacitación para después formular una estrategia y ejecutarla.

3.4 DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC).

La detección de necesidades de capacitación se llevó a cabo por medio de una encuesta que contenía preguntas, así, como cerradas y de opción múltiple donde se identifica la necesidad que tienen los docentes sobre temas específicos a capacitarse. La encuesta se repartió a cada uno de los docentes que laboran en la telesecundaria para después elaborar el plan de acción.

3.5 OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo del programa de capacitación es proporcionar los conocimientos que requieren de manera específica los docentes de la escuela Telesecundaria Dr. Gustavo Baz Prada, para el cumplimiento eficiente y eficaz, que permita optimizar los recursos, elevar el avance educativo y así explotar al máximo los recursos con los que cuenta la institución.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Proporcionar a los docentes los conocimientos necesarios sobre el uso de la lengua extranjera inglés, tecnología e informática para su mejoramiento en su actividad diaria.

3.6 PLANEACIÓN DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

En esta parte se plantea el proceso de planeación de los cursos, se recopila la información obtenida es revisado por la autoridad educativa y se establecen los lineamientos que debe contener el curso junto con el director, es decir, aquí se formula todo lo necesario para realizar el programa integral de capacitación se estudian los costos, tiempos, horarios, instructores, materiales, beneficios, estrategias, alternativas.

Cuando se identifica el tipo de cursos de capacitación también se debe de planear y tomar en cuenta, el tiempo de duración, en este trabajo se presentara varias alternativas con varios horarios.

Otro paso importante es la elección del instructor, para el curso que se propone sobre “Inglés” y computación, en la telesecundaria, en este trabajo se plantea que sea por parte de instituciones públicas y privadas que se encargan de dar este tipo de servicios.

Se propone el Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) que es una institución pública con validez oficial, muy económica y por lo tanto no es necesario contratar a un instructor, pero en caso de que fuera un instructor individual en capacitación se tendría que utilizar una herramienta, de evaluación para el instructor o también podemos utilizar un catálogo de empresas que se dediquen a impartir cursos de capacitación.

Cada escuela que se propone son instituciones públicas y particulares de prestigio y cada una de ellas tiene cursos de Inglés, a su vez se realiza la externalización (outsourcing) contratando instituciones que dan este servicio en esta caso estas organizaciones tienen profesores expertos en atender a personal adulto. A continuación se mencionan las escuelas que presentan este tipo de servicios.

Harmon Hall es una institución que se dedica a impartir cursos de inglés y de igual forma tiene profesores especialistas en la materia.

Interlingua de la misma manera es una institución dedicada a impartir cursos sobre inglés y tiene instructores capacitados para impartir cursos de inglés.

3.7 LUGAR Y HORARIO

Actualmente se ofrece una gran cantidad de cursos de lenguas extranjeras en diferentes instituciones, públicas y particulares, en este caso se propone cursos de inglés por Harmon Hall, Interlingua, y del Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) numero 15 "Diódoro Antúnez Echegaray" conocido como vocacional por parte del Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Las diferentes instituciones tienen horarios flexibles, con la modalidad presencial que varia de una hora a una hora y media diaria de lunes a viernes y sabáticos como es el caso de Harmon Hall e Interlingua. En CECYT tiene un horario matutino de 8:00 am. a 2:00 pm. Vespertino de 2:00 a 7:00 pm, en total 40 horas por curso., se propone estas instituciones porque hay varias cedes de cada una en toda la área metropolitana.

En el caso de que algún profesor no pueda en particular asistir a las institución descritas podrá también asistir a cualquiera de las siguientes opciones:

CECyT 15 "Diódoro Antúnez Echegaray"	WEB: www.cecyt15.ipn.mx/	Calle Gastón Melo núm. 41, Pueblo San Antonio Tecómitl, Delegación Milpa Alta C.P. 12100
Centro de Lenguas Extranjeras Unidad Zacatenco (CENLEX-IPN)	WEB: http://www.cenlexz.ipn.mx/	Av Wilfrido Massieu s/n, unidad Profesional Adolfo López Mateos Col. Linda vista C.P. 0778, México D.F. Tel.: 5729 6000 Ext.:54710.
Centro de Lenguas Extranjeras Unidad Santo Tomás (CENLEX- IPN)	WEB: http://www.stomas.cenlex.ipn.mx/	Av. Los Maestros s/n, Esq Calz. de los Gallos Col. Plutarco Elías Calles, Del. Miguel Hidalgo, C. P. 11350, México, D. F.
Centro de Lenguas Extranjeras Unidad Tepepan (CENLEX-IPN)	WEB: http://www.escatep.ipn.mx/Dult.aspx?pageindex=1&pageid=15	Periférico Sur No. 4863, Col. Ampliación Tepepan, Tlalpan C.P. 16020.
Centro de Lenguas Extranjeras UPIICSA (CENLEX-IPN)	WEB: http://www.upiicsa.ipn.mx/mces.php?name=Content&pa=showp&pid=73	Calle Té 950 esquina Resina, Col. Granjas México, C.P. 08400, del. Iztacalco.

Dentro del Instituto Politécnico Nacional existen cuatro centros de lenguas extranjeras en diferentes lugares dentro de la ciudad de México, de los cuales el costo es similar y se imparte de la misma manera.

Las instituciones antes mencionadas cuentan con varias sedes dentro del área metropolitana ya sea el caso de que algún docente desee asistir a cualquiera de ellas y en cualquier horario.

El caso de **Harmon Hall** tiene sedes en toda la república sólo mencionare las del distrito federal y Estado de México.

ESTADO DE MÉXICO
Átizapan
Atlacomulco
Bosques de Aragón
Coacalco
Cuautitlán
Ecatepec
Lomas verdes
Los Reyes
Metepec
Ciudad Neza
Plaza Aragón
Texcoco
Tlalnepantla
Toreo
Tultitlan

DISTRITO FEDERAL
Azcapotzalco
Fray Servando
La Villa
Lindavista
Ollin
Picacho
San Ángel
San Antonio
Santa Fe
Taxqueña
Tlahuac
Xochimilco
Zaragoza

Fuente: <http://www.harmonhall.com/institutos.asp>

Interlingua cuenta con sedes de igual manera en toda la Republica Mexicana, a continuación se describe:

ESTADO DE MÉXICO
Átizapan
Coacalco
Cuautitlán
Ecatepec
Ixtapaluca
Metepec
Nezahualcóyotl
Satélite
Tecámac
Texcoco
Tlalnepantla
Toluca

DISTRITO FEDERAL
Bosques de Lomas
Gran Sur
Jardín Balbuena
Lindavista
Miramontes
Parque Polanco
Picacho, Pedregal
Plaza Oriente
Plaza Polanco
Plaza Universidad
Zona Rosa

Fuente: <http://www.interlingua.com.mx/planteles/index.html>

Es preferible que los docentes de la escuela telesecundaria elijan el curso sabático para no desatender sus actividades escolares dentro de la institución por lo tanto podrán asistir a cualquiera centros mencionados.

3.8 RECURSOS MATERIALES

El material didáctico utilizado es seleccionado por la planta docente, con la finalidad de que el alumno adquiera y ponga en práctica, desde el inicio del curso, las cuatro habilidades lingüísticas que son: escuchar, hablar, escribir y leer.

3.9 COSTO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Harmon Hall

Con un costo de inscripción por persona de 200 pesos y por cada curso \$1790.00 pesos con 30 horas y para cubrir la total del programa que ofrece la escuela son 16 cursos.

Interlingua.

Con un costo de \$ 1,999.00 pesos bimestral con 24 horas por cada curso, en esta institución son 16 niveles para obtener la certificación por parte de la Secretaria de Educación Pública.

Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) por parte del Instituto Politécnico Nacional (IPN).

DONATIVOS	
CONCEPTO	IMPORTE
INSCRIPCIONES	\$703.00
REINSCRIPCIONES	\$703.00
EXAMEN DE COLOCACIÓN*	\$67.00

*El examen de colocación se refiere cuando la persona interesada en los cursos tenga conocimientos previos al ingles por consecuente podrá presentar el examen y dependiendo a su calificación será colocado en algún nivel mas avanzado y así no tendría que iniciar desde el nivel básico.

CURSOS SOBRE COMPUTACIÓN

Es recomendable que los docentes de la escuela telesecundaria deban estar a la vanguardia en el ámbito de la tecnología (Tics), que coadyuven a su desarrollo profesional. De acuerdo a los resultados de la Detección de Necesidades de Capacitación a sugerencia de los docentes creen que es importante que tuvieran cursos de computación.


En este caso mencionaré como opción para capacitarse los docentes de la escuela telesecundaria en cualquier curso de computación intermedio o avanzado en la modalidad en línea. En Internet no es muy usual que allá cursos gratuitos, en este caso pueden utilizar como alternativa que los docentes pueden realizar un curso interactivo por medio de la página www.aulaClic.com sin ningún costo.

Con esta modalidad el docente podrá capacitarse en cualquier momento que lo desee sobre cualquier curso de computación que le interese.


“aulaClic S.L. es una empresa con sede en Valencia (España). Queremos crear cursos gratuitos de calidad y poder mantener la web. Estamos ofreciendo todos nuestros cursos de forma gratuita en nuestro portal.”⁶⁴

Los cursos que ofrece la página web son:


Cursos de aulaClic:





¡¡ Ahora acceso gratis a los cursos completos !!
Aprender es más fácil que nunca. Videotutoriales.
La enseñanza de calidad al alcance de todos.



¡ Ver videotutorial !

- Access 2007
- AutoCAD 2008 
- CorelDraw 12
- Dreamweaver CS3
- Excel 2007
- Flash CS3
- FrontPage 2003

- Google Docs 
- HTML
- Illustrator CS3
- Internet
- OpenOffice 1.1
- Outlook 2007
- Minitab 

- Photoshop CS3
- PowerPoint 2007
- SQL
- Windows Vista
- Windows XP
- Word 2007

Photoshop CS2 • Flash 8 • Flash MX 2004 • Dreamweaver 8 • Dreamweaver MX 2004 • PowerPoint 2003 •
FrontPage 2002 • Outlook 2003 • Flash MX • DreamweaverMX • Access2003 • Access2002 • Excel2003 •
Excel2002 • Word2003 • Word2002 • Word2000 • Windows98 • Excel2000 • Flash5 • Photodraw • Photoshop
CS • PowerPoint 2002 • Outlook 2002

Fuente: www.aulaClic.com

⁶⁴ http://www.aulaClic.es/portada/primera_visita.htm, 7 de octubre del 2010.

CURSOS POR LA ESCUELA CCPM.

Actualmente se ofrecen cursos en diferentes instituciones sobre computación, en este caso proponemos la escuela CCPM de índole particular, pero con valides oficial de la SEP, esta institución tiene diferentes planteles distribuidos en toda la área metropolitana, por lo tanto cualquier docente podrá elegir cualquier plantel que mas le convenga.

Cada curso de computación en la escuela CCPM tiene una duración de seis meses cada uno y es necesario una nivelación con todos los estudiantes, para esto es indispensable cursar el tronco común, para después escoger una cierta especialidad como línea terminal.

NORTE	ORIENTE	SUR	PONIENTE	OTRAS CIUDADES
Azcapotzalco	Chalco*	Coyoacán	Cuajimalpa	Puebla
Cd. Azteca	Chimalhuacán	Xochimilco	Tacubaya	Toluca
Cuautitlán	Ermita		Salto del agua	Querétaro
Ecatepec	Iztapalapa		Zona Rosa	Villahermosa
Matín Carrera	Nezahualcóyot			
Naucalpan	Texcoco			
Tlalnepantla	Los Reyes*			
	Tláhuac*			

Los docentes pueden asistir a cualquier de las siguientes cedes de CCPM.

Los planteles más cercanos a la escuela telesecundaria de acuerdo a su domicilio en Valle de Chalco, podrían asistir los docentes sin desplazarse largas distancias son: Chalco, Tláhuac, y Los Reyes. Los docentes podrán adecuarse a algún horarios sabatino que no interfiera sus actividades escolares o todos los días en el turno vespertino.

3.10 EVALUACIÓN.

El propósito del sistema de evaluación es conocer el rendimiento de los asistentes sobre los cursos de capacitación y ver si realmente se cumplió con el objetivo. Es importante aclarar que se tiene que ver desde la óptica del proceso de capacitación.

Para evaluar se tiene que diseñar una estrategia que verifique si los docentes realmente lo aprendido en el curso lo pueden poner en practica, de esta manera podría ser no evaluando al docente ya que al docente continuamente es evaluado por las instituciones que imparten los cursos de capacitación entendido de esta manera sería evaluar al alumno lo aprendido en las materias de inglés y computación. Para esto es importante que cualquiera de estos cursos propuestos se llevara a la práctica.

3.11 DIPLOMAS O CERTIFICACIÓN

Se debe reconocer al docente que asistió al curso de capacitación, reflejándose que todo curso de capacitación debe recibir un estímulo para el docente, para incrementar su participación.

Para ser acreedor del documento se necesitan varios requerimientos:

Comprobar que asistieron a la capacitación, así como de una calificación aprobatoria en el curso.

De esta manera concluimos el último apartado, se menciona la estrategia para poner en marcha los cursos de capacitación los cuales pueden ser de utilidad en la Telesecundaria ya que si los docentes aceptaran este tipo de cursos, podrán apropiarse de los contenidos de las asignaturas que imparten en la telesecundaria, en específico en las asignaturas de inglés y computación; es muy importante que los docentes se capaciten periódicamente y se comprometan con su labor docente ya que se vera reflejado en los alumnos de la escuela telesecundaria.

CONCLUSIONES

- Concluyendo este trabajo se puede decir que la capacitación es de gran importancia para todas las organizaciones de cualquier índole, privadas o públicas ya que por medio de ésta, ayuda a tener mayor producción, en el ámbito educativo brindar un mejor servicio a la sociedad y a los docentes a tener mejores expectativas educativas
- La tarea fundamental de la capacitación es proporcionar las habilidades y aptitudes del ser humano requeridas por la institución. No se debe olvidar que todas las instituciones, para su funcionamiento y progreso, es importante el elemento humano con que cuenta.
- Esta investigación se realizó en la escuela telesecundaria “Gustavo Baz Prada” y se ha realizado una propuesta como estrategia de capacitación, que puede coadyuvar a los docentes a ampliar sus expectativas laborales en la institución, para que tengan las herramientas para mejorar su desempeño.
- La capacitación radica en ofrecer al docente conocimientos, que le permitirán mejorar las actividades escolares con eficiencia adquiriendo nuevos hábitos en su desempeño diario. Se plantea que en la escuela telesecundaria, estratégicamente debe encontrar un estímulo para tener motivado a los profesores para que decidan asistir a los cursos de capacitación.
- De acuerdo a la formación como administrador educativo con la que cuenta, me pude percatar que la escuela telesecundaria no tiene un proceso de capacitación para los docentes por ella misma como institución, sino que los cursos son estandarizados para varias instituciones y no toman en cuenta las necesidades de cada una. Es por ello que se intenta proponer cursos que sean útiles e identificados por medio de la Detección de Necesidades de capacitación. Es decir con una planeación adecuada del proceso de capacitación utilizando la Detección de Necesidades de Capacitación en la escuela telesecundaria, contribuirá al mejor aprovechamiento de los recursos, para elevar la calidad de la educación. Como estrategia se menciona que en la propia institución se planeé y ejecutén unos

programas de capacitación acorde con las necesidades identificadas, llevando un análisis minucioso de los resultados, en los cuales se pretende llevar a cabo el proceso administrativo, y se puedan solucionar problemas que interfieran para conseguir los objetivos de la institución.

- El buen desempeño de los docentes es importante para tratar de lograr los objetivos de la telesecundaria, ya que son los docentes los responsables de guiar el proceso educativo y que poco a poco van desarrollando estrategias y técnicas por parte de las autoridades para proporcionar una educación de calidad en beneficio de los alumnos, es por ello que se menciona que la capacitación puede dar las herramientas necesarias para diseñarlas.
- La propuesta de capacitación se desarrolla en instituciones públicas, privadas e Internet sobre los temas de inglés y computación, tratando de incentivar a los docentes para que contribuyan a mejorar su trabajo. Los cursos de capacitación, pueden servir como alternativa para contribuir a un mejor nivel educativo, por esta razón es necesario empezar desde la institución a identificar los problemas recurrentes porque si esperamos que las soluciones lleguen desde las direcciones generales educativas es muy difícil, además que cada escuela tiene problemas específicos y es difícil atender cada asunto, por esta razón es conveniente que los docentes en conjunto con administrativos y directivos de la telesecundaria puedan supervisar el correcto desempeño laboral en beneficio de la institución.

BIBLIOGRAFÍA

ALVAREZ Aceves, Luis Ramón, *El kaizen en el proceso de capacitación: diagnóstico de necesidades de capacitación basado en el pensamiento de calidad*, Editorial Iberoamérica, México, 2001.

BLAKE, Oscar Juan, Origen, *detección y análisis de las necesidades de capacitación*, Edit. MACCHI, Argentina, Buenos Aires, 2000.

CASTANYER Figueras, Francesc, *La capacitación permanente en la empresa*, Edit, Alfaomega, México, 1999.

CASTILLO Jonas Cristiano, Administración de instituciones educativas, Secretaria de Educación cultura y bienestar social, México 1994.

DEVALLE de Rendo, Alicia, *La capacitación docente: ¿una práctica sin evaluación?*, 2a ed, Argentina, Buenos Aires, 2002.

GRADOS Espinosa, Jaime A., *Capacitación y desarrollo de personal*, 2a ed., Edit Trillas, México, 200.

LOURRAU, Rene, *El diario de investigación. Materiales para una teoría de la investigación*. Edit. Universidad de Guadalajara. México, 1989.

MENDOZA Núñez Alejandro, *Manual para determinar necesidades de capacitación y desarrollo*, Edit. Trillas, 4ª ed. México 2002.

NILSON, Carolyn, *Cómo formar a su personal: técnicas de entrenamiento para no especialistas*, Edit, Granica, Buenos Aires, 1994

ORTIZ Ortiz, María Gloria, *Productos y evaluación del sistema de capacitación*, Tesina (Lic. en Pedagogía), Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras. Colegio de Pedagogía, Mexico, 1983.

PAIN, Abraham, *Capacitación laboral*, Edit., Novedades Educativas: Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Buenos Aires, 1996.

RAMÍREZ Cavassa, César, *Vicios y virtudes de la capacitación*, Editorial [PAC](#), México 1993.

ROBERTO Pinto Villatoro, *Proceso de la capacitación*, 2ª Edición, Edit, Diana, México, 1992.

SÁNCHEZ Lima Ángel, *Planeación Estratégica de la Capacitación*, Edit. Trillas, México 2001.

SARRAMONA López, Jaime, *La formación continua laboral*, Edit, Biblioteca Nueva, España, Madrid, 2002.

SERRA Juan Carlos, *El campo de capacitación docente*, Políticas y tensiones en el desarrollo profesional, Edit FLACSO, Argentina, 2004.

SILICEO Aguilar, Alfonso, *Capacitación y desarrollo de personal*, 4a ed., Edit. Limusa, México, 2008.

TOBÓN García, Nelly, *Capacitación y desarrollo de personal : enfoque, exelencia, productividad y calidad de vida en el trabajo*, Editorial N. Tobón García, México, 1992.

TIMASHEFF, Nicholas Sergejevitch, *La teoría sociológica*, Edit, Fondo de Cultura Económica, México, 2003.

TORRES Acuña, Eduardo, *Capacitar es la clave*, Editorial Educ Arte, Mexico, 1993.

CIBERGRAFÍA

Biblioteca jurídica virtual del instituto de investigaciones jurídicas de la UNAM

<http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/5/art/art9.pdf>

Dirección General de Materiales Educativos

<http://basica.sep.gob.mx/dgme/start.php?act=notapp34>

<http://www.iea.gob.mx/Proyectos%20y%20programas/Proyectos%20y%20programas/proyectos/carrmagis.html>

www.estrategia.com

<http://www.inegi.org.mx/sistemas/TabuladosBasicos>

http://www.cenni.sep.gob.mx:7048/html_oficiales.html

<http://www.cenlexz.ipn.mx/idiomas/Ingles.html>, 6 de abril del 2010, 14:30

<http://telesecundaria.dgme.sep.gob.mx/formacion/planestudios2006.pdf>

http://www.sep.gob.mx/wb2/sep1/sep1_Coordinacion_Nacional_de_Carrera_Magisterial,
Martes 30 de junio de 2010.

<http://www.rieoei.org/expe/2197Flores.pdf> 7 de sep-2010

[http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/educacion/quienes-](http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/educacion/quienes-somos/subsecretarias/sub-basica/dir-edu-normal/sub-formacion-docente/decad)

[somos/subsecretarias/sub-basica/dir-edu-normal/sub-formacion-docente/decad](http://www.edomex.gob.mx/portal/page/portal/educacion/quienes-somos/subsecretarias/sub-basica/dir-edu-normal/sub-formacion-docente/decad)

www.aulaclic.com

ANEXOS**CUESTIONARIO DIAGNÓSTICO, DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (DNC)**

Este cuestionario tiene el fin de recabar información sin fines de lucro.

Datos Generales

Nombre (No es necesario que escriba su nombre)

Edad:

Estudios profesionales ()

Otros estudios () ¿Cuáles? _____

Antigüedad en años ()

Cargo:

Supervisor ()

Director ()

Subdirector ()

Secretario ()

Docente ()

Otro: _____

1. ¿Considera usted que es importante la capacitación? Sí () No ()

¿Por qué/ para qué? _____

2. ¿Qué considera usted que es la capacitación?

(Seleccione sólo dos opciones en orden de prioridad e identifíquese con los números 1 y 2.)

- Tomar conocimiento de los nuevos avances en la educación ()
- Actualizarse en cuestiones relativas a la practica educativa ()
- Acreditar puntaje ()
- Apropiarse de herramientas que resuelvan los problemas de su práctica frente a grupo de alumnos. ()
- Enriquecerse a nivel personal ()
- Perfeccionarse en temas vinculados con su especialidad ()

3. ¿Usted ha recibido alguna capacitación antes? Sí () No ()

4. Impartida por:

Profesorado de educación ()

Instituciones privadas ()

Otra _____

5. ¿En qué modalidad?

En servicio

Fuera del horario escolar

6. ¿Pudo llevarla a su práctica en su institución? Sí No

Por qué. _____

7. ¿Qué tipo de capacitación recibió?

Conferencias/Congresos/Jornadas

Cursos teóricos

Curso teórico práctico

Otros (especificar) _____

8. ¿Cómo calificaría la capacitación que recibió?

Excelente

Muy buena

Buena

Regular

Mala

¿Por qué? _____

9. ¿Tuvo acreditación de puntaje?

Sí No

10. ¿Qué tipo de capacitación prefiere recibir?

En servicio en su institución

Fuera del horario escolar

11. ¿De qué manera prefiere capacitarse?

Presencial

Semipresencial

12. ¿Sobre qué temática le gustaría realizar capacitación? (Seleccione sólo cuatro opciones en orden de prioridad identificando con los números 1, 2, 3, 4)

- Dinámica institucional (comunicación/trabajo/en grupos)
- Planificación por proyectos
- Metodología de las áreas curriculares (Lengua, Matemáticas, C. Sociales, C. Naturales)
- Estrategias para la integración escolar
- Legislación educativa (responsabilidad, civil, etc.)
- Temas vinculados con la salud
- Diferentes modalidades para el trabajo con los padres
- Otros (especifique) _____

13. ¿A cargo de quien debería estar la capacitación que a usted le interesa? (perfil del capacitador)

- Pedagogos con experiencia en la educación ()
- Profesores de la salud Neurólogos, Psiquiatras, Psicólogos, peditras etc. ()
- Personal idóneo en Actividad del Área de Educación ()
- Especialistas en Didáctica ()
- Coordinaciones interdisciplinarias (pedagogos, profesionales de la salud, especialistas en Didáctica) ()
- Especialistas en problemáticas institucionales ()

¿Qué cursos de actualización (capacitación) sugeriría usted para los profesores de su institución?

MAPA CURRICULAR DE LA ESCUELA TELESECUNDARIA

Primer grado	Horas	Segundo grado	Horas	Tercer grado	Horas
Español I	5	Español II	5	Español III	5
Matemáticas I	5	Matemáticas II	5	Matemáticas III	5
Ciencias I (énfasis en Biología)	6	Ciencias II (énfasis en Física)	6	Ciencias III (énfasis en Química)	6
Geografía de México y del Mundo	5	Historia I	4	Historia II	4
		Formación Cívica y Ética I	4	Formación Cívica y Ética II	4
Lengua Extranjera I	3	Lengua Extranjera II	3	Lengua Extranjera III	3
Educación Física I	2	Educación Física II	2	Educación Física III	2
Tecnología I*	3	Tecnología II*	3	Tecnología III*	3
Artes (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2	Artes (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2	Artes (Música, Danza, Teatro o Artes Visuales)	2
Asignatura Estatal	3				
Orientación y Tutoría	1	Orientación y Tutoría	1	Orientación y Tutoría	1
Total	35		35		35

Fuente: <http://telesecundaria.dgme.sep.gob.mx/formacion/planestudios2006.pdf>