

00422

3



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

CAPACITACION Y ACTUALIZACION DOCENTE: UN MEDIO
PARA LA ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA ESCUELA
MILITAR DE TROPAS ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AEREA
(E.M.T.E.F.A)

T E S I N A
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS POLITICAS Y
ADMINISTRACION PUBLICA
(ESPECIALIDAD EN ADMINISTRACION PUBLICA)
P R E S E N T A :
E L O D I A A R E N A S R A M I R E Z

DIRECTORA DE TESINA:
MAESTRA RINA MARISSA AGUILERA HINTELHOLHER

MEXICO, D. F.

2003

A





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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 esta 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.

PAGINACIÓN

DISCONTINUA

INDICE

	Pág.
Proemio	
APARTADO I EL SIGNIFICADO DE LA CAPACITACIÓN Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN LA SOCIEDAD MODERNA	
A. El trabajo en los procesos de cambio	1
B. Proceso integral de la Capacitación: Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo	5
➤ El adiestramiento	5
➤ La capacitación	8
➤ El desarrollo	10
C. Importancia de la Capacitación en la Sociedad Moderna	12
D. Importancia de la Capacitación Docente	15
E. Desarrollo de una Cultura de Calidad	18
APARTADO II ESCUELA MILITAR DE TROPAS ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA (EMTEFA)	
A. Introducción	20
B. Antecedentes	22
C. Importancia	24
D. Misión	25
E. Objetivos	26
F. Organización	27
APARTADO III LOS PROBLEMAS Y RESTRICCIONES DE LA CAPACITACIÓN Y LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE TROPAS ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA	
A. Importancia de la Capacitación en la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea (EMTEFA).....	30
B. Perfil de Ingreso al Puesto.....	33
C. Inexistencia de un Programa de Capacitación	35
D. Homologación de Conocimientos	38
E. Repercusiones por Falta de Recursos Humanos, Financieros y Materiales.....	39

APARTADO IV PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

A. Proceso de Capacitación.....	43
➤ Detección de Necesidades de Capacitación.....	43
➤ Elaboración del Programa.....	45
➤ Ejecución u Operación del Programa.....	46
➤ Evaluación y seguimiento.....	46
B. Adecuar Cursos Programados en la Secretaría de la Defensa Nacional	47
C. Vinculación y Establecimiento de Convenios con otras Instituciones Educativas.....	52
Conclusiones	56
Bibliografía	59

Anexos

PROEMIO

Actualmente el mundo cambiante y globalizado, exige la aplicación y el apoyo de la tecnología en muchos aspectos, para satisfacer las demandas de la sociedad. Una de estas demandas es la Educación, es por ello que el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, contempla como propósito central y prioritario, hacer de la educación el gran proyecto nacional, es decir, una educación para todos, de calidad y de vanguardia.

Las escuelas de nivel medio superior en México, a diferencia de la educación básica, no tienen personal docente especializado, es decir, formado específicamente para efectuar la docencia.

Entre las escuelas opcionales para cursar el nivel medio-superior, se encuentran las Escuelas Militares, que tienen una planta docente integrada por profesores civiles de las diversas disciplinas y los instructores militares con carrera en las fuerzas armadas.

Estos profesores carecen de una formación sólida pedagógica que les permita comprender y realizar el proceso enseñanza-aprendizaje en los alumnos, sin embargo no olvidemos que ambos tienen experiencia práctica cotidiana, que puede ser punto de partida para el desarrollo de los conocimientos que aplicara en la práctica docente.

La docencia es la profesión que demanda cada día más y mejor preparación de parte de quienes la ejercen y lo es más en aquellos que educan al personal militar, que en un futuro tendrá en sus manos la dirección de la Secretaría de la Defensa Nacional.

A partir de lo anterior, nace la necesidad de capacitar al personal docente de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, para que adquiera conocimientos que le permitan demostrar un comportamiento a la par del avance tecnológico y de una actitud acorde a la modernización que el país vive actualmente.

La capacitación es una de las formas de enfrentar el cambio, de adecuarse a la modernidad, de modificar actitudes y desaparecer vicios ancestrales. Genera cambios en la forma de pensar, actuar y de sentir; desarrolla habilidades, incrementa conocimientos y modifica actitudes.

Su efectividad no se probará por la cantidad de conocimientos que una persona adquiere, sino por la calidad del cambio, de modificación o de transformación que ese conocimiento provoca en las personas que reciben esté estímulo.

Teniendo en cuenta lo anterior, la estructura de este trabajo, esta integrada por cuatro apartados: en el primer apartado se expone, cómo el avance

tecnológico nos obliga a modernizarnos y es por medio de la capacitación la forma en que se actualiza el conocimiento y se adquiere una calidad de vida diferente.

En el segundo apartado se da a conocer la organización, funcionamiento, objetivos y antecedentes de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea la cual es el objeto de estudio. En el tercer apartado se hace una semblanza de la problemática que enfrenta esta institución en relación a la capacitación.

En el cuarto apartado se hacen sugerencias para que el proceso de capacitación se implemente y se lleve a cabo en tiempo y forma de acuerdo a las necesidades de capacitación detectadas y cumpliendo con los objetivos establecidos de la institución. Finalmente se presentan las conclusiones a que nos ha llevado este trabajo.

Es importante señalar que las condiciones externas al país, están provocando que el gobierno a nivel general busque estrategias, para mejorar en todos sus aspectos y temas como el de la calidad y la capacitación están adquiriendo mayor auge dentro de la administración pública mexicana.

APARTADO I EL SIGNIFICADO DE LA CAPACITACIÓN Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE EN LA SOCIEDAD MODERNA.

A) El Trabajo en los Procesos de Cambio

En los últimos 150 años, la humanidad ha experimentado una revolución dramática en las cosas que hacemos y en la manera de cómo las hacemos, antes los cambios eran un poco espaciados pero a partir de la Revolución Industrial, existe una transformación en aspectos técnicos y humanos más acelerada.

El trabajo artesanal se convirtió en industrial, los procesos de producción por unidad se convirtieron en serie, de esa manera se generó un cambio drástico, por ejemplo: un artesano elaboraba un producto completo de principio a fin, a partir de la revolución industrial, la especialización del trabajo se convirtió en una necesidad, ya que el trabajo industrial requiere de diferentes instrumentos, maquinaria específica, compañeros, jefes y clientes. A partir de entonces las organizaciones de trabajo se hicieron cada vez más grandes y complejas.

De lo anterior surge como resultado, el desarrollo de diferentes categorías en la mano de obra: técnica, profesional y administrativa;¹ todas ellas con una tendencia creciente hacia la profesionalización,² es decir: a la exigencia de una

¹ Eisenstadt, S. N. Modernización, Movimientos de Protesta y Cambio Social 2001. p. 20

² profesionalización es una capacitación para actuar ante la cultura. Profesionalizar al individuo no equivale tan solo a volverlo erudito, emotivo, artista, moral; significa hacerlo producto de la cultura para aumentarla, pero también hacerlo experto en uno de sus campos, para administrarla a los demás. José Manuel Villalpando. Filosofía de la Educación. P. 99.

preparación educacional superior, como un prerrequisito para desempeñar determinada actividad.

Dentro del proceso laboral, la revolución tecnológica³ trastocó la división tradicional del trabajo, acentuándola mediante un detallado esquema de especialización. Ello ha originado importantes beneficios para la sociedad, pero también ha representado una desventaja por lo que respecta a su alto costo humano: una estricta división del trabajo, la dependencia de reglas, procedimientos y jerarquías; así como tareas rutinarias bajo líneas de control por producción, como parte de una rígida estructura funcional, que genera frecuentemente condiciones poco favorables para un trabajo creativo y satisfactorio.⁴

Con el surgimiento de nuevas empresas y una nueva forma de vida en el trabajo, se llega a la necesidad de una administración de personal, tal y como la conocemos en la actualidad.

A principios del siglo XX Frederick Taylor, padre de la administración científica,⁵ señaló que así como existe la mejor maquina para un trabajo, también hay

³ se entiende como revolución tecnológica al conjunto de progresos o adelantos científicos que modifican sustancialmente las estructuras de producción y creación de riqueza social. Actualmente el desarrollo tecnológico en el manejo y control del conocimiento está transformando los procesos de producción y comercialización, generando fenómenos macroeconómicos de globalización, la formación de bloques económicos y cambios de poder a nivel mundial. Adriana Hernández Puente. Administración y Desarrollo de Personal Público, 1994. p. 396.

⁴ Ibid. p. 29.

⁵ La administración científica implica un estudio cuidadoso de todos los factores que intervienen en el trabajo e incluye la motivación de los trabajadores y la satisfacción en el empleo. Ibid. p. 31.

mejores maneras para que las personas realicen sus tareas. Consideró la eficacia técnica como su gran meta dentro del ambiente laboral.

También una nueva ciencia llamada psicología comenzó a aplicarse a la administración de personal, principalmente en las áreas de selección, capacitación y motivación de los trabajadores.

En la década de los veinte, surgieron los autores Elton Mayo y E.J. Roethlisberger, ambos llegaron a la conclusión de que la organización es un sistema social y el trabajador el elemento más importante del mismo. El trabajador no es una simple herramienta, sino una personalidad compleja que actúa en una situación de grupo laboral.⁶

A través del tiempo han surgido diferentes enfoques a nivel mundial (tales como las aportaciones de los japoneses sobre servicio al cliente y calidad total; así como la teoría z), que buscan incrementar la competitividad⁷ en las organizaciones. Actualmente hay una gran variedad de líneas de trabajo que se forman en las distintas organizaciones con el fin de adaptarse a los cambios impuestos por la modernización.⁸

⁶ Ibid. p. 32

⁷ Se entiende por competitividad a la capacidad de operar con ventajas relativas con respecto a otras organizaciones que buscan los mismos recursos y mercados; en donde los consumidores son cada vez más demandantes en calidad, precio, tiempo de respuesta y respecto a la ecología. Humberto Cantú Delgado. Desarrollo de una Cultura de la Calidad, 2002. p. 350

⁸ Se entiende por modernización al proceso de desarrollo de capacidades por parte del Estado y sus organizaciones para absorber el cambio continuo, a fin de dirigir y gobernar racionalmente la complejidad social; avanzar hacia el cambio significa progresar: movilizar recursos, desarrollar las

Los diferentes cambios que se han originado en el contexto mundial en años recientes nos llevan a sufrir transformaciones en la economía, la industria, las finanzas y el comercio, y obligan a las naciones a replantear y adecuar su organización interna. Los procesos productivos se organizan cada vez más en función de estrategias globales para su distribución geográfica y su financiamiento, también en la movilización de capitales y tecnología dando como resultado una tendencia a la globalización.⁹

El desarrollo tecnológico en el manejo del conocimiento originó una redefinición de la división internacional del trabajo, cambiando los patrones de inserción en la economía mundial, así como los procesos de producción y comercialización, subordinándolos al control electrónico de la producción de información. Las estructuras ocupacionales también se han visto seriamente impactadas por estos procesos, incrementando la competencia por el trabajo y el desempleo.

Debido a la automatización, el contenido técnico de muchos trabajos ha aumentado considerablemente, lo que implica una mayor demanda de trabajadores especializados y cierta libertad por parte de ellos para elegir la

fuerzas productivas, incremento la productividad en el trabajo, difundir el conocimiento y promover la participación política y ciudadana. Adriana Hernández P. Op. Cit. p. 394.

⁹ Se entiende por globalización los cambios a nivel internacional que sufren los mercados internacionales, en donde circulan libremente los capitales financiero, comercial y productivo y se afirma que "es el inicio de una nueva etapa del capitalismo", o que la globalización implica "considerar al mundo como el mercado, fuente de insumos y espacio de acción, tanto para la producción como para la adquisición y la comercialización de productos", señalando que las "notas distintivas de la globalización son: la gran movilidad del capital financiero, la apertura comercial, la inversión externa, la desgregación de los procesos productivos y el control empresarial a distancia y en "tiempo real" mediante el avance cibernético". Políticas de Educación Superior en México. OCDE. Reporte de los Examinadores Externos Evaluación II. En Liliana Servir Lacey. p. 4. Con ello se da una nueva división internacional del trabajo ya que es una integración como una gran fábrica o un gran mercado y nuevas formas de distribuir la riqueza.

tecnología y el modo de ejecutar sus tareas. Es decir, una mayor habilidad del trabajador hace más difícil a su jefe indicarle como efectuar su trabajo, por lo que sólo debe requerirle los resultados deseados.

Por otro lado, la creciente especialización ha generado en los trabajadores una menor lealtad hacia la organización,¹⁰ ya que estos se consideran como profesionistas capaces de manejar sus propias carreras. Ello conduce a las organizaciones a poner mayor atención en los intereses personales y profesionales y en la satisfacción de los individuos en el trabajo.

B) Proceso Integral de la Capacitación: Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo

Con el objeto de distinguir cada uno de los conceptos se analizarán por separado: el adiestramiento, la capacitación y el desarrollo, y posteriormente se determinará que todos componen el proceso integral de capacitación, pues generalmente el término capacitación engloba el adiestramiento y el desarrollo; para efecto de análisis a continuación distinguiremos cada uno:

➤ El Adiestramiento

Se entiende como la habilidad y destreza adquirida, por regla general, en el trabajo preponderantemente físico. Desde este punto de vista el adiestramiento se

¹⁰ Se entiende por organización a un quehacer interactivo entre personas y equipo, mediante métodos y procedimientos de trabajo, para alcanzar una meta en común. Humberto Cantú. Op. Cit. p. 105.

imparte a los empleados de menor categoría y a los obreros en la utilización y manejo de maquinas y equipos.¹¹

Por lo anteriormente escrito de ningún modo significa que se trate de una actividad exclusivamente destinada a dicho nivel.

Adriana Hernández lo define como: "el adiestramiento en su acepción más simple significa hacer diestro a alguien o enseñarle a manejar su mano derecha, por ser la que normalmente se utiliza en el empeño de labores manuales". Dicho concepto ha evolucionado y en la actualidad conforma la etapa inicial del proceso de capacitación laboral, pero se le sigue relacionando con el perfeccionamiento de habilidades físicas y mecánicas.¹²

Se proporciona adiestramiento a una persona con el fin de incrementar su eficiencia¹³ en su puesto de trabajo, pues comprende aspectos de las actividades y coordinaciones de los sentidos, respondiendo sobre todo al área de aprendizaje psicomotriz¹⁴ esto se traduce en un incremento de habilidades que el personal obtendrá y pondrá a prueba para el crecimiento y fortalecimiento del lugar de trabajo por un lado, y de manera individual por el otro, ya que al obtener nuevas

¹¹ Alfonso Siliceo. Capacitación y Desarrollo de Personal, p. 13.

¹² Adriana Hernández Puente, op. cit. p. 323.

¹³ Un proceso es eficiente cuando consigue metas y objetivos haciendo uso óptimo de los recursos y al menor costo. María Teresa Leperey. Gestión y Calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación, 2001, p. 105

¹⁴ El área de aprendizaje psicomotriz comprende aspectos de habilidades y destrezas; es decir, actividades que realiza un individuo que aunque dependen de procesos cognoscitivos, son físicamente observables. Abarca lo correspondiente a la coordinación y equilibrio de los movimientos. Jesús Carlos Reza. Cómo Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones, p. 23

habilidades tendrá nuevas formas de hacer frente a la tecnología que cada vez llega más a los centros de trabajo.

Para evitar discusiones terminológicas y concluir con el concepto y contenido del adiestramiento, se puede decir que esta actividad es necesaria cuando se pretende mejorar aquellos procedimientos rutinarios o repetitivos que existen en algunos procesos laborales, observados con mas frecuencia en los niveles inferiores, así como en actividades eminentemente operativas, y en menor proporción, en las relacionadas con funciones administrativas o de servicio.

En el sector público mexicano se proporciona adiestramiento (sin que precisamente se le denomine así) en actividades manuales, físicas y operativas. Y son este tipo de programas los que proliferan, tanto en dependencias como en entidades, en virtud de ser los que más fácilmente se diseñan e implantan, dado que se trata de actividades con menor grado de dificultad, como las que realizan intendentes, chóferes, almacenistas, mecanógrafas, etc.; aunque algunas pueden requerir una combinación de habilidad y cierto nivel de conocimientos, como son: archivo, manejo y control de correspondencia y excepcionalmente, uso de equipos sofisticados que acaban por ser herramientas auxiliares de operaciones rutinarias o repetitivas (computadores, equipos de radiocomunicación, etc.)

➤ La Capacitación

Como etapa sucesiva y superior a la de adiestramiento dentro del ámbito laboral la capacitación significa: preparación, enseñanza o instrucción, mediante la proporción de conocimientos teórico-prácticos, independientemente del objetivo propuesto, de la finalidad a satisfacer o del sujeto al que se imparta.

Alfonso Siliceo la define como: "la capacitación tiene un significado mas amplio incluye el adiestramiento, pero su objetivo principal es proporcionar conocimiento, sobre todo en los aspectos técnicos del trabajo y funcionarios en general, cuyo trabajo tiene un aspecto intelectual bastante importante".¹⁵

De acuerdo a lo anterior, cuando se capacita se adquieren conocimientos por lo que se modifica el área cognoscitiva.¹⁶ Con ello una persona no solo adquiere conocimientos, sino cambia, modifica o transforma ese conocimiento en un estímulo que se refleja en sus actividades diarias.

La capacitación es la función más relevante de la administración de personal respecto al aprovechamiento del potencial humano, es el elemento que convierte el "recurso humano" en "capital humano" como un tipo de inversión con el cual se

¹⁵ Alfonso Siliceo, Op. Cit, p. 322.

¹⁶ El area de aprendizaje cognoscitiva comprende aquellos procesos de tipo intelectual que influyen en el desempeño de una actividad, tales como: atención, memoria, análisis, abstracción y reflexión. Abarca básicamente el análisis y perfeccionamiento del pensamiento cuantitativo y cualitativo. Jesús Carlos Reza. Op. Cit. p. 22

desarrollo el trabajador en beneficio propio y de la organización y sin la que no pueden capitalizarse los demás recursos.¹⁷

La capacitación es la actividad de enseñanza-aprendizaje que tiene como propósito fundamental ayudar a los miembros de una organización a adquirir y aplicar conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes por medio de las cuales la organización lleva a cabo sus objetivos.¹⁸

Este término incluye una amplia gama de actividades que van desde el mejoramiento de habilidades hasta el desarrollo individual en la organización, pero en general puede definirse como el conjunto de actividades dirigidas a mejorar las actitudes y a incrementar las aptitudes del personal en relación al trabajo.

A través de la capacitación, se fomentan cambios de comportamiento, se imparten conocimientos y se desarrollan destrezas acordes con las funciones y objetivos a cumplirse en las organizaciones.

La capacitación es una de las formas más efectivas de enfrentar el cambio, de adecuarse a la modernidad, de modificar actitudes y desaparecer vicios ancestrales. Es la herramienta más efectiva para contribuir al cambio, la misión de las personas que crean en sus beneficios, consistirá en promoverla y desarrollarla en sus centros de trabajo.

¹⁷ Adriana Hernández P. Op. Cit. P. 322.

¹⁸ Colegio de Licenciados en Ciencias Políticas y Administración Pública. Diccionario de Política y Administración Pública. 1978. Vol. 1 p. 213-214.

➤ El Desarrollo

La última etapa del proceso de perfeccionamiento laboral y profesionalización individual es la del desarrollo, en la que además de conocimientos específicos se busca obtener una visión global del entorno que facilita el crecimiento interior de la persona, a fin de enfrentar los desafíos laborales con mayores perspectivas de éxito.

El desarrollo tiene mayor amplitud aún. Significa el progreso integral del hombre y consiguientemente, abarca la adquisición de conocimientos, el fortalecimiento de la voluntad, la disciplina de carácter y la adquisición de todas las habilidades que son requeridas para el desarrollo de los ejecutivos, incluyendo aquellos que tienen más alta jerarquía en la organización de las empresas.¹⁹

A esta etapa de desarrollo se le relaciona con el área afectiva²⁰ pues se traduce en cambios de actitud hacia el trabajo y la familia.

El desarrollo implica la formación de personal adecuado a los cambios, capacitado profesionalmente para elevar su rendimiento bajo nuevas condiciones de producción e intercambio y como elemento sustantivo, capacitado intelectualmente

¹⁹ Isaac Guzmán. Problemas de la Administración, en Capacitación y Desarrollo de Personal, Alfonso Siliceo. 1983. p. 13.

²⁰ El área afectiva comprende el conjunto de actitudes, valores y opiniones del individuo, que generan tendencias a actuar a favor o en contra de personas, hechos y estructuras; dichas tendencias intervienen en el desempeño del trabajo. Abarca básicamente el desarrollo del pensamiento social, la expresión lingüística y la expresión y sensibilidad estética. Jesús Carlos Reza. Op. Cit. p. 23.

para readaptarse a las transformaciones futuras, en un proceso permanente de actualización científica y crecimiento individual.

Después de identificar las tres etapas en las que se ha dividido el proceso integral de la capacitación, señalare que estos conceptos relacionados entre si tienen un mismo fin: "apoyar el desempeño y desarrollo de los trabajadores".

Una vez definidos los conceptos anteriores, es importante señalar que las áreas cognoscitiva y afectiva se relacionan con la adquisición de conocimientos y la modificación de actitudes, en tanto la psicomotriz tiene mayor relación con el perfeccionamiento de las habilidades manuales.

Las áreas mencionadas, juegan un papel específico y entre ellas hay una interrelación en mayor o menor proporción y dependiendo del tipo de habilidad, destreza o conocimiento que se pretenda desarrollar, la participación de las áreas será también mayor, pero siempre estará acompañada por las otras dos, es decir, no se puede ubicar exclusivamente una área en un solo sitio.

Por lo anteriormente expuesto se concluye que la capacitación es un proceso relacionado con las organizaciones y las personas que laboran en ellas. Es parte de una política de desarrollo de personal y sus efectos deben servir para generar en el trabajador un comportamiento individual de acuerdo a los objetivos planteados de la organización por un lado y proporcionar una satisfacción personal al trabajador por otro lado.

También es importante señalar que la capacitación permite elevar la calidad de vida de los trabajadores, ayuda a elevar la productividad de las empresas y sobre todo provoca cambios significativos en los individuos ... se orienta al análisis de las formas de pensar, actuar y sentir de los trabajadores en el ámbito de la empresa, la familia y la comunidad con el propósito de participar en la elaboración de una filosofía organizacional.²¹

La capacitación juega un papel importante en la actualidad y hoy más que nunca la constante capacitación será fundamental para los profesores de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, en lo sucesivo se hará referencia con las siglas EMTEFA. Solo así se enfrentarán los nuevos retos que se gestan a nivel nacional e internacional.

C) Importancia de la Capacitación en la Sociedad Moderna

El Estado²² es la organización más importante de la sociedad, ya que ejerce actividades de gobierno y de administración pública. "El gobierno como la administración pública, son instituciones orientadas a la atención de los problemas públicos y tienen ante sí una diversidad de públicos que demandan eficacia constante en el abordaje de las necesidades sociales."²³

²¹ Roberto Pinto Villatoro. El Proceso de la Capacitación. 1992. p. 42.

²² Se entiende al Estado como "una organización que debe cumplir objetivos, regular el orden público y político y dotado de atribuciones y medios para conseguir el bienestar social... como institución, deberá responder a los imperativos de la sociedad". Ricardo Uvalle Berrones Los Nuevos Derroteros de la Vida Estatal pp. 136 y 137.

²³ Ricardo Uvalle. "Visión de la Administración Pública Contemporánea", en Espacios Públicos. 2001. p. 18.

Las necesidades sociales son varias y uno de los medios para satisfacerlas son los recursos públicos, ya que no son propiedad de las instituciones estatales o gubernamentales.

Son los recursos fiscales, los medios que permiten la producción de bienes públicos como las carreteras, los puentes, las presas, las termoeléctricas, los caminos. También permiten la prestación de servicios públicos como la luz, agua, alcantarillado, drenaje, salud y educación.²⁴

La sociedad moderna entendida como una sociedad de mercado, necesita que la calidad de vida de la población sea óptima, ya que conlleva rendimientos favorables, en cuanto a condiciones de vida tanto para los individuos, las familias, las empresas, así como para las comunidades, los municipios, los estados y las regiones.²⁵

En la actualidad se exige calidad en el desarrollo de las funciones que cada persona desempeña, debido a los nuevos retos de la modernización y a las demandas planteadas por la sociedad, es por ello que existe la necesidad de estar en "capacitación permanente que permita mejorar aptitudes y modificar actitudes, hacia la búsqueda de mayores niveles de competitividad y eficacia."²⁶

²⁴ Ricardo Uvalle. "El Estado, el Mercado y la Administración Pública: Un Enfoque Público de su Relevancia Institucional". En Revista del Instituto de Administración Pública del Estado de México, no. 44, p. 21.

²⁵ ibid., p. 35

²⁶ Las actitudes son diferentes de las aptitudes... las aptitudes pueden ser susceptibles de medición cuantitativa por que las personas tienen en mayor o menor grado don de comprensión, fuerza de concepción, reflexión, presencia de animo, atención, energía, memoria, perspicacia,

Existen dos enemigos del hombre en su avance moral, social y tecnológico: la ignorancia y la obsolescencia.²⁷

La ignorancia como la falta total o parcial de conocimiento de cualquier aspecto o tema que aleja al hombre de toda ubicación en el ámbito social.

La obsolescencia es la situación de poseer conocimiento atrasado, inservible y que no puede orientarse a buenos resultados. El no estar actualizado es tan dañino como el permanecer en absoluta ignorancia.²⁸

Un medio para atacar la ignorancia y la obsolescencia es la capacitación, es por ello que es de suma importancia que la capacitación, sea un medio de instrumento que coloque en competencia a cualquier persona. La capacitación puede ser de tres tipos: en aulas, en el trabajo e individual.²⁹

Por cuestiones del presente estudio se señalará únicamente la capacitación en el trabajo: como el conjunto de actividades directamente relacionadas con el trabajo, que pueden ser concebidas en forma sistemática y transformadas en un entrenamiento permanente.

inventiva, capacidad de observación, riqueza de ideas, lógica, profundidad, claridad, etc., que constituyen rasgos permanentes de la manera de ser de los individuos. En cambio a las actitudes sólo cabe identificarlas... mediante... las manifestaciones de la conducta espontánea o en las reacciones relevantes de otros. Adriana Hernández P. Op. Cit. p. 323.

²⁷ Alfonso Siliceo. Op. Cit. p. 17.

²⁸ *Ibid*, p. 17.

²⁹ Adriana Hernández P. Op. Cit. p. 321.

La capacitación laboral es importante porque es una condición del desarrollo económico, social, personal, institucional y nacional.

El beneficio directo de la capacitación lo reciben los participantes primero en forma exclusiva y luego la reflejan y la utilizan en las actividades que realizan en el lugar de trabajo.

Al concebir sistemáticamente la función de capacitación, permite enfocarla como una serie sistematizada de actividades encaminadas a dotar al individuo de conocimientos, desarrollarle habilidades y mejorar sus actitudes para el logro de los objetivos organizacionales, del área del trabajo y el desarrollo integral del individuo. De esta forma, la capacitación queda integrada a la empresa.³⁰

D) Importancia de la Capacitación Docente

Con la nueva revolución tecnológica, algunos países se disputan una efectiva participación en el mercado mundial. Nuevas tecnologías y el impulso al control de calidad le dan un nuevo carácter a las relaciones comerciales. Por eso, para México es inevitable modernizarse y tener la posibilidad de competir con otros mercados para estar a la vanguardia de la transformación mundial.

³⁰ Hugo Calderón. Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal. pp. 39 y 40.

Esta exigencia ha provocado que muchas empresas se vean en la necesidad de generar cambios profundos en la organización de los procesos productivos, para responder a los nuevos parámetros de competitividad que imperan en el mercado internacional.

Para cumplir con estas exigencias de mercado, las empresas tiene que conjugar sus esfuerzos tecnológicos, estructurales, administrativos y humanos para elaborar una nueva filosofía en la que impere la prevención sobre el error y la colaboración de sus miembros, para hacer todo correctamente desde la primera vez.

Para ello es fundamental la actividad económica y productiva que se tiene en México en la que los empresarios destacan lo siguiente: "es necesario modernizar el aparato productivo, modernizando a la sociedad entera en el marco de la globalización de la economía mundial; solo cambiando la mentalidad de toda la sociedad podrá modernizarse el sistema educativo; para modernizar al país es necesario actualizar la educación y mantener la neutralidad ideológica; es preciso modernizar a fondo la educación aunque los beneficios derivados de ello sólo se obtendrán a largo plazo; debe reestructurarse la educación para competir y triunfar en el mercado mundial; se tiene que transformar la educación para aprender a aceptar riesgos; es necesario transformar al sistema educativo para obtener más

productividad, y la insistencia en que es necesario educar y capacitar para el trabajo práctico".³¹

Partiendo de lo anterior, existen planteamientos del Banco Mundial y el Gobierno Mexicano que consideran que uno de los apremiantes desafíos para los países del mundo, y principalmente para los que se están desarrollando, consiste en modernizar sus respectivos sistemas educativos y más aún el de educación primaria, con el propósito de incrementar la calidad educacional³² y aumentar la capacidad de sus recursos humanos en la adquisición, adaptación y enriquecimiento de los conocimientos científicos y tecnológicos vigentes, para aliviar la pobreza y generar un mayor desarrollo económico que consolide y mejore la posición competitiva de las naciones en una economía mundial cambiante.³³

Por lo anteriormente planteado, surge la necesidad de que se deben formar mejores profesores, a fin de elevar el nivel académico de la población estudiantil, para enfrentar con éxito la competitividad con el extranjero. Y solo será a través de la capacitación, para que los profesores cuenten con herramientas actuales que les permitan transmitir de una mejor manera, sus conocimientos a los alumnos que instruyen y así proporcionar personas mejor preparadas a la industria y a los

³¹ Ricardo Tirado. La Cúpula Empresarial en el Debate Educativo. En Los Actores Sociales y la Educación, Aurora Loyo (coordinadora). 1997. p. 148.

³² La calidad se obtiene cuando los educandos aprenden de manera integral todo lo que se les enseña, lo cual requiere de un proceso de transformación del sistema educativo que se lleve a cabo en forma articulada, progresiva, flexible, eficaz y eficiente. Elena Zogaib Achcar. La Influencia del Banco Mundial en la Reforma Educativa. En los Actores Sociales y la Educación, Aurora Loyo (coordinadora). p. 117.

³³ *Ibid.* p. 116.

empresarios mexicanos con conocimientos tecnológicos actuales que con el tiempo cada vez se exigen mas.

E) Desarrollo de una Cultura de Calidad

Como se ha mencionado anteriormente, en la actualidad las empresas que compiten en mercados globales sufren cambios de modelos que hasta entonces tenían. Este mismo cambio es el que motiva que las empresas introduzcan en sus actividades las teorías de calidad, además de buscar nuevas formas de trabajo que les permitan sobrevivir en la época actual.

Estamos en una época de cambios donde las reglas de competencia, el trabajo y la vida social están en una etapa de transición hacia un nuevo orden de las cosas tales como: aumento de competencia, nueva fuerza laboral, reducción del margen de utilidades, nuevos modelos de administración y dirección de los negocios y cambios de enfoque empresarial.³⁴

Los cambios que se han mencionado son graduales e irreversibles, no son procesos que se puedan detener, sino que se debe aprender a vivir con ellos y en ellos, estos cambios no deben ser vistos como enemigos, sino como un medio para ser competitivos.

³⁴ Humberto Cantú D. Op. Cit. pp. 66 y 67.

La cultura³⁵ es responsable del comportamiento de grupos y naciones y se refleja en acciones y formas de ver y resolver problemas, así mismo de enfrentar nuevos retos en el trabajo, ya sea aceptando nuevos estilos, decisiones administrativas o criterios de evaluación.

En la actualidad existe la tendencia de tratar de implementar en las organizaciones una cultura de calidad³⁶ en sus empleados, para incrementar la productividad y hacer frente a todos estos cambios que trae la revolución tecnológica y la globalización. De esta manera el país podrá enfrentar los retos de competitividad global de la actualidad, en la medida con que cuente con organizaciones e individuos que posean una cultura de calidad.

Una vez descrito lo relacionado con el proceso de capacitación y su importancia entraremos a conocer como funciona la EMTEFA, la cual es el objeto de estudio.

³⁵ La cultura es un patrón por el cual todos los individuos que pertenecen a un grupo o sociedad son educados e incorporados a la actividad misma. La cultura es móvil y dinámica a través del tiempo, y cambia en función de los retos a los que responden los grupos. Cultura es todo aquello que incluye el conocimiento, las creencias, el arte, la moral, el derecho, las costumbres, el lenguaje, la conducta y cualquier otro hábito y capacidad adquirida por el hombre, por el hecho de ser miembro de la sociedad. Ibid. p. 352

³⁶ se entiende como cultura de calidad al conjunto de valores y hábitos que posee una persona, que complementados con el uso de prácticas y herramientas de calidad en el actuar diario, le permiten colaborar con su organización para afrontar los retos que se le presenten en el cumplimiento de su misión. ibidem. p. 87.

APARTADO II ESCUELA MILITAR DE TROPAS ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA (EMTEFA).

A) Introducción

La Secretaría de la Defensa Nacional como parte integrante de la Administración Pública Federal, ofrece a la sociedad mexicana una opción educativa y esta es la Educación Militar,³⁷ en la que las personas interesadas que deseen pertenecer a las fuerzas armadas se incorporen a estudiar en los distintos planteles del sistema educativo militar dependiendo de la vocación que tengan, pues existe una gran variedad de carreras en las distintas disciplinas ya sea dentro del Ejército o Fuerza Aérea Mexicanos.

La Secretaría de la Defensa Nacional, tiene bajo su responsabilidad a la Dirección General de Educación Militar y la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea³⁸ quienes se encargarán de coordinar y participar en la elaboración del Plan General de Educación Militar.³⁹

³⁷ La educación militar es un proceso de transformación física, mental y espiritual, de hombres y mujeres, para lograr que voluntariamente convencidos y comprometidos entreguen al país y a sus instituciones su lealtad, capacidades, habilidades, inteligencia y la misma vida si fuese necesario, en el cumplimiento de los deberes que impone el servicio de las armas. Dirección General de Educación Militar. Plan General de Educación Militar 2001-2006, p. 1.

³⁸ Así lo estipula el Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional, pp. 79, 80.

³⁹ El Plan General de Educación Militar, determinará los Cursos que deban impartirse en los diversos establecimientos de Educación Militar, así como en las Unidades y Dependencia del Ejército y Fuerza Aérea. Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea. 1986. p. 39.

Los establecimientos de educación militar⁴⁰ están constituidos por:

- I. Escuelas de Formación de Clases;
- II. Escuelas de Formación de Oficiales;
- III. Escuelas, Centros o Cursos de Aplicación, Perfeccionamiento, Capacitación, Especialización y Actualización; y
- IV. Escuelas, Centros o Cursos Superiores.

Estas escuelas ofrecen becas para realizar estudios de licenciatura y nivel medio superior, las cuales incluyen: alimentación, alojamiento, atención médica, material, vestuario, equipo y un pago semanal para que el educando cubra gastos menores.

De esta manera la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, forma parte del sistema educativo militar, dentro de las funciones y presupuesto de egresos de la Secretaría de la Defensa Nacional. Se ubica en el nivel de las escuelas de formación de clases.⁴¹ Ver anexo I.

Una vez ubicados en esta modalidad de educación militar se conocerá el funcionamiento de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea.

⁴⁰ Los establecimientos de Educación Militar, tendrán por objeto la educación profesional de los miembros del Ejército y Fuerza Aérea, para la integración de sus cuadros, e inculcarles la conciencia de servicio, amor a la Patria, la superación profesional y la responsabilidad social de difundir a las nuevas generaciones, los conocimientos que se les hubieren transmitido. *Ibid.* p. 39.

⁴¹ Clase es el nombre genérico de los individuos de tropa que forman los escalones intermedios entre el oficial y el soldado raso. Glosario de Términos Militares, p. 81.

B) Antecedentes

El cinco de enero de mil novecientos cuarenta y dos, por decreto del presidente constitucional de los Estados Unidos Mexicanos Manuel Ávila Camacho, se crea la Escuela Militar de Mecánicos Especialistas de Aviación, que tiene como objetivo: "formar mecánicos en la cantidad y especialidad que han determinado las necesidades de la Fuerza Aérea Mexicana."

En mil novecientos cuarenta y siete se crea la Escuela Militar de Meteorología,⁴² por la necesidad del Ejército y Fuerza Aérea de contar con los servicios técnicos para la observación y estudio del estado del tiempo.

En el año de mil novecientos cincuenta y uno, se aprueba el curso de Previsores Técnicos del Tiempo, y un año más tarde se crea el de Operadores de Aeronáutica dentro de la Escuela Militar de Meteorología.

En mil novecientos cincuenta y nueve y bajo un mando único se crea el Colegio del Aire⁴³ en Zapopán, Jalisco, con la integración de tres escuelas: la Escuela Militar de Aviación, la Escuela Militar de Meteorología y la Escuela de Mecánicos Especialistas de Aviación, cambiando las dos últimas su matriz de la plaza de México, Distrito Federal, a la plaza de Zapopan, Jalisco.

⁴² http://www.sedena.gob.mx//sdn/educacio/Art_emil.htm

⁴³ El Colegio del Aire es un organismo educativo militar que tiene como misión: regir la formación profesional que se desarrolle en las escuelas de Educación Militar Aérea, para satisfacer las necesidades de la Fuerza Aérea y del Ejército. Diario Oficial. 13 de abril de 1993. p. 68.

El siete de mayo de mil novecientos sesenta y tres, por decreto del Presidente Constitucional, Adolfo López Mateos se cambia la denominación de la Escuela Militar de Mecánicos Especialistas de Aviación, por Escuela Militar de Mantenimiento y Abastecimiento.⁴⁴ Así mismo la Escuela Militar de Meteorología cambia de denominación por Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea.

La Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, tiene su origen en los cursos de Mecánicos de Aviación y Equipos de Radio Electrónicos que se impartían en la Escuela Militar de Mantenimiento y Abastecimiento y en la Escuela Militar de Especialistas de Fuerza Aérea respectivamente, los que una vez determinadas las funciones y el incremento de los requerimientos en cuanto a la preparación del personal, se vio en la necesidad de separar los cursos de formación de oficiales de los de formación de tropa, como se estaba llevando a cabo en el Colegio del Aire.

No existiendo en el Colegio del Aire talleres y laboratorios idóneos para prácticas de la especialidad del personal que efectuaba los diferentes cursos de formación de clases, se planeo su cambio a los talleres generales de la Fuerza Aérea Mexicana en el Cuarto Escalón de Mantenimiento, en México, Distrito Federal.

Es así como el primero de julio de mil novecientos ochenta y uno, por acuerdo del Secretario de la Defensa Nacional, se ordeno que con fecha primero de septiembre de mil novecientos ochenta y uno se organizará en forma provisional

⁴⁴ Diario Oficial. 7 de mayo de 1963. p. 4.

la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea,⁴⁵ estableciendo su matriz en las instalaciones logísticas de la Fuerza Aérea, dependiendo del Colegio del Aire.

La Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, pasó su revista de entrada en el instituto armado, el dos de septiembre de mil novecientos ochenta y uno en la ceremonia de clausura y apertura de cursos del año lectivo 1981-1982, celebrada en el Campo Militar Marte de la Ciudad de México.

C) Importancia

El sistema educativo militar se integra con todas las escuelas, centros y cursos de educación castrense existentes, en los siguientes niveles:

- a. Nivel superior.
 1. Posgrado.
 2. Licenciatura.
 3. Técnico Superior Universitario.
- b. Nivel medio superior.
- c. Cursos de aplicación.
- d. Cursos de capacitación y actualización.⁴⁶

La Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea es uno de los planteles de nivel medio superior y depende del Colegio del Aire.

⁴⁵ <http://www.sedena.gob.mx//sdrn/educacio/admision/Esclases/emtefa/emtefa.html>

⁴⁶ Plan General de Educación Militar 2011-2006. pp. 19 y 20.

Es importante señalar que los egresados de la EMTEFA tienen una gran responsabilidad al llegar a sus unidades de trabajo, pues son elementos de tropa⁴⁷ que tienen conocimientos de acuerdo a su especialidad y que ayudarán al personal de jefes⁴⁸ y oficiales, para mantener en buen funcionamiento las aeronaves con que se encuentra dotada la Fuerza Aérea, para el cumplimiento de las misiones que le sean asignadas.

D) Misión⁴⁹

La Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea es un establecimiento de educación militar de nivel medio básico, que tiene como misión formar Especialistas en Mantenimiento de Aviación y Electrónica de Aviación, proporcionando formación militar en los aspectos disciplinario e intelectual, inculcando los valores nacionales del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.⁵⁰

Es importante señalar que en la actualidad en esta institución ya no se forman oficiales.⁵¹ Este curso se lleva a cabo en las instalaciones del Colegio del Aire

⁴⁷ Voz genérica con que se denomina a los miembros del ejército comprendidos entre el soldado y el sargento primero. Glosario de ... Op. Cit. p. 403.

⁴⁸ Se denomina Jefe a la jerarquía en el Ejército y la Fuerza Aérea, superior a la de capitán primero e inferior a la de general. Ibid. P. 260.

⁴⁹ Se entiende por misión al estatuto que define qué es una organización y a lo que se pretende dedicar en el presente. La misión describe, desde la perspectiva del corto plazo, la necesidad específica que satisface el producto y/o servicio de la compañía, el mercado que atiende, la tecnología utilizada para lo anterior y la manera en que se enfoca al cumplimiento de las expectativas de los grupos de interés e influencia. Humberto Cantú D. Op. Cit. p. 360.

⁵⁰ <http://www.sedena.gob.mx//sdrn/educacio/admision/Esclases/emtefa/emtefa.html>

⁵¹ Se entiende por oficial a la clasificación en la escala jerárquica del Ejército y Fuerza Aérea, que comprende los grados de Subteniente a Capitán Primero. Glosario de... Op. Cit. p. 306.

ubicado en Zapopan, Jalisco. Las clases efectúan sus estudios en tres semestres para sargentos segundos⁵² y en tres meses para sargentos primeros.⁵³

E) Objetivos

La Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea tiene los siguientes objetivos:

- I. Formar clases del servicio de material aéreo.
- II. Proporcionar formación militar al personal en instrucción en los aspectos: disciplinario e intelectual.
- III. Desarrollar en el personal en instrucción una formación moral sólida, para consolidar los valores nacionales y los tradicionales del Ejército y Fuerza Aérea.
- IV. Preparar físicamente al personal en instrucción.⁵⁴

Para cumplir con los objetivos del plantel se imparten los siguientes cursos de especialistas en:

- I. Mantenimiento de Aviación.
- II. Abastecimiento de Material Aéreo.
- III. Electrónica de Aviación.
- IV. Armamento Aéreo.
- V. Otros que determine la superioridad.

⁵² Sargento segundo es el grado en la escala jerárquica de la categoría de tropa inmediatamente superior al cabo e inferior al sargento primero. Ibid. p. 374.

⁵³ Sargento primero es el grado mas alto de la escala jerárquica en la categoría de tropa. Ibid. p. 374.

⁵⁴ Diario Oficial. Op. Cit. p. 87.

Los estudiantes que ingresan a este plantel se incorporan a un sistema de formación integral, conjugando los aspectos intelectual, físico y psicológico, en donde el civil se convierte en un militar poseedor de nobles virtudes, entre las que destacan el profesionalismo, la integridad moral, la lealtad, la honestidad, la disciplina, pero sobre todo el deseo de servir a México y a sus instituciones.⁵⁵

Hasta este momento cada una de estas especialidades, tiene egresados cada año, que son los que necesita la Fuerza Aérea y no se ha solicitado u ordenado la apertura de otra especialidad.

F) Organización

Para su funcionamiento la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, se integra con los siguientes órganos y puestos:⁵⁶

- I. Dirección.
 - a. Director.
 - b. Secretaria Particular.
- II. Subdirección.
 - a. Subdirector.
 - b. Secretaria Particular.
- III. Cuerpo de Alumnos y Clases en Instrucción.
 - a. Comandante, auxiliado por un Grupo de Comando.

⁵⁵ <http://www.sedena.gob.mx/sdn/educacio/idea.html>

⁵⁶ Se entiende por puesto al conjunto de plazas, esto es, de tareas específicas e impersonales que deben ser realizadas en determinadas condiciones de trabajo, de responsabilidades que deben ser asumidas y aptitudes que deben ser satisfechas por los trabajadores que las ocupen.

- b. Jefes y Oficiales del Cuerpo de alumnos.
 - c. Personal en Instrucción.
- IV. Sección Pedagógica.
- a. Jefatura.
 - b. Subsección de Planes y Programas.
 - c. Subsección de Evaluación y Estadística.
 - d. Subsección Psicopedagógica.
- V. Sección Académica.
- a. Jefatura.
 - b. Subsección de Control Académico y Recursos Didácticos.
 - c. Subsección de Difusión Cultural y Relaciones Públicas.
 - d. Subsección del Curso de Formación de Sargentos Primeros del Servicio de Material Aéreo.
 - e. Otras que implemente la superioridad.
- VI. Ayudantía General.
- a. Ayudante General.
 - b. Subayudantía.
 - c. Servicios Técnicos.
 - d. Servicios Generales.
- VII. Sección Administrativa.
- a. Jefatura.
 - b. Subsección de Personal.
 - c. Subsección de Recursos Materiales.
 - d. Subsección de Contabilidad.

e. Subsección de Informática, Archivo y Correspondencia.

VIII. Unidad Ejecutora de Pagos.⁵⁷

Todos los órganos y puestos antes descritos cumplen con una función específica y que conjuntamente desarrollan, para el buen funcionamiento de este plantel educativo, ya que son los encargados de elaborar todo el trabajo que se genera en esta institución. Ver anexo II.

De esta manera, el Sistema Educativo Militar enfrenta los retos del siglo XXI, participando activamente en el esfuerzo conjunto con todas las secretarías de estado ayudando al desarrollo nacional.

Uno de los retos es contar con una organización que las ubique como fuerzas armadas modernas, siempre listas para actuar con eficiencia y de acuerdo a los requerimientos de la nación. Del tipo, características y dimensiones que se requiera, para responder a la situación y problemática del país, contribuyendo al desarrollo y bienestar de la sociedad mexicana, conforme al marco jurídico vigente, garantizando la independencia, soberanía e integridad del territorio nacional.⁵⁸

Ya descrito el funcionamiento y organización de la EMTEFA, se describirá la problemática que enfrenta.

⁵⁷ *Ibid.* p. 74.

⁵⁸ Secretaría de la Defensa Nacional. La Evolución de la Educación Militar en México, p. 269.

APARTADO III LOS PROBLEMAS Y RESTRICCIONES DE LA CAPACITACIÓN Y LA ACTUALIZACIÓN DE LA ESCUELA MILITAR DE TROPAS ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA.

A) Importancia de la Capacitación en la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea (EMTEFA)

La era del conocimiento en que vivimos presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedente histórico. Los avances en tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleran el proceso de globalización y acercan a la gente y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la educación.

Los desafíos que enfrenta la educación en todo el mundo son enormes y adquieren alta prioridad en el desarrollo de los países, las sociedades y las organizaciones; y se empieza a generar grandes expectativas sobre la calidad⁵⁹ en la educación.

A partir de este desarrollo que se da en la actualidad, también los conceptos van cambiando y ahora se comenta que las escuelas existen porque hay alumnos que

⁵⁹ Se entiende por calidad el total de características de una organización relacionada con la aptitud de satisfacer necesidades de usuarios, consumidores o clientes de sus productos o servicios. María Teresa Lepeley. Gestión y Calidad en la Educación. p. 104.

requieren servicios⁶⁰ y de ahí que los alumnos sean los clientes directos⁶¹ de la educación.⁶²

Las nuevas tecnologías computacionales, de comunicaciones y sobre todo el uso de Internet,⁶³ están afectando el estilo de vida de las personas y la forma de aprender de los alumnos, así como la forma de enseñar de los profesores.

En la actualidad el rol del profesor no solo es pasar información sobre la materia que imparte, es necesario desarrollar la espontaneidad y la creatividad de los alumnos para relacionar el tema de la asignatura con las necesidades de los alumnos y la relevancia de esa asignatura con su vida. Por lo que la satisfacción de necesidades de los alumnos resulta en mayor aprendizaje y mejora la calidad de la educación.

Bajo el mismo parámetro los clientes internos⁶⁴ de la educación son los profesores, administradores y personal de apoyo, ya que sin su colaboración las escuelas no funcionarían y que se requiere tener un ambiente agradable de

⁶⁰ Es el resultado de un proceso productivo que elaboran personas a través de acciones y actividades dirigidas a satisfacer las necesidades de los consumidores. Ibid. p. 107.

⁶¹ Se identifican como clientes directos porque reciben el beneficio inmediato de los servicios educacionales.

⁶² Se entenderá a la educación como medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura; es proceso permanente que contribuye al desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad, y es factor determinante para la adquisición de conocimientos y formar al hombre de manera que tenga sentido de solidaridad social, así lo estipula la Lev. General de Educación en su artículo 2º, p. 237.

⁶³ Internet es la red computacional que conecta a millones de computadoras de todo el mundo, cuyos orígenes están en las redes militares de los EUA de los años 70.

⁶⁴ Son clientes internos porque trabajan, producen y ofrecen servicios educacionales que la organización entrega o vende a clientes externos para satisfacer sus necesidades.

trabajo, donde exista buena comunicación entre las personas y motive una alta colaboración para el desempeño de sus actividades.

Los profesores deben transmitir conocimientos, preparar clases, aplicar y corregir exámenes, y participar en juntas de trabajo, por lo que tienen una gran responsabilidad ya que están a cargo de educar a los alumnos, de formar a las futuras generaciones y de crear un futuro para la sociedad.

El uso de la tecnología (un ejemplo es la utilización de la computadora) será un instrumento cada vez más necesario en educación, para facilitar el desarrollo de clases, cursos y programas que son tradicionales para transformarlos en innovadores y esto solo será posible por medio de una capacitación de los profesores, pues con anterioridad enseñaba de manera tradicional y que con el paso del tiempo esas herramientas que se tiene y que en su momento fueron buenas y exitosas hoy tienden a ser obsoletas, por lo que es necesario y urgente actualizarlas.

La educación es un derecho al que cualquier ser humano puede aspirar; por ello se le ha dado una importancia significativa a la expansión de la educación. De esta manera, el ámbito educativo ha tratado de llegar cada vez a más y más personas, en todas sus modalidades y niveles. Esta educación también se da en su modalidad de educación militar.

En este momento la EMTEFA, cuenta con profesores civiles⁶⁵ e instructores⁶⁶ militares en situación de activo y retiro para satisfacer la necesidad de atención de los diferentes grupos y especialidades de esta escuela. Cada uno de estos profesores tiene la tarea de dar lo mejor de sí, para que el alumno quede satisfecho con lo que está aprendiendo.

B) Perfil de Ingreso al puesto

Los profesores civiles son reclutados en base a una propuesta del jefe de la sección académica, ya que de acuerdo al manual de organización y funcionamiento de la EMTEFA, le corresponde: convocar, seleccionar y proponer al personal docente que deba causar alta en el plantel.⁶⁷

Las personas que causan alta en el plantel como profesores son en base a una recomendación de alguna persona o llegan solos buscando empleo, el jefe de sección académica le hace una entrevista y una revisión de documentos, sin embargo no se tiene un perfil definido que dicte los parámetros que deba cumplir. Solo se interesa en el área que cubrirá y que en ese momento se requiere.

Cabe resaltar que no existe rotación de personal frecuente, porque la antigüedad de los profesores es desde un año hasta los 20 años. La mayoría de ellos son

⁶⁵ Es profesor, el personal militar o civil que tiene a su cargo labores de enseñanza o transmisión de conocimientos, pudiendo ser titular o adjunto. Diario Oficial. Op. Cit. p. 79.

⁶⁶ Es instructor, el personal militar o civil a quien se encomienda la impartición de conocimiento sobre materia que requieren habilidad o destreza. Ibid. p. 79.

⁶⁷ Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea. Manual de Organización y Funcionamiento de la EMTEFA. 1999. p. 23.

técnicos en alguna especialidad, otros tienen grado de licenciatura e incluso hay quienes tienen maestría, por lo que se deduce que son profesores de profesión y que cuando fueron aceptados como tal no había un perfil al que se apegarían para su contratación.

Por otro lado los instructores militares que han sido designados para impartir clases, son personas del mismo plantel o de otros establecimientos militares que se encuentran dentro del campo militar, ellos imparten asignaturas propias del medio militar⁶⁸ o bien materias meramente de cada especialidad⁶⁹.

Todos los instructores son de un grado militar y algunos de ellos tienen licenciatura que fue obtenida en base al Diplomado de Estado Mayor Aéreo (DEMA). Es decir, que además de cumplir con sus funciones asignadas que corresponden a su grado y cargo tienen otra actividad más que es la de impartir clases a los alumnos de la EMTEFA.

Por lo expuesto anteriormente, se desprende que es importante que la EMTEFA cuente con un perfil de ingreso de profesores civiles y militares en el que no solamente tengan conocimientos de la materia o área que se requiera, sino que también tengan conocimientos de pedagogía y didáctica, para el buen desarrollo de la enseñanza-aprendizaje del alumno.

⁶⁸ Son materias como: legislación militar, combate al narcotráfico, historia militar, técnicas de almacenamiento, sistemas de abordaje, documentación militar, etc.

⁶⁹ Un ejemplo de ello es helicópteros.

También se necesita de personal docente que avance junto con el desarrollo tecnológico que en la actualidad se da, ya que con el uso de Internet si un alumno se mete a la red y busca información de su interés relacionado con algún tema que se este dando de acuerdo al avance programático y su profesor no se prepara, el alumno tendrá mas conocimiento del tema que el mismo profesor.

C) Inexistencia de un Programa de Capacitación

Hoy en día, la sociedad se encuentra en constante desarrollo y avanza inconteniblemente en busca de progreso y bienestar social, por ello es necesario la preparación y actualización de los profesores en la EMTEFA, mediante el establecimiento de un programa integral de capacitación, el cual debe ser entendido como un requisito indispensable para cada uno de los profesores, ya que la capacitación garantiza el buen ejercicio de sus funciones y de esta manera elevar el nivel académico de la escuela.

Partiendo de lo anterior, en los últimos años, hemos escuchado con frecuencia el término calidad en la educación, el cual está determinada por el grado en que permite al individuo que se educa, reconocer valores, para saber como lograrlo, desarrollar habilidades para poder alcanzarlos, asumir actitudes y adquirir hábitos para querer y poder lograr su aprendizaje.

En el alumno se refleja la eficacia o deficiencia de la educación que se imparte, en el salón de clases se manifiestan los aciertos y errores de los programas y la

habilidad del docente determinara los buenos o malos resultados de aprendizaje. Para que un profesor cumpla con los parámetros de calidad tiene que capacitarse.

En los últimos años la EMTEFA ha empezado a preocuparse por dar capacitación a sus docentes, un primer paso fue en enero de 1996, con un curso de capacitación docente para profesores civiles e instructores militares, con una duración de 40 horas. Un segundo paso fue en octubre del 2001 con un Taller de Dinámicas Grupales, con una duración de 20 horas.

El 8 de agosto del 2002, el presidente de la república Lic. Vicente Fox, anunció el decreto para mejorar la calidad en la educación, como una de las acciones para dar cumplimiento a lo estipulado en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, en la que indica... "hacer de la educación el gran proyecto nacional".⁷⁰

Es a partir de este momento en que la EMTEFA, pretende dar sus primeros pasos en proponer una capacitación continua y programada y para ello ha elaborado conferencias y cursos para el semestre I-2003, con los siguientes temas:

- Conferencia sobre psicología del aprendizaje.
- Conferencia sobre calidad en la educación.
- Taller para la elaboración de instrumentos de evaluación.
- Taller para la calidad en la educación.
- Conferencia sobre liderazgo.

⁷⁰ Poder Ejecutivo Federal. Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006. p. 70

En este intento es importante la credibilidad y seriedad del contenido para que los docentes acudan a estos cursos que hasta este momento empiezan a ser obligatorios, y consideren esto como un deseo de superación personal que incluirá también a sus alumnos...Mientras mayor aprecio se tenga por la profesión personal, mejor se desempeñará está. ⁷¹

La capacitación se debe enfocar a que los miembros aprenden el uso de las herramientas y procedimientos de análisis de problemas, que comprendan los conceptos básicos de relaciones humanas, a mejorar las habilidades de comunicación oral y escrita de los empleados, pero sobre todo a mejorar y ampliar conocimientos, ya que solo de esa forma desarrollará sus habilidades y elevará su eficiencia.

La capacitación es una necesidad inaplazable y constituye un medio para elevar la calidad de la educación, ya que se confronta lo que sucede con lo que debería suceder en el futuro.

Mediante la capacitación los profesores deben ser atendidos y canalizados para el buen desempeño de su labor, para el logro de los objetivos de la EMTEFA.

Es de vital importancia señalar la iniciativa que hace la dirección del plantel al establecer un programa de cursos y conferencias para que los profesores se sensibilicen y se comprometan a participar en este esfuerzo que se está haciendo,

⁷¹ Humberto Cantú D. Op. Cit. p. 89

un esfuerzo en el que no se tiene presupuesto pero que, sin embargo, existe interés de la EMTEFA en capacitar a la planta de profesores.

La asistencia y entusiasmo de los profesores a esta programación es de suma importancia ya que de ello dependerá el éxito de la iniciativa de capacitación, que daría como resultado en un futuro la implantación de una capacitación permanente en este plantel, ya sea semestral o anual.

D) Homologación de Conocimientos

En la EMTEFA existen cuatro especialidades que se imparten: armamento aéreo, abastecimiento de material aéreo, mantenimiento de aviación y electrónica de aviación,⁷² cada una tiene una currícula diferente y cada uno de los profesores civil o militar imparte materias en la especialidad que se le asigne.

Se ha iniciado en este semestre con la implantación de exámenes departamentales en un intento de homologar conocimientos, ya que con anterioridad cada profesor impartía el tema y aplicaba un examen solo concentrándose en el avance programático establecido, sin consultar con sus colegas de la misma asignatura la profundidad de cada tema, aunque en el avance programático se establece el tiempo de duración de cada tema.

⁷² Diario oficial, Reglamento del colegio del aire p. 87.

Es importante señalar que en este intento de departamentalizar los exámenes, se hagan juntas de trabajo con todos los profesores civiles y militares para establecer los parámetros que se tomarán en cuenta al elaborar los exámenes para que cada uno imparta de igual forma los mismos temas y la profundidad que se requiera en cada caso.

Urge que esta homologación de conocimientos sea igual, ya que una misma materia impartida por civiles y militares no tiene la misma profundidad, los primeros le dan importancia a lo exterior y los segundos no se apartan de lo que les dicta la doctrina militar.

E) Repercusiones por Falta de Recursos Humanos, Financieros y Materiales.

Actualmente las demandas en fuentes laborales por personas con mayor educación y facilidad para tomar decisiones y resolver problemas aumenta rápidamente, debido a nuevas necesidades creadas por el avance tecnológico y la globalización.

El crecimiento y desarrollo de las sociedades y economías tienen cada día mayor relación con el grado de educación de la gente y la formación de capital humano, es por ello que los profesores de la EMTEFA tienen la urgente necesidad de capacitarse y actualizarse para estar a la par de las exigencias que en la actualidad se tienen a nivel mundial.

En la EMTEFA no se tiene una partida presupuestaria destinada a la capacitación para que sea impartida por una persona externa, aun cuando se estipula que se requiere de la impartición de cursos de capacitación docente, talleres o cursos de actualización que permitan unificar criterios que garanticen, el alcanzar los objetivos establecidos en los planes y programas de estudio.⁷³

Para dar cumplimiento a lo anterior, de capacitar a los profesores y a la falta de presupuesto, la salida que se ha encontrado es que se impartan cursos por un compañero profesor civil, o bien con la ayuda del personal militar que funge como jefe de sección académica o pedagógica, sin embargo, no se puede hablar de capacitación si no de una retroalimentación, porque se tiene la idea de no dar credibilidad a lo que se plantea.

Por otro lado la misma EMTEFA no da la seguridad a los profesores de que esa capacitación sea la adecuada pues, no le da el reconocimiento al profesor civil que imparte el curso, en el sentido de que no estampa su firma de ponente y responsable del contenido del curso en las constancias que se otorgan a los participantes, al no dar importancia al ponente, los participantes a los cursos lo manejan como una forma de asistir solo para cumplir con la asistencia, no se ve como una superación personal que recaerá en la impartición de conocimientos hacia sus alumnos y como consecuencia no existe el compromiso de los profesores de aplicar lo aprendido.

⁷³ Plan General de Educación Militar, op. cit. p. 4

Un punto también importante, es que no se ha dado un seguimiento de los conocimientos que se adquieren, es decir, al terminar el curso no se verifica si lo que se aprendió realmente se está aplicando en las aulas, al sentir que no hay supervisiones o control por parte de las autoridades de la EMTEFA, se dejan en el olvido los nuevos conocimientos adquiridos que son de suma importancia para el desempeño del profesor y lo que se pretendió al inicio del curso, que es dotar de nuevas herramientas a los profesores, termina siendo un curso más que no se aplica y por lo tanto el objetivo de mejorar la calidad de la educación no se cumple.

No existen convenios con otras instituciones cercanas al plantel para que se pueda intercambiar información y/o ponentes de alguna área específica que se requiera. Y así poder dotarse de los especialistas que se necesiten para solucionar el problema de ponentes para determinado curso.

Tampoco hay convenios con ninguna institución para que en forma individual se haga una auto capacitación, es decir, algún tipo de beca o un porcentaje de descuentos en el pago del monto total de las colegiaturas, lo que si se da es que si algún profesor por su cuenta está tomando algún curso o posgrado de manera individual, se tienen algunas consideraciones en cuanto al tiempo, por ejemplo: No asistir a cursos programados por la misma EMTEFA o bien a juntas de trabajo.

Cabe señalar que dentro de la infraestructura del sistema educativo militar existen centros de capacitación, a los cuales también pueden acudir los profesores civiles, no solo los militares, a tomar algún curso que sea de interés personal, pero se

tiene que esperar la convocatoria de estos centros, que hasta el momento solo se han interesado en dar capacitación al personal militar, puesto que están diseñados en horarios completos, es decir, todo el día durante algunos meses o semanas, según la duración del curso.

Estos centros no se han orientado a dar capacitación a profesores civiles de todo el sistema militar y considero que se pueden aprovechar las instalaciones y el personal de ponentes y sacar el máximo provecho de la infraestructura que se tiene, pues en la actualidad se tiende a aprovechar toda la infraestructura que se tiene para evitar gastos y ser más eficaces, se tiene que trabajar mucho con pocas cosas para reducir gastos de operación.

Una vez planteados los problemas que enfrenta, se continua con las propuestas para la solución y mejoramiento de estas.

APARTADO IV PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

A) Proceso de Capacitación

Esté inciso se desarrollará de acuerdo a un proceso de capacitación, que abarca los siguientes puntos: detección de necesidades de capacitación, elaboración del programa, ejecución u operación del programa, así como evaluación y seguimiento. A continuación se describirá cada uno de ellos.

➤ Detección de Necesidades de Capacitación

En esta etapa se realizan los análisis de funcionamiento para evidenciar en que áreas, actividades y momentos, es necesario elevar la calidad en la producción de bienes o servicios⁷⁴. Es una etapa obligada metodológicamente para poder emprender eventos de capacitación tales como cursos o conferencias.

La detección de necesidades de capacitación ayudará a conocer las carencias de conocimientos, aptitudes, actitudes y hábitos que el personal de profesores requiere satisfacer para desempeñarse efectivamente frente a sus alumnos. Por otra parte, es el punto de partida para la formulación de los programas de capacitación.

⁷⁴ Adriana Hernández Puente, Administración... op. cit. p. 333.

Los objetivos del puesto de trabajo de un profesor establecerán "lo que se debe lograr" en tanto que el desempeño de la persona nos informará de "lo que se hace", entonces las necesidades se definen averiguando lo que sucede y confrontándolo con lo que debería suceder ahora o en el futuro. Si hay diferencias, estas no dan la clave para planear el tipo y la intensidad de la capacitación; es así como marca la diferencia entre los estados de las cosas actuales y las deseadas o requeridas.

Las necesidades de capacitación de una organización deben fundamentarse entonces, en los objetivos de la misma.

En la EMTEFA, la detección de necesidades se podría dar a través de: lluvia de ideas, encuestas y entrevistas con los profesores, un buzón de sugerencias, mediante la observación y supervisión de academias, todo esto bajo la dirección de los jefes de sección académica y pedagógica, así como dos pedagogos que laboran en el plantel y así no se necesitaría de la contratación de una persona externa, ya que como se menciono con anterioridad, no se cuenta con recursos para poder satisfacer esta necesidad.

Si bien es cierto que la detección de necesidades no garantiza al 100% el éxito del programa que se elaborará, si aumenta considerablemente la certeza de que lo que se programe sea lo más cercano a la realidad que vive la EMTEFA.

➤ **Elaboración del Programa**

Una vez detectadas las necesidades de capacitación, se elaborará un programa que abarque todos los aspectos, de acuerdo a las insuficiencias descubiertas, ya que por más simple que parezca una actividad, debe realizarse con calidad y oportunidad requeridas

El programa contendrá los cursos y/o conferencias que se necesiten, a través de un calendario en el cual se distribuirá el tiempo que se requiera sin alterar el funcionamiento normal del plantel para que los alumnos no salgan afectados en la impartición de sus clases.

En el programa también se designará el contenido temático de los cursos y/o conferencias, la selección del instructor, los materiales y el presupuesto que se requiera, la duración y el señalamiento del o los responsables. Sería conveniente elaborar un programa anual o semestral.

Lo ideal para que se lleve a cabo el programa es que sea atractivo para los profesores en base a su contenido, al uso de los materiales, al tiempo invertido, pero sobre todo en la selección del instructor. Por otro lado también fomentaría la integración de los profesores civiles con los instructores militares.

Una vez elaborado y aceptado el programa lo ideal es que se ejecute, de nada servirá un programa bien elaborado y tomando en cuenta todas las

consideraciones necesarias si no se ejecuta en tiempo y forma, pues dejaría de ser serio y se perdería la credibilidad de lo que se esta haciendo.

➤ **Ejecución u Operación del Programa**

En está etapa resulta importante hacer extensiva la invitación a los docentes para que acudan todos los profesores civiles e instructores militares de la EMTEFA, para involucrarlos directamente con los resultados de la implantación del programa y ver los esfuerzos que hace el plantel por capacitar a sus profesores.

Por otro lado, se llevará acabo la ejecución del programa con profesionalismo teniendo en orden todos los materiales didácticos que se ocuparan, así como también que las instalaciones sean las adecuadas para que se lleven a cabo los ejercicios o dinámicas grupales en el transcurso de la ponencia.

Es importante señalar que la metodología, el sistema de evaluación y los apoyos didácticos que utilice el instructor, sean un medio de motivación de todos los participantes, y así la ejecución del programa sea un éxito.

➤ **Evaluación y Seguimiento**

La evaluación y seguimiento del programa consiste en una evaluación por parte de los responsables del proceso de capacitación, con el fin de verificar los resultados previstos y se evalué la efectividad del mismo y en caso contrario, debera ser reorientado o sustituido. Por ello, será necesario dar seguimiento a los profesores

capacitados para observar su comportamiento y desempeño y de esa manera se compruebe la validez del programa efectuado, ya que para que el esfuerzo de la capacitación sea valido lo aprendido debe ser aplicado al trabajo.

La experiencia en la EMTEFA demuestra que poco se ha hecho para elevar el desarrollo de los profesores en la magnitud, calidad y la continuidad que requieren las circunstancias actuales, sin embargo, hay que reconocer el esfuerzo y la iniciativa que se tiene al tratar de implementar la programación de capacitación para el semestre I-2003, es un buen síntoma de que la situación pueda cambiar.

No solo se trata de elaborar programas y de hablar o dar cursos de calidad, se trata de empezar a hacer la calidad en el plantel, de elaborar realmente programas que ayuden a los profesores a desempeñarse eficientemente y que se enfoquen a realidades y necesidades actuales que demanda la sociedad y a las transformaciones que se gestan a nivel mundial.

B) Adecuar Cursos Programados en la Secretaria de la Defensa Nacional

Una vez expuesto el proceso de capacitación es conveniente considerar a los diferentes centros de capacitación que tiene el sistema educativo militar, como una opción en la fase de ejecución y operación, para designar que algún curso se lleve a cabo en alguno de estos centros, esta capacitación sería fuera del plantel pero utilizando las instalaciones y expositores que ofrece la infraestructura de la

Secretaría de la Defensa Nacional, en lo sucesivo se referirá con las siglas SEDENA.

Se expondrá la información recabada como actualmente se tiene y solo se necesitarían las adecuaciones pertinentes tales como: la revisión del contenido, el horario, la duración y la selección de materiales de apoyo, para que se lleve a cabo dicha capacitación.

A. Centro de Estudios del Ejército y Fuerza Aérea⁷⁵

1. Escuela Militar de Recursos Humanos

- a) Nombre de los Estudios: Curso de Formación de Profesores en Historia Militar y de México.
 - b) Nivel Académico: Capacitación.
 - c) Objetivo: Capacitar a Jefes y Oficiales del Ejército y Fuerza Aérea, para que se desempeñen como docentes y asesores en la materia de Historia Militar y de México, en los diferentes planteles del Sistema Educativo Militar.
 - d) Duración: 6 meses.
-
- a) Nombre de los Estudios: Curso de Formación de Profesores en Derechos Humanos.
 - b) Nivel Académico: Capacitación.
 - c) Duración: 4 meses.

⁷⁵ Plan de Educación Militar, op. cit. pp. 39-44.

- a) Nombre de los Estudios: Curso de Docencia en Desarrollo Humano.
- b) Nivel Académico: Capacitación.
- c) Objetivo: Capacitar y sensibilizar a Jefes y Oficiales del Sistema Educativo Militar, en el área de Desarrollo Humano, así como en la aplicación de métodos, técnicas y procedimientos didácticos para que a través de su ejercicio, propicien en los alumnos de planteles militares, el desarrollo de las cualidades del liderazgo en su actuar profesional y personal.
- d) Duración: 6 semanas.

- a) Nombre de los Estudios: Curso de Capacitación de Profesores en Ciencias Sociales.
- b) Nivel Académico: Capacitación.
- c) Objetivo: Capacitar a profesores e instructores del Ejército y Fuerza Aérea, para que se desempeñen como docentes en las materias de Ciencias Sociales en cualquier plantel del Sistema Educativo Militar.
- d) Duración: 6 semanas.

2. Escuela Militar de Administración Militar y Pública.

- a) Nombre de los Estudios: Curso de Capacitación de Profesores de Ciencias Exactas.
- b) Nivel Académico: Capacitación.
- c) Objetivo: Capacitar a Profesores e Instructores de Ejército y Fuerza Aérea, para que se desempeñen como docentes en Ciencias Exactas

(Matemáticas y Computación) en cualquier plantel del Sistema Educativo Militar.

d) Duración: 6 semanas.

B) Centro de Estudios de Idiomas del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos⁷⁶

a) Nombre de los Estudios: Curso de Capacitación Docente en la Metodología del "American Language Course".

b) Nivel Académico: Capacitación.

c) Objetivo: Capacitar al personal de profesores del idioma inglés del Sistema Educativo Militar para que acredite un nivel de comprensión del idioma inglés (ALCPT) de por lo menos 60%, en la aplicación de la metodología del curso de inglés americano (A.L.C.) para conducir la enseñanza del mismo en los planteles militares.

d) Duración: de conformidad con el tiempo disponible.

C) Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.⁷⁷ (U.D.E.F.A.)

A ordenes del alto mando⁷⁸ y de conformidad con las necesidades del instituto armado, activará los siguientes cursos de capacitación:

⁷⁶ Idem, p. 55.

⁷⁷ Ibid. p. 58.

⁷⁸ El Alto Mando del Ejército y la Fuerza Aérea corresponde al Secretario de la Defensa Nacional, Glosario de ... Op. Cit. p. 23.

1. Capacitación Docente.

- a) Objetivo: Preparar al personal militar y civil que desempeñara funciones educativas en los diferentes planteles del Sistema Educativo Militar.
- b) Duración: la que se determine en el momento de autorizarse el curso.

2. Desarrollo Humano.

- a) Objetivo: Será de carácter informativo, con objeto de prepara al personal que desempeñara funciones docentes y profesores civiles de los diversos Planteles del Sistema Educativo Militar.
- b) Duración: una semana.

3. Formación de Oficiales Profesores de Educación Física y Deportes.

- a) Objetivo: Formar oficiales para la impartición de la educación física en las Unidades, Dependencias e Instalaciones del Ejército y Fuerza Aérea.
- b) Duración: la que se determine en el momento de autorizarse el curso.

Si bien es cierto que lo propuesto anteriormente no llena todas las necesidades de capacitación al 100% que se requieren en la EMTEFA, pues no contempla todas las especialidades que se imparten en todos los aspectos del conocimiento, si podría ser una solución para las áreas que ya se tienen y resolver en gran medida la capacitación que se requiere.

C) Vinculación y Establecimiento de Convenios con otras Instituciones Educativas

Se ha descrito con anterioridad que no se tiene contemplado un presupuesto para capacitación y que los cursos que se imparten en los centros de capacitación de la SEDENA no están adecuados para los profesores civiles, bajo esta problemática, una opción mas, sería iniciar algún convenio con otros centros educativos en el que se contemplen aspectos importantes.

Un primer aspecto sería el intercambio de profesores que laboren en determinados centros educativos para que se lleve a cabo alguna capacitación de acuerdo al programa que se haya elaborado, una vez detectadas las necesidades y utilizando las instalaciones de la EMTEFA, o bien puede ser un ponente para efectuar un ciclo de conferencias que permitan sensibilizar al profesor en la necesidad de capacitarse y de la obligación que tiene de contar con conocimientos frescos y actualizados, para ejemplificar y hacer mas amena su clase y que también represente su bienestar personal.

Otro aspecto es el de ser invitados a participar en cursos o conferencias que los mismos centros educativos programan en sus propias instalaciones, para su planta de profesores, personal administrativo o directivo.

Un aspecto más y que considero de suma importancia, es la elaboración de un convenio para tramitar el que se proporcione una beca con centros educativos para realizar un posgrado, una especialidad o una maestría, y también tener

acceso a ciclos de conferencias o cursos que tengan algún costo y que sean puestos a disposición de quien quiera tomarlos. Propiciando así la autocapacitación del propio profesor por iniciativa propia, este sería un aliciente muy benéfico y lo alentara a seguir preparándose más; y por supuesto también la EMTEFA se beneficiaría con la adquisición de estos nuevos conocimientos que serán aplicados al plantel.

En los alrededores de la EMTEFA existen diversos planteles educativos con los que podría vincularse y tener convenios, estos son:

- Universidad Autónoma del Estado de México, Unidad Profesional Zumpango.
- Universidad Autónoma del Estado de México, Unidad Profesional Ecatepec.
- Universidad Tecnológica de México, Campus Ecatepec.
- Universidad Tecnológica de Tecamac.
- Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos del Estado de México, Plantel Tecamac.
- Centro de Bachillerato Tecnológico de Tecamac.

Estos son solo sugerencias con las que se pueden empezar a trabajar e iniciar platicas de acuerdo al interés que muestre cada plantel educativo y con el tiempo se puedan abrir más espacios a otras instituciones educativas.

Otras opciones pueden ser planteles que se localizan en el estado de Hidalgo, incluso su capital Pachuca o bien la gran diversidad de planteles que ofrece la Ciudad de México.

SIGLAS UTILIZADAS

DEMA	Diplomado de Estado Mayor Aéreo.
EMTEFA	Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea.
SEDENA	Secretaría de la Defensa Nacional.
UDEFA	Universidad del Ejército y Fuerza Aérea.

CONCLUSIONES

Una vez concluido el proceso de análisis, explicación y valoración del objeto de estudio, a continuación se exponen los puntos fundamentales que sustentan la base de la conclusión final.

- Por la importancia que tiene la administración pública en el desarrollo del país, se hace necesario modernizar a las instituciones públicas incluidas las de educación, con la finalidad de que respondan realmente a las necesidades y expectativas de la sociedad, con la globalización se necesita ser más competitivo en todos los niveles, y es necesario avanzar tecnológica e intelectualmente. Para ello, es importante contar con un gobierno competitivo que refuerce el esfuerzo de la sociedad mexicana.
- La capacitación de los profesores dotará a la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, de recursos humanos altamente calificados en conocimientos habilidades y actitudes para el adecuado desempeño de su labor docente, la cual debe ser entendida como un instrumento necesario para alcanzar satisfactores de eficiencia y una condición necesaria para elevar la calidad de la educación.

- La capacitación es responsabilidad compartida entre el personal de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea (directivos y profesores). Los directivos fomentarán programas de capacitación y cooperación, estableciendo relaciones con otros planteles educativos para apoyar la tarea docente. Por otra parte, los profesores asistirán a los cursos de capacitación.

- Para dar vida y eficientar un adecuado sistema de capacitación, es necesario tener recursos financieros, técnicos y administrativos que funcionen de acuerdo a los objetivos y políticas de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea y a las necesidades de los profesores.

- La capacitación permite actualizar a los docentes para hacer frente a los cambios científicos y tecnológicos que se generan cada vez más rápido y así contribuir en la elaboración de planes y programas.

- La capacitación logra cambios de comportamiento, con el propósito de mejorar relaciones interpersonales entre los miembros del plantel, generando un ambiente agradable de trabajo con actitudes positivas y trabajando en equipo, y así lograr el cumplimiento de las acciones asignadas a la Secretaría de la Defensa Nacional por la administración pública federal.

- La capacitación contribuye al alcance de la misión y al cumplimiento de los objetivos de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea, el prestigio del plantel lo proporcionarán los egresados y el éxito de estos depende de la calidad y capacidad de los profesores, al impartir sus conocimientos.

BIBLIOGRAFÍA

Arroyo Herrera, Juan Francisco, Legislación Educativa Comentada. Porrúa. México, 2002. 445 pp.

Ayala Espino, José, Instituciones y Economía. Una Introducción al Neoinstitucionalismo Económico. Fondo de Cultura Económica. México, 2000. 397 pp.

Calderón Córdova, Hugo, Manual para la Administración del Proceso de Capacitación de Personal. Limusa. México, 1982. 129 pp.

Cantú Delgado, Humberto, Desarrollo de una Cultura de la Calidad. McGraw-Hill. México, 2002. 382 pp.

Eisenstadt, S. N., Modernización, Movimientos de Protesta y Cambio Social. Amorrortu Editores. Buenos Aires, 2001. 272 pp.

Hernández Puente, Adriana (coordinadora), Administración y Desarrollo de Personal Público. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. México, 1994. 404 pp.

Lepeley, María Teresa, Gestión y Calidad en Educación. Un Modelo de Evaluación. McGraw-Hill Interamericana. Chile, 2001. 118 pp.

Loyo, Aurora (coordinadora), Los Actores Sociales y la Educación. Los Sentidos del Cambio (1988-1994). Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, Plaza y Valdés Editores. México, 1997. 305 pp.

Pinto Villatoro, Roberto, Proceso de Capacitación. Editorial Diana. México, 1992. 192 pp.

Reza Trosino, Jesús Carlos, Como Diagnosticar las Necesidades de Capacitación en las Organizaciones. Panorama Editorial. México, 1995. 115 pp.

Secretaria de la Defensa Nacional, La Evolución de la Educación Militar en México. México, 1997. 281 pp.

Siliceo A., Alfonso, Capacitación y Desarrollo de Personal. Limusa. México, 1983. 152 pp.

Uvalle Berrones, Ricardo, La Actividad Económica del Estado Mexicano. Relevancia del Sector Paraestatal. Plaza y Valdés. México, 1998. 125 pp.

Varios Autores, Las Políticas Sociales de México en los Años Noventa. UNAM, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Plaza y Valdés. México, 1998. 511 pp.

HEMEROGRAFIA

Aguilar F., Luis. "La Silenciosa, Heterodoxa Reforma de la Administración Pública". En Revista de Administración Pública, Instituto Nacional de Administración Pública, A. C. No. 91. 1996.

Conzuelo Ferreira, Ma. Del Pilar. "Profesionalización y Sistema de Gestión de Recursos Humanos". En Revista del Instituto de Administración Pública del Estado de México, A. C. No. 44. Octubre- Diciembre.

Uvalle Berrones, Ricardo. "Visión de la Administración Pública Contemporánea". En Revista Espacios Públicos, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y Administración Pública. Año. 4 No. 7. 2001.

Uvalle Berrones, Ricardo. "El Estado, el Mercado y la Administración Pública: un enfoque Público de su Relevancia Institucional". En Revista del Instituto de Administración Pública del Estado de México, A. C. No. 44. Octubre- Diciembre.

DOCUMENTOS

Diario Oficial, 7 de Mayo de 1963.

Diario Oficial, Reglamento General del Colegio de Aire. 13 de Abril de 1993

Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, Manual de Organización y Funcionamiento de la Escuela Militar de Tropas Especialistas de la Fuerza Aérea. 1999.

Dirección General de Educación Militar y Rectoría de la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea, Plan General de Educación Militar 2001-2006.

Legislación Militar, Ley Orgánica del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos. 2000.

Legislación Militar, Reglamento Interior de la Secretaría de la Defensa Nacional. 2000.

Poder Ejecutivo Federal, Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006.

Secretaría de la Defensa Nacional, Glosario de Términos Militares. México, 2001.

<http://www.sedena.gob.mx/sdn/educacio/idea.htm>

http://www.sedena.gob.mx//sdn/educacio/Art_emil.htm

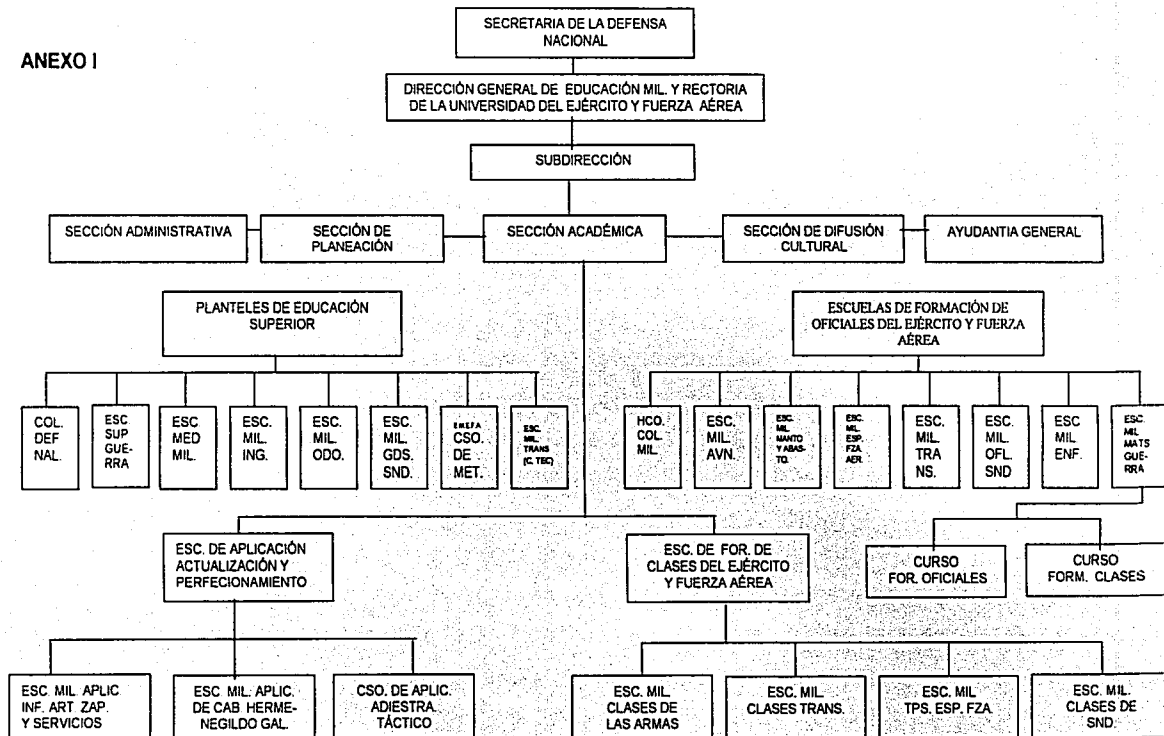
<http://www.sedena.gob.mx//sdn/educacio/admision/Esclases/emtefa/emtefa.html>

ANEXOS

ORGANIGRAMA DEL SISTEMA EDUCATIVO MILITAR

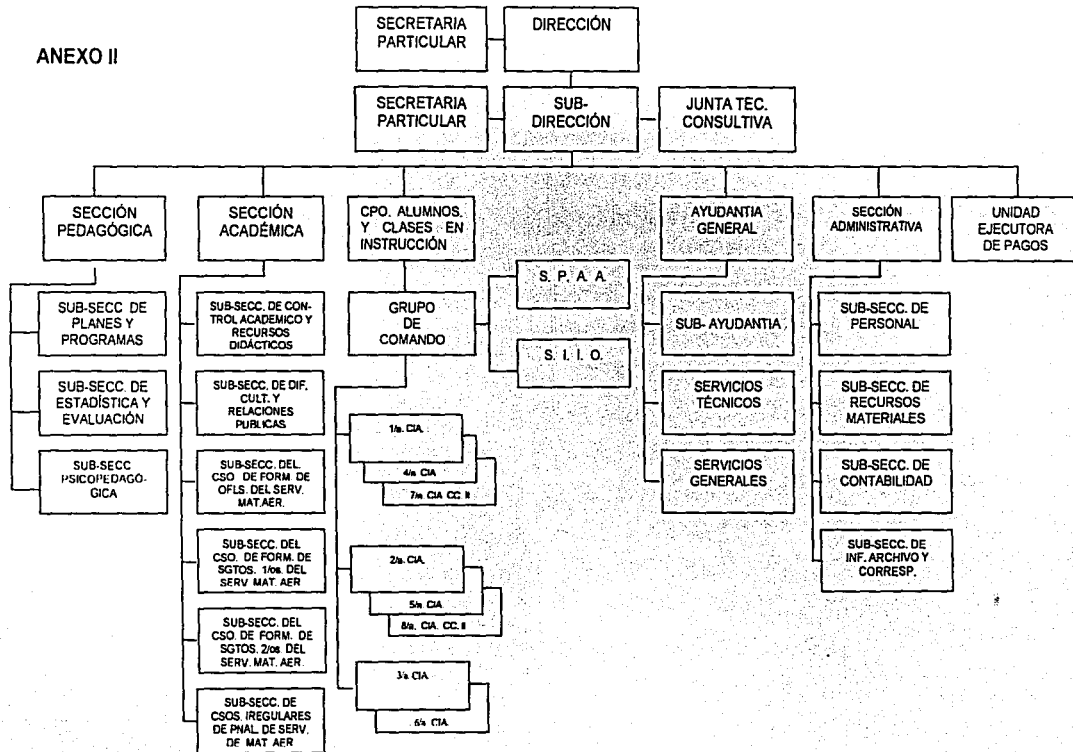
ANEXO I

63



ORGANIGRAMA DE LA ESCUELA MILITAR DE TROPAS ESPECIALISTAS DE LA FUERZA AÉREA

ANEXO II



64