

ERROR DE No. _____ DE PAGINA

62
205



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

1994
MAY 25
ALM

**DEPARTAMENTO DE CAPACITACION Tv UNAM
(ANALISIS DE UNA EXPERIENCIA)**

INFORME ACADEMICO

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE :

LICENCIADO EN PEDAGOGIA

P R E S E N T A :

SANCHEZ ARELLANO ROCÍO DEL CARMEN

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGIA

MEXICO, D. F.



1994

**TESIS CON
FALLA DE ORIGEN**



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

INDICE

1.	Introducción.....	pág	2
	Justificación y descripción general del trabajo.		
2.	Dirección General de TV UNAM Antecedentes, objetivos y construcción de la Dependencia.....	pág	7
	2. 1.- Qué entendemos por Televisión comercial....	pág	14
3.	Departamento de capacitación primera etapa 1988-1990.....	pág	20
4.	Definición de conceptos.....	pág	27
	4. 1.- El aprendizaje en adultos no formados académicamente.....	pág	27
	4. 2.- El valor de la experiencia como proceso para acceder al aprendizaje de conceptos, en adultos.....	pág	30
	4. 3.- Definición de conceptos: Capacitación, calidad de vida en el trabajo, Productividad.	pág	32
5.	Departamento de capacitación 1990-1993 Análisis de una experiencia.....	pág	37
6.	Evaluación del Desempeño de los trabajadores durante el año 1993. Primer intento para establecer un programa de seguimiento de resultados de capacitación en el trabajo.....	pág	45
7.	CONCLUSIONES.....	pág	55
8.	BIBLIOGRAFIA.....	pág	58

INTRODUCCION.

El presente documento está basado en una experiencia de cuatro años trabajando en capacitación, como responsable del área en la Dirección General de Televisión Universitaria en la UNAM.

A través de esta experiencia pude darme cuenta de las posibilidades con que cuenta el pedagogo, para desenvolverse en los diferentes ámbitos sociales en donde se hace presente la educación en sus múltiples manifestaciones.

Un ejemplo, es el caso de la capacitación, que se instala como parte de los recursos humanos de una empresa o una institución, y en donde la función social del pedagogo se centra en la formación para el trabajo y no solamente en reducir la compleja tarea educativa a un mero adiestramiento.

Esto significa, que dada la generalidad de conocimientos que constituye la formación del pedagogo, éste debe ser capaz de integrar dichos conocimientos diferenciando el objeto educativo para poder realizar funciones administrativas sin perder de vista la intención social, cognoscitiva, humana, empresarial.

El trabajo de capacitación visto desde un marco pedagógico implica hacer planteamientos tendientes a propiciar una educación integral de las personas que se desempeñan como trabajadores dentro de una organización.

Para poder rescatar de esta experiencia los razonamientos a los que ahora me remito, me fue preciso retomar no solamente conceptualizaciones tales como aprendizaje, evaluación, didáctica, etc, sino algunos aspectos relevantes de una experiencia anterior, trabajando en el Colegio de Bachilleres, en el área de formación de profesores.

A partir del trabajo con profesionistas de múltiples disciplinas, me fue posible entender el papel que juega experiencia, ó conocimiento empírico como referente de aprendizaje para poder iniciar cualquier trabajo nuevo, por lo que comprendí el valor de la práctica, de lo concreto, de lo que la gente conoce y que es su referente conceptual¹ para asimilar conceptos nuevos.

¹ NOT, Louis. Las pedagogías del conocimiento. México, Fondo de Cultura Económica, 1983.

Otro aspecto importante en la formación de grupos de aprendizaje de adultos, me parece que es el plantear estrategias para retomar la experiencia de todos los participantes para establecer a partir de la misma la temática y desarrollo del curso, por ejemplo, solución a problemas específicos, el manejo y aprovechamiento de recursos, etc.

Indudablemente, el fin que se persigue al desarrollar actividades dentro de una organización laboral, sea ésta una empresa (que produce bienes de consumo) o una institución (que ofrece servicios) es el desempeño óptimo de una función laboral.

Pero dado que estamos tratando con personas, dicho desempeño se logra del manejo de una serie de factores internos y externos que inciden en el rendimiento de cada trabajador y éste de la motivación que exista para realizar bien sus funciones.

Factores internos como la historia personal con la que cada individuo forja su estima, metas, intereses, etc y factores externos como el valor que cada sociedad asigna a las distintas actividades profesionales que desempeñan los hombres, que se expresa en reconocimiento y remuneraciones.

Todo individuo es capaz de realizar cualquier esfuerzo por lograr que su trabajo resulte bien y en el tiempo establecido, si él considera que dicho trabajo es valioso e importante (independientemente del nivel del mismo).

Por tanto, partiendo de criterios educativos, retomamos concepciones de administradores modernos, como Strauss o Siliceo, que no conciben el trabajo como algo enajenante y doloroso, sino como una actividad productiva por la que el hombre recibe además de una paga, satisfacciones personales.

Por estas razones el profesionista de la educación no puede responder de la misma forma a la capacitación y a la evaluación (del desempeño, de la productividad, del aprovechamiento de recursos, etc.) en la industria o Institución como lo hace un administrador en la formación de recursos humanos, al dar un significado diferente, amplio y totalizador a los mismos conceptos.

Porque el primero cuenta con una formación que le permite contemplar la totalidad de la constitución humana, como persona pensante, que siente y tiene necesidades que el trabajo puede ayudarle a satisfacer, mientras con la visión simplificada o meramente comercial del administrador, se concibe al trabajador como parte de una transacción a quién se le paga porque ofrece algo a cambio.

En muchos países, la capacitación en la empresa está perfectamente ubicada como instancia de educación extraescolar, por ejemplo, en los Estados Unidos, "... la tercera institución educativa más importante, después de la escuela pública y la fuerza armada es la educación en la empresa, porque se destinan millones de dólares a dicho proyecto"²

Esto no significa que la iniciativa privada en los Estados Unidos sea la proveedora de todos los servicios a los ciudadanos por buena fe, sino porque ellos invierten grandes cantidades en educación e investigación pero lo recuperan en producción e impuestos.

Esta experiencia, se desarrolla en TV UNAM, que es la dependencia abocada a la producción de programas de televisión culturales, científicos, educativos, informativos, deportivos de nuestra máxima casa de Estudios.

La principal característica de esta dependencia universitaria es que no se trata de una Facultad, Escuela, Centro o Instituto ya que el trabajo que allí se desarrolla no es de investigación ni de docencia, sino de creación artística aplicada al tratamiento de aspectos culturales, científicos, etc..

Por tanto no responde a las mismas condiciones laborales que todas las dependencias antes citadas, responde a una organización distinta propia a las funciones que desarrolla.

Se rige por un contrato de Condiciones especiales de trabajo que se negocian internamente entre trabajadores y autoridades.

La base trabajadora la constituyen principalmente personal administrativo (de base y de confianza) por un gran número de Free lance (que se contratan por trabajo terminado) y personal de honorarios que sirven como comodines para realizar casi, todo tipo de trabajo. (Igual son secretarias, que asistentes, que investigadores, etc, con salarios igualmente variables pero que pueden ser mayores a los estipulados para los mismos plazas).

La UNAM, como cualquier Institución, empresa, organización, tiene la obligación de ofrecer capacitación para elevar el nivel de vida de sus trabajadores como lo marca la ley (ver ley pág 36) y para aumentar su productividad, para lo cual cuenta con una Subdirección de Capacitación, integrada por una Comisión Mixta que tiene como función principal ofrecer cursos de adiestramiento para promover a sus trabajadores en los puestos que se requieren, en cada Dependencia.

² STRAUSS, George y SAYLES Leonard. Personal. Problemas humanos en la administración. pág. 405.

En particular TV UNAM, cuenta con su propio departamento de capacitación, capaz de ofrecer especialización técnica no sólo a sus trabajadores, sino a todos los trabajadores de la UNAM, que cuenten con centros de producción de televisión y que requieran formarse en materia de televisión cultural.

El departamento de capacitación que se constituye en TV UNAM, surge con la idea de aprovechar los recursos de esta Dependencia para generar un centro especializado de la Universidad capaz de apoyar, orientar, capacitar a las diferentes Instancias universitarias a partir de la experiencia lograda y los conocimientos técnicos desarrollados.

Todo ello para producir más y mejores programas culturales, informativos y científicos y de servicio a la comunidad de televisión, que constituyan un brazo de extensión al conocimiento... (ver pág 11 Objetivos de TV UNAM).

Es responsabilidad del pedagogo propiciar el logro de los objetivos institucionales e individuales mediante las personas que tienen a su alcance, los instructores que él contrata y que tiene que dirigir para que promuevan aprendizajes significativos³ capaces de modificar estructuras conceptuales y actitudes frente al trabajo y hacia la vida.

Considero que es una responsabilidad del pedagogo como profesionista de la educación asumir, que la capacitación es una modalidad educativa (en adultos) que tiene como finalidad social promover el desarrollo de todas las potencialidades humanas, lo cual significa no solamente aprendizaje de conceptos, habilidades y comportamientos sino propiciar la modificación de estructuras mentales y de actitudes frente al trabajo y frente a la vida.

El presente trabajo pretende recuperar el aprendizaje logrado hasta este momento a partir de un análisis de la experiencia, a través de la conceptualización de los elementos que la constituyen y de la reflexión crítica de cada uno de sus momentos, resultados, errores y aspiraciones.

Y tiene como principal intención contar con elementos teóricos que le permitan por una parte, desempeñar adecuadamente la función que se le solicita (formativa-administrativa) y por otra, sea capaz de asumir una actitud reflexiva, crítica y comprometida con la sociedad y con su empresa o institución en particular.

La forma como está estructurado el trabajo es como sigue:

La primera parte consta de los antecedentes históricos que dieron origen a la Dependencia conocida como TV UNAM, sus aciertos y errores y situación actual; un apartado para identificar la

³ AUSUBEL, P. David. Psicología del aprendizaje. pág 15.

diferencia entre televisión comercial y televisión cultural, con el fin de ubicar cómo inciden estos antecedentes en el presente de la televisión universitaria.

El centro del trabajo es el departamento de capacitación que se presentará desde dos aspectos, la primera etapa de 1988 a 1990, que fueron sus inicios como departamento y como dependencia y de 1990 a la fecha, que es la etapa en la que recibo el departamento y se da inicio una etapa altamente productiva como departamento y como dependencia.

Una forma de entender la relación o contradicciones entre la televisión comercial y la televisión cultural es describir sus antecedentes y los procesos políticos por los que han pasado los medios de comunicación en el país, lo cual nos permitirá identificar sus fines, intenciones, a quienes sirven, etc.

También considero que es importante describir la forma cómo encontré el Departamento y lo que se había hecho para, de esta forma poder referirme a la situación actual.

Posteriormente se presentarán una serie de conceptos que nos permitan remitirnos a un marco específico y no a cualquier concepción sobre el tema, como en los conceptos de aprendizaje significativo, el valor de la experiencia como elemento para acceder al aprendizaje de conceptos, cómo entendemos la capacitación, calidad de vida en el trabajo, productividad y evaluación.

Partiendo de estas conceptualizaciones, se describirá la organización que se le dió al departamento, analizaré la forma cómo se implementaron los proyectos para detectar necesidades y establecer los programas de cursos, cuales fueron sus resultados y qué se puede hacer para el futuro.

Por último presentaré una estrategia de seguimiento de los cursos en el ámbito de trabajo como una estrategia de evaluación del desempeño de los trabajadores de TV UNAM, durante el año de 1993.

2. DIRECCION GENERAL DE TV UNAM.

¿QUE ES LA TELEVISION UNIVERSITARIA?

ANTECEDENTES.

Si queremos señalar las distintas alternativas de producción de televisión cultural, con que cuenta el país, tenemos que reconocer el trabajo realizado por las universidades en los distintos estados, aquél generado por productores independientes y el que produce TV UNAM, que por su cantidad es el que más se conoce porque se llegan a transmitir a nivel Nacional en los espacios que conceden las televisoras que cuentan con canal propio mientras que la mayoría de los programas que se transmiten por canales culturales como canal 22 o canal 11 son extranjeros.

En el caso de la televisión, en las aulas universitarias, su desarrollo al servicio de la ciencia y la cultura tiene los mismos años de existencia que la televisión comercial, por lo que presentaremos a continuación una síntesis histórica de los momentos por los que ha atravesado, la televisión en la UNAM y nos permitirá entender la función social que cumple para el país y para todos los mexicanos.

La televisión universitaria, surgen cuando se da a conocer la televisión en México, en el momento en el que la UNAM a través de dos Facultades, Química y Medicina, empieza a hacer uso del circuito cerrado como medio de apoyo a la docencia.

Cuando el presidente de la República, Miguel Alemán empieza a otorgar concesiones en 1950, para hacer uso de las frecuencias al aire, el entonces rector Luis Garrido, solicita formalmente al Lic. Agustín García López, secretario de comunicaciones, la concesión para transmitir por canal abierto para lo cual, deposita una fianza en dicha secretaría.

El primer equipo de circuito cerrado instalado a servicio de la ciencia, lo hace el Ing. González Camarena en la Escuela de Medicina ubicada entonces, en el Hospital Juárez en el año de 1951.

Cuando se abren las instalaciones en ciudad universitaria ya como Facultad de medicina en el año de 1956, se utilizan formalmente los equipos para transmitir conferencias, intervenciones quirúrgicas, imágenes de microscopios, filmes como apoyo didáctico a ciertas materias de la carrera de medicina.

Ya para 1956, cuentan con equipo de televisión, las facultades de Odontología, Contaduría, Administración, Veterinaria, Ingeniería, Arquitectura, abogados a producir programas de televisión de apoyo a la docencia.

En 1951, se habían concedido el uso de frecuencias al Sr. Rómulo O Farril para explotar canal 4, Emilio Azcárraga para utilizar la frecuencia de canal 2 y posteriormente al Ing. González Camarena para el canal 5.

Una vez obtenidas dichas frecuencias, los concesionarios empiezan a sentar las bases para la construcción de grandes cadenas de televisión contando con la basta experiencia de Emilio Azcárraga, quién lo había logrado con la radiofonía en los años treinta.

Empiezan por fusionar en 1954, canal 2 y canal 5 para crear la cadena de teleprogramas de México, con intención de realizar exportaciones de programas a países hispanoparlantes y afiliar posteriormente canales de provincia.

Mientras tanto la UNAM, a través de su rector, Ignacio Chávez sigue realizando trámites para obtener un espacio al aire, y continúa produciendo programas educativos y culturales que transmite en sus Facultades como apoyo a la docencia.

Por otra parte, el mismo rector inicia trámites para solicitar préstamos monetarios, primero uno, de 10 millones de pesos, posteriormente otro, de 5 millones de dólares al Chemical Bank, que se otorga en 1964, con lo cual se empiezan a buscar cotizaciones de equipo de producción del que la empresa Phillips, otorga un 40% de descuento⁴.

Durante las primeras semanas de febrero de 1955, la UNAM, empieza a transmitir al aire, en los tiempos que le concedían los canales autorizados, el programa Información Profesional, que consistía en hacer entrevistas a profesionistas de diferentes carreras universitarias.

En 1958 se concede al Instituto Politécnico Nacional, el canal 11, que se convierte en ese momento en el "Canal cultural de

⁴ FERNANDEZ, CHRISTLIEB, Fátima. "Televisa en la Universidad Nacional Autónoma de México". en Televisa el quinto poder. 103 pág.

América Latina", como mencionaba su propaganda, pero sostenido con un raquítico presupuesto del gobierno y con un reducido alcance que lo imposibilitaba para competir con los canales comerciales.

En 1960 el rector Navor Carrillo, insiste en los canales 13 y 8 que entonces no estaban concesionados, mientras comienza una etapa de participación regular de la UNAM con series como Las publicaciones Universitarias; Cine y Cultura; Actualidades Universitarias; transmitidas por los canales 4 y 5 en diferentes horarios.

Los esfuerzos para conseguir un canal universitario, fracasaron definitivamente, cuando en 1968, El Presidente Díaz Ordaz, otorga la concesión de los canales 8 y 13 a Televisión Independiente de México y a la Corporación Mexicana de Radio y Televisión respectivamente.

En 1969, por iniciativa de las Facultades de Medicina y Química se crea la asociación Civil DIDACTA que desarrolló una metodología del proceso de producción de materiales didácticos y produjo numerosos programas que aún se utilizan como apoyo a la docencia, además de crear la primera videoteca establecida en el Hospital General.

El crecimiento de este organismo culminó cuando se separó de las facultades que le dieron origen y se destinó a servir a la Universidad en su conjunto, con el nombre de Centro de Producción de Recursos Audiovisuales (CUPRA). A partir de ese momento CUPRA inició la producción de series de difusión cultural. En este año la UNAM suspende la transmisión de sus programas por canal al aire.

Finalmente, en 1968, con el movimiento estudiantil se agudizan las diferencias entre el Presidente Díaz Ordaz y el rector Barrios Sierra, lo cual realmente imposibilitaba continuar con los trámites.

Mientras en la UNAM, la Dirección General de Difusión Cultural, en 1972, continúa la producción de programas. Se inician cuatro series que se transmitieron por canal 8 que fueron: Mensaje y Debate de la Imaginería, Bienvenido a su casa, Temporada de Conciertos universitarios y debido a la huelga de trabajadores, que estalla ese años, se suspende nuevamente toda transmisión.

En 1973, las actividades de radio y televisión que realiza la UNAM, pasan al control directo de la Rectoría y sólo se televisan algunas actividades universitarias como los conciertos, el juego de fútbol americano, clásico UNAM-POLI.

En ese mismo año se crea la Dirección General de Divulgación Universitaria que cuenta con un Departamento de radio y uno de televisión.

A raíz de la huelga de 1975 se firman convenios con la Fundación Cultural Televisa para transmitir por los canales 4 y 5 con lo que la UNAM, empieza a tener presencia en la comunidad y en 1976, se inicia formalmente la transmisión de la serie: Introducción a la Universidad por canal 5, la que mantuvo a la Universidad con una presencia ante el público en general.

En 1977 por un nuevo conflicto de trabajadores, se retoman los convenios para sustituir el aula por la pantalla de TV y se impartieron clases durante todo el período que duró la huelga.

En el año de 1979 se separa DIDACTA de las facultades de Medicina y de Química teniendo como objetivo, servir a la Universidad en su conjunto con el nombre de Centro de Producción de Recursos Audiovisuales (CUPRA) e inicia la producción de series de difusión cultural.

1983 se crea la Dirección General de Comunicación universitaria, con la incorporación de las Direcciones de Información y Divulgación y el Centro de Producción de Recursos Audiovisuales (CUPRA)

En 1985 se crea una nueva Coordinación (CASE), Coordinación de Apoyo y Servicios Educativos que incluía al Centro de Investigación y Servicios Educativos (CISE), el Centro Universitario de Tecnología Educativa para la Salud, (CEUTES) la Dirección General de Bibliotecas y una nueva Dirección integrada por la fusión de CUPRA y la Dirección General de Divulgación Universitaria que es TV UNAM.

"En los primeros cuatro años, TV UNAM, tuvo cuatro directores distintos, provenientes de Televisa, Imevisión, y la Procuraduría General de la República. El proceso de fusión de dos dependencias con experiencias y formas de trabajo diferentes se hizo más lento y complicado por los frecuentes cambios en la Dirección de TV UNAM, sin que se lograra diseñar ni consolidar una organización funcional ni establecer un marco teórico capaz de definir lo que podía y debía ser la televisión universitaria."⁵

En 1988 el Dr. Jorge Carpizo, inauguró las instalaciones de TV UNAM en Ciudad Universitaria que actualmente ocupa y se inicia la transmisión de una serie en vivo Allis Vivere producida por la Facultad de Medicina y TV UNAM.

⁵ INFORME DE ACTIVIDADES 1989-1992. DIRECCION GENERAL DE TV UNAM.
documento interno, pág 2.

A partir de la administración del Dr. José Sarukhán en 1989, TV-UNAM y Radio UNAM, se incorporan a la Coordinación de Difusión Cultural.

En este momento, con el apoyo de un grupo de especialistas de comunicación se replantean los objetivos generales de la televisión universitaria tratando de responder a un destino acorde con los objetivos que persigue la UNAM, quedando como siguen:

OBJETIVO GENERAL DE TV UNAM.

"Vincular a la comunidad universitaria entre sí y a la Universidad con la comunidad nacional a través de la producción, difusión y distribución de programas televisivos de carácter cultural, científico, informativo y de servicio a la comunidad que constituyan un brazo de extensión del conocimiento generado y concentrado en la Universidad, y también sean capaces de recoger y difundir la cultura, el conocimiento empírico y la sensibilidad de diferentes sectores de la población. Se propone una televisión educativa y formativa, pero también plural, participativa, crítica, experimental y de servicio público."⁶

Una vez establecidos los objetivos se procedió a estructurar las barras de programación que debían cubrir cinco temas básicos que eran:

Difusión de la cultura y el arte
Divulgación Científica
Humanidades
Programas informativos y de análisis
Programas de servicio a la Comunidad.

Actualmente, en el período 1993-1997, se hace necesario un replanteamiento de los objetivos específicos de la Institución, para que respondan a los requerimientos cambiantes de la UNAM que en opinión de la Mtra. Fátima Fernández actual directora de TV UNAM, son:

1. La UNAM, requiere de un fortalecimiento integral de su vida académica el cual no puede prescindir de una intercomunicación entre sistemas, disciplinas, dependencias.
2. Una revitalización de su sistema de financiamiento el cual precisa con urgencia de ingresos extraordinarios.
3. Una más directa y permanente relación con la sociedad

⁶ IDEM pág. 3

TV UNAM con 36 Hrs.15 min. a la semana, no ha contribuido a generar información positiva relevante que muestre de manera atractiva los talentos y las áreas de excelencia de la universidad" .⁷

De igual forma el rector Dr. José Sarukhán, manifiesta a fines de 1992, que la UNAM, requiere de cambios importantes, si no se quiere correr el riesgo de ser revasado por los hechos:

" Es tiempo de cambios importantes pero no manufacturados de cualquier manera y a cualquier costo. Palabras como eficiencia, eficacia, dinamismo y hasta modernidad cobran un significado especial cuando se trata de una institución educativa.

Tenemos que aprender a traducir estos términos. ¿Qué debe entenderse por universidad moderna?, ¿Qué por una universidad eficaz y eficiente?. Para consuelo y desconsuelo de todos: no hay reglas no hay fórmulas, no hay definiciones concluyentes. Las tenemos que instalar" ⁸

A partir de estas consideraciones se replantean los objetivos de la televisión universitaria que en 1993 no persigue nada por lo que había luchado durante cuarenta años porque...

"En materia de televisión la Universidad es hoy muy distinta a aquella que en los años sesenta vio nacer a DIDACTA o la que en los setenta creó el CUPRA. Tampoco la Universidad de principios de los ochenta que planteaba todavía la necesidad de un canal de televisión, tiene hoy las mismas necesidades y condiciones de expresión televisual",⁹ quedando los objetivos de la siguiente forma:

OBJETIVO GENERAL

VINCULAR A LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ENTRE SI Y A ÉSTA CON LA COMUNIAD NACIONAL, A TRAVÉS DE LA TELEVISION Y EL VIDEO, COMO BRAZOS DE EXTENSION DEL CONOCIMIENTO Y LA EXPRESION ARTISTICA QUE GENERA LA UNIVERRSIDAD.

⁷ Dirección General de Televisión Universitaria 1993-1996.
Documento interno. 16 pág.

⁸ UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO.
Informe 1989-1992 44P.

⁹ IDEM.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

1. A TRAVES DE CANALES ABIERTOS A SISTEMAS DE CABLE, LOGRAR UNA PRESENCIA DIRECTA Y EFICAZ DE LA UNIVERSIDAD EN LOS HOGARES DE LOS UNIVERSITARIOS Y DE LOS MEXICANOS EN GENERAL.

2. ESTABLECER UNA COMUNICACION FLUIDA Y PERMANENTE CON LAS DEPENDENCIAS UNIVERSITARIAS PARA:

A) Conocer su potencial informativo incorporar sus productos más logrados a la producción y video.

B) Ofrecer servicios de producción, post-producción y copiado a precios que permitan recuperar la depreciación del equipo.

C) Propiciar la coproducción con centros Institutos, coordinaciones y Facultades para difundir programas y seguir buscando casos en que convenga.

D) Fungir como centro de acopio de información sobre seminarios y cursos nacionales e internacionales a difundirse vía satélite.

3. INCREMENTAR SUSTANCIALMENTE LOS RECURSOS ECONOMICOS EXTRAORDINARIOS A TRAVES DE COPRODUCCIONES, VENTA DE SERVICIOS Y MATERIAL TELEVISIVO ASI COMO POR MEDIO DE PATROCINIOS DONACIONES PARA:

A) Actualizar tecnológicamente a la Dependencia y cumplir con las exigencias de los canales para salir al aire.

B) Establecer un programa de estímulos económicos a la productividad para el personal de TV UNAM

2.1.- QUE ENTENDEMOS POR TELEVISION COMERCIAL.

En cuanto a la televisión comercial, nos parece importante rescatar algunos aspectos de su construcción a través de la historia para explicarnos cómo capitales extranjeros, fueron adueñándose de las cadenas informativas del país, creando dependencia de los industriales de la radio y la televisión a intereses ajenos a ellos mismos, pero que son la base de su riqueza.

Esto nos permitirá entender porque a la iniciativa privada mexicana dueña del único consorcio televisivo del país, no le interesa la competencia, ni apoyar el desarrollo de alguna cosa que no sea el incremento de su capital.

Por tanto la cultura, la ciencia, el arte, etc. se convierten en conceptos que ellos mismos definen, para controlar y orientar el acceso de los grupos mayoritarios a los elementos formativos de la cultura, para seguir manteniendo su predominio como grupo.

Para fundamentar esta afirmación, nos apoyaremos en un breve análisis histórico que nos permita identificar como se fueron creando esas relaciones de dependencia.

Cremoux, lo señala de la siguiente forma: "La heterogeneidad supone la coexistencia de un proceso de activo intercambio y, cada vez más de conflicto entre cultura dominante y cultura de los dominados. En el choque de ambas, en la yuxtaposición y en el desajuste inevitable derivado de esa pugna, se puede hablar

de la "subcultura proletaria", de una "subcultura de la clase media", de una "subcultura popular", que estaría caracterizada por un bajísimo y escaso nivel de formalización y conceptualización. Como tal la "subcultura popular", es incapaz de generar intelectuales en el sentido formal del término. Intelectuales que puedan dotar de objetivación y formalización a las evidencias culturales de su sociedad".¹⁰

Para nuestros fines tomaremos como definición de cultura la expresada por Froylán López "una manera de vida, de luchas de búsquedas sociales y artísticas. La cultura es obra diaria. En México la cultura grande es popular, la real, la de las mayorías, la de los trabajadores urbanos y rurales, así como la crítica y aspiraciones democráticas, concretas, del sector progresista escaso en la clase media".¹¹

Para rescatar los bienes culturales, que por derecho son de todos, los diferentes sectores de la población tienen que manifestarse y luchar por alternativas diferentes, de radio y televisión que permitan la real comunicación entre todos los sectores de la población nacional, por lo menos entre los mayoritarios.

Fátima Fernández ubica los orígenes de la radio y posteriormente de la televisión, vinculados con la generación de los grandes capitales en el país, lo cual ocurre una vez concluida la lucha revolucionaria: "A principio de siglo, no existe en México una fuente de acumulación de capital lo suficientemente desarrollada como para que surjan capitales financieros nacionales. Es así que el capital industrial y bancario que dará origen a la actual industria de los medios de información electrónicos, se integra casi en su totalidad por capitales extranjeros"¹²

Como ejemplo de lo anterior podemos citar como pionero de la radiotelefonía y posteriormente de la televisión, al Sr. Raúl Azcárraga como el primer hombre que instaló una radiodifusora en México, (la CYJ) que también fue la primera en ser utilizada por General Electric para transmitir su propaganda comercial.

Esta primera empresa, contaba con el apoyo económico de la RCA, (empresa norteamericana perteneciente a la cadena National Broadcasting Corporation, mejor conocida como NBC) cuya filial en México, era la México Music Co. en donde trabajaba el Sr. Emilio Azcárraga Villaurrutia.

¹⁰ CREMOUX, Raúl. La legislación mexicana en radio y televisión. pág.165.

¹¹ LOPEZ NARVAEZ, Froylán. "El ojo del Macho". en revista Proceso No 334. 28 de marzo 1983. 25 p.

¹² FERNANDEZ CHRISTLIEB, Fátima. "Televisa en la Universidad Nacional Autónoma de México". en Televisa el quinto poder. 87 pág.

De esta forma, fueron surgiendo las radiodifusoras, apoyadas y promovidas por las grandes corporaciones norteamericanas, productoras de aparatos eléctricos como General Electric, Westinhouse, etc..que poco a poco se fueron convirtiendo en grandes cadenas; la señal de la XEW se recibía hasta los rincones más apartados de la nación y en algunos países de latinoamérica.

Por su parte el gobierno en un intento por ejercer su derecho de control sobre la naciente industria de la televisión que ya se había desarrollado en otros países, promueve una investigación en 1947, para conocer la experiencia vivida respecto a su forma de operación, control, legislación, etc. antes de que se inicie en México.

El entonces presidente, Miguel Alemán, envía una comisión integrada por Salvador Novo y el Ing. González Camarena para conocer las formas que funcionaban estos medios en países desarrollados como Estados Unidos y Gran Bretaña (uno siguiendo el modelo de empresa comercial y el otro como medio cultural respectivamente), con el fin de considerar cual es el modelo más conveniente para implementar cuando la televisión aparezca en México.

Al regreso del viaje, se presentan diferentes informes, uno de Novo poco preciso, el del ing. González Camarena en términos por demás convincentes señalaba que por especificaciones técnicas y económicas, recomendaba para México, la adopción del modelo de televisión norteamericana, que le permitiría un desarrollo más rápido pero como principal argumento, recomienda, para lograr el inmediato desarrollo de la televisión en México, importar del extranjero una gran cantidad de aparatos receptores, pues el número que se fabricaba en el país era muy reducido y resultaría mucho más sencillo y con menores costos adquirirlos en los Estados Unidos que traerlos de Europa."¹³

Existen datos de otros informes, uno emitido por una comisión interna de trabajadores de Telesistema Mexicano(hoy Televisa) en el que afirman que: " La comisión creía que el auditorio ni estaba interesado ni preparado para el tipo de programación educativa ni de calidad producida por la BBC y por otras organizaciones europeas" ¹⁴

¹³ MEJIA BARQUERA, Fernando. "5 años de televisión comercial en México (1934-1984), cronología". en Televisa el quinto poder. pág. 23

¹⁴ NORIEGA, Leach. Citado por BOHMANN, Karin. Medios de comunicación y sistemas informativos en México. pág.104.

Desde este momento, se adopta el modelo comercial norteamericano aceptando su programación, su ideología y toda su influencia educativa, cultural e informativa, tal y como lo señala el siguiente extracto de un memorándum dirigido a la CBS, EN 1940.

"Nos encontramos a nosotros mismos a costa de un millón de dólares, revolucionando la imagen de la radio en América Latina, llevando a esos países los mismos beneficios de que goza nuestra nación gracias al desarrollo de la cadena radial. Por un lado, crearemos el hábito de escuchar y por el otro, construiremos la filosofía de las estrellas del espectáculo. Haremos que la radio sea no sólo más deseable por la calidad que ofrece, sino más emocionante, más variada, más colorida y así aumentaremos su eficiencia en la venta de aparatos de radio y el uso de los mismo, y mientras nuestra audiencia se incrementa, tendremos los medios para educar, influenciar e informar a los pueblos de otras repúblicas."¹⁵

Al iniciarse la campaña de trasculturización¹⁶ en México vía medios de comunicación y la adquisición masiva de aparatos de televisión de producción norteamericana, se crea la dependencia hacia esta nación, aceptando su programación, su ideología y toda su influencia educativa, cultural e informativa disfarzada de cultura, diversión, desarrollo, arte, etc.

Fátima Fernandez cita que ya, para 1982, el 94% de la población del Distrito Federal y del área metropolitana, cuantan con radio y el 90% con televisión.

Se realizaron débiles intentos por controlar dichos medios, pero al no concretarse en reglamentos claros para legislar sobre la programación, los espacios oficiales y culturales y la grabación de impuestos, éstos se nulificaron.

Por ejemplo: en diciembre de 1968, el gobierno de la República emite las siguientes disposiciones

¹⁵ MEMORANDUM, 4 de octubre de 1941, Procedures Misc. file, Box 241 Record Group 229, U:S: National Archives, Citado de acuerdo con Fejes, 1983 pp 20-30. Citado por BOHMANN, Op. cit. 102 p.

¹⁶ Dice Carlos Monsivais al respecto: "La televisión no propicia la desnaturalización, más bien difunde visiones de un México irreal, nación casi norteamericana y casi mexicana, cuyo internacionalismo deriva de su fascinada adopción de las series estadounidenses y cuyo nacionalismo se nutre de los peores excesos del cine mexicano de los años 40."
MONSIVAIS, Carlos. el Nacional, 3 de mayo de 1983 citado por TOUSSAINT, Florence "Televisa: una semana de programación/ ¿Mente sana en cuerpo sano?", en MEJIA, Fernando y otros. Televisa el quinto poder. pág. 42.

" a) establece un impuesto del 25% al importe total de los pagos que se efectúen por los servicios prestados por empresas que funcionen al amparo de concesiones federales para el uso de bienes de dominio directo de la nación cuando la actividad del concesionario esté declarada expresamente de interés público por la ley; b) se designa a los concesionarios de estaciones de radio y televisión "causantes solidarios" de este impuesto, y se establece la obligación para ellos de separar el 25% de pagos que sus empresas reciban por el servicio de radiodifusión y entregarlo a la autoridad fiscal, c) se propone una alternativa para cumplir con este impuesto: la Secretaría de Hacienda y Crédito Público otorgaría un subsidio equivalente al total del impuesto mencionado siempre y cuando los concesionarios de las empresas de radio y televisión se sujetaran a los siguientes requisitos: 1) colocar un fideicomiso irrevocable, en instituciones nacionales de crédito a fin de que pudiera emitirse certificados de participación susceptibles de ser adquiridos por el público, 2) que los miembros del Consejo de Administración titulares de las acciones de voto ilimitado tuvieran la facultad de vetar la prestación de los servicios para salvaguardar las actividades de la sociedad y de determinar las normas a las que debe ajustarse la empresa sobre la prestación de los servicios para salvaguardar el interés público que corresponde a las actividades de la sociedad, 3) que la Asamblea Ordinaria de accionistas decidiera reinvertirlas."¹⁷

Luego de fuertes discusiones entre representantes de la Cámara Nacional de la Industria de la Radiodifusión, el mismo presidente Díaz Ordaz, en 1969, declara:

"el gobierno de la República considerará cubierto dicho impuesto si las estaciones de radio y televisión ponen a disposición del Estado 12.5% del tiempo diario de su programación para que lo utilice de la manera que juzgue pertinente. Asimismo, en el decreto se hace la observación de que este tiempo de transmisión...no será acumulable, ni su uso podrá diferirse aun cuando sea utilizado, pues se entiende que el concesionario cumple con su obligación con sólo poner dicho tiempo a disposición del Estado. Si el Ejecutivo no utilizase, total o parcialmente, ese tiempo deberá hacerlo el concesionario para sus propios fines a fin de no interrumpir el servicio de radiodifusión."¹⁸

Por otra parte, se permitió a través del tiempo, que se diera una hábil inclusión de los mismos empresarios en las Cámaras de

¹⁷ MEJIA BARQUERA, Fernando. " 50 años de televisión comercial en México/(1934-1984), Cronología", en Televisa el quinto poder. pág. 30

¹⁸ IDEM

Diputados por ejemplo: Rubén Marín y Kall, Moisés Ochoa Campos¹⁹ y en la de la Industria de la Radiodifusión. Por ejemplo, el primer presidente de la misma, fue Emilio Azcárraga y años más tarde, González Camarena, con lo cual se grantizaba el control privado en la legislación y control de la misma.

Y todavía más, con el fin de promover el alcance de las transmisiones a los lugares más apartados del país, los diferentes gobiernos desde Miguel Alemán, López Mateos promueven el desarrollo de infraestructura en comunicación, empezando por electrificación, puentes y caminos, que culminó con "la Red Nacional de Telecomunicaciones, iniciados en 1963.

Esta red incluye, entre otras instalaciones, la Red Federal de Microondas y la Estación Terrestre para Comunicaciones Espaciales de Tulancingo (para envío y recepción de señales por satélite), comunicada con los satélites INTELSAT III y IV. Estas instalaciones hicieron posible la comunicación de México con otros países a través del satélite."²⁰

Con todos estos antecedentes y muchos más que pueden consultarse con detalle en los autores citados, podemos comprender las razones por las cuales a la iniciativa privada, dueña de los canales comerciales de televisión, no les interesa promover, difundir ningún tipo de cultura, excepto la que ellos mismos generan para conservar el estado de cosas que les interesan.

Lo mismo sucede con el gobierno y su impotencia o falta de interés por legislar y controlar los medios de comunicación dejando en manos privadas (y de extranjeros), el vehículo más importante de comunicación social.

Consideramos que existen suficientes análisis sobre el tema para fundamentar y sostener las afirmaciones con las que iniciamos el apartado, pero para nuestro objetivo solamente se requiere hacer mención de los datos más importantes o generales.

Lo que nos interesa es enfatizar nuestra posición por la existencia de radio y televisoras culturales en el país, capaces de transmitir a nivel nacional (y no sólo a nivel regional), aquella información que permita una real comunicación entre los diferentes grupos sociales porque en caso contrario, significaría un alto costo social para las generaciones futuras la ausencia de dichas fuentes democráticas de información.

¹⁹ IDEM, pág. 28.

²⁰ IDEM, pág. 29.

3. DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN

(PRIMERA ETAPA 1988-1990)

Para definir la forma como se insertaron estos antecedentes en un trabajo concreto de capacitación de personal, por lo que se analizará la forma cómo se fueron retomando las acciones antecedentes y se insertaron en acciones presentes y cómo han incidido éstos en los objetivos institucionales.

Durante los primeros años, cuando se inician las funciones del departamento en 1988, todavía no había una Dirección establecida y no existía claridad en cuanto a los objetivos Institucionales por lo que cualquier cosa que se planteara para un Departamento de Capacitación estaba bien.

Al recibir el departamento en 1990, las primeras acciones que se llevaron a cabo fueron reconstruir la historia para retomar de estos antecedentes los aciertos y errores en cuanto a la planeación de un programa de cursos.

Al no encontrar información en los archivos del departamento que nos permitiera conocer la forma cómo se organizaban todas las actividades de capacitación, fue necesario recurrir a la historia comentada de quienes vivieron el momento.

En este sentido, los comentarios coincidían en la necesidad de crear un departamento que se abocara a capacitar a todo el personal de la dependencia, con la finalidad de apoyar el desarrollo de las actividades de producción en televisión.

En él se integran tres personas del área administrativa con puesto de oficiales administrativos, quienes consideran que las necesidades de capacitación se centraban en ese momento, en los recursos humanos y la primera intención fue entonces organizar cursos para mejorar las relaciones personales entre los trabajadores de la Dirección.

Tomando en cuenta que en esta época, 1988, ya habían pasado cuatro directores, provenientes de Televisa, Imevisión y la Procuraduría General de la República (ver pág 9) no era de extrañar el desconcierto e inseguridad que existía entre los trabajadores de dos Dependencias Universitarias que se fusionan y de las cuales no es posible determinar sus intenciones y objetivos.

De esta manera el primer objetivo que orienta el departamento es: "La coordinación, programación, desarrollo de cursos encaminados a mejorar e incrementar las relaciones interpersonales, así como las habilidades técnicas y/o profesionales del personal que labora en la Dirección General".

En este año, 1988, se imparten 4 cursos de RELACIONES HUMANAS E INDUCCION A LA UNIVERSIDAD, con un total de 56 participantes, 1 curso de Señal de video con 17 participantes y 1 taller de Realización de Televisión con un total de 20 participantes.

Las principales características que presentaban estos cursos, era:-

- Los impartían los mismos trabajadores, en el caso de relaciones humanas, las personas del Departamento, el resto, Jefes de departamento de ingeniería y Producción.
- De los comentarios más frecuentes respecto a estos cursos, es el que se refiere a la ineficiencia de los mismos, por que no les servían para limar asperezas entre ellos, incluso llegaron a incrementarse.
- La asistencia a los mismos era obligatoria tanto para los asistentes como para ser instructor.
- "No se les entendía a los instructores." La gente faltaba, Llegaba tarde y se quejaban de que los instructores no se sabían explicar

En muchas empresas mexicanas, es común solicitar al mismo personal que sean instructores en los cursos de capacitación y adiestramiento que se requieren para conocer el manejo o implementación de alguna nueva forma de organización, de trabajo, maquinaria, etc. si tomamos en cuenta que las personas que estaban al frente de la Dependencia provenían de empresas privadas como se menciona en la página anterior, entonces podemos explicarnos, porqué se inicia el trabajo con una mentalidad empresarial.

Este tipo de apoyos, se ofrece para preparar a los futuros jefes o supervisores, mediante su reconocimiento por parte del futuro equipo de trabajo.

También es propio en este medio, entender que capacitar implica un costo para la empresa y éste se tiene que recuperar lo más pronto posible por lo que se deposita en los cursos la solución a todos los problemas organizacionales y de planeación de la empresa.

Cuando por razones de costos, los directivos de una empresa depositan todas las expectativas de desarrollo en cursos de capacitación entonces lo que está presente son problemas de organización de la empresa no de incapacidad personal.

No es de extrañar el fracaso que significa para este tipo de personas invertir en capacitación, porque como lo señala Hetcher, otro administrador moderno de los Estados Unidos de quien tomaremos su modelo de evaluación a la productividad:

"Los empleadores se quejan de que la gente calificada -los que han terminado un curso reconocido- saben qué hacer pero no pueden realmente hacerlo. Los costos de esos cursos son una semilla de controversia y siempre los serán mientras los patronos no consideren la educación y el entrenamiento como una inversión."²¹

- Una queja que frecuentemente aparece entre los jefes con personal de televisión (provenientes de Universidades de provincia o de productoras privadas) es que estos trabajadores se consideran a sí mismos como creativos, lo cual significa que por esa creatividad ellos tienen derecho a pensar que lo saben todo, lo conocen todo y consecuentemente a no someterse a nadie.
- Esta actitud tan defensiva, provoca que la gente siempre esté a la expectativa de lo que hacen los demás para atacarlo o para defenderse de lo que ellos consideran un ataque.
- Cuando en un Dependencia se obliga a los trabajadores a asistir a un curso, éste se convierte en una tortura que generalmente es rechazada tanto por los instructores como por los asistentes.

Al fusionarse en 1985, dos centros dedicados a fines muy concretos que era producir materiales didácticos y controlar la adquisición de materiales y equipo de producción para toda la Universidad, TV UNAM, hereda tanto el equipo como el personal, los vicios, errores, aciertos etc. de dos formas de trabajo, por lo que era inminente no solamente capacitar a las personas en RELACIONES HUMANAS, sino establecer criterios claros hacia dónde tendía que dirigirse el trabajo de la Dependencia.

²¹ HETCHER, Shirley. Técnicas para Evaluar con base en la capacidad individual. pág. xii

Esto se manifestaba claramente en las actitudes de los trabajadores cuando además de las luchas constantes y competencias sin sentido todas las personas trataban de colocarse en los puestos que consideraban mayores posibilidades de ascenso o de sueldo les podían ofrecer.

Por ejemplo: El Departamento de capacitación se integró inicialmente por personas del área administrativa y de videoteca.

Los camarógrafos se fueron formando, provenían de servicios generales, intendencia, etc. (actualmente en 1994, los choferes son quienes más posibilidades tienen de llegar a ser asistentes y posteriormente camarógrafos, que es el más alto puesto que puede llegar a ocupar un técnico especializado. Aunque en teoría, por el Catalogo de Puestos de la UNAM, el requisito para ocupar la plaza de camarógrafo es tener estudios de bachillerato, de los cuales solamente dos personas pueden cubrir hoy, 1994.

El apoyo pedagógico que se debe ofrecer a los instructores en cualquier curso es fundamental para asegurar su desempeño en el mismo, éste consiste en ayudarlos a organizar los contenidos temáticos de manera lógica y coherente, en la búsqueda de materiales de lectura que les permitan fundamentar teóricamente los principios que rigen algún fenómeno o algún hecho, dentro del proceso, es fundamental detectar errores o conflictos antes de que se conviertan en problemas u obstáculos que impidan llegar al objetivos propuesto.

A partir de 1989, con el cambio de administración, se integra una Subdirección de Capacitación, Evaluación y Proyectos Especiales, la cual se dedica a promover los principios básico de la señal de televisión entre todo el personal de la Dependencia.

El departamento se constituye por tres pasantes de pedagogía (que entonces trabajaban en el área de videoteca) y un jefe Psicólogo con Doctorado.

Este momento es muy importante no sólo para el Departamento, sino también para toda la Dirección ya que se definieron los objetivos generales de la misma y se da una línea de trabajo que fue discutida y analizada ampliamente por expertos del medio y por todo el personal (ver pág 9).

Desaparecen los objetivos meramente administrativos para enfatizar los aspectos técnicos en las modalidades de capacitación, adiestramiento, y se promueve la asistencia del personal a cursos que se impartan en otros Dependencias o Instituciones y la organización de actividades complementarias a los cursos como conferencias mesas redondas y hasta eventos culturales, que puedan apoyar el desarrollo del personal de la Dirección.

En este año se programan todos los cursos de formación básica en televisión y se inician la asesoría de alfabetización, para las personas que desean terminar la secundaria y el bachillerato.

Estas asesorías se suspendieron el siguiente año después de que la mayoría de los inscritos las abandonó.

LOS CURSOS BASICOS QUE SE IMPARTIERON SON:

INTRODUCCION A LA TELEVISION
COMO SE PRODUCE Y COMO SE RECIBE LA SEÑAL DE TELEVISION
EDICION Y POST-PRODUCCION, OPERACION Y ALCANCES
GRAMATICA DE TELEVISION

ORGANIZACION Y COORDINACION DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES
MESAS REDONDAS.

"QUE ES LA TELEVISION DE SERVICIO"
"REDES INTERNACIONALES DEL AUDIOVISUAL UNIVERSITARIO"
ULCRA 4 (Propuesta para la formación de una Red
Universitaria de televisión y video)
"VIDEO ARTE Y VIDEO CLIP"

TRAMITES ANTE LA DIRECCION DE SERVICIO SOCIAL MULTIDISCIPLIARI
PARA APOYAR A TODOS LOS DEPARTAMENTOS DE LA DEPENDENCIA CON
PRESTADORES DE SERVICIO SOCIAL.

OTRAS ACTIVIDADES.

Presentación de un grupo de danza folclórica
Presentación de obra de teatro "El encanto"
Exhibición de videos de la muestra de Danza
Francesa.

De acuerdo a las actas de asistencia que se encontraron se puede deducir que los cursos se programaron en dos turnos y que asistieron a ellos la mayor parte del personal que entonces laboraba en los distintos departamentos de la Dirección.

Fueron impartidos principalmente por personal del área técnica, ingenieros de instalaciones y mantenimiento. Seguían siendo obligatorios tanto para los asistentes como para los instructores.

En algunos cuestionarios de evaluación que se aplicaban al final de los cursos se podía detectar deficiencias didácticas en los mismos, aunque pueden estar matizados por emociones tales como antipatías por el jefe, falta de credibilidad por lo que es rechazado abiertamente y ponen en duda su capacidad para el puesto.

En estos cursos se formaron grupos de seguimiento, que supuestamente evaluaban el curso. No se conoce ningún informe de los resultados de este trabajo, pero parece que se abocaban a informar sobre problemas que surgían durante cada taller.

En 1990. se empiezan a aplicar cuestionarios para evaluar los cursos, para detectar necesidades de capacitación, y para el programa anual de cursos, se entrevista a Jefes de Departamento, Subdirectores y la misma Dirección.

A partir del conocimiento que ellos tienen de su personal se proponía un programa de cursos y a las personas más reconocidas por sus producciones o con amplia experiencia como docentes universitarios del Centro Universitario de Estudios Cinematográficos de la UNAM, como instructores.

En este año se impartieron los siguientes cursos:

LOCUCION PARA TELEVISION (Impartido por el locutor de TV UNAM, MARIO DIAZ MERCADO)

CINE DIRECTO (Impartido por un documentalista independiente del CUEC Carlos Mendoza)

TALLER DE TECNICAS DE VIDEO. (Impartido por productor de TV UNAM, JOAQUIN PALMA.

MONTAJE EN TV (Impartido por reconocido productor de cine y profr. del CUEC de edición y post-producción, JUAN MORA).

TALLER SOBRE OPERACION DE EQUIPO DE VIDEO (Impartido por el ing. de TV UNAM, JUAN RAMOS).

TECNICAS DE CAMARA DE TV HL79-E. (Impartido por el
ing.de TV UNAM, BENIGNO TINAJERO trabajador
de TV UNAM).

OTRAS ACTIVIDADES:

Mesas Redondas:

"LA MUJER Y LOS MEDIOS"

Al parecer, el programa de ese año estaba constituido por más cursos pero éstos no se llevaron a cabo, las razones que se pueden inferir por las anotaciones que aparecen en las actas de asistencia, son: que no contaban con el equipo mínimo para realizar las prácticas, las personas no se inscribían a los cursos o los tenían que suspender por inasistencias o porque abandonaban el curso por exceso de trabajo.

4. DEFINICION DE CONCEPTOS.

4.1. EL APRENDIZAJE EN ADULTOS NO FORMADOS ACADEMICAMENTE.

Para poder realizar el análisis del trabajo que había desarrollado el Departamento en los primeros años de su formación y planear el nuestro hacia futuro, partimos de las siguientes consideraciones como marco referencial conceptual.

El aprendizaje en adultos es la acción intencional del individuo para producir en el sujeto una transformación que tiene consecuencias para él para la sociedad y en el caso específico de la capacitación, para la empresa.

Si bien la escuela, como institución, es un producto de la modernidad social, esto es, una institución que por lo menos en teoría, permite el acceso al conocimiento a todos; en nuestro país no todos los adultos han pasado por este proceso de desarrollo.

Por tanto, no es difícil encontrarnos con personas que dicen haber terminado sus estudios de primaria o secundaria y tienen muchas dificultades para concentrarse en una lectura, para expresar sus ideas (verbalmente o por escrito), para mantener su atención dentro de un grupo de aprendizaje en donde se manejen conceptos abstractos, etc.

Por estas razones no es de extrañar las manifestaciones de rechazo o miedo expresadas como agresiones (gritar cada vez que se le pregunta algo, escabullirse cada vez que pueden, faltar, llegar tarde, etc.).

Si bien, el aprendizaje que se promueve en grupos de capacitación para el trabajo no responde a las mismas intenciones que el institucionalizado de cualquiera de los niveles básicos de enseñanza, consideramos que es obligación del pedagogo, organizar los conocimientos dentro de un "plan curricular" representado en un programa de cursos, que responda a objetivos claros, a un encuadre de la Organización, de la realidad y de las posibilidades cognoscitivas y académicas de los trabajadores a quienes está dirigido el mismo.

No fue sino hasta 1993, con la evaluación del personal (ver anexo 1) cuando fue posible identificar los niveles académicos y cognoscitivos del personal, con el fin de continuar con el seguimiento individual de los trabajadores, de quienes se les enviaba a cursos especializados que se impartían en el Centro de Entrenamiento de Televisión Educativa (UTE) y en muchos casos no eran totalmente aprovechados, debido a que el nivel con el que se impartían los cursos era de ingenieros.

Nos encontramos con personas que decían haber terminado sus estudios de primaria o secundaria y expresaban sus dificultades para entender lo que leían, para concentrarse en una lectura, para mantener la atención en un grupo de aprendizaje huelga decir lo complejo que les resulta expresarse oralmente o por escrito.

Aquí el trabajo consistía en adecuar los contenidos a los niveles en los que se encuentran las personas, y de éstos ir avanzando a los niveles superiores exigiendo un esfuerzo progresivo a los participantes.

Para el logro de una acción educativa dirigida es indispensable que alguien planifique, sistematice los contenidos y conjugue claridad de fines con los medios adecuados para dotar a la enseñanza de la coherencia y racionalidad capaces de disminuir los aspectos arbitrarios o persecutorios que puede adquirir el rol docente.

El aprendizaje personal, aquel que resulta de las experiencias que vive cada sujeto fuera de toda situación educativa formal, está organizado e incluido en esquemas cognoscitivos en las estructuras mentales de cada persona y corresponde a cada sujeto la organización sistemática dicho aprendizaje, para que esté disponible cuando el sujeto la requiera, esto además de la sola adquisición de información.

La acumulación de información no garantiza el saber, éste se debe a la organización de datos más que a su mera repetición.

Sara Paín²² lo expresa de la siguientes forma (Citando a Piaget): la actividad mental básica que constituye la inteligencia es la asimilación, actividad mediante la cual el sujeto modifica su entorno en función de los esquemas mentales y la acomodación que es la estructuración interna y personal que se da en función de las exigencias del entorno. La inteligencia es organización y se produce por una sistematización lógica.

²² PAÍN, Sara. Programación Analítica para la Iniciación Escolar. pág. 17.

En la escuela, la sistematización lógica la plantea el profesor, en un programa de capacitación es el trabajador como adulto plenamente desarrollado quien tiene que asimilar el aprendizaje (en forma de experiencias) y organizarlo encontrando él la lógica para sistematizarlo.

Entendemos la capacitación como la posibilidad que tiene un trabajador adulto, de promover su propia superación académica o profesional en el trabajo, a través de la organización de su aprendizaje buscando la forma de desarrollar las habilidades necesarias para realizar sus funciones con un máximo de efectividad, eficiencia y competitividad.

Es obligación de la empresa ofrecer los cursos necesarios para promover la superación de los trabajadores y corresponde a los trabajadores la responsabilidad de dedicar el tiempo, desarrollar los conocimientos, habilidades que se les dan a conocer en un curso de capacitación. (cursos que generalmente tienen una de dos o tres semanas máximo, los hay de un día o dos).

El método que tiene cada individuo para hacer su oficio, las destrezas que emplee, la energía y pensamiento que aplique, la verificación y coordinación con otras personas todo esto refleja en parte, su propia personalidad.

Consideramos como Luis Not²³ que las explicaciones que todas las personas tienen sobre lo que ven, lo que acontece o lo que no entienden son sus creencias o juicios, éstos surgen como pensamiento lógico abstracto en todos los seres humanos. Su principal característica es que es más emocional que racional.

Esta situación nos permite manejar emociones en un grupo de aprendizaje, y convertirlo así en un elemento de motivación.

Partimos de lo que ellos conocen, de lo que pueden opinar, pero es un reto para el instructor romper los obstáculos para enfrentar la realidad concreta con la fría abstracción de los sistemas explicativos, para que el sujeto comprenda porque suceden las cosas.

²³ NOT, Louis. Las Pedagogías del Conocimiento.pág. 241

4.2.- EL VALOR DE LA EXPERIENCIA COMO PROCESO PARA ACCEDER AL APRENDIZAJE DE CONCEPTOS EN ADULTOS NO FORMADOS ACADEMICAMENTE.

Uno de los principios básicos que permearon el trabajo de capacitación en la Dependencia durante este período fue el de considerar en alta estima el valor de la experiencia como elemento de partida para iniciar con cualquier aprendizaje teórico.

La capacitación como forma de aprendizaje, es el proceso educativo que pretende incidir en las estructuras conceptuales de los individuos sometidos a dicho proceso.

El aprendizaje en un trabajo de capacitación de adultos, parte de lo que el sujeto conoce que son sus experiencias (aprendizaje empírico) que al someterlas a un análisis racional permiten al sujeto aproximarse a las abstracciones teóricas.

Es función del instructor de un curso, buscar la forma de que las personas que participan en el mismo se desprendan de sus explicaciones empíricas, emocionales y aprendan a razonar de manera científica, con el fin de propiciar cambios en sus estructuras mentales y en sus actitudes laborales.

Es labor del pedagogo incidir en el instructor (que en muchos casos no es profesor sino especialista) para que oriente al estudiante en el desarrollo analítico, haciéndole ver que el participante de los cursos forma parte de la situación que debe experimentar, y es su función, hacer que lo analice y no sólo se deje llevar por lo que siente y ayudarle a identificar sus juicios cuando son más por pasión que por razón.

Entendemos por experiencia el proceso que permite a un sujeto juzgar la validez de un trabajo por los hechos que provoca analizándolos minuciosamente y de manera intencionada con el fin de captar las variaciones que conducen de un estado a un resultado y no solamente como la forma de comprobar resultados.

La experiencia racional permite identificar los vínculos antecedente-consecuente y no se limita a comprobar estados - resultados. Lo contrario es lo irracional, es la mera descripción de los hechos mediante inferencias sin conclusiones.

La experiencia para que se convierta en conocimiento, requiere que sea una intención del sujeto, esto es, que él busque en esa experiencia una explicación. Por tanto se convierte en una actitud que el sujeto mantiene frente a los problemas cotidianos, hacia su trabajo, hacia la vida.

Al tratarse de adultos el aprendizaje (escolarizado) se vuelve más complejo, ya que tiene que enfrentarse a conocimientos previos que no siempre son científicos más bien, son en términos de Luis Not, creencias, intuiciones, tanteos pero que son las explicaciones con las que una persona se relaciona con su entorno y su quehacer.

La superación del trabajador, como sujeto cognoscente se manifiesta en la intención por comprobar que conocimiento científico esta acorde con la realidad lo cual lo lleva a mejorar su desempeño.

Es por esto que no es posible hablar de desarrollo personal sin hablar de desarrollo general de toda la empresa, en la que todo empleado proyecta sus aspiraciones personales (como persona productiva que es) y sus aspiraciones sociales como parte integrante de una empresa que responde a necesidades sociales de un país.

En este momento es importante considerar la actitud con la que cada persona asume sus responsabilidades, en este caso, el trabajo.

En la medida en la que el trabajador se siente comprometido con lo que hace y con una forma de vida, es la forma cómo responde durante y después del curso.

4.3.- DEFINICION DE CONCEPTOS: CAPACITACION, PRODUCTIVIDAD, CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

Antes de cualquier análisis, es sumamente importante exponer qué estamos entendiendo por cada uno de los conceptos manejados ya que son términos administrativos que se identifican con enajenación, explotación, supervisión-control, etc..

Entendemos por capacitación aquella acción educativa de adiestramiento y de actualización que ofrece una empresa, o una Institución, a sus trabajadores para apoyarlos en las funciones que desempeñan o en actividades nuevas que se le requieren por modernización o especializaciones, así como para eliminar o corregir vicios que interfieran en la productividad y en el máximo aprovechamiento de los recursos que obstaculicen su promoción a puestos superiores.

La capacitación es una responsabilidad legal a la que están obligados todas las empresas, entendidas éstas como productoras de bienes de consumo o instituciones, como toda organización que ofrece servicios de cualquier índole y no percibe beneficios económicos por ellos (tal es el caso de la educación que imparte el Estado), para lo que la ley señala:

El artículo 153 A de la Ley Federal del Trabajo establece que todo trabajador tiene 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.

Artículo 153 F. La capacitación y el adiestramiento deberá tener por objeto:

1. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarles información sobre aplicación de nueva tecnología, ella.

- I) Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- II) Prevenir riesgos de trabajo.
- III) Incrementar la productividad y
- IV) En general, mejorar las aptitudes del trabajador.

Como puede apreciarse, la ley promueve el desarrollo del trabajador tanto económico-social, como académico-personal. Por tanto, retomando esta obligación es posible mantener un nivel de profesionalización y actualización en cada una de las actividades laborales.

El problema surge aquí, en la forma como los dirigentes de las empresas o instituciones entienden la ley antes citada

La capacitación no es el vehículo a través del cual es posible que una empresa institución, organización, etc. soluciones todos sus problemas organizacionales, políticos, de productividad, de actualización, de relaciones interpersonales, etc. sino, más bien es la inversión que debe contemplar cualquier organización, sí desean superarse a mediano y largo plazo para mantener un nivel óptimo de actualización en su personal.

Mientras los empresarios mexicanos, persistan en su urgencia por recuperar inmediatamente sus inversiones más que planear acciones a mediano y largo plazo, no será posible obtener resultados, sobre todo en materia de educación.

Los empleadores, jefes, supervisores, etc. generalmente se quejan de que la gente aprende en los cursos qué hacer, pero no lo pueden hacer, suponen que al terminar un curso ya son personal capacitado y que pueden recuperar los costos que implica dicha formación para la empresa lo cual rara vez es cierto.

Otro aspecto a considerar en la capacitación es el cambio de actitudes tanto de los empresarios como de los trabajadores.

Sí partimos de la concepción de que todas las empresas mexicanas existen porque cumplen una función social para el país, ya sea por los productos que elaboran, o por los servicios que prestan, entonces el trabajo que ofrecen es un TRABAJO VALIOSO, para la sociedad, para el país, y para cada individuo en particular.

Por tanto, el trabajo valioso es aquel que merece la aplicación total de conocimientos, destrezas energía y compromiso de cada trabajador en beneficio de la empresa y del trabajador mismo.

Esta aplicación no puede comprarse ni forzarse. Se da sólo cuando el trabajo mismo merece una inversión de tiempo. Esto es, cualquier actividad que no provenga de una actitud libre, productiva y vital, aunque dicha actividad logre un resultado medible y tangible, será un quehacer forzado esclavizante.²⁴

Entendemos el trabajo como algo que puede y debe ser una actividad satisfactoria que exige y merece lo mejor de la gente, porque esta actividad hace que la gente crezca y se desarrolle mucho más allá de su función primaria, que es la adquisición de ingresos, esto es lo que entendemos como CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO.

LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO TIENEN QUE VER CON:

- La identificación que tiene el trabajador con la tarea que desempeña
- La tarea misma
- Contexto físico
- Ambiente social
- Infraestructura de comunicación
- Evaluación y diagnóstico.

Esto significa propiciar cambios en las actitudes con las que nos incorporamos al trabajo, asumirlo como una obligación irremediable más que como el compromiso mediante el cual logramos nuestro desarrollo personal a través de la creatividad y la función social que cumple cada una de nuestras actividades cotidianas, es lo que nos permite trascender como seres humanos.

A continuación citamos a manera de ejemplo cómo se entiende la capacitación en los países industrializados como Los Estados Unidos con el fin de analizar los criterios e ideologías que orientan las acciones de los empresarios más exitosos del mundo:

" La eficiencia de cualquier organización depende directamente de la capacitación de sus miembros, para permitir al individuo progresar sobre la base del mérito y la habilidad. Los empleados nuevos se incorporan a la empresa mediante la capacitación y los viejos adquieren nueva instrucción para promocionarse, para recapacitarse en habilidades olvidadas o en eliminación de vicios o hábitos de descuido que le exigen menos energía y pensamiento.

²⁴ EVALUACION DE PERSONAL. Grupo Expansión. pág. 19

En los Estados Unidos, la industria como institución educativa ocupa el tercer lugar en importancia, después de las escuelas públicas y la fuerza armada, ya que se destinan millones de dólares anualmente a dicha empresa"²⁵

La intención de todo trabajo de capacitación es la PRODUCTIVIDAD. Esta implica identificación del trabajador con la tarea que realiza, con la trascendencia que dicha labor conlleva para él como individuo y para la empresa como ente social.

Por tanto, la productividad tiene relación con nuestras vidas y nuestras habilidades, conocimientos, experiencias y metas que logremos desarrollar que a la vez nos permitan proporcionar a nuestra familia una vida plena, en lo económico, en lo educativo en lo social en lo afectivo, lograr profesionalismo y compromiso con las tareas del puesto, buscando nuevos caminos de superación y desarrollo.²⁶

El grado de frustración del hombre, entiéndase obrero, empleado, ejecutivo, guarda relación directa y es causa generadora inmediata de su producción laboral. El ser humano frustrado no es productivo.

La productividad se deriva de una conciencia libre y de un compromiso nacido de una actividad creativa y trascendental para la que se requiere de un alto nivel de motivación y energía.

El fin de un programa de capacitación es promover el desarrollo de todas las potencialidades humanas reflejadas en la productividad, que a su vez produce satisfacciones personales, beneficios empresariales y promociones laborales.

La evidencia de esa productividad se expresa en el desempeño individual, por tanto, para hacer un seguimiento de un programa de capacitación, es necesario recurrir a la evaluación individual del desempeño.

La competitividad se deriva de las funciones y se especifica en términos de comportamiento esto es, niveles de dominio.

Por tanto, la competitividad se basa en un análisis de las funciones profesionales y una formulación de responsabilidades profesionales.²⁷

²⁵ STRAUSS, George. Op. Cit. pág 402.

²⁶ SILICEO, Alfonso. Liderazgo para la producción en México.

²⁷ HETCHER, Shirley. Técnicas para Evaluar, con base en la capacidad individual. pág. 146

La competitividad describe resultados esperados del rendimiento profesional, los que dependen de conocimientos, habilidades, actitudes fundamentales en el desempeño de una función.

Para establecer un sistema de evaluación o seguimiento, del desempeño con base en la competitividad, se requiere diferenciar dos elementos:

Los patrones de rendimiento ocupacional (determinado por las funciones específicas de cada puesto que se da en el Catalogo de Puestos) y el desarrollo de las capacidades individuales (son las normas o criterios de desempeño mínimo).

Para finalizar con la definición de conceptos, citaré una frase del administrados Strauss, sobre rendimiento "Cuando los empleados están altamente motivados con los propósitos de la organización, un programa de capacitación los llevará a un mejor rendimiento, pero cuando el espíritu de trabajo es bajo y los empleados desconfían de la administración o están resentidos, cualquier capacitación será ineficaz".

5. DEPARTAMENTO DE CAPACITACION (SEGUNDA ETAPA 1990-1994)

Al recibir el Departamento, constituido por dos asistentes, un jefe todos ellos pedagogos y una secretaria, iniciamos con las siguientes acciones:

Hacer un análisis de la información recibida en los archivos del Departamento.

Elaborar un cuestionario para detección de necesidades de capacitación y una guía para entrevistar a los jefes de cada departamento.

Hacer una propuesta de trabajo en la que se proponía un objetivo para el Departamento , un programa de cursos que retomaba los resultados de los cuestionarios y las entrevistas quedando el objetivo como sigue:

El equipo de trabajo nunca pudo integrarse como tal, debido que se trataba de dos trabajadores de base (que trabajan medio tiempo) y que cuando se intentaba entablar relación con ellas, consideraban que tenían sus propias responsabilidades y en ocasiones manifestaban inconformidad con las decisiones.

Por tanto, se optó por trabajar directamente con la subdirectora y la Dirección, con esta última, se planeaba el programa de cursos tomando en cuenta la experiencia y conocimientos de ella, así como su gran conocimiento de la mayoría de los trabajadores (porque había sido productor de TV UNAM, antes de llegar a la Dirección) y las relaciones personales que por su puesto podía conseguir, lo cual significaba instructores Reconocidos sus trabajos y dispuestos a colaborar con la UNAM.

Estos dos aspectos se aunaron para plantear los primeros contenidos temáticos del programa, en donde la Directora, le interesaba ofrecer cursos de especialización para los trabajadores de cada área o Departamento.

Mientras nuestra labor en el departamento consistía en promover la formación de grupos integrados por trabajadores de otras

Dependencias o empresas privadas para promover el intercambio de experiencias entre personas con la misma formación, con las mismas actividades y con los mismos recursos físicos y humanos, con la finalidad de recuperar la experiencia y a partir de ella construir o explicarse los nuevos conocimientos. (ver pág 34)

Por otra parte, esta organización permitía a la dependencia ofrecer cursos a un precio que permitiera hacerlos autofinanciables, esto es, recuperar el costo de los mismos y formar, sin costo para la institución los cuadros internos de trabajadores.

Recuperando la experiencia de formación de profesores, vivida en 1984-1988 en Colegio de Bachilleres, en donde los grupos de trabajo estaba integrados por personal exclusivamente de la misma Institución, pudimos constatar que el trabajo llegaba a ser repetitivo, se convertía en discurso y no transcendía.

Por tal razón, siempre se intentó que los cursos que se impartieran en TV UNAM, estuvieran integrados por profesionistas de televisión, pertenecientes a cualquier empresa, privada o estatal, educativa o comercial, con formación académica o empírica, pero que estuvieran trabajando.

Otra actividad a la que intentamos brindar todo el apoyo posible fue a platicar con los instructores para convencerlos de que elaboran un programa para cada curso y que sí nos importaba mucho la práctica, también la teoría era importante y que ésta fuera recuperada de la experiencia del participante como aprendizaje empírico (ver pág. 34).

Quedando como sigue el objetivo del Departamento:
Organizar actividades que apoyen las capacitación, adiestramiento y actualización, de todo el personal de TV UNAM, mediante el manejo de conocimientos teóricos y el desarrollo de las habilidades que le permitan el máximo aprovechamiento de los recursos, para la producción de programas de televisión de excelente calidad.

Las intenciones que presentaba este proyecto eran:

- Promover a través de los cursos, actitudes de cooperación y óptimo aprovechamiento de los recursos a partir del conocimiento de cada puesto y del desarrollo del trabajo en equipo, incluyendo en ellos a los participantes de cada etapa de la producción por ejemplo: camarógrafos con reporteros, realizadores con guionistas, etc.
Esta situación además de obstaculizar el trabajo y el desarrollo individual y colectivo, favorecía el aumento de agresiones.

- Abrir un espacio para que a través de los cursos se propicie el intercambio de experiencias entre personas que realizan las mismas funciones y que pertenecen a instituciones o dependencias privadas o estatales y que cuentan con los mismos o menos recursos que nosotros

- Favorecer el cambio de actitudes hacia el trabajo mediante la confrontación de personas que realizan las mismas funciones pero que cuentan con menor equipo y/o conocimientos que nosotros o que que tienen mucho pero no se les permite pensar, opinar, crear, etc.

- Enfatizar en todo momento el valor de la experiencia como principio de aprendizaje, para hacer racional dicho conocimiento y poder analizar a partir del mismo, los principios teóricos subyacentes, los aciertos, errores, de una práctica y a través del análisis del por qué, motivar a las personas a corregir o a proponer mejoras.

- Abrir un espacio para que las personas que se han formado empíricamente, o que provienen de universidades regionales o en televisoras estatales, cuenten con una instancia dedicada a propiciar esta formación.

- Ofrecer el programa de cursos dirigido al público en general con el fin de obtener los recursos que permitan hacer autofinanciables los mismos para que el personal de la Dependencia pueda capacitarse sin costo alguno.

- Contar con instructores de excelente calidad por sus conocimientos y por los trabajos realizados, lo cual nos permitía mantener un liderazgo como productores de televisión cultural, que nos apoyábamos en elementos teóricos.

En 1991 pudimos ofrecer con una sola persona un total de 7 cursos, impartidos por expertos extranjeros, con trabajos premiados.

Tuvimos un total de 95 asistentes de los cuales 30 son personal de TV UNAM y 15 de ellos era personal de la UNAM, el resto 50, eran personas de empresas privadas o televisoras estatales, o responsables de Departamentos de audiovisuales.

En este momento, dos de los tres técnicos que apoyaban el Departamento, renuncian y el tercero solicita un año de licencia para titularse.

Los cursos que se impartieron en este año fueron los siguientes:

VIDEO JOVEN O PREPRODUCCION Y GRABACION. Impartido por instructor corresponsal francés, contratado por la Universidad de Guadalajara, JEAN FRANCOIS DIDIER.

PREPRODUCCION Y GRABACION. Instructores de la U de G.
JEAN FRANCOIS DIDIER.

LENGUAJE AUDIOVISUAL. Instructores, productores del
Departamento de producción de la U de G., LUIS MIGUEL
RODRIGUEZ.

CINE Y VIDEO DOCUMENTAL. Impartido por el
documentalista más reconocido de América Latina, el
cubano, SANTIAGO ALVAREZ

CONDUCCIÓN PARA TV. Instructores locutores de TV UNAM,
ANDREA FERNANDEZ.

VIDEO CLIP Y FICCION. Instructores cubanos, ganadores de
premios. FERNANDO ARIAS POLO.

VIDEO CIENTIFICO. Instructores cubanos, investigadores de
la conducta animal, FRANCISCO FERNANDEZ CONEJERO.

ANALISIS DE LA EXPERIENCIA:

Un problema que se nos presentó desde el inicio del programa, fueron los obstáculos administrativos generados por diferentes concepciones del trabajo de capacitación, por quienes no estaban dispuestos a invertir en (café, galletas, refrescos, hojas, lápices, hoteles, comidas, etc.) "si solamente es un curso", poco a poco con el transcurrir de los cursos se fueron dando cuenta que no solamente significaba gastos, sino modestos ingresos extraordinarios que permitían recuperar lo que se invertía y capacitar gratuitamente al personal.

Durante este primer período, la directora, planteó la conveniencia de establecer una cuota de recuperación para todo el personal que asistiera a los cursos, con el fin de motivar más a las personas para que lo valoren y saquen el mayor provecho del mismo.

Esta primera experiencia fue de aprendizaje, porque se deseaba ofrecer los mejores instructores, invitar gente de países similares a los nuestros (no con muchos recursos físicos y humanos) pero con mucha creatividad, ingenio y deseos de hacer bien las cosas.

Aquí, el problema fue la organización a larga distancia de cursos siempre es un problema principalmente porque la idea de la gente que realiza televisión, es que no se requiere nada para dar un curso, nunca preguntaron por las características de las personas a quienes estaba dirigido el curso ni cuales eran las necesidades.

Esto obstaculizó mucho el trabajo porque cuando se requería algún material, equipo o instalación para realizar las prácticas que tenían planeadas (o que se les ocurrían), no se podía contar con lo necesario.

Recuperando todos los aciertos y errores del año anterior, se planteó a fines de 1991, un programa anual de cursos para el próximo año, mediante un folleto impreso en el que se detallaban los objetivos, horarios, instructores, fechas y precios de cada curso y se distribuyó en todas las universidades públicas y privadas del país, en las televisoras privadas y estatales.

En este año 1992 se integra el asistente que tenía permiso para titularse y logramos impartir 13 de 10 cursos programados que son:

GUIÓN PARA TV, Impartido por la guionista de la película "Mi amigo Tom Mix". Premiado en 1991.

LENGUAJE AUDIOVISUAL. Curso impartido por productor de TV UNAM. JOSE LUIS AGUILERA.

FOTOGRAFIA Y MANEJO DE CAMARA. Impartido por instructor conocido en los Estados Unidos por sus trabajos para comercializaciones. JORGE LOPEZ.

ILUMINACION. Profesor del CUEC, con trabajos premiados, JACK LACK.

DIRECCION DE CAMARAS. Director de cámaras de canal 11 (jubilado).

EDICION Y POST-PRODUCCION. Profesor del CUEC, con películas premiadas en el extranjero. JUAN MORA.

CURSO ESPECIAL DE REALIZACION. Curso en inglés impartido por el productor de la serie COLUMBUS, de Boston, ZVI-DORNER.

LOCUCION. Locutor de TV UNAM de Televisión Mexiquense. ANDREA FERNANDEZ.

REALIZACION Y MENSAJES SOCIALES (PUBLICIDAD) Profesor de la UAM-X.

TELEVISION EDUCATIVA PARA LA ENSEÑANZA A DISTANCIA. CURSO DE FORMACION DE INSTRUCTORES. En este curso participaron 5 instructores de reconocida calidad y fueron reunidos por el CREAD Y la universidad de ANNENBERG Canadá.

ANIMACION POR COMPUTADORA. Impartido por dos diseñadores cubanos, especializados en los Estados Unidos y con una empresa que cuenta con moderno equipo de cómputo. RAFAEL ANDREU.

REDACCION Y ORTOGRAFIA. Este fue el único curso que se ofreció para personal administrativo, lo impartió el jefe de redacción del área de noticias, este curso lo manejaba en la Facultad de Ciencias políticas y sociales.

Para la evaluación de estos cursos se analizaron los resultados de tres fuentes que son:

1. La opinión de los participantes a los cursos, que se recabó con los cuestionarios que se entregan al final de cada curso.

2. La opinión del observador de los cursos. Esta se obtuvo de los informes del personal del Departamento que asistió al instructor en cada curso.

3. La opinión de todo el personal de TV UNAM, por ser los destinatarios finales de dichos cursos. Se aplicó un cuestionario a través de la Delegación Sindical.

CARACTERISTICAS DE ESTE PROGRAMA DE CURSOS.

- Gracias al apoyo del área de Servicios a la producción, siempre fue posible contar con equipo suficiente para realizar las prácticas que se requerían para cada curso, lo que significó buena imagen para las personas que asistían a los mismos.

(Aunque siempre se presentaron quienes se quejaban por no tener un equipo para ellos solos).

- Se contaba con el programa anual de cursos con mucho tiempo de anticipación y en Enero se empezó a distribuir por todas las escuelas públicas y privadas del país y por todas las televisoras, a través de una carta invitación que se envió por

correo, se publicaba quincenalmente el programa de cada curso en los periódicos y revistas de mayor circulación del país.

- En este año se reintegra el técnico que hacía las funciones de asistente al Departamento y con esa ayuda es posible contar en todos los cursos con un observador-asistente, quién apoyaba al instructor en todos los requerimientos que surgían conforme se desarrollaba el curso y como observador que detectaba fallas, errores, deficiencias que surgían tanto con el instructor como con los contenidos, o el grupo etc. para corregirlos a tiempo.

RESULTADOS DEL PROGRAMA:

Los cursos que se impartieron en 1992, cumplieron plenamente su objetivo de actualizar al personal de TV UNAM (69 trabajadores) y a trabajadores de la UNAM (36 asistentes) que así lo solicitaron.

La calidad de los instructores siempre fue excelente, (Excepto dos casos en los que no fue posible controlar su desempeño) tenían completo dominio de los contenidos y siempre estaban dispuestos a aclarar dudas, resolver problemas.

Un aspecto importante en el desarrollo de los cursos que imparte TV UNAM, es el tratar de incluir en todos ellos a personas de diversas instituciones y/o Dependencias Universitarias con el fin de intercambiar experiencias. Esto permitía que nuestros trabajadores se dieran cuenta de las carencias y deficiencias de los demás y su actitud frente a las mismas, porque aún con esas carencias ellos trabajaban y hacían milagros para solucionar los problemas que se les presentaba.

Este intercambio de experiencias además del apoyo que los instructores siempre ofrecieron para ayudarlos a enfrentar situaciones difíciles, favorecía el cambio de actitudes entre nuestros trabajadores ya que se daban cuenta que ellos no eran los peores. (Aunque quisieran están con los mejores, Televisa, Imevisión, etc.)

En este año asistieron a cursos el mayor número de trabajadores de la Dependencia 69, lo cual puede ser un indicativo del interés

que las personas tienen por superarse, sobretodo cuando los instructores eran productores de renombre como Jack Lach, Jorge López o Juan Mora, etc. a quienes ellos asignaban una gran confianza para que les ayudaran a resolver sus problemas inmediatos.

Por otra parte, estaban las personas ajenas a la Dependencia, quienes asistían de diferentes lugares del país para prepararse utilizando instalaciones que para ellos eran superiores a lo que tienen en sus lugares de origen. Aún en el caso de personas que venían de Instituciones privadas como la Universidad Iberoamericana, o del Valle de México, de Teléfonos de México, Servicio Panamericano, etc. siempre expresaron su reconocimiento por el trabajo que realizábamos en los cursos.

Si bien, la mayoría de los comentarios fueron positivos, también se dieron muchas quejas sobre todo de quienes pagaban y esperaban contar con equipo para ellos sólo todo el tiempo.

Otra queja expresada era respecto a la asistencia, en que las personas demandaban que existiera todos los materiales que necesitaran para realizar sus prácticas, lo cual es imposible debido a que ni siquiera el instructor podía predecir los requerimientos para cada práctica.

Un elemento fundamental para que se desarrollen los cursos es la DIFUSION, sin ésta no es posible que se impartan los cursos planeados porque como ya mencionamos en la historia del Departamento, en la medida en la que se da a conocer nuestro trabajo, existen más personas interesadas en el mismo y la difusión a través de diarios, revistas, carteles, etc. es un elemento fundamental para que se cubran los cupos planeados para cada curso.

Durante este año, siempre se sobresaturaron los cursos y una vez terminados, seguíamos recibiendo solicitudes de inscripción. Recibíamos llamadas de todo el país y del extranjero. La gente reconocía haber recibido la información a tiempo.

6. EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE TV UNAM

(PRIMERA EXPERIENCIA PARA ESTABLECER UN PROCESO DE EVALUACION DE LA CAPACITACION EN EL TRABAJO.

Durante el año de 1993, debido al cambio de administración se suspende el programa de cursos, hasta que se aprobara el nuevo plan de trabajo de la Dependencia por lo que se optó por evaluar lo realizado hasta entonces.

Este planteamiento responde a objetivos específicos de trabajo planteados para el período 1993-1997. (ver pág 12), en los que se ponen de manifiesto las preocupaciones del rector, Dr. José Sarhukán quien expresa en su último informe de trabajo la urgencia por modernizar nuestra universidad mediante la adopción y adaptación de sistemas de evaluación, manejo de conceptos como eficiencia, eficacia, productividad, etc..

En este momento, se presenta un segundo reto administrativo para el departamento, el de evaluar productividad desempeño, optimización de recursos, etc., aspectos que forman parte del quehacer de capacitación, en tanto implican conocer la utilidad de las acciones de capacitación, adiestramiento o actualización en el trabajo en concreto.

Para nosotros, la evaluación es la parte inherente a cualquier actividad humana, el requisito indispensable para identificar las fallas, los errores, los aciertos y las necesidades. Pero también es el análisis através del cual conocemos las causas por las que suceden los fenómenos.

No la entendemos solamente como la comparación de un resultado con otro, o el empleo de fórmulas para cuantificar, como se entiende en la concepción eficientista de la administración tradicional.

Por ejemplo, cuando A. Jiménez describe la relación entre aprendizaje, producción y evaluación:

" en la evaluación técnica del trabajo se ha estudiado en relación con el tiempo, habiéndose establecido puntuaciones basadas en muchos estudios: la producción de los empleados se indica en base a sus ganancias y se comparan de una etapa a otra de la instrucción, lo que revela a la simple inspección de los datos, el grado de eficacia de la instrucción que el individuo ha recibido o bien si debemos ensayar otro sistema de entrenamiento"²⁸

Aunque nuestra formación nos remite a concepciones de evaluación del aprendizaje o institucional como las elaboradas por autores como Dorothy Wood, Thorndike, Lafourcade, quienes hacen referencia a la misma como el elemento que permite al profesor conocer los logros obtenidos después de la enseñanza, los conceptos son válidos para cualquier actividad humana de la que se requiera conocer sus avances, obstáculos y explicarse porqué suceden las cosas cómo suceden, esto es, la evaluación busca la explicación de un fenómeno.

Partimos del hecho de que toda actividad, es susceptible de ser evaluada y que necesitamos evaluar el desempeño laboral, desde la aplicación de diferentes programas de capacitación que ya se han impartido, (ver 35 pág.)

Por tanto, cuando se trata de evaluar el desempeño, se requiere hacer referencia a la totalidad del fenómeno, esto es, conocer el desempeño del trabajador en función de necesidades de formación o capacitación, actualización o especialización, o en su defecto, para la detección de vicios o errores que requieran ser corregidos.

De lo contrario, sí no se cuenta con ningún referente del por qué o para qué se evalúa, entonces se convierte en un elemento de persecución para despedir gente, para causar terror.

Cuando una empresa o institución llega a esta situación, significa que los intereses no se centran ni en la producción, ni la cantidad, ni la calidad de la misma, sino en perseguir gente, con su consecuencia lógica; que los trabajadores en lugar de pensar en producir más y mejor, sólo piensan en buscar culpables.

Tomaremos la concepción de Morán Oviedo, sobre la evaluación como proceso, que se da en grupos de trabajo que tienen un fin común, que puede ser el aprendizaje, o como en nuestro caso, diferentes funciones laborales.

²⁸ LAFFITE, B. Ma. Eugenia. y JIMENEZ, O. Alvaro. Manual de técnicas de evaluación. Para capacitación del personal en las organizaciones. pág. 20

El lo señala de la siguientes forma: "La evaluación del proceco de aprendizaje consiste en una serie de apreciaciones o juicios sobre el acontecer humano en una experiencia grupal. En esta experiencia tienen lugar fenómenos objetivos y subjetivos en una relación necesaria que da razón de ser a la explicación de la estrategia del conocimiento

Es un proceso porque es:

- a) Totalizador porque integra.
- b) Histórico, porque recupera las dimensiones sociales del acontecer social.
- c) Comprensivo, porque no se limita a describir una situación sino que aporta elementos para una interpretación
- d) Transformador, permite no sólo hacer una lectura de la realidad sino también de cómo opera dicha realidad para modificarla" ²⁹

Es importante definir con precisión el conceptos del cual partimos, porque al tratarse de términos despojados de significado, se le puede asignar cualquiera y cada persona manejará su propio significado, de allí que de la claridad con la que se defina cada concepto, dependerá su implementación.

Los fines y objetivos de la organización también tienen que ver con la orientación que deben tomar las acciones. Por ejemplo, una empresa, que tiene como finalidad producir bienes de consumo y venderlos, tendrá que formar y evaluar a su personal para que produzca más, con mayor calidad (en menos tiempo, con un mínimo de recursos y al menor costo) y buscando mayores ventas.

Pero si estamos hablando de una institución educativa, que genera bienes culturales susceptibles de ser comercializados, su finalidad es contar con personal pensante, crítico, creativo, con conocimientos que les permitan generar productos diferentes a los comerciales, porque estas instituciones, tienen una función social, que es su razón de ser.

Por tanto, no se trata de copiar o querer encajar un sistema de otro lugar a nuestra estructura, sino de permitir el desarrollo de la iniciativa y creatividad para elaborar el propio, capaz de explicar el por qué ocurren las cosas y no solamente describirlas.

²⁹ MORAN OVIEDO, Porfirio. Propuesta de evaluación y acreditación en el proceso enseñanza-aprendizaje, desde una perspectiva grupal, en Perfiles educativos, No.27-28, pág 11.

Si por el contrario, lo que se pretende es generar las condiciones para hacer de la universidad pública una universidad privada como lo señalan Salvador Martínez e Imanol Ordorica³⁰, tenemos que plantearnos como comunidad, si estamos dispuestos a afrontar a través de la historia las repercusiones sociales que dicha decisión implica para el desarrollo cultural y científico de las generaciones futuras.

Son los universitarios en su conjunto, quienes deben analizar y proponer mecanismos de superación, mediante los cuales sea posible analizar nuestras acciones de manera objetiva y no arbitraria y que permita superar vicios que perjudican la producción y calidad de un trabajo. Buscar mecanismos para comprender los fenómenos que ocurren en su ámbito laboral.

Imponer mecanismos de "evaluación" del trabajo, o del trabajador como medios de control y de terror, ni es evaluación ni se puede aceptar como forma de trabajo en la UNAM, porque atenta con los valores fundamentales de la Institución, como generadora y difusora de la ciencia (porque lo científico no es ni arbitrario ni impositivo ni mucho menos irracional). Por tanto, estamos hablando de control, de supervisión, de persecución, no de evaluación.

Por estas razones consideramos que para establecer un sistema de evaluación, se requiere de un proceso de investigación, en donde se pueda ir probando diferentes criterios para llegar a establecer definiciones más válidas, aprobadas y comprobadas con la realidad y conocidas por todos.

Se pretende hacer una serie de pruebas piloto, (que no tengan valor) para que permitan la libertad de expresión y la fluidez de información hasta establecer criterios uniformes con validez aceptable por todas las personas que tienen que ver con la producción de televisión y con la competitividad esto es:

"La competitividad ocupacional refleja el desempeño en el trabajo, para lo que se requiere, recoger suficientes evidencias del desempeño en el sitio del trabajo para demostrar que los individuos pueden actuar según las normas específicas requeridas dentro de una función ocupacional específica"³¹

Es necesario realizar un trabajo comprometido entre todos los miembros de la dirección para llegar a establecer:

³⁰ MARTINEZ DELLA ROCCA, Salvador y ORDORICA SACRISTAN, Imanol .
UNAM, espejo del mejor México posible. pág. 44

³¹ HETCHER, Shirley. Técnicas para evaluar con base en la capacidad individual. pág 27.

a) los elementos significativos en cada actividad (como calidad de un trabajo, eficiencia en el desempeño del mismo, cantidad de productos realizados por período, mínimo requerido en cada actividad o para cada responsabilidad etc.

b) identificar responsabilidades, actividades específicas para las metas y objetivos establecidos en períodos previamente determinados, etc.

c) Establecer mediante acuerdos los compromisos que acepta cada persona y que se compromete a cumplir en los tiempos que establecidos.

Todo esto implica un compromiso compartido entre autoridades, que establecen objetivos y programas de trabajo claros y precisos; trabajadores que conocen y aceptan lo que tienen que hacer y jefes responsables de cada área o departamento que pueden evaluar a cada persona, indicándole de manera formal sus errores, deficiencias, etc., sin que esto signifique buscar culpables de cada error.

Esto debido a que TV UNAM, no produce un trabajo mecánico en su parte sustancial, aunque se requiere del trabajo participativo de todos los integrantes de la Dependencia, el trabajo que finalmente se conoce de la dependencia es la producción de programas de televisión.

De acuerdo a la experiencia y a los comentarios rescatados en los cuestionarios que se aplicaron para detectar necesidades, pudimos detectar que la actividad de producción requiere de un alto nivel de conocimientos técnicos sobre el manejo del equipo (posibilidades del mismo), ingenio, creatividad, sensibilidad, capacidad de investigación y de expresión, facilidad o disposición para trabajar en equipo y habilidad para manejar personal.

Cuando personas con estudios de licenciatura como los asistentes y/o productores de noticias necesitan realizar trabajos con mayor creatividad, ellos mismos dicen que no lo pueden hacer porque no saben qué o como pedirle al camarógrafo o al iluminador que le "haga una toma".

De esta manera es necesario desarrollar una forma de análisis o de evaluar cada etapa de estas actividades o funciones, pero para ello, es necesario que los responsables de las mismas las describan, analicen su desempeño y finalmente califiquen o cuantifiquen el adecuado desempeño de cada función.

Establecer sistemas de control, que amenazan a todo trabajador respecto a la calidad y cantidad del trabajo que ha desempeñado durante años, significa utilizar la "evaluación" como elemento de castigo y a quien lo ejecuta como el verdugo.

En este sentido no existe ningún elemento para hablar de desarrollo, competitividad, ni tampoco es una forma de promover la productividad ya que como se mencionó en la pág 30, estos procedimientos de persecución lo único que provocan en que los trabajadores de dediquen a buscar a quién culpar que encaminar todas sus energías e ingenio en realizar bien su trabajo.

Por todo esto, es necesario considerar que sí se trata de implementar un sistema de evaluación, éste tiene que ser lo más veraz posible, por lo que es indispensable someterlo a prueba el número de veces que sea necesario para llegar a un acuerdo aceptado por la totalidad de los involucrados.

En caso contrario, no se trata de una evaluación sino de un mecanismo de represión y de control que lo único que produce es pánico, incertidumbre, improductividad e insatisfacciones personales.

El proceso evaluativo no se puede entender como algo que se inicia y termina en un determinado tiempo, sino como el compromiso de todo el personal involucrado. Por una parte, los jefes quienes son las personas que tienen que implementar dicha evaluación, darla a conocer y mantenerla en un nivel de análisis y no cómo método de control y de manipulación.

En el caso de TV UNAM, se requiere definir, cada proceso de producción identificando cada una de sus etapas, describiendo responsabilidades y compromisos.

Identificar y describir un producto ideal y a partir del mismo, definir términos como calidad y cantidad.

Corresponde también a un trabajo de equipo, definir conceptos como productividad, eficacia, eficiencia, calidad, etc. porque son términos que están despojados de significado y por tanto, pueden adquirir muchos, o cualquiera y ésto sólo sirve para confundir, para desorganizar.

Es menester tomar en cuenta las características propias del producto que deseamos obtener, en este caso, programas de televisión de excelente calidad, y no pretender que se puede calcular como cuando se producen chocolates, o zapatos, mediante la aplicación de fórmulas. ³²

³² Confr. LAFFITTE, Ma. Eugenia y JIMENEZ, Alvarado. Manual de técnicas de evaluación.

En el caso de las labores administrativas, también son trabajo de equipo porque en la medida en la que se pueden obtener los recursos necesarios para las producción y que estos recursos se obtengan con el tiempo necesario es posible que se realice una producción.

Las acciones que se realizaron para investigar sobre actividades y funciones que desempeña cada persona en cada puesto fueron:

- Se aplicó un cuestionario a todo el personal, denominado " Detección de necesidades de Capacitación" y tenía como finalidad conocer las actitudes hacia el trabajo. (VER ANEXO 2)
- Los jefes de Departamento o Jefes de área, que tenían personal a su cargo, contestaron un cuestionario de EVALUACION DEL DESEMPEÑO. (VER ANEXO 4)

Retomando los conceptos planteados en el capítulo V, se intentó identificar en primera instancia los elementos que pueden servir como indicadores de que una persona está desempeñando adecuadamente sus funciones y que su nivel de productividad es aceptable, o sobresaliente.

Para poder identificar estos elementos, es necesario reconocer una serie de aspectos propios de cada desempeño, de las actividades de cada especialidad y de los niveles óptimos que se han obtenido, para que con base en estos elementos se pueda establecer los niveles mínimo y máximo. Esto es una situación particularmente difícil en TV UNAM, porque producir un programa requiere de un alto nivel de creatividad, sensibilidad para identificar lo sustancial de lo superficial, ingenio, conocimientos, iniciativa, etc. que se refleja en el producto terminado, y es producto de un equipo: realizador, productor, editor, sonidista, efectos especiales, camarógrafo, iluminador y hasta el chofer y asistentes.

Durante el año de 1993, se planteó un programa de seguimiento y evaluación del desempeño laboral, susceptible de ser mejorado con capacitación y es como sigue.

1. Aplicar un cuestionario para conocer la opinión del personal, respecto a sus aspiraciones en el trabajo, funciones, escolaridad, cursos que ellos consideraban importantes para desempeñar su trabajo (ver informe, ANEXO 1).

2. Solicitar a los jefes de cada área o departamento que evalúen el desempeño de su personal, primer intento de evaluación que se aplicó a todo el personal de la dependencia. (VER ANEXO 4)

3. Retocar los resultados de ambos cuestionarios para identificar indicadores del rendimiento en cada área o departamento.

4. Revisar junto con el personal las metas inmediatas y a mediano plazo para establecer compromisos y responsabilidades aceptadas.

5. Volver a elaborar fichas de evaluación para cada área o departamento y someterlas a juicio de los jefes.

6. Aplicación de la evaluación periódicamente.

7. Análisis de la información. (Para hacer correcciones o reafirmar).

8. Evaluación final.

9. Informe de resultados.

PROCEDIMIENTO.

El primer paso fue elaborar un cuestionario (se anexa) muy general en el que se identificaron 13 criterios para evaluar el desempeño sobresaliente entre todos los trabajadores de la Dependencia. (excepto personal de confianza y de honorarios.)

Los 13 criterios que se tomaron en cuenta, fueron de carácter cualitativo, o sea, todos aquellos aspectos que no se pueden cuantificar, sino características que deben tomarse en cuenta en todas y cada una de las actividades laborales. (VER ANEXO 3)

Como se trataba de conocer el desempeño manifestado durante todo el año en el trabajo diario, los reactivos trataban de abarcarlo todo, tratando de incluir los aspectos básicos y los fundamentales para calificar el trabajo realizado en cada área.

Al ser este el primer año en el que se evalúa a todo el personal de la Dependencia, era necesario extraer a partir del trabajo concepciones como calidad en el trabajo, productividad, etc. en la televisión universitaria.

Una vez aplicados los dos cuestionarios, se presentaron los resultados del segundo a los Subdirectores, con el fin de que ellos opinaran sobre dichos resultados, debido a que calificaciones de éstos se manejarían para el programa de estímulos anuales, que se otorgan tradicionalmente a fin de año a los trabajadores sobresalientes de la Dependencia.

Las dificultades a las que nos enfrentamos fue, en primera instancia la resistencia por parte de los funcionarios a evaluar a su personal, lo hacían porque sabían que lo debían hacer pero se presentaron múltiples objeciones al respecto como cuando expresaban:

- El cuestionario no representaba su opinión respecto al comportamiento de su gente porque al tratarse de cuatro respuestas a cada reactivo es poco preciso, no muy explícitas. (implícitamente manifestaban que no se trataba de aspectos cuantitativos)
Las respuestas, eran: a) sobresaliente. b) bueno c) malo d) inferior a lo normal.

- Había quienes expresaban abiertamente su inconformidad para utilizar este cuestionario porque "había muchos instrumentos ya elaborados en el mercado que sí miden lo que se quiere (rendimiento) y los pueden aplicar especialistas en la materia.

Con este tipo de consideraciones lo implícito era:
¿ por qué ellos tienen que evaluar ? Que lo haga un experto.
o, todo rendimiento o desempeño debe calificarse de la misma forma, que lo haga un experto en evaluación.

Que se le pague a un experto evaluador, para que sea él quien aplique, elabore o diseñe evaluaciones ajenas a lo que se hace en la Dependencia, ajeno a los conflictos, necesidades e intereses del personal y de los dirigentes.

Todos estos argumentos, son y han sido los obstáculos para realizar verdaderas investigaciones sobre la realidad, sobre lo que se hace y no solamente establecer lo que debería ser.

- Nuestra consideración al respecto es que cuando no se cuentan con elementos objetivos, como indicadores precisos de cada una de las actividades que se tienen que realizar, cuál es el nivel óptimo de las mismas, cuál es el nivel mínimo que se puede aceptar, tomando en cuenta que cada trabajador está recibiendo una remuneración por desempeñar cada puesto y por último falta determinar la cantidad desarrollada de cada actividad.

- Se pensó de esta forma debido a que para reconocer cada una de estos indicadores del desempeño, requiere de un proceso de investigación que permita a los encargados de cada departamento, ir identificando las distintas pautas de comportamiento óptimo y mínimo capaces de ser cuantificados.

- Como lo mencionamos en la página 40, la identificación de estos indicadores requiere de un trabajo participativo de jefes y trabajadores para señalar compromisos, nombrar responsables y finalmente asignar valores a cada actividad. Todo esto dentro del plan de trabajo que se propone cada área realizar para cada año.

- Una vez aplicado y calificado el cuestionario, se asignaron los valores para cada respuesta, que era:

a) sobresaliente 30 puntos, b) bueno, 20 puntos, c) malo 10 puntos y d) inferior a lo normal, -10 puntos.

- El criterio que se siguió para cada respuesta fue: si una persona iba a recibir un estímulo por la calidad del trabajo desempeñado durante todo el año, entonces este trabajo debió

haber sido sobresaliente y el desempeño de las personas que resulte inferior a lo normal, tiene que ser reducido a lo normal por tanto se le concedió un valor de - 10 puntos.

CONCLUSIONES FINALES

A lo largo del presente trabajo se trató de presentar una experiencia concreta, una visión de la función educativa aplicada al campo de la capacitación a partir de la integración de diferentes elementos que hacen a un trabajo concreto de formación de recursos humanos.

Esta función además de responder a la eficiencia y eficacia en el trabajo, forma al personal incluyéndolo en un proyecto de vida, que favorezca el desarrollo del trabajador sea éste, obrero, empleado, ejecutivo, directivo, como persona pensante.

Por tanto, consideramos que la experiencia ofrece la riqueza de haber respondido a dichas intenciones y a intereses personales con respecto a una institución universitaria.

Con esto queremos decir que gracias a que el trabajo se desarrolló en una dependencia universitaria, cuya función está relacionada con la generación del conocimiento y la expresión artística (págs 11-12) fué posible integrar al trabajo, aspectos formativos que conlleven al desarrollo de la ciencia, la cultura, arte, etc., los cuales se generan a partir de la creación original, la investigación, el conocimiento, manejo de técnicas y el desarrollo libre de la creatividad.

Todas estas habilidades y capacidades requieren de personas críticas, analíticas, comprometidas, con amplios conocimientos técnicos, de los medios y de las ciencias de la comunicación, con iniciativa, ingenio y creatividad, capaces de producir programas de televisión que les permitan explicarse algún fenómeno científico, social, humano, artístico, de interés nacional.

La idea consistía en motivar a los trabajadores para que aprendieran a utilizar los instrumentos de la comunicación al servicio de la racionalidad, (y no solamente al servicio de los intereses de unos cuantos) así como buscar estrategias para que la infomación así generada llegue al mayor número posible de mexicanos (que puedan indentificarse con ella).

¿Cómo producir una televisión que enseñe a pensar, a hablar del porque de las cosas y no solamente a describirlas?.

Cómo generar compromisos sociales, si quienes la generan no son capaces de detectar y comprometerse con estas diferencias?.

Por otra parte, la función social de la UNAM, su compromiso y su papel como generadora de la ciencia, se manifiesta en el gran interés que ha manifestado al buscar estrategias para conseguir un canal propio, con proyección nacional, capaz de suplir las carencias que no ha sido capaz el Estado de asumir y que la iniciativa privada no tiene el menor interés de promover.

Cremonoux lo expresa de la siguiente forma: "El resultado que valdría ofrecer a las nuevas generaciones de mexicanos, no es simplemente un subsistema de difusión eléctrica que presente un conjunto de conocimientos aparentemente nuevos, sino conductas nuevas del hombre consigo mismo y con el mundo externo. Donde la imaginación y talento creativo sean las supremas normas, donde las limitaciones no sean las hoy impuestas, las hoy disfrazadas, donde las barreras no estén en forma de imposición o de interés, donde el hombre como presa del comercio o de la propaganda haya desaparecido.

...mientras la radio y la televisión consideren que su trabajo está cumplido con la difusión de miniprogramas de erudición; mientras que las autoridades consideren que es ésta la difusión que se debe hacer de la cultura; mientras que la cultura sea bandera, lanza y escudo de grupos y de sectores.

La participación conlleva la democratización de las relaciones, comporta modificar la actual configuración de estructuras del orden social, económico y político. Los grupos humanos de diferentes culturas son los que tienen derecho no sólo de vivir una cultura sino de elaborarla, cambiarla con la autonomía necesaria para escoger el fondo universal que resulte mejor para su desarrollo y su calidad de vida humana."³³

Como se demostró en el capítulo referente a la televisión comercial, el país está urgido de una opción televisiva que permita algo más que consumir, alinear y enajenar, quién puede asumir dicho compromiso si no son a las instituciones educativas del país.

En este sentido la capacitación cumple una función distinta a la que debe desempeñar en una empresa en donde se produce para vender. El sentido y la responsabilidad es distinta, ya que los intereses en este caso son muy precisos, generar una gran cantidad de bienes de consumo y venderlos.

³³ CREMOUX. Raúl. La legislación mexicana en radio y televisión. pág. 169.

Por tanto, para lograr estos objetivos, no se requiere de trabajadores críticos, analíticos, ni con amplios conocimientos científicos, más bien, se requiere de personal técnico, que conozca el manejo de cierta maquinaria, almacenamiento, mantenimiento, etc y técnicas para vender.

Por esta razón, los cursos de capacitación que se imparten en las empresas tienden a ser de repetición, en donde se enseña una actividad y se repite de diversas formas hasta lograr su dominio, (por ejemplo, la adecuada operación de una máquina, o equipo).

Solamente en el caso de directivos, gerentes, administradores, se ofrecen cursos formativos, de análisis de problemas, de toma de decisiones, etc., aunque con un enfoque conductista, en los que espera recibir técnicas para convertirse en una semana en, excelentes administradores, jefes, coordinadores, etc.

Por tanto, sigue significando un reto para el profesionista de la educación el poder recuperar en la empresa estos elementos:

- No reducir el aprendizaje a un proceso de adiestramiento
- Incidir para que la formación de directivos no se reduzca a la aplicación de formulas
- Promover estrategias de evaluación que permitan ir identificando aciertos para corregir vicios y errores que siempre se van generando a través de los años.

Es por estas razones tratamos que de señalar la magnitud que tiene el trabajo de capacitación para las organizaciones o instituciones que además de ser un derecho para todos los trabajadores, es un responsabilidad social de la empresa, promover mejoras en el trabajo, en los diferentes puestos, en las actividades cotidianas, y en la vida en general de todos sus trabajadores.

BIBLIOGRAFIA GENERAL

AUSUBEL, P., David. Psicología del aprendizaje. México, Trillas, 1985.

BOHMANN, Karin. Medio sde comunicación y sistemas informativos en México. México, Alianza, 1989.

CREMOUX, Raúl. La legislación mexicana en radio y televisión. México, UAM-Xochimilco, 1986.

DIRECCION GENERAL DE TELEVISION UNIVERSITARIA 1993-1996. UNAM-DIFUSION CULTURAL, México, 1993.

EXPANSION GRUPO EDITORIAL. Evaluación de personal. trad. Ediciones DELMA. México, Colección ejecutiva, 1980.

FERNANDEZ CHRISTLIELB, Fátima. Los medios de difusión masiva en México. México, Juan Pablos ed., 1982.

GARCIA, CORTES, Fernando. Paquete de autoenseñanza de evaluación del aprovechamiento escolar. México, UNAM-CISE, 1979.

HETCHER, Shirley. Técnicas para evaluar con base en la capacidad individual. Colombia, Legis, 1992.

LAFOURCADE, Pedro. Evaluación de los aprendizajes. Buenos Aires, Kapelusz, 1969.

LAFFITTE, Ma. Eugenia y JIMENEZ, Alvaro. Manual de Técnicas de evaluación. Para la capacitación del personal en las organizaciones. México, ed. Nueva generación, 1989.

MARTINEZ, DELLA ROCCA, Salvador y ORDORICA SACRISTAN, Imanol. UNAM, Espejo del mejor México posible. ERA, México, 1993.

MEJIA BARQUERA, Fernando y otros. Televisa el quinto poder. México, Claves interamericanas, 1987.

NOT, Louis. Las pedagogías del conocimiento. México, Fondo de Cultura Económica, 1983.

OVIDEO MORAN, Porfirio. Propuesta de evaluación y acreditación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde una perspectiva grupal. en Perfiles educativos, No 27-28, México, UNAM-CISE, 1985.

PAIN, Sara. Programación analítica para la iniciación escolar. Buenos Aires, Nueva Visión, 1985.

SILICEO, Alfonso. Liderazgo para la producción con base en la capacidad individual. México, Limusa, 1992.

STRAUSS, George y SAYLES, Leonard. Personal. Problemas humanos de la administración. trad. Printence Hall. México, Herrero Hnos. 1986.

THORNDIKE, Robert y HAGEN, Elizabeth. Tests y técnicas de medición en psicología y educación. México, Trillas, 1968.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO. Informe de Actividades 1989-1982. México, 1992.

WOOD, A., Dorothy. Elaboración de tests. México, Trillas, 1968.

**INFORME DEL CUESTIONARIO DE DETECCION DE NECESIDADES
DE CAPACITACION APLICADO EN 1993**

Durante el año de 1993, por el cambio de administración se suspendió el programa de cursos, hasta que se aprobara el nuevo plan de trabajo de la Dependencia por lo que se optó por evaluar lo realizado hasta entonces, mediante las siguientes acciones:

- Se aplicó un cuestionario a todo el personal, denominado " Detección de necesidades de Capacitación" y tenía como finalidad conocer las actitudes hacia el trabajo.
- Los jefes de Departamento evaluaron a su personal mediante otro cuestionario de desempeño laboral.
- Se asignaron valores a las constantes que fue posible determinar como comportamientos en el trabajo (puntualidad, asistencia a cursos, antigüedad, etc.)

Todo ello para evaluar el desempeño individual de los trabajadores, y promover la productividad mediante programas de la capacitación. Se elaboró un cuestionario al que se le denominó "DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION", se aplicó a 150 de 185 trabajadores que laboran en la Dirección (80%). Las características de este cuestionario son:

- Fue necesario recurrir a este nombre, debido al rechazo que se esperaba por parte del personal a sentirse evaluados.
- Se trataba de capturar toda la información posible sobre cada trabajador, desde su nivel de escolaridad hasta cursos que ellos consideran importantes para desempeñar mejor su trabajo.

- Había un grupo de preguntas que tratan de detectar las actitudes frente al trabajo, las relaciones con los jefes y compañeros y sus aspiraciones en TV UNAM.
- La aplicación se llevó a cabo personalmente, excepto en los casos en los que no se podía contar con el personal, se les solicitó a los jefes inmediatos que los aplicaran cuando las personas se presentaran con ellos para realizar su trabajo y el análisis de resultados los efectúo, quién suscribe el presente trabajo.
- Antes de la aplicación se sometió a análisis de la Delegación sindical y de cada uno de los jefes de Departamento y Subdirectores, cuando todos estuvieron de acuerdo con el cuestionario, se aplicó con el apoyo de todo el personal.

APLICACION

Las actitudes con las que se presentaron los trabajadores a contestar el cuestionario siempre fueron de cooperación y respeto, aunque no faltó quien se negó rotundamente a contestar los cuestionarios (se escondía, salían de la Dependencia en ese momento, otras personas preguntaban las respuestas a sus compañeros que ya habían contestado, perdían los cuestionarios y se les tenía que volver a entregar y una persona se presentó con las respuestas escritas para copiar).

En otros casos, se presentaron en el Departamento para manifestar su desacuerdo por tener que responder preguntas sobre relaciones con sus jefes y sus compañeros, ésto principalmente en el caso de los casos en los que los jefes entregaban los cuestionarios.

Otra objeción que expresaron fue que en otros años, ellos habían contestado cuestionarios y nunca se enteraban de los resultados de los mismos o porque no les hacían caso a sus comentarios (que generalmente se refieren a todas sus solicitudes).

Del personal de intendencia y de servicios, había quienes no querían contestar el cuestionario porque no saben leer o escribir o quienes saben y no entienden lo que están leyendo y les da mucho miedo contestar.

En el momento de responder los cuestionarios, me fue posible acercarme a la gente y conocerlos un poco más, comentaban que habían obtenido el certificado de estudios (primaria), presentando un examen en una Delegación pero que les gustaría mucho realizar

bien los estudios correspondientes, a otros no les interesaba porque se dedicaban a sus negocios personales que es de donde obtienen los recursos para vivir (porque con los salarios de la UNAM, nadie vive).

En el caso de los profesionistas, (o pasantes), formaban grupos integrados que se llevaban bien entre ellos y que se presentaban dispuestos a cooperar y a aprender cualquier trabajo.

A continuación presentamos la información sobre el nivel académico que tiene el personal que labora en TV UNAM, lo cual permite reconocer los niveles a los que se puede planear un curso.

- 37 (el 20%) personas tienen estudios de alguna licenciatura.
- 20, trabajadores, (el 12%), tiene estudios completos de secundaria.
- Con estudios terminados de alguna carrera técnica 17 personas (el 10%).
- 17 personas, (el 10%) han estudiado algún semestre de alguna carrera a nivel licenciatura.
- Los trabajadores que cuentan con certificado de Bachillerato (CCH, Vocacional, Bachillerato técnico o Preparatoria) son 21 (el 13%).
- 10 trabajadores, tienen terminada la primaria (el 7%).
- Primaria incompleta, 3 personas.
- 2 Analfabetas.

DISTRIBUCION DEL PERSONAL

AREA ADMINISTRATIVA

Está integrada por personal con estudios de Licenciatura y se dedican a realizar todos los trámites y análisis de entradas y salidas de los ingresos que percibe la institución. Esta área está dividida en personal y el área propiamente administrativa y el área de servicios (apoyo a toda la Dependencia, Intendencia y Transportes).

PERSONAL. cuenta con 5 trabajadores 2 oficiales administrativos y dos secretarias y un jefe de área.

Su trabajo consiste principalmente en realizar trámites y controlar el cumplimiento de los reglamentos internos del personal que se contrata en la Dependencia para cada puesto.

Los dos oficiales administrativos tienen estudios incompletos de bachillerato.

Las dos secretarias tienen estudios de comercio y una de ellas terminó el bachillerato.

REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO OFICIAL ADMINISTRATIVO:
PRIMARIA Y CARRERA COMERCIAL TERMINADA.

SERVICIOS

Están dos vigilantes, uno de los cuales hace funciones de mensajero ambos con la primaria terminada, un oficial administrativo, que es mensajero y ANALFABETA.

REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO DE OFICIAL ADMINISTRATIVO:
PRIMARIA Y CARRERA COMERCIAL TERMINADA.

Dos multcopistas, uno de ellos con estudios de secundaria terminada y el otro con bachillerato técnico en ciencias del mar.

REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO DE MULTICOPISTA:
SECUNDARIA Y ESTUDIOS TECNICOS EN EL MANEJO DE EQUIPO DE IMPRESION.

INTENDENCIA.

13 trabajadores (con más de 10 años trabajando en la UNAM, la mayoría de ellos), 7 con estudios terminados de secundaria, 2 estudios terminados de primaria, 3 con primaria incompleta, 1 analfabeta.

REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO DE AUXILIAR DE INTENDENCIA:
TRAER CONSTANCIA DE SABER LEER Y ESCRIBIR

TRANSPORTES

13 choferes, 5 con estudios de primaria, 5 con estudios terminados de secundaria, 3 con bachillerato.

REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO DE OFICIAL DE TRANSPORTE ESPECIALIZADO:
ESTUDIOS TECNICOS CON PRIMARIA TERMINADA.

AREA DE PLANEACION

Es el área administrativa que se dedica a realizar análisis de los proyectos y cómo éstos apoyan el logro de los objetivos que propone la Dirección en cada período.

Está integrada por un subdirector que coordina 3 departamentos:

Departamento de Organización y Evaluación, tiene 4 trabajadores con puesto de técnico y realizan funciones de analistas.

Departamento de Informática, tiene 3 programadores.

Departamento de Capacitación, cuenta con un asistente.

El nivel académico que tiene el personal que trabaja en esta área es muy similar en el Depto. de Organización de los cuatro técnicos, dos tienen licenciatura en Administración de Empresas y dos de ellos iniciaron la carrera pero no han terminado.

En el Depto. de Informática, los cuatro integrantes tienen estudios técnicos de computación y dos ellos incompletos de licenciatura.

AREA DE PRODUCCION

Es el área sustancial de toda la Dependencia y por tanto la más grande, cuenta con dos coordinaciones NOTICIAS y SERVICIOS A LA PRODUCCION, dos Departamentos VIDEOTECA, DEPORTEMAS y PRODUCCION, dos Departamentos VIDEOTECA, DEPORTEMAS Y PRODUCCION.

NOTICIAS

Es la coordinación abocada a producir el Noticiario TV UNAM, (PRESENCIA UNIVERSITARIA). Está integrada por 10 trabajadores de los cuales 6 son reporteras y 4 asistentes de producción y dos responsables de sección. Todos ellos son pasantes o licenciados en Ciencias de la Comunicación.

SERVICIOS A LA PRODUCCION

Está integrada por tres Departamento y dos áreas. El departamento de cámaras cuenta con 19 trabajadores especializados y una secretaria, Post-Producción con 15 operadores técnicos, Estudio y Unidad Móvil con 5 trabajadores especializados y las dos áreas que son Iluminación con cuatro operadores técnicos y un jefe de área y Diseño gráfico con un jefe de área y dos dibujantes.

Esta área para contar con tanto personal es dónde se presentan mayores problemas, principalmente porque los niveles de conocimientos y especialización son diferentes entre personas que realizan las mismas funciones.

De 19 camarógrafos y asistentes, 7 tienen estudios terminados de secundaria (actualmente, es requisito para ocupar el puesto de camarógrafo tener estudios de bachillerato, por lo que los asistentes a ocupar alguna vacante de camarógrafo tendrá que ser promovidos son cubrir este requisito).

Solamente dos camarógrafos tienen estudios terminados de bachillerato y el resto iniciaron el bachillerato pero no lo han concluído. (Hay un asistente, con estudios a nivel licenciatura, pasante de Lic. Ciencias de la Comunicación).

En cuanto al nivel de experiencia también existen grandes diferencias porque hay personas que han asistido a una serie de cursos tanto internos como externos y a quienes no les interesa asistir a los mismos.

**REQUISITO PARA OCUPAR EL PUESTO DE CAMAROGRAFO:
BACHILLERATO TERMINADO.**

AREA DE ILUMINACION

Algo parecido a lo anterior ocurre en el área de iluminación, (todos son técnicos y operadores técnicos, no existe el puesto de iluminador como tal) cuenta con 4 trabajadores, de los cuales 2 tienen terminada la primaria uno, el bachillerato incompleto y uno la secundaria incompleta. (En la UNAM no existe el puesto de iluminador ni de asistente de iluminación, pero se realizan las funciones y la gente tiene plazas de operador técnico).

DEPARTAMENTO DE POST-PRODUCCION

En Post-Producción, 12 trabajadores que ocupan el puesto de operador técnico, tienen la responsabilidad de hacer todos los servicios de edición, efectos especiales, musicalización, etc. que requiera la producción y son las únicas personas a quienes se les permite manejar el equipo con el que cuenta la dependencia. Cuatro de ellos tienen la secundaria terminada, 1 el bachillerato terminado y dos tienen estudios a nivel licenciatura, (en Sociología y en Geografía) el resto, tienen iniciada la preparatoria pero no han terminado.

**REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO DE OPERADOR TECNICO:
SECUNDARIA TERMINADA Y CARRERA TECNICA.**

En el Depto. de Estudio y Unidad Móvil están adscritos 5 trabajadores todos tienen estudios de secundaria y la experiencia de técnicos.

DEPORTEMAS

Es el nombre de la barra noticiosa de Deportes que presenta TV UNAM semanalmente (los domingos con una hora de duración) y es donde se presentan reportajes, entrevistas, comentarios de los principales acontecimientos deportivos que ocurren en la UNAM.

En esta área laboran 6 personas de las cuales todas tienen estudios de Lic. en Ciencias de la Comunicación además de un oficial administrativo que hace las veces de secretaria, con estudios de secundaria.

EN EL CASO DE LOS ASISTENTES DE PRODUCCION, PRODUCTORES Y REALIZADORES SON PERSONAL DE CONFIANZA POR TANTO NO SE ENCUENTRA SU PLAZA DENTRO DEL CATALOGO DE PUESTOS.

Esto significa que los requisitos para ocupar las plazas se definen internamente en cada Dependencia, así como las funciones, horarios, etc.

VIDEOTECA

La videoteca es el área de la televisora, que requiere de muchos conocimientos técnicos y de instalaciones apropiadas para propiciar la adecuada conservación, calificación, clasificación y mantenimiento de los videocassettes que se generan diariamente y que se han generado durante los años que tienen de existir TV UNAM.

Los trabajadores de las videotecas, son personas que deben conocer todas las posibilidades y características de una cinta magnética (videocassette), con el fin de propiciar su adecuado manejo y mantenimiento.

Como en el resto de las áreas de trabajo de la televisora, el personal se ha formado en la práctica y la videoteca es el ejemplo más claro de lo mismo, ya que actualmente, la UNAM cuenta con centros de producción televisiva en muchas de sus escuelas y facultades, pero la plaza de videotecario, no ha sido posible crearla, y los trabajadores que desempeñan dichas funciones, tienen la categoría de bibliotecario lo cual indica un desconocimiento de las funciones y de la importancia que tiene esta actividad para la vida activa de los trabajadores que producen una televisora, sus videocassettes.

Actualmente, 7 de ellos han logrado ocupar el más alto puesto, de Bibliotecario (porque en la UNAM, no existe la plaza de videotecario) con estudios de primaria-comercio 1, secundaria-comercio, bachillerato terminado una persona, carrera trunca 1, y tres personas pasantes de Licenciatura, (Letras Españolas, Pedagogía y Admon. de Empresas). Los otros 3 trabajadores, son jefes de sección y apoyan a los demás.

REQUISITOS PARA OCUPAR EL PUESTO BIBLIOTECARIO (PORQUE NO EXISTE EL PUESTO DE VIDEOTECARIO EN LA UNAM):

**PREPARATORIA Y ESTUDIOS TECNICOS DE BIBLIOTECONOMIA.
SEIS MESES EN PUESTO SIMILAR.**

SUBDIRECCION DE COMERCIALIZACION Y DIFUSION

Está integrada por tres Departamentos: DIFUSION, COMERCIALIZACION E INTERCAMBIO ACADEMICO, éstos se abocan a analizar las posibilidades de comercialización de los programas que produce TV UNAM, así como dar a conocer las distintas actividades que se realizan en la Dirección.

El Depto. de Difusión: Debe de dar a conocer toda la información que requiera cualquier área o departamento a la Comunidad Universitaria o internamente, a toda la Dirección. Cuenta con un sólo asistente como apoyo, quien generalmente tiene estudios de alguna Licenciatura.

El Depto. de Comercialización: Es el área que se dedica a buscar y establecer los mecanismos para comercializar los programas que produce TV UNAM, así como algunos servicios de producción a precios competitivos en el mercado. Cuenta con un jefe de Departamento, una secretaria, un productor ejecutivo y un asistente, los niveles académicos de este persona varía de técnicos a pasantes de alguna carrera.

El Depto. de Intercambio Académico: Tiene como funciones, buscar relaciones con Dependencias Universitarias y otras Instituciones académicas para establecer convenios de intercambios, de comercialización o de ventas. Cuenta con un solo asistente, con estudios a licenciatura.

CONCLUSIONES

Las personas que tienen estudios de Licenciatura, terminados o son pasantes, están distribuidos principalmente en las áreas sustantivas de producción, noticias y áreas administrativas, ocupando plazas de confianza.

Los casos de personas subempleadas o que esten realizando funciones diferentes a las de sus intereses profesionales son por ejemplo, en el caso de la Videoteca, existe una persona con título profesional de Lic. en Administración y dos pasantes, uno de Lic. en Pedagogía y otro Lic. en Letras Hispánicas, y las funciones que desempeñan son de calificado, copiado y clasificación de video-cassettes.

El problema realmente surge en el área de servicios a la producción, (camarógrafos, iluminadores, asistentes, operadores

técnicos, etc.) quienes son las personas en las que recae la responsabilidad de producir programas de televisión de calidad y cuentan con distintos niveles académicos, de formación técnica, experiencia, creatividad, disposición y compromiso hacia el trabajo.

Del total de cuestionarios revisados, la mayoría de la gente expresaba su necesidad por recibir cursos que los capaciten para ocupar puestos superiores a los que actualmente desempeñan, ya que consideran realizan funciones que corresponden a puestos diferentes a los que ocupan. Ellos consideran que si participan en más cursos, éstos pueden garantizarles una retabulación; son pocas las personas que consideran que el conocimiento les puede ayudar para hacer mejor su trabajo o que les permite superarse como personas.

Solamente el personal de intendencia reconoce que para aspirar a una reclasificación deben superarse académicamente (terminar la primaria o la secundaria) y además requieren de capacitarse en cursos especializados como "Oficial administrativo", "Jefe de Servicios Generales", manejo de equipo como fotocopiadora, pulidora, etc., o mejor aún, tomar cursos secretariales, o de computación.

Lo interesante al realizar el análisis es ver que estas personas son las que tienen mayor antigüedad en la UNAM, hasta 20 años, realizando las mismas funciones.

Del personal que realiza funciones sustantivas, como son las áreas de producción y de servicios a la producción (camarógrafos, iluminadores, técnicos en post-producción etc.) consideran que las necesidades fundamentales de capacitación se centran en el conocimiento, manejo y actualización de equipo moderno de producción, grabación, sonido, post-producción, etc. así como técnicas avanzadas de iluminación, fotografía, edición, animación, etc.

Estos avances tecnológicos son los que permiten producir programas de televisión de una excelente calidad, porque gracias a estos equipos se conserva la nitidez de la imagen, sonido, etc., pero es un equipo tan costoso que solamente los grandes consorcios televisivos de México los pueden adquirir (Televisión Azteca, Telerey y principalmente Televisa).

Es por esta razón por la que solamente Televisa cuenta con un centro de capacitación en televisión pero sus cursos son cerrados a su personal o en el caso de ofrecerlos a todo público (como los que ofrecen productores, fotógrafos, actores, directores etc.) son costosos y su duración es larga, lo cual hace inaccesibles dichos cursos a personas de la UNAM o de televisoras pequeñas como las de provincia.

ANALISIS DE LA INFORMACION

DEPARTAMENTO DE CAMARAS.

Contestaron el cuestionario 15 de 19 trabajadores.

Solamente existen dos plazas en esta área: Camarógrafo y Asistente.
A la pregunta ¿A qué puesto aspira? Contestaron que:

CAMAROGRAFOS.

PRODUCTOR	2
DIRECTOR DE FOTOGRAFIA	1
ASISTENTE DE REALIZACION	1
REALIZACION	1
EDICION	1

ASISTENTES.

CAMAROGRAFO	3
EDICION	1
SONIDISTA	1

¿POR QUE ASPIRA A ESE PUESTO?

HE DEMOSTRADO QUE SI PUEDO
ME GUSTA, ME SIENTO CAPAZ
SON PARALELAS A LAS FUNCIONES QUE REALIZO
LO DOMININO MUY BIEN
YA LO HE DESEMPEÑADO
LO HE DESEMPEÑADO DENTRO Y FUERA DE LA DEPENDENCIA
HE REALIZADO ESTAS FUNCIONES.

Del total de trabajadores de esta área, solamente dos de ellos tienen terminados estudios de bachillerato, el resto tienen la secundaria terminada.

Uno de los problemas académicos más frecuentes entre estos trabajadores, es su dificultad para expresarse de manera escrita y verbal.

Como dato se puede mencionar que un productor o realizador de TV-UNA o de cualquier otra televisora, son profesionistas del área de ciencias de la comunicación, (o de cualquier otra carrera con especialización en televisión) con amplia experiencia en producción, iluminación, etc. y deben de tener atributos y capacidades culturales, cognoscitivas técnicas que les permitan plasmaren un programa de televisión su ingenio y creatividad.

Los cursos que solicitan que se les imparta: PRODUCCION, REALIZACION, ILUMINACION Y CAMARA AVANZADA, EDICION, POST-PRODUCCION Y SONIDO.

Las funciones que ellos dicen que desempeñan son:

ASISTENTES:

1. Montaje de equipo de grabación, sonido, cámara, iluminación, montaje de equipo complejo como dollys, grúas, etc.
2. Asistir al camarógrafo
3. Unidad Móvil, sistemas portátiles
4. Supervisar que el equipo esté funcionando bien
5. Operación de cámara profesional, dar encuadres

CAMAROGRAFOS:

1. Operación de cámara , video, audio e iluminación.
2. Grabar conferencias, hacer entrevistas, unidad móvil, conciertos.
3. Grabar imágenes, sonido, iluminar, producir manejar equipo especializado

OBSERVACION:

Este es el más alto puesto al que puede aspirar un técnico.

AREA DE DEPORTEMAS

LAS PLAZAS QUE EXISTEN EN ESTA AREA SON:

1 PROFESIONISTA, 2 REPORTEROS, 2 ASISTE DE PRODUCCION, 1 OFICIAL ADMINISTRATIVO.

A QUE PUESTO ASPIRA:

COORDINADOR DE LA SECCION CIENCIA Y DEPORTE
REPORTERO
JEFE DE INFORMACION

¿ POR QUE ASPIRA A ESE PUESTO ?

CONOZCO MANUALES DE DIFERENTE INFORMACION
ME GUSTA, AUNQUE NO LO HE HECHO MUCHO (REPORTEAR) PERO LO HE HECHO BIEN.

LO HE DESEMPEÑADO BIEN (REPORTERO) POR NUEVE AÑOS.

CONOZCO EL MECANISMO DE BUSQUEDA DE INFORMACION Y ME GUSTA.

CURSOS QUE LES INTERESAN;

Guión, locución, Edición, Manejo de cámaras, Iluminación

Que me enviaran a estudiar inglés.

Todo lo referente a Producción, edición

Edición para programas deportivos, manejo de aparatos de televisión, locución.

Computación, cursos de inglés.

- En este caso, al igual que en noticias, el nivel académico del personal es uniforme todos, excepto la secretaria tienen estudios de Lic. en Ciencias de la Comunicación.

- Los cursos que ellos mencionan como importantes para apoyar su trabajo son aquellos meramente técnicos, cuyo desempeño adecuado depende de la práctica y la experiencia, que son aspectos que no contempla la carrera de comunicación.

_ La persona que hace las funciones de secretaria, tiene plaza de oficial administrativo y su nivel académico es de secundaria terminada. (Requisito para este puesto, secundaria y carrera técnica).

- La secretaria dice que está a gusto con su trabajo y con el puesto que ocupa.

AREA DE ILUMINACION

Contestaron el cuestionario 4 personas, dos operadores técnicos (con estudios de primaria terminada) y dos asistentes de iluminación.

¿ A QUE PUESTO ASPIRA ?

ILUMINADOR PLANTA ELECTRICA

ILUMINADOR (2)

EL MISMO (Me hace falta más práctica)

¿ POR QUE ASPIRA A ESE PUESTO ?

TENGO LA FORMACION (Técnico electricista)

TENGO TIEMPO DESEMPEÑÁNDOLO

CURSOS QUE LE INTERESAN

ILUMINACION, ELECTRICIDAD
ILUMINACION AVANZADA, EDICION, CAMARA
TECNICAS YA QUE DESCONOZCO LA TERMINOLOGIA
ELECTRICIDAD, CONTROL DE VIDEO.

Este equipo de trabajadores tiene una formación básica muy dispareja, primaria dos, y los otros dos tienen estudios de bachillerato inconcluso y carrera técnica con el primer años de lic. en comunicación.

Para ocupar cualquiera de los dos puestos, es requisito presentar el certificado de secundaria terminada y una carrera técnica, requisito que solamente una persona cubre.

Tampoco existe la plaza de iluminador en la UNAM, por lo que estos trabajadores no pueden aspirar a otro puesto superior debido a que el de camarógrafo, requiere de otros conocimientos y otra formación en general (Uno de ellos solicita cursos de cámara)

Las funciones que desempeñan en todos los casos son las mismas, instalan equipo y hacen la iluminación para los programas.

AREA DE INFORMATICA

Existen tres programadores y un capturista.

LOS PUESTOS QUE LES INTERESA SON:

JEFE DE DEA4. PARTAMENTO
ANALISTA
NINGUNO POR LA ANTIGÜEDAD

¿ POR QUE QUIERE ESE PUESTO ?

SOY CAPAZ DE REALIZAR LAS FUNCIONES
TENGO CAPACIDAD PARA DESEMPEÑAR EL PUESTO

Cursos que les interesan:

Clarion, corel down, ing software

Todo lo referente a computación. (A esta persona se le ha invitado a cursos de redacción y ortografía nunca ha querido tomarlos a

pesar de que muchos problemas en el área han ocurrido por sus errores al escribir).
Ventura, Unixis, Core Dawn
Lenguajes de programación

AREA DE INTENDENCIA

El único puesto que existe en esta área es el Auxiliar de intendencia.

Y dos personas de servicios de copiado, que aspiran uno de ellos a ser analista porque tiene los requisitos y la experiencia (tiene estudios de bachillerato técnico en mareografía) y la otra persona estudió la secundaria abierta cuando se impartió en 1989 y ahora desea tomar cursos de fotocopiado y de computación para aspirar a la plaza de secretaria.

¿ A QUE PUESTO ASPIRA ?

MULTICOPISTA
OFICIAL ADMINISTRATIVO
ARCHIVISTA
JEFE DE SERVICIOS
ESCENOGRAFO

¿ POR QUE ASPIRA A ESE PUESTO?

ME GUSTA
LO HE HECHO BIEN ANTERIORMENTE (Manejar la fotocopidora)
TOME CURSO PERO NO LO COMPLETE
TENGO CONOCIMIENTOS EN CARPINTERIA (Escenógrafo)

CURSOS QUE LES INTERESAN

De otra índole
Mecanografía, almacenista, multicopista.

Primaria y secundaria
Mecanografía, computación
Todos los que pueda para prepararme
Oficial Administrativo.

FUNCIONES:

- Limpiar escritorios, pisos, lavar vidrios, barandales, barrer, trapear, dejar correspondencia, conservar limpio el edificio, aspirar, pulir.

- Estos trabajadores están muy concientes de que para ocupar otro puesto requieren de más estudios, pero muchos de ellos tienen más de 10 años realizando las mismas funciones.

- La gente más joven que recién está ingresando a la Dependencia tiene más aspiraciones, hay quienes tienen terminada la secundaria y desean ingresar al bachillerato.

- El problema en esta área es que la Dependencia no puede comprometerse a regularizar su situación académica o a promover la capacitación para algún oficio, porque implica un compromiso labor y para cubrir este compromiso se encuentra la COMISION MIXTA DE CAPACITACION DE LA UNAM, que es la instancia encargada de organizar cursos para todas la Dependencias Universitarias para estos fines promocionales.

- Es responsabilidad de cada persona terminar o iniciar estudios fuera de las instalaciones universitarias, y dentro de los convenios firmados con el STUNAM, tienen derecho a que se les conceda el tiempo para realizarlos.

En el año de 1994, en coordinación con el área de capacitación de la Dirección General de Personal, se iniciaron los cursos de primaria y secundaria, que son niveles básicos de enseñanza, por lo que con el STUNAM, se incluyó como prestación para los trabajadores en el Contrato Colectivo de Trabajo, disponer de tiempo para este tipo de instrucción.

COORDINACION DE NOTICIAS

Los puestos que existen en esta área son: Reportera 3; asistentes de producción 3, 2 jefes de área y 1 profesionista. (éste último es el más alto nivel que puede alcanzar una persona sindicalizada en la UNAM).

PUESTO AL QUE ASPIRAN :

PRODUCTORA O ASISTENTE DE REALIZACION (3)
CUALQUIERA DONDE ME DEN OPORTUNIDAD
PRODUCTOR (2)

¿ POR QUE CREE QUE PUEDE ASPIRAR A ESE PUESTO ?

PARA PROFUNDIZAR EN CONTENIDO Y FORMA DEL QUEHACER EN TV
AUNQUE NO TENGO LA ANTIGÜEDAD SI LA EXPERIENCIA.
TENGO LA EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS DE LAS NECESIDADES, NO QUIERO INVENTAR NADA.

- Como ya se mencionó, los empleados que pertenecen a esta área (que es parte de producción) , tienen un nivel homogéneo de estudios, todos ellos son pasantes o titulados de la lic. en Ciencias de la comunicación.

- Igual que en el área de Deportemas, estas personas solicitan cursos prácticos de todo lo que es la producción y que ellos

conocen en teoría pero tienen poca práctica durante la carrera. (por ejemplo en manejo de cámara, locución, edición,)

La mayoría aspira a ser productores o realizadores de sus guiones.

- Cuando se aplicó el cuestionario de evaluación del desempeño al personal, la jefe de Noticias se quejaba que no existía diferencia entre quienes habían participado en muchos cursos y quienes no tenían tantas acreditaciones, que la calidad del trabajo que realizaban era muy similar, este es uno aspecto que no fue posible demostrar.

FUNCIONES

Produccion:

1. Producción, post-producción, corte directo, musicalización, armas notas, ilustración de notas.
2. Realización de imágenes, asistencia a juntas.

Reporteros:

1. Investigación, grabación de entrevistas con camarógrafos y asistentes, calificación de material, elaboración de guiones, grabación de audio.
2. Acopio de material de investigaciones científicas recientes, localización de investigadores.
3. Reportear, locución.

AREA DE PERSONAL

Está constituida por cuatro personas y un jefe, de los cuales dos ocupan la categoría de oficial administrativo y dos secretarias.

PUESTO AL QUE ASPIRA:

AUXILIAR DE CONTABILIDAD (2)

JEFE (Sólo llego a técnico por mi antigüedad)

AYUDANTE UNIDAD ADMINISTRATIVA

ANALISTA, JEFE ADMINISTRATIVO

¿ POR QUE CREE QUE PUEDE ASPIRAR A ESE PUESTO ?

POR EXPERIENCIA EN OTRO EMPLEO

CONOZCO EL TRABAJO DE LAS AREAS

POR LAS FUNCIONES QUE REALIZO Y POR LA EXPERIENCIA.

CURSOS QUE LES INTERESAN

RECURSOS HUMANOS, COMPUTACION, CONTABILIDAD, INGLES, VIDEOTECARIO
CONTABILIDAD (Ella dice que es aux de contab.), INGLES, FRANCES,
COMPUTACION.

FOTOCOPIADO, ALMACEN Y VIDEOTECA.

REDACCION, CONTABILIDAD, ORTOGRAFIA.

_ Dos de estos trabajadores ocupan plazas de las más bajas en cuanto ingresos, aunque son responsables de todos los trámites administrativos de todo el personal de la Dependencia, control de

retardos y asistencias y gestor. (Si consideramos que una de las personas que realiza las funciones de mensajero tiene la misma plaza de oficial administrativo y es ANALFABETA)

_ Para que personas, puedan aspirar a otra plaza requieren cambiar de funciones o solicitar que se cree una plaza nueva que corresponda a las responsabilidades que desempeñan.

FUNCIONES

1. Trámites para pagos, descuentos sobre tiempo extra, honorarios.
2. Cálculo y elaboración de reportes de tiempo extraordinario.
3. Recepción, registro, archivo de control de asistencia del personal de confianza y de base.
4. Atención al público.
5. Realizar trámites administrativos del personal de la Dependencia.

DEPARTAMENTO DE ORGANIZACION Y METODOS

Este departamento está formado por cuatro técnicos, con estudios de Lic. en Administración tres de ellos y uno con el 3er semestre de contaduría.

Las funciones que desempeñan son de ANALISTAS.

PUESTO AL QUE ASPIRAN

NO CONTESTARON TRES

EL MISMO PORQUE ME FALTAN CONOCIMIENTOS (EL QUE TIENE ESTUDIOS INCOMPLETOS).

CURSOS QUE LES INTERESAN

PARA PROFESIONALES DE SU AREA

PROGRAMACION, REDACCION A NIVEL PROFESIONAL, MANEJO DE PERSONAL, TOMA DE DECISIONES (La persona que tiene estudios incompletos)

FUNCIONES

1. Elaboración (diseño y captura) de formatos internos.
2. Redacción y elaboración de oficios de reclasificaciones y retabulación de plazas.
3. Elaboración y actualización de manuales de procedimientos y de organización.
4. Control de formatos internos.
5. Elaborar, coordinar y presentar estudios, análisis, métodos y procedimientos administrativos.

DEPARTAMENTO DE POST-PRODUCCION

Contestaron el cuestionario 10 trabajadores todos ellos ocupan la plaza de OPERADOR TECNICO.

PUESTO AL QUE ASPIRAN

NO CONTESTARON 7

OPERADOR DE POST-PRODUCCION

EL ACTUAL (Porque no existe esclafón)

ASISTENTE DE CAMARAS (Es lo que he practicado más)

CURSOS QUE LES INTERESAN

MANEJO DEL BVE 910, COMPUTACION, ANIMACION POR COMPUTADORA, INGLES

INGLES, ACTUALIZACION EN SISTEMAS DIGITALES DE EDICION.

INGLES DE OPERACION, MANEJO DE EQUIPO DE POST-PRODUCCION

DISEÑO GRAFICO, COMPUTACION, DIBUJO.

EDITOR 910, SWITCHER, COMPUTACION.

INGLES, ACTUALIZACION EQUIPO BETACAM

INGLES, COMPUTACION MANEJO DE EQUIPO NUEVO

__ Durante el año de 1993, se logró enviar a todos los trabajadores de este departamento al Centro de Entrenamiento de Televisión Educativa, CETE. de la UTE, Unidad de Televisión Educativa y participaron en el curso de SEÑAL DE VIDEO, que es básico para que las personas entiendan cómo suge y que es la señal de televisión.

DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

Este es el Departamento con mayor personal de toda la Dependencia. La mayoría del personal tiene estudios de licenciatura. El puesto más alto al que pueden aspirar es el de productor, aunque algunos productores hacen las funciones de realizador, que es una plaza que no existe en la UNAM. Lo mismo sucede con el asistente de realización quienes en muchos casos, son personal contrato por trabajo terminado como free-lance.

Contestaron el cuestionario 3 asistentes de producción, 1 secretaria ejecutiva (que hace funciones de realización y producción), 1 técnico (que hace funciones de asistente de producción) y un analista.

Dentro de este departamento existe un área de investigación documental (Guionismo) integrado por 5 guionistas, tres de las cuales ocupan la plaza de PROFESIONISTA (es la más alta plaza que puede ocupar un trabajador sindicalizado en la UNAM, aunque no estén titulados) uno con plaza de analista y otro como trabajador de confianza.

PUESTO AL QUE ASPIRA

HACER PROGRAMAS (Lic. en Biología).
COORDINAR ALGUNA SERIE, JEFATURA DE REDACCION (Guionista)
COORDINACION DE UNA SERIE, JEFATURA DE INFORMACION, COORDINACION DE PROYECTOS (Guionista)
PRODUCTOR (Asistente)
ESTOY BIEN
COORDINADOR SERIE DE ARTE
COORDINADOR DE PRODUCCION Y REALIZACION (Secretaria ejecutiva)

¿PORQUE ASPIRA A ESE PUESTO?

QUISIERA HACER PROGRAMAS MAS CREATIVOS
NO HAY MAS (Analista)
POR SALARIO, POR MI EXPERIENCIA, ESTOY CAPACITADA. (Guionista)
PORQUE NUESTRO TRABAJO ES BUENO

CONOZCO LOS PROCESOS Y LA INSTITUCION
LLEVO 11 AÑOS EN TV UNAM Y 3 COMO REALIZADOR.
LO VENGO DESARROLLANDO
ME GUSTA LO QUE HAGO.

CURSOS QUE LE INTERESAN

TODO LO RELACIONADO CON PRODUCCION
ILUMINACION, REALIZACION, VIDEO-TOASTER
INGLES, FOTOGRAFIA, COMPUTACION, EDICION, POST-PRODUCCION,
PRODUCCION
ILUMINACION, POST-PRODUCCION, SONIDO, COMPUTACION, PRODUCCION EN
GRANDES CADENAS.
DIVERSAS FACETAS DE LA PRODUCCION Y LA REALIZACION (Secretaria
ejecutiva con estudios de bachillerato)
DIRECCION DE ACTORES, COMPUTACION, VIDEO CLIP, EFECTOS ESPECIALES,
ILUMINACION, ESCENOGRAFIA.
CAMARA, POST-PRODUCCION, SWITCER, DIRECCION DE ESCENA
ILUMINACION, CAMARA, CONVERGENCE. POST-PRODUCCION,
GUIONISMO, BETACAM
CURSOS ESPECIALES DE PRODUCCION Y REALIZACION PERO PROFUNDOS NO
SUPERFICIALES.
COMPUTACION, LENGUAJE AUDIOVISUAL, REALIZACION POR ESPECIALISTAS DE
ALTO NIVEL, ANIMACION, LOCUCION.
REALIZACION, PRODUCCION, MANEJO DE CAMARAS.
CURSOS MAGISTRALES CON ALGUN DIRECTOR DE CINE QUE INTERCAMBIE
EXPERIENCIAS DE LENGUAJE AUDIOVISUAL.
CURSO DE PRODUCCION VINCULADA A LA EXPRESION AUDIOVISUAL.

Como puede observarse, los trabajadores del área de producción (que es el área sustantiva de TV UNAM), son quienes se consideran a sí mismos como más necesitados de cursos de capacitación (comparar todos los anteriores)

- Son las personas que menos asistenten a los cursos, cuando se les invita internamente no tienen tiempo y cuando se les conceden becas para los cursos que se imparten en el CETE (Centro de entrenamiento de Televisión Educativa de la UTE, Unidad de televisión Educativa) abandonan el curso en los primeros días.

- En este caso como en todos los anteriores, los trabajadores se quejan de los bajos salarios y dadas las condiciones especiales del trabajo que desempeñan, (que no existe ninguna forma de registrar sus asistencias ni retardos) cuentan con la posibilidad de realizar trabajos externos que son mejor pagados, pero que les impide dedicar tiempo a su formación.

Los salarios que perciben estos trabajadores son iguales si producen programas o no, si sus programas son premiados o son mediocres, si asisten a la Dependencia o no, ellos cuentan con una plaza fija que no cambia bajo ninguna circunstancia.

- Como el resto de los trabajadores de la Dependencia que tienen estudios de licenciatura en comunicación, reconocen la necesidad de manejar prácticamente todas las etapas de la producción como fotografía, iluminación, locución, sonido, etc. con el fin de conocer todas las posibilidades del equipo y poder dar órdenes a quienes lo operan.

AREA DE TRANSPORTES

Entregaron el cuestionario 8 de 12 oficiales de transporte especializado que existen en la Dependencia.

Aquí también se presentan grandes diferencias en la formación académica de las personas que realizan las mismas funciones.

(4 personas con primaria terminada, 2 con secundaria, 1 estudios de vocacional y 1 con 4o semestre de electrónica del Poli)

Las personas de esta área son las que más aspiran a promociones , tal vez por los años que tienen laborando en la UNAM, (DE 4 A 18, solamente hay una persona de recién ingreso) pero no tienen posibilidades de ascender a otro puesto, excepto que por cuenta propia estudien y desarrollen habilides de otras áreas como manejo de cámara, iluminación, instalación de equipo etc.

PUESTO AL QUE ASPIRAN

NO CONTESTARON (4)

NINGUNO ES DE MI AGRADO (2)

JEFE DE AREA (Porque yo lo haría mejor)

ASISTENTE DE CAMARA

¿PORQUE ASPIRA A ESE PUESTO?

NO CONTESTARON (5)

NECESITO CAPACITACION

YO LO HARIA MEJOR

CURSOS QUE LE INTERESAN

MECANICA AUTOMOTRIZ (7)

MECANICA DIESEL (6)

ILUMINACION, MANEJO DE CAMARA

AUDIO, ILUMINACION (porque asisto a la producción)

LAS FUNCIONES QUE ELLOS DICEN QUE REALIZAN SON:

- Manejar las unidades de la Dependencia.
- Instalar y desinstalar equipo.
- Ayudar a la producción.
- Transportar personal y equipo.
- Ayudar a cargar equipo (nada más que equipo de producción)
- Iluminación y audio

- Podríamos afirmar que el puesto de asistente de cámara es de los más cotizados en el área de transportes como dato, en el año de 1994, fue necesario abrir convocatorias para ocupar los puestos vacantes de asistente de cámara. Presentaron el examen varios choferes, 1 vigilante y 1 secretaria, de los cuales se contrataron dos choferes, 1 vigilante y 1 secretaria como asistentes de cámara.

AREA DE VIDEOTECA

De un total de 11 cuestionarios entregados, 7 personas ocupan el puesto de Bibliotecario, realizando funciones de Videotecarios. Excepto dos de ellos, una persona contratada por honorarios y un jefe de área, todos tienen de 7 a 12 años laborando en la UNAM.

Los niveles académicos son desde primaria 1, secundaria y comercio 2, vocacional 1, 40 sem de contaduría 1, pasantes de lic. pedagogía y letras 2, Lic. en Admon. 1 y todos realizan las mismas funciones de copiado, calificado, cuidado y mantenimiento de los cassetes y atención al público.

PUESTO AL QUE ASPIRA

RESPONSABLE DE VIDEOTECA

SUBJEFE DE DEPARTAMENTO

JEFE DE VIDEOTECA

AREA ADMINISTRATIVA

RESPONSABLE DE AREA DE COPIADO (2)

PRODUCCION, CAMAROGRAFO

JEFE DE AREA

ASISTENTE DE REALIZACION, REALIZADOR. COOR. DE RELACIONES PUBLICAS

¿ PORQUE ASPIRA A ESE PUESTO?

EXPERIENCIA (2)

TENGO EXPERIENCIA Y CAPACIDAD

TENGO 8 AÑOS EN EL AREA Y CONOZCO LA PROBLEMÁTICA

POR CONOCER ESTAS ACTIVIDADES

LAS FUNCIONES LAS HEMOS REALIZADO TODOS (2)

NADA PORQUE NADA SE RELACIONA CON MI PROFESION

CONOZCO LOS PROCESOS Y MUCHOS JEFES SE APOYAN EN MI PARA HACER SU TRABAJO.

PORQUE MEA ATRAEN Y TENGO FACILIDADES.

ANEXO 2

DIRECCION GENERAL DE TV UNAM
SUDIRECCION DE COMUNICACION Y COMERCIALIZACION
AREA DE CAPACITACION SEPT. 1993

DETECCION DE NECESIDADES DE CAPACITACION DEL PERSONAL

Datos generales.

NOMBRE: _____

DEPARTAMENTO O AREA: _____

NOMBRE DEL JEFE INMEDIATO: _____

SUBDIRECCION A LA QUE PERTENECE: _____

CATEGORIA ACTUAL: _____

CATEGORIA ANTERIOR: _____

ANTIGÜEDAD EN LA UNAM: _____

ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA: _____

CUANTO TIEMPO TIENE DESEMPEÑANDOLA: _____

ESCOLARIDAD (Nivel máximo alcanzado y especialidad): _____

FORMACION EXTRAESCOLAR: (Cursos, talleres, etc.); _____

¿CONOCE OTROS IDIOMAS, CUAL O CUALES? _____

HABLA ()

ESCRIBE ()

TRADUCE ()

Cuestionario de Necesidades de Capacitación.

Este cuestionario, tiene como finalidad detenerminar las necesidades de capacitación del personal de esta Dependenci, lo que permitirá precisar los conocimientos óptimos requeridos para mejorar el desempeño de su labor. Por ello le solicitamos nos ayude a obtener esta información contestando el cuestionario clara y verazmente.

GRACIAS POR SU COLABORACION.

Instrucciones:

Lea cuidadosamente las siguientes preguntas antes de responder.

1. POR FAVOR MENCION LAS FUNCIONES QUE REALIZA EN EL PUESTO QUE OCUPA.

2. DE LAS ACTIVIDADES QUE REALIZA, ¿CUALES SON LAS QUE SE LE DIFUCULTAN MAS?

¿POR QUE? _____

3. ¿CONSIDERA QUE ESA DIFICULTAD ES POR FALTA DE CONOCIMIENTOS TEORICOS (); PRACTICOS (); OTROS () ?

ESPECIFIQUE ¿CUALES? _____

4. ¿CONSIDERA USTED QUE DESARROLLA TODAS SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS EN SU TRABAJO?

SI ()

NO ()

SI SU RESPUESTA ES NEGATIVA. ¿POR QUE? _____

5. ¿HA TENIDO PROBLEMAS AL CUMPLIR CON SU TRABAJO POR FALTA DE CAPACITACION?

SI ()

NO ()

6. ¿ CREE USTED QUE REQUIERE CAPACITACION?

SI ()

NO ()

¿PORQUE? _____

7. ¿COMO CREE USTED QUE SE DEBE DAR ESA CAPACITACION?

8. ¿COMO SON LAS RELACIONES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO?

9. ¿COMO SON LAS RELACIONES QUE MANTIENE CON SU JEFE INMEDITA?

10. ¿SE SIENTE A GUSTO CON EL TRABAJO QUE DESEMPEÑA?

11. ¿HA PARTICIPADO EN ALGUN CURSO ORGANIZADO POR TV UNAM?

SI ()

NO ()

SI SU RESPUESTA ES POSITIVA DIGA ¿CUALES?

EN CASO DE SER NEGATIVA, POR FAVOR EXPONGA SUS RAZONES.
(NO HAN SIDO DE SU INTERES, NO HAN IDO DIRIGIDOS A LO QUE USTED
HACE O A SUS INTERESES, LOS HORARIOS NO FUERON LOS ADECUADOS, NO
LE INFORMA, ETC.).

12. PARA UD. ¿CUAL SERIA LA MANERA MAS ADECUADA PARA DAR A
CONOCER EL CALENDARIO DE CURSOS QUE SERAN IMPATIDOS?

13. ¿ESTARIA DISPUESTO A ASISTIR, CUANDO ASI SE REQUIERA, A ALGUN CURSO EN FIN DE SEMANA O DIA FESTIVO?

14. DE ACUERDO A SU ANTIGÜEDAD EN LA DEPENDENCIA, DEL CONOCIMIENTO DE SU AREA DE TRABAJO, ¿QUE PUESTO CREE USTED QUE SERIA CAPAZ DE OCUPAR?

¿PORQUE? _____

OBSRVACIONES _____

FIRMA

FECHA

FALTA PAGINA

No.

88

ANEXO 3

DESCRIPCION DE LOS CRITERIOS QUE SE CONSIDERARON
PARA EL CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

1. CONCURRENCIA AL TRABAJO

1.1. Asistencia

1. Ninguna falta al año ()
2. De 2 a 5 faltas al año ()
3. Más de 5 faltas, especifique ()

2. PUNTUALIDAD.

1. De 5 a 10 retardos al año ()
2. De 10 a 20 retardos al año ()
3. Más de 20 retardos al año
especifique. ()

1.3. ABSTENCION DE PERMISOS.

1. de 1 a 5 permisos al año ()
2. de 5 a 10 permisos al año ()
3. más de 10 permisos al año, especifique ()

1.4. ABSTENCION DE DIAS ECONOMICOS.

1. no tomó ningún día económico al año ()
2. solicitó de 1 a 5 permisos al año ()
3. más de 5 permisos al año, especifique ()

APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO.

Organización y tiempo utilizado para las diferentes actividades de la jornada de trabajo.

1. Organiza al máximo sus actividades para entregar puntualmente su trabajo.
2. Organiza adecuadamente sus actividades eventualmente se retrasa en la entrega de su trabajo.
3. Poco organizado, Constantemente se retrasa en la entrega de su trabajo.

RESPECTO A LA CALIDAD DE LOS PRODUCTOS OBTENIDOS.

EXACTITUD. Grado de perfección y cuidado con el que se desempeña un trabajo.

1. Por lo general no comete errores
2. Su trabajo es aceptable, casi no comete errores o cuando estos ocurren son de mínimas consecuencias.
3. Comete muchos errores con graves consecuencias para la Institución.

DISPOSICION. Para apoyar actividades que no le corresponden.

1. Siempre está dispuesto a hacer su trabajo y a colaborar con otras actividades (aún fuera de su jornada de trabajo).
2. Realiza sus funciones colabora en otras actividades solo cuando se le solicita.
3. Realiza sus funciones, colabora con renuncia en otras actividades cuando se le solicita.
4. Realiza sus funciones, se rehusa a colaborar en actividades que no sean dentro de su jornada de trabajo o de las funciones que le corresponde.

CRITERIO. Para detectar y solucionar problemas.

1. Se esfuerza por cumplir bien lo que se le encomienda.
(Detecta problemas y propone soluciones)
2. Cumple su trabajo aunque rara vez detecta problemas y propone soluciones.
3. Cumple con su trabajo aunque en ocasiones requiere de ayuda para resolver los problemas que se le presentan.
4. Descuida su trabajo y constantemente requiere de ayuda para resolver los problemas que se le presentan.

CREATIVIDAD. Capacidad para aprovechar al máximo los recursos.

1. Utiliza al máximo los recursos aún cuando estos sean escasos, presentando trabajos que muestran una creatividad superior a la esperada.
2. Utiliza adecuadamente los recursos disponibles para desarrollar al máximo su creatividad en la ejecución del trabajo.
3. Al efectuar su trabajo pone un toque creativo, aún cuando por sus funciones le es imposible el máximo de creatividad.
4. Aún cuando cuenta con las condiciones y recursos necesarios, su creatividad está por debajo de lo esperado.

OPERACION DE EQUIPO. Facultad de operar adecuadamente el equipo para sacarle el mayor provecho.

1. Conoce perfectamente el funcionamiento y alcances del equipo que opera, detecta y reporta inmediatamente cualquier desperfecto.
2. Tiene conocimientos básicos del funcionamiento y alcances del equipo que opera, reporta cualquier desperfecto.
3. Conoce el equipo que opera, olvida reportar los desperfectos detectados.

MANTENIMIENTO PREVENTIVO DEL EQUIPO.

Capacidad para preveer daños en el equipo.

1. Opera perfectamente el equipo y siempre está al pendiente del mismo.
2. Opera el equipo aunque no siempre sabe cómo está ni dónde se queda.
3. Opera el equipo pero es muy descuidado con el mismo.

COLABORACION. Capacidad para trabajar en equipo

1. Sabe y siempre está dispuesto a trabajar y colaborar con sus compañeros.
2. En ocasiones le cuesta trabajo relacionarse y trabajar con otra gente.
3. Es conflictivo, no se puede trabajar con él.

RESPONSABILIDAD. Facultad para hacer bien el trabajo en el tiempo establecido.

1. Se puede confiar plenamente en él, porque siempre cumple bien lo que se encomienda.
2. Cumple con lo que se le encomienda aunque no siempre está bien.
3. No se puede confiar en él, porque nunca cumple lo que ofrece o que se le encomienda.

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO

NOMBRE DEL TRABAJADOR _____

PUESTO O CATEGORIA _____

FUNCIONES _____

AREA O DEPARTAMENTO _____

NOMBRE DEL JEFE RESPONSABLE DE LA EVALUCION _____

FECHA _____

FIRMA _____

MARQUE CON UNA X LA OPCION QUE MEJOR EXPRESE EL GRADO EN EL QUE EL TRABAJADOR MANIFESTO CADA COMPORTAMIENTO DURANTE EL DESEMPEÑO DE SUS ACTIVIDADES DURANTE EL AÑO DE 1993.

1. La forma de organizar su tiempo le permite realizar bien las actividades que se asignen y algunas otras, por lo que el aprovechamiento de su tiempo es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

2. El grado de perfección y cuidado con el que desempeña sus labores es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

3. El personal de las áreas a las que tiene que apoyar o aquellas de quien depende (productores, coordinadores de equipo, etc.) generalmente reportan una atención de sus servicios:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

4. Cuando se compromete a entregar un trabajo, a asistir a algún evento, a participar en algún proyecto, etc. cumple con el horario y la actividad pactada de manera:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

5. Sus compañeros lo consideran una persona con la que se pueden relacionar bien y compartir las responsabilidades del trabajo de manera:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

6. Está dispuesto a apoyar a otras áreas, a sus compañeros en actividades que son las que tiene asignadas de manera:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

7. Su preocupación por proteger, mantener en buen estado y evitar daños o averías a la herramienta o equipo que utiliza diariamente (máquinas de escribir, computadoras, cámaras, etc.) es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

8. Su capacidad para aprovechar los recursos disponibles, adaptando, mejorando, sustituyendo con recursos propios de manera creativa es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

9. Sus habilidades para detectar problemas durante sus actividades y proponer soluciones es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

10. La cantidad de trabajos entregados o de actividades desempeñadas durante el año fue:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

11. Cuando ha tenido que realizar actividades diferentes a las que tiene asignadas por el puesto que desempeña, estas actividades han sido desempeñadas de manera:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

12. En términos generales, usted considera que el trabajador es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()

13. Considera ud. que la iniciativa de su trabajador para proponer sugerir, modificar, etc. es:

- a) Sobresaliente ()
- b) Normal ()
- c) Inferior a lo normal ()
- d) Malo ()