

113  
209



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

CAPACITACION Y ACTUALIZACION A PROFESORES  
DE EDUCACION SECUNDARIA EN EL CENTRO  
DE ACTUALIZACION DEL MAGISTERIO EN  
EL DISTRITO FEDERAL

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION  
P R E S E N T A N  
S O T O        L O P E Z        C L A U D I A  
Z A R A T E   H E R N A N D E Z   V E R O N I C A



ASESOR DEL SEMINARIO:  
L.A. MANUEL RESA MONROY

MEXICO, D.F.

1997

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 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.

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO  
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACION**

**CAPACITACION Y ACTUALIZACION A  
PROFESORES DE EDUCACION SECUNDARIA  
EN EL CENTRO DE ACTUALIZACION DEL  
MAGISTERIO EN EL DISTRITO FEDERAL**

**T E S I S**

**QUE PARA SUSTENTAR EL EXAMEN DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

**P R E S E N T A N**

**SOTO LOPEZ CLAUDIA  
ZARATE HERNANDEZ VERONICA**

**ASESOR:  
L.A. MANUEL RESA MONROY**

**MEXICO, D.F.**

**1997**

**AGRADECEMOS Y DEDICAMOS ESTA TESIS A:**

**DIOS:** Por darnos la oportunidad de existir en esta vida y permitimos realizar la más grande de nuestras metas.

**UNAM:** Nuestra querida alma mater y gran forjadora de nuestra profesión.  
Prometemos no fallarle.

**L.A. Manuel Resa Monroy.** Por su gran apoyo y colaboración durante la elaboración de nuestra investigación.

**C.A.M. D.F.:** Por las facilidades que nos brindaron para obtener la información necesaria para la elaboración de nuestra tesis.

- A MI MADRE: Por haberme dado la vida y estar junto a mí. Con todo mi amor, admiración y respeto porque me has enseñado a forjar mi vida de la mejor manera y alcanzar mis objetivos por muy difíciles que parezcan: este es uno de ellos. *Gracias.*
- A MI HERMANO: Por su apoyo en todos los momentos compartidos. Te quiero.
- A MI PADRE: Con cariño.
- A LA MEMORIA IMPERECEDERA DE MI ABUELITO DEMETRIO.
- A PEPE: Por todo este tiempo
- A Mis queridos amigos de la Escuela Secundaria Diurna No. 139 Marisol, Angeles, Lupita, Gerardo y Profa. Martha Rojo por su apoyo a lo largo de mi carrera

*Sinceramente Verónica.*

- A MI MAMA: Por ser ella mi principal ejemplo de lucha, superación esfuerzo y constancia para realizar las cosas. Tu me diste la existencia y me has enseñado a aprovechar la vida y a pensar que si estamos aquí, es por algo, este es el resultado de tu amor el cual dedico principalmente a ti. *Muchas gracias mamá.*
- A MI PAPA: Por el gran esfuerzo que me demostró a lo largo de mi educación y en darme lo mejor de él además de su apoyo y amor. *Te quiero Papá.*
- A MIS HERMANOS: Por ser así conmigo, porque de cada uno de ustedes alcanzo a percibir el amor que me tienen. Riky, Güero y Soto, *los quiero mucho.*
- A MIS ABUELITOS  
MAMA LOLITA  
JUAN - REMEDIOS  
PABLO - ANGELICA Por la grandísima fortuna y el privilegio que Dios me ha dado de contar con ellos, de los cuales he aprendido a valorar la vida y la cosa que nos rodean a base de esfuerzo y trabajo. *Los quiero y admiro abuelitos.*
- A LUIS: Por ser parte fundamental en mi vida durante el tiempo que hemos compartido juntos ya que ha sido un gran apoyo y me ha enseñado a no darme por vencida nunca. *T' Q' M' LUIS.*

CON CARINO Y ADMIRACION A CADA UNO DE ELLOS. LOS ADORA **CLAUDIA**

## I N D I C E

	PAG.
INTRODUCCION.....	I
 <u>CAPITULO I</u>	
CONSIDERACIONES GENERALES	
Justificación e importancia de la investigación.....	3
Objetivo de la investigación.....	7
Definición de la hipótesis.....	8
 <u>CAPITULO II</u>	
MARCO TEORICO DE LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION	
Marco jurídico.....	9
Programa de desarrollo Educativo 1995-2000 (capacitación y actualización del docente).....	20
Definiciones de capacitación y actualización.....	28
Importancia y objetivos de la capacitación y actualización.....	31
Proceso de la capacitación y acualización.....	36
Tipos de capacitación y actualización.....	46

### CAPITULO III

PAG.

#### LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION A PROFESORES DE EDUCACION SECUNDARIA EN EL C.A.M. D.F.

Aspectos generales sobre capacitación y actualización en el magisterio.....	53
Historia del Centro de Actualización de Magisterio en el Distrito Federal.....	56
Funciones del C.A.M. D.F.....	58
Objetivos del C.A.M. D.F.....	74
Estructura del C.A.M. D.F.....	76
Cursos que se imparten en el C.A.M. D.F.....	88

### CAPITULO IV

#### INVESTIGACION DE CAMPO

Diseño de cuestionario.....	94
Tamaño de la muestra.....	106
Resultados obtenidos.....	111
Demanda de cursos curriculares en 1992 a 1996.....	131
Conclusiones.....	132
Recomendaciones.....	136
Bibliografía.....	138



## INTRODUCCION

¿Qué importancia le dan los profesores de educación secundaria a la capacitación y actualización?.

Esta es la interrogante eje de nuestra investigación, ya que de la preparación que reciban los profesores depende la buena o mala formación de los educandos, y esto a su vez repercute en el futuro desarrollo del país.

En esta investigación presentamos una de las opciones que tienen los profesores de educación secundaria para recibir capacitación y/o actualización, esta institución es el "Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal", el cual se encuentra ubicado en la calle de fresno # 15, Colonia Santa María la Ribera.

Dicho centro tiene la función de impartir cursos de capacitación y/o actualización exclusivamente a las instituciones educativas dependientes de la Secretaría de Educación Pública, además se tienen convenios con algunos institutos (como el ISSSTE y el IMSS) además se imparten algunos cursos en el interior de la República.

El contenido de este trabajo presenta primeramente el porqué de esta investigación y la hipótesis que pretendemos probar.

En el capítulo II presentamos la base teórica de la capacitación y actualización, mencionando las bases legales, conceptos, el aspecto histórico, los tipos el proceso y el programa de gobierno que pretende el actual Presidente Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León en el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 con relación al aspecto de capacitación y actualización.

En el capítulo III se presenta todo lo relacionado con el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal, como su historia, funcionamiento, estructura y objetivos.

Y para finalizar en el capítulo IV tratamos el caso práctico aplicado a profesores que asisten a los cursos curriculares (dirigidos únicamente a los profesores de educación secundaria) y también a aquellos profesores encargados de impartir los cursos (instructores), para conocer los beneficios tanto laborales como de superación personal que obtienen los profesores; llegando así a la aceptación o rechazo de nuestra hipótesis.

Finalmente, hacemos una serie de conclusiones y recomendaciones que esperamos sean en beneficio del Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal.

CAPITULO  
I  
**CONSIDERACIONES GENERALES**

## JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Hoy como nunca antes, la verdadera riqueza de un país radica en las cualidades de las personas que lo integran, de aquí la importancia que adquiere el tema de capacitación en el pensamiento de la época moderna que responde a los cambios que sufren todos los países en que existe un proceso de industrialización.

Los cambios que sufren las economías de los países, como en el caso de México, el ingreso al Tratado de Libre Comercio, las relaciones comerciales que mantenemos con países de América del Sur, Europa y Asia; requieren de una planeación concienzuda de las actividades que se desarrollan, no solamente en el ámbito económico sino en todos los campos de la vida nacional, pero para poder realizarlo es necesario contar con un factor determinante como es el disponer de "Hombres capacitados", es decir, de seres humanos capaces de poder realizar cualquier actividad con la máxima eficiencia posible.

Precisamente el no contar con una adecuada planeación de las actividades de nuestro país, provocará cambios favorables que permitan actuar con pleno rendimiento a todas aquellas personas que forman en su conjunto la mano de obra que mueve la inmensa máquina de un país.

El desarrollo al que podemos aspirar a fines del siglo XX exige cambios profundos en los comportamientos que sólo pueden ser producto de la educación. En consecuencia, la educación es un factor estratégico del desarrollo, que hace posible asumir modos de vida superiores y permite el aprovechamiento de las oportunidades que han abierto la ciencia, la tecnología y la cultura de nuestra época.

Es por esto que consideramos de gran importancia investigar la capacitación que los educadores reciben para poder educar y formar hombres y mujeres que en un futuro inmediato o inmediato se integrarán a la vida laboral del país.

En la tarea de formar docentes, el trabajo corresponde a todos y no exclusivamente a los profesores, porque en la tarea de "enseñar a enseñar", tienen un lugar preponderante los elementos que integran el personal de apoyo y asistencia a la educación. Es urgente y necesario capacitar al magisterio para que apoye con calidad las funciones inherentes al proceso académico. Se requiere que las actividades de Docencia, Investigación y Difusión y Extensión educativa, se lleven a cabo con personal que reúna un mínimo de características que los haga eficientes y eficaces.

Tomando en cuenta lo anterior, se establece legalmente que la capacitación y el adiestramiento para el trabajo es una obligatoriedad de las empresas y que éstas necesariamente deberán implementar acciones que lleven a tener un elemento útil que preste un servicio óptimo, como lo señala la Ley Federal del Trabajo en el artículo 153, Fracción A:

"La capacitación es un derecho de todo trabajador que debe permitir la elevación de su nivel de vida y productividad".

De acuerdo con el Centro de Actualización del Magisterio en el D. F. la problemática general de la educación secundaria se enuncia de la siguiente forma:

- Se han descuidado los procesos de selección en la admisión de nuevos elementos.
- La desigualdad cualitativa de recurso humanos en los planteles genera un deterioro de la optimización de los resultados esperados.

- La escasa sistematización de los procesos Técnico-administrativos y académicos impide la capacitación específica del profesorado, lo que da como resultado el atraso y rezago en la modernización y en la informática.

- Existe personal con antigüedad laboral que ha permanecido en una sola área desempeñándose de manera rutinaria y por inercia en su trabajo.

- Se aprecia falta de preparación para la labor que realizan, justificando el hacerlo con deficiencia, la capacitación cubriría las necesidades específicas que redundarían en beneficio del servicio que se presta.

- La flexibilidad en concesiones y la nula aplicación de sanciones identifica al paternalismo, lo que deteriora la aplicabilidad de estímulos y el cumplimiento en el trabajo.

- La irregularidad de criterios de autoridades inmediatas para conceder participar en la capacitación disminuye el interés, obteniendo indiferencia en la capacitación.

- Se detecta que no hay uniformidad en los planteles por lo que se refiere a espacios e infraestructura para llevar a cabo las acciones de capacitación.

- El seguimiento de la repercusión de los procesos de capacitación por lo general no se lleva a cabo en ninguna instancia.

- Además de que el 70% de profesores de educación secundaria no son normalistas (arquitectos, abogados, contadores, doctores, etc.), quizás tengan conocimiento en la materia que imparten, pero no sobre pedagogía o psicología educacional, y es en este sentido que se necesita la capacitación.

## OBJETIVO GENERAL

Analizar los servicios que brinda el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal (C. A. M. D. F.) a los profesores de educación secundaria, a través de la revisión de documentos teóricos normativos y jurídicos que norma la capacitación y actualización, así como su funcionamiento administrativo y operativo para detectar los beneficios tanto laborales como de superación personal que han obtenido los profesores al utilizar alguno de los servicios que presta el Centro.

## OBJETIVOS PARTICULARES

- **Explicar el funcionamiento administrativo y operativo del C.A.M. D.F.**
- **Conocer el nivel de satisfacción de los profesores de educación secundaria que han tomado cursos de capacitación y actualización en el C.A.M. D.F.**
- **Detectar los beneficios laborales y de superación que han tenido los profesores al utilizar alguno de los servicios que presta el C.A.M. D.F.**
- **Comparar la demanda actual de capacitación y actualización en relación con años anteriores (de 1992 a 1996).**



## HIPOTESIS

Si se proporciona de manera adecuada los cursos de capacitación y actualización a través del C.A.M. D.F., entonces se generará como consecuencia que los profesores de educación secundaria obtengan beneficios tanto laborales como de superación personal.

Para relacionar las variables utilizamos los términos lógicos que establecen una relación directamente proporcional (causa-efecto). Si ..... entonces.

### VARIABLES:

Para conocer la relación causa-efecto en nuestra hipótesis, debemos distinguir la variable dependiente que puede ser cualitativa o cuantitativa, en función de la variable independiente.

Para este caso, podemos decir que "para que los profesores de educación secundaria obtengan beneficios tanto laborales como de superación personal" depende de que "se les proporcione de manera adecuada los cursos de capacitación y actualización a través del C.A.M. D.F." (variable independiente).

**CAPITULO**  
**II**  
**MARCO TEORICO DE LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION**

## MARCO JURIDICO DE LA CAPACITACION

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en el Artículo 123, fracción XIII, establece que:

"Las empresas cualquiera que sea su actividad estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo".

La Ley Federal del Trabajo habla acerca de la capacitación en los siguientes Artículos:

ART. 3º: Es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

ART. 25; Fracción VIII: Establece la obligación de indicar que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la L.F.T.

ART. 132; Fracción XV: Establece como obligación de los patrones proporcionar capacitación.

Fracción XVIII: Participar en la formación y funcionamiento de las comisiones

ART.153 A: Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, 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.

**ART. 153 B:** Establece que los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione dentro de la empresa o fuera de ella, por conducto del personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien, mediante la adhesión a los sistemas generales que se establezcan y que se registren en las S.T.P.S. En caso de tal adhesión quedará a cargo de los patrones cubrir las cuotas respectivas.

**ART. 153 C:** Las instituciones y escuelas que deseen impartir capacitación o adiestramiento así como su personal docente, deberán estar autorizados, por la S.T.P.S.

**ART. 153 D:** Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial, o actividad determinada.

**ART. 153 E:** Menciona que la capacitación o adiestramiento a que se refiere el Art. 153 A, deberá impartirse al trabajador durante su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera, así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeña, en cuyo supuesto la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

**ART. 153 F:** Menciona los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, que son los siguientes:

I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionar información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.

II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.

III. Prevenir riesgos de trabajo.

IV. Incrementar la productividad

V. En general mejorar las actividades del trabajador.

ART. 153 G: Durante el tiempo que un trabajador de nuevo ingreso requiera capacitación inicial para el empleo que va a desempeñar, reciba ésta, prestará sus servicios conforme a las condiciones generales de trabajo que rijan en la empresa o a lo que se estipule respecto a ella en los contratos colectivos.

ART. 153 H: Las obligaciones de los trabajadores a quienes se imparte la capacitación o adiestramiento son las siguientes:

I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento.

II. Atender las indicaciones de las personas que imparten la capacitación o adiestramiento y cumplir con los programas respectivos.

III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimiento y de aptitud que sean reconocidos

ART. 153 I: En cada empresa se constituirán Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento, integradas por igual número de representantes de los trabajadores y del patrón, las cuales vigilarán la instrumentación y operación del sistema y de los procedimientos que se implanten para mejorar la capacitación y el

adiestramiento de los trabajadores y surgirán las medidas tendientes a perfeccionarlos; todo esto conforme a las necesidades de los trabajadores y de las empresas.

**ART. 153 J:** Las autoridades laborales cuidarán que las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento se integren y funcionen en forma oportuna y normalmente, vigilando el cumplimiento de la obligación patronal de capacitar y adiestrar a los trabajadores

**ART. 153 K:** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social podrá convocar a los Patrones, Sindicatos, y Trabajadores, libres que formen parte de las mismas ramas industriales o actividades para construir Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento de tales ramas industriales o actividades, las cuales tendrán el carácter de órganos auxiliares de la propia Secretaría.

Las facultades de los Comités mencionados anteriormente son:

I. Participar en la determinación de los requerimientos de capacitación y adiestramiento de las ramas o actividades respectivas.

II. Colaborar en la elaboración del Catálogo Nacional de Ocupaciones y en la de estudios sobre las características de la maquinaria y equipo en existencia y uso en las ramas o actividades correspondientes

III. Proponer sistemas de capacitación y adiestramiento para y en el trabajo, en relación con las ramas industriales o actividades correspondientes.

IV. Formular recomendaciones específicas de planes y programas de capacitación y adiestramiento.

V. Evaluar los efectos de las acciones de capacitación y adiestramiento en la productividad dentro de las ramas industriales o actividades específicas de que se trate.

**VI. Gestionar entre la autoridad laboral y registro de las constancias relativas a los conocimientos o habilidades de los trabajadores que hayan satisfecho los requisitos legales exigidos para tal efecto.**

**ART. 153 L:** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social fijará las bases para determinar la forma de designación de los miembros de los Comités Nacionales de Capacitación y Adiestramiento, así como las relativas a su organización y funcionamiento.

**ART. 153 M:** En los contratos colectivos deberán incluirse cláusulas relativas a la obligación patronal de proporcionar capacitación y adiestramiento a los trabajadores, conforme a planes y programas que satisfagan los requisitos establecidos por la Ley

Además, podrá consignarse en los propios contratos el procedimiento conforme al cual el patrón capacitará y adiestrará a quienes pretendan ingresar a laborar a la empresa, tomando en cuenta en su caso, la clausura de admisión.

**ART. 153 N:** Dentro de los quince días siguientes al a celebración, revisión o prórroga de contrato colectivo, los patrones deberán presentar, ante la S.T.P.S., para su aprobación, los planes y programas de capacitación y adiestramiento que se haya acordado establecer, o en su caso, las modificaciones que se hayan convenido acerca de planes y programas ya implantados con aprobación de la autoridad laboral.

**ART. 153 O:** Las empresas en que no rija contrato colectivo de trabajo, deberán someter a la población de la S.T.P.S., dentro de los primeros sesenta días de los años impares, los planes y programas de capacitación o adiestramiento que, de

común acuerdo con los trabajadores hayan decidido implantar. Igualmente, deberán informar respecto a la Constitución y bases generales a que se sujetará el funcionamiento de las Comisiones Mixtas de Capacitación y Adiestramiento.

ART. 153 P. El registro de las instituciones que deseen impartir capacitación o adiestramiento se otorgará a las personas o instituciones que satisfagan los siguientes requerimientos

I. Comprobar que quienes capacitan o adiestran a los trabajadores, están preparados profesionalmente en la rama industrial o actividad en que impartirán sus conocimientos.

II. Acreditar, a juicio de la S.T.P.S. tener conocimientos bastantes sobre los procedimientos tecnológicos propios de la rama industrial o actividad en la que pretendan impartir dicha capacitación o adiestramiento.

III. No estar ligadas con personas o instituciones que propaguen algún credo religioso, en los términos de la prohibición establecida en el Art. 3º Constitucional.

IV. El registro concedido en los términos de este artículo podrá ser revocado cuando se contravengan las disposiciones de esta Ley.

En el procedimiento de revocación, el afectado podrá ofrecer pruebas y alegar lo que a su derecho convenga.

ART. 153 Q. Habla acerca de los requisitos que deben cumplir los planes y programas de que tratan los arts. 153 N y 153 O.

I. Referirse a periodos no mayores de cuatro años.

II. Comprender todos los puestos y niveles existentes en la empresa.



III. Precisar las etapas durante las cuales se impartirá la capacitación y el adiestramiento al total de los trabajadores de la empresa.

IV. Señalar el procedimiento de selección, a través del cual se establecerá el orden en que serán capacitados los trabajadores de un mismo puesto y categoría.

V. Especificar el nombre y número de registro en la S.T.P.S. de la entidades instructoras.

VI. Aquellos otros que establezcan los criterios generales de la S.T.P.S. que se publiquen en el Diario Oficial de la Federación.

Dichos planes y programas deberán ser aplicados de inmediato por las empresas.

ART.153 R: Dentro de los sesenta días hábiles que sigan a la presentación de tales planes y programas ante la S.T.P.S. ésta los aprobará o dispondrá que se les hagan las modificaciones que estime pertinentes; en la inteligencia de que, aquellos planes y programas que no hayan sido objetados por la autoridad laboral dentro del término citado, se entenderán definitivamente aprobados.

ART.153 S: Cuando el patrón no de cumplimiento a la obligación de presentar ante la S.T.P.S. los planes y programas de capacitación y adiestramiento, dentro del plazo que corresponda en los términos de los artículos 153 N y 153 O, o cuando presentados dichos planes y programas, no los lleve a la práctica será sancionado conforme a lo dispuesto en la fracción IV del artículo 878 de la L.F.T (\*), sin perjuicio de que, en cualquiera de los casos, la propia Secretaría adopte las medidas pertinentes para que el patrón cumpla con la obligación de que se trata.

\* Sanción: Multa por el equivalente de tres a trescientos quince veces del salario mínimo general vigente en el lugar en el que se cometió la infracción.

ART. 153 T: Habla acerca de las constancias expedir a los trabajadores que hayan aprobado los exámenes de capacitación y adiestramiento, mismas que autenticadas por la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento de la Empresa, se harán del conocimiento de la S T P S por conducto del correspondiente Comité Nacional o, a falta de éste a través de las autoridades del trabajo a fin de que la propia Secretaría las registre y las tome en cuenta al formular el padrón de trabajadores capacitados.

ART. 153 U: Cuando implantado un programa de capacitación, un trabajador se niegue a recibir ésta, por considerar que tiene los conocimientos necesarios para el desempeño de su puesto y del inmediato superior, deberá acreditar documentalmente dicha capacidad o presentar y aprobar ante la entidad instructora, el examen de suficiencia que señale la S.T.P.S.

En éste último caso se extenderá a dicho trabajador la correspondiente constancia de habilidades laborales.

ART. 153 V: Menciona la definición de CONSTANCIA DE HABILIDADES LABORALES: "Documento expedido por el capacitador, con el cual el trabajador acreditará haber llevado y aprobado un curso de capacitación"

Las empresas están obligadas a enviar a la S.T.P.S. para su registro y control, listas de las constancias que se hayan expedido a sus trabajadores.

Las constancias de que se trata surtirán plenos efectos para fines de ascenso, dentro de la empresa en que se haya proporcionado la capacitación o adiestramiento.

Si en una empresa existen varias especialidades o niveles en relación con el puesto a que la constancia se refiera, el trabajador, mediante examen que practique la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento respectiva acreditará para cual de ellas es apto.

ART.153 W: Los certificados, diplomas, títulos o grados que se expidan en el Estado, sus organismos descentralizados o los particulares con reconocimiento de validez oficial de estudio; a quienes hayan concluido un tipo de educación con carácter terminal, serán inscritos en los registros de que trate el art. 539, fracción IV; cuando el puesto y categoría correspondientes figuren en el Catálogo Nacional de Ocupaciones o sean similares en los incluidos en él.

ART. 153 X: Los trabajadores y patrones tendrán derecho a ejercitar ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje las acciones individuales y colectivas que deriven de la obligación de capacitación o adiestramiento.

ART. 180, Fracción IV: Proporcionar capacitación o adiestramiento en los términos de la L. F. T. a menores de 16 años.

ART. 391, Fracción VII: Disposición de incluir en el contrato colectivo de trabajo las cláusulas relativas a la capacitación:

-Ley Orgánica de la Administración Pública Federal-

Art. 40: A la Secretaria de Trabajo y Previsión Social corresponde el despacho de los siguientes asuntos:

**Fracción VI:** Proporcionar el desarrollo de la capacitación y el adiestramiento en y para el trabajo, así como realizar investigaciones, prestar servicios de asesoría e impartir cursos de capacitación que para incrementar la productividad en el trabajo requieren los sectores productivos del país, en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

En el Capítulo V:

ART. 43, Fracción VI.

f) Son obligaciones de los titulares a que se refiere el art. 1º de esta Ley el establecimiento de escuelas de administración pública, en las que se impartan los cursos necesarios para que los trabajadores puedan adquirir los conocimientos para obtener ascensos conforme al escalafón y procurar el mantenimiento de su aptitud profesional.

ART. 44, Son obligaciones de los trabajadores:

**Fracción VIII:** Asistir a los institutos de capacitación para mejorar su preparación y eficiencia.

**REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL  
PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA:**

Menciona aspectos de capacitación y actualización del personal de la S.E.P. en el acuerdo 98. Capítulo III, Art. 14, Fracción XVIII donde dice:

"Corresponde al personal escolar participar en los cursos y eventos de actualización y mejoramiento profesional que se realicen dentro y fuera del plantel".

En el Art. 19, Fracción XIX, menciona que corresponde al Director promover la participación del personal escolar en los programas de actualización y capacitación técnico-pedagógica y administrativa que realice la Secretaría de Educación Pública.

## **PROGRAMA DE DESARROLLO EDUCATIVO**

1995 - 2000

### **PODER EJECUTIVO FEDERAL**

El Programa de Desarrollo Educativo se enmarca en el concepto de desarrollo humano: pretende lograr equidad en el acceso a las oportunidades educativas y establecer condiciones que permitan su aprovechamiento pleno, trata de asegurar que la educación permanezca abierta también para las generaciones futuras, conforme a una visión de desarrollo sostenible, se dirige a alentar la participación y responsabilidad de los principales agentes que intervienen en los procesos educativos y a formar seres humanos que participen responsablemente en todos los ámbitos de la vida social; además, se orienta a estimular la productividad en el desempeño de todas las actividades humanas.

El Programa tiene como propósito dar realización plena a los principios y mandatos contenidos en el Artículo Tercero Constitucional y en las disposiciones de la Ley General de Educación, que introduce innovaciones trascendentes. Igualmente, el Programa especifica los objetivos y las estrategias generales establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000.

Los propósitos fundamentales que animan al Programa de Desarrollo Educativo son la equidad, la calidad y la pertinencia de la Educación.

El Programa considera al maestro como el agente esencial en la dinámica de la calidad, por lo que otorga atención especial a la condición social, cultural y material. Para ello, será necesario reforzar los canales de comunicación que faciliten el diálogo

**permanente con los maestros. El Programa establece como prioridades la formación, actualización y revalorización social del magisterio en todo el sistema educativo.**

El Programa también define prioridades. Todos los tipos niveles y modalidades educativos son importantes, pues responden a necesidades y aspiraciones individuales y sociales. Sin embargo, por razones éticas, jurídicas, de búsqueda de eficacia y por sus mayores consecuencias positivas en ámbitos más amplios, en el Programa se otorga la mayor prioridad a la educación básica (preescolar, primaria y secundaria). En ella se adquieren valores, actitudes y conocimientos que toda persona debe poseer a fin de alcanzar la oportunidad de su desarrollo individual y social.

Estas son las orientaciones y características generales del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000

En lo que se refiere a la capacitación y actualización del magisterio, el Programa habla acerca de ello en el punto:

### **3.3 LA FORMACION, ACTUALIZACION Y SUPERACION DE MAESTROS Y DIRECTIVOS ESCOLARES.**

Los maestros son factor decisivo de la calidad de la educación.

Al destacar la función del maestro no se pretende trasladarle una responsabilidad única, pues ésta es compartida por las autoridades, los directivos escolares, los padres y los propios alumnos.

Entre los factores con mayor influencia en el desempeño de los educadores se encuentran una formación inicial sólida y congruente con las necesidades del trabajo, y un sistema que ofrezca oportunidades permanentes para la actualización y el perfeccionamiento profesional de los maestros en servicio. En ambos aspectos la situación en general no ha sido satisfactoria, por lo que su transformación en el futuro inmediato constituirá una de las más altas prioridades de la política educativa del gobierno federal y de los gobiernos estatales, los cuales poseen facultades concurrentes en este terreno.

#### EL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS MAESTROS

Los nuevos educadores, surgidos de escuelas normales fortalecidas, serán un elemento de renovación gradual, cuya actividad se reflejará en el sistema educativo en el plazo medio y de manera progresiva. Mientras tanto, en el futuro cercano el papel estratégico en la elevación de la calidad de la educación lo desempeñarán los maestros y directores que ya están incorporados al servicio.

Los requerimientos de desarrollo profesional deben ser atendidos mediante programas específicos, integrados en el sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional. Los programas deberán ofrecer un servicio de alta calidad, con gran capacidad para adaptarse a nuevas necesidades o para transformarse una vez que ha sido cubierta la tarea que les dio origen. No conviene establecer instituciones con una organización rígida y permanente, pues tienden a burocratizarse en poco tiempo y pierden su capacidad de respuesta a las demandas de los educadores.



## A C T U A L I Z A C I O N:

La actividad más amplia debe concentrarse en la operación de un programa de actualización destinado al personal en servicio de los tres niveles de educación básica. La función inicial del Programa será facilitar el conocimiento de los contenidos y enfoques de los nuevos planes de estudio, así como promover la utilización de nuevos métodos, formas y recursos didácticos congruentes con los propósitos formativos del currículo. Esta actividad deberá crear una plataforma común de competencia didáctica, sobre la cual, y en fases posteriores del programa, se establecerán opciones avanzadas de actualización. Asimismo, el programa contemplará opciones destinadas a los directores y supervisores, tanto para los que ya desempeñan esas labores, como para la inducción a ellas de quienes provienen del servicio en la docencia. El programa lo llevarán a cabo la Secretaría de Educación Pública y las autoridades educativas de los estados. Los maestros, directivos y supervisores en servicio podrán inscribirse voluntariamente en los cursos que se ofrezcan, de acuerdo con el nivel en el cual laboran, sus intereses y posibilidades de estudio.

Para apoyar al personal docente en sus estudios de actualización los inscritos recibirán gratuitamente paquetes didácticos de material impreso y orientación mediante radio y televisión. Se instalará, además, un número mínimo de 500 Centros de Maestros, que dispondrán de espacios de trabajo, biblioteca, recursos audiovisuales y de informática y asesoría. Las instituciones de formación de maestros que ya existen apoyarán los cursos y asesorías y, mediante convenios, las instituciones universitarias y técnicas superiores también participarán en este esfuerzo. Los maestros podrán utilizar con toda flexibilidad diversas formas de estudio y la participación en actividades semiescolarizadas y escolarizadas. La Secretaría de

**Educación Pública promoverá un mecanismo de evaluación estandarizada que ofrezca a todos los inscritos las mismas oportunidades de acreditación.**

## **C A P A C I T A C I O N:**

Se establecerán mecanismos de capacitación continua para fortalecer la formación de miles de educadores que teniendo una preparación insuficiente realizan una labor meritoria en las comunidades rurales mas aisladas y en las zonas indígenas, a pesar de trabajar en condiciones muy difíciles. En una alta proporción alcanzan logros educativos considerables, debido a su identificación con los grupos con los cuales trabajan, que les permite ganarse la confianza de las comunidades. Esta capacitación continua no será una réplica de los esquemas de formación inicial, por el contrario, responderá tanto al trabajo específico de los maestros como a las legítimas expectativas de mejoramiento profesional

Una necesidad de capacitación de otra naturaleza la presenta una proporción importante de los maestros de educación secundaria que no se formaron en las escuelas normales superiores. Muchos de (ellos). . . tienen una formación adecuada en las disciplinas que enseñan; pero su conocimiento de los problemas de enseñanza y del desarrollo de los alumnos suele ser insuficiente. En este caso se diseñarán módulos de estudio a fin de que los maestros obtengan una formación más completa para el desarrollo de su trabajo.

Lo presentado anteriormente es lo que el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 señala en relación a la capacitación y actualización del magisterio, desde el

nivel preescolar hasta la educación secundaria, la cual es objeto de estudio de esta investigación.

## SUPERACION PROFESIONAL

Existe un gran interés de los maestros por prepararse para tareas más complejas y elevar su competencia profesional, mediante la obtención de grados académicos y especializaciones posteriores a la licenciatura. Para que esta legítima aspiración sea atendida, el gobierno federal promoverá la adopción de mecanismos de evaluación y de normas académicas que regulen la creación y funcionamiento de los centros que ofrecen este tipo de estudios. Asimismo establecerá programas que generen las condiciones efectivas para la formación avanzada, la correspondencia con necesidades formativas prioritarias, la calidad del profesorado y la existencia de los recursos didácticos necesarios. Para enriquecer estas opciones se promoverá la participación de las instituciones educativas superiores, así como un mayor intercambio de alumnos y profesores entre el sistema de formación de maestros y sector universitario del país y del extranjero.

## CARRERA MAGISTERIAL

La Carrera Magisterial busca estimular la preparación y el desempeño profesional de los docentes y contribuye a la revaloración del maestro. A tres años de haber iniciado actividades, ha incorporado a más de medio millón de plazas de educación básica. En el marco de las resoluciones de la Comisión Nacional SEP-SNTE de Carrera Magisterial, ésta será perfeccionada y consolidada, con apego a los objetivos trazados en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica.

La Carrera Magisterial debe ser apoyada a fin de que por su operación asegure ser un auténtico estímulo al desempeño del maestro.

### REVALORACION SOCIAL DEL MAGISTERIO

Una tarea permanente de las autoridades será continuar las acciones que al reconocer el valor de la labor docente, fortalecen el aprecio social por el trabajo del maestro. A este fin contribuirán el mejoramiento de la calidad de la formación de nuevos maestros y de la competencia profesional de los que están en servicio. Contar con las condiciones laborales que aseguren a los educadores una vida digna, es también un elemento esencial para cumplir estos propósitos.

Además de la política general de estímulos al desempeño que se otorga por conducto de la Carrera Magisterial, el gobierno federal y las autoridades educativas estatales pondrán en marcha otros mecanismos para reconocer y estimular el ejercicio sobresaliente del magisterio, que se manifiesta en la constancia, la capacidad de innovación y liderazgo y el logro de resultados meritorios en los grupos y escuelas en que realizan su trabajo.

## DEFINICIONES

### CAPACITACION

(Según el C.A.M. D.F.)

Se "pretende dotar al destinatario de los currícula necesarios correspondientes al nivel y grado académico indispensables para desempeñar eficazmente las funciones docentes", por lo que están encaminados a la preparación del magisterio, carente de formación normalista previa mediante dos clases de servicios: cursos secuenciados de duración variable y la capacitación a nivel licenciatura para docentes de Educación Secundaria.

. Los recursos secuenciados profundizan algún tópico del conocimiento de la práctica educativa, sin requerir una licenciatura previa; la acreditación de los estudios radica en el otorgamiento de un diploma.

. La capacitación a nivel licenciatura permite a los profesores de Educación Secundaria obtener el grado académico correspondiente, que los profesionalice sin abandonar sus tareas frente a grupo. Los contenidos están determinados por los planes de estudio de las licenciaturas en educación. Para la acreditación de los estudios es requisito indispensable la elaboración del documento recepcional y el examen de grado respectivo, pues se avala con un certificado de estudios y el título profesional correspondiente.

### FERNANDO ARIAS GALICIA

La capacitación es la función educativa de una empresa por la cual, se satisfacen necesidades presentes y se prevén necesidades futuras respecto a la preparación y

**adquisición de conocimientos, que principalmente son de carácter técnico, científico y administrativo.**

**Diccionario Hispánico Universal**

**La capacitación etimológicamente se deriva de la palabra latina "capaz", que tiene raíz "capex" de capare, del verbo saber.**

**Clark S. Stenuetz. (Manual de entrenamiento y Desarrollo de Personal)**

**Es el entrenamiento adicionado de habilidades y conocimientos intelectuales para crear soluciones a problemas.**

**Valente Cortés E. (Programa Integral de Capacitación en la empresa)**

**"Creación o desenvolvimiento de aptitudes y disposiciones para aprender nuevas cosas y adquirir habilidades".**

**Alfonso Siliceo. (Capacitación y Desarrollo de Personal)**

**"Consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa y orientada hacia un cambio de los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador".**

### **ACTUALIZACIÓN**

**(Definición que proporciona el C.A.M. D.F.)**

**Se conceptualiza como "una de las distintas actividades formativas que contribuyen al desarrollo profesional de los maestros. Sus propósitos son la consolidación y la puesta al día de los conocimientos científicos y humanísticos que los maestros requieren para**

conducir el aprendizaje de los diversos contenidos programáticos de la enseñanza preescolar, primaria y secundaria.

Igualmente propicia el desarrollo de las capacidades didácticas, la creatividad de los maestros en servicio y el conocimiento de las relaciones escolares y sociales que influyen directamente sobre los procesos de aprendizaje conduciendo el análisis crítico de la práctica docente."

Asimismo, "se refiere a aquellos cursos que pretenden dar a conocer al destinatario los más recientes avances en los conocimientos científicos ocurridos en una asignatura, los nuevos enfoques y recursos didácticos y/o innovaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje, que permitan al docente mantenerse al día en la realización de su labor educativa", dentro de algún campo del conocimiento.

Los cursos y/o eventos se acreditan mediante una constancia con valor escalafonario o con un diploma de participación

### ACTUALIZACION

Derivando la definición de actualizar: convertir lo pasado en actual- (Diccionario de la Lengua Española)- llegamos a la siguiente definición de actualización:

En todos los ámbitos, actividades, profesiones, quehaceres, siempre existe algo nuevo que aprender o que enseñar o transmitir.

La actualización es estar en constante estudio o adiestramiento para estar siempre al día, en relación con los avances, innovaciones o sucesos presentes relacionados con la actividad en la cual se desarrolla un individuo, todo esto en beneficio de una mayor o mejor producción y de una excelente calidad, tanto para la



empresa como para el personal que en ella labora y como consecuencia para la sociedad en general.

## IMPORTANCIA Y OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION:

### IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION

En términos presentes y prácticos es necesario que las organizaciones de hoy en día, tengan como filosofía el darle a la Capacitación y Actualización del personal su más alto significado, tanto como inversión a corto y largo plazo como por ser el único medio a través del cual se podrán lograr los resultados esperados: por lo tanto es tan importante la Capacitación y Actualización porque de ellas se podrá lograr:

- La integración del personal a la empresa;
- La formación de actitudes de calidad y productividad;
- La preparación administrativa del personal de cualquier nivel;
- La capacidad y/o responsabilidad en el manejo de las máquinas y equipos;
- La disminución de riesgos de trabajo;
- Reduce el ausentismo;
- La disminución de los índices de desperdicio;
- Facilita la asimilación e interrelación de los valores;
- Asegura la permanencia de los cambios;
- El mejoramiento del nivel de vida de los empleados;
- La disminución de los conflictos laborales,
- La preparación del trabajador para ocupar una vacante;

- **La adopción de criterios, conocimientos y habilidades que permitan un buen desempeño y encauzamiento de las energías del personal;**
- **La inspiración y creatividad, que derivadas de la capacitación, abren nuevas puertas para el mejor desempeño de una organización en los renglones de:**
  - Ahorro
  - Seguridad
  - Calidad
  - Productividad
  - Rentabilidad
  - Adaptación
  - Innovación
  - Crecimiento, y
  - Expansión

**En resumen, los fines básicos de la capacitación y actualización se concretan en dos puntos específicos:**

- 1) Promover el desarrollo integral del personal y, así, el desarrollo de la empresa;**  
y
- 2) Lograr un conocimiento técnico especializado, necesario para el desempeño eficaz del puesto**

**Afortunadamente en los últimos años parece ser que la función de capacitación de las empresas ha tenido un desarrollo que aunque no es el suficiente en cantidad y calidad,**

ha representado algo importante para los empresarios modernos y para la actualización y avance de sus organizaciones.

Sin embargo, el reto es mucho más grande y trascendente. La capacitación que las organizaciones están realizando, tanto desde su obligatoriedad legal, como de su compromiso social-productivo, debe convertirse en una de las variables más importantes para alcanzar el desarrollo y crecimiento de las organizaciones generadoras de productos y servicios de calidad. Es decir, que la capacitación y actualización mucho más allá de ser un simple conjunto de programas temporales, debe transformarse en un valor institucional sólido y compartido que se vea expresado permanentemente en todas y cada una de las labores de las organizaciones; una nueva y más efectiva forma de vivir y realizar las actividades y funciones dentro del trabajo.

#### OBJETIVOS DE LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION

Podemos definir de manera general los objetivos principales de la capacitación y actualización de la siguiente forma:

· Elevar el nivel de eficiencia y satisfacción del personal a través de la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades; así como el desarrollo de actitudes necesarias para el buen desempeño del respectivo trabajo. Esto redundará en una elevación de la cantidad y calidad del trabajo, así como en la superación personal y en el mejoramiento que integran la organización.

- Los esfuerzos de capacitación deben dirigirse a disminuir, hasta eliminar, los problemas de falta de conocimientos, habilidades o actitudes del personal, y que intervienen en el logro de la máxima eficiencia. De este modo se podrán disminuir inasistencias y los retardos, los errores, la cantidad y costo de desperdicios, los accidentes y las enfermedades profesionales, los conflictos interpersonales, etc.

Si los programas de formación de recursos humanos no logran lo anterior, significa que:

- No responde a las necesidades de la organización;
- Los objetivos señalados no han sido debidamente especificados; o
- Los medios utilizados no fueron los adecuados;

Capacitar por capacitar, hacerlo por cumplir, enviar a un curso al trabajador indeseado a al que no tiene que hacer, es infructuoso, provoca un gran desperdicio de recursos y devalúa la capacitación.

No todos los problemas de una organización de cursos de capacitación pueden resolverse con la impartición de cursos de capacitación y actualización. En ocasiones las fallas y errores cometidos pueden deberse a:

- Herramientas, maquinaria y equipo obsoleto en malas condiciones;
- Mala organización del trabajo;
- Sistemas de remuneraciones e incentivos injustos;

- . Problemas de abastecimiento de materia prima;
- . Falta de recursos humanos, financieros, técnicos y materiales;
- . Inestabilidad económica a nivel nacional;
- . Falta de formalidad de los proveedores, etc.

En la Ley Federal del Trabajo (LFT)

Art. 153F: Menciona los objetivos de la capacitación y el adiestramiento, que son los siguientes:

- I. Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.
- II. Preparar al trabajador para ocupar una vacante o puesto de nueva creación.
- III. Prevenir riesgos de trabajo.
- IV. Incrementar la productividad.
- V. En general, mejorar las actividades del trabajador.

## PROCESO DE CAPACITACION Y ACTUALIZACION

El proceso de capacitación, actualización, adiestramiento y desarrollo se debe de cumplir satisfactoriamente desarrollando paso a paso las siguientes etapas:

- a) Detección de Necesidades ;
- b) Definición de Objetivos;
- c) Elaboración y Coordinación de Programas;
- d) Ejecución de Programas; y
- e) Evaluación

### a) Detección de Necesidades

Esta etapa es muy importante durante el proceso, ya que una acertada detección de necesidades no solo es un pre-requisito técnico indispensable e ineludible para elaborar un programa efectivo de capacitación, sino que constituye su único y más sólido fundamento y justificación.

Para identificar estas necesidades, principalmente cuando se trata de problemas de desempeño, el área de Personal debe coordinar la realización de diagnósticos dinámicos que le proporcione sistemáticamente información para ser analizada y utilizada como base de sus planes de acción. Las posibles funciones de información pueden ser:

- . Datos obtenidos por el personal
- . Datos obtenidos por los responsables del área o departamento
- . Incumplimiento de objetivos, estándares, presupuestos, programas, planes y metas
- . Problemas de calidad
- . Actitudes
- . Observación directa

Existen tres áreas de detección de necesidades:

1) Cuando los requerimientos del trabajador cambian a consecuencia de modificaciones de las circunstancias; por ejemplo, cambio en el diseño del producto, reestructuraciones parciales o totales, sistemas de trabajo, tecnología, nuevos productos y/o servicios, etc.

2) Cuando el titular de un puesto cambia, va a ser o ha sido promovido y se establecen deficiencias entre sus habilidades, conocimientos y actitudes y las que el puesto demanda.

3) Existen otra razones para que una empresa ponga en marcha un programa de capacitación, actualización o adiestramiento a su personal; algunas de estas son:

- . Expansión
- . Nueva Legislación
- . Transferencias y retiros
- . Nueva administración

- . **Actividades especiales**
- . **Personal estresado**
- . **Mejoramiento del servicio y calidad**

#### **Métodos de detección**

**Las necesidades de capacitación y adiestramiento pueden determinarse por diversos métodos, entre los que destacan los siguientes:**

- **Comités de Asesoría.** Se integran por lo general por miembros de los diversos niveles ejecutivos, y en algunas empresas se crean también por área funcional como finanzas, producción, mercadotecnia, investigación y desarrollo, etc. Su objetivo es especificar que problemas se resuelven vía capacitación y establecer prioridades para su atención.
- **Encuestas de Actitud.** Son realmente efectivas para medir los niveles de satisfacción en el trabajo y normalmente la información obtenida permite descubrir diversas áreas con necesidades de capacitación y actualización.
- **Grupos de discusión.** El método implica reuniones con empleados que representan a una área específica de trabajo. Uno de los beneficios de este método, es que crea sentido de compromiso del personal para con las actividades de capacitación a realizar, pues lo conciben como "su programa".



- **Entrevistas con el Personal.** Es un sistema de resultados eficaces, ya que precisa los detalles de las necesidades individuales de capacitación. Su desventaja es el tiempo que se le invierte y por lo tanto su costo. Resulta recomendable cuando se pretende explotar otras áreas de interés, pues además de la detección de necesidades de capacitación, permite establecer una relación más estrecha y captar más eficientemente las problemáticas.

- **Entrevistas de Salida.** Algunas personas han demostrado que los altos índices de rotación de personal, en muchos casos están manifestadas por problemas y necesidades de capacitación, principalmente de los niveles de supervisión para arriba. La confiabilidad y habilidad de quien las realiza para obtener respuestas reales y honestas del empleado entrevistado.

- **Observación de Conducta-Actitud.** El supervisor apoyado por los especialistas de capacitación, puede realizar observaciones directas y frecuentes de la conducta del personal para identificar necesidades de capacitación, regularmente referida a habilidades técnicas y actitudes.

- **Evaluación del desempeño.** Un sistema de evaluación de desempeño adecuadamente diseñado y realizado, podrá poner de manifiesto las fuerzas y debilidades del desempeño individual e indicar las necesidades de capacitación y desarrollo. Presenta ventajas respecto de tiempo y sólo reporta como beneficio adicional, el generar un sentido de compromiso en el empleado y supervisor, puesto que ambos se involucran en diagnóstico y elaboración del plan de mejoramiento a seguir.

- **Reportes y Documentos.** Existen algunas organizaciones que metódicamente preparan informes relativos a aspectos de desempeño general de sus empleados como son productividad, ausentismo, seguridad, rotación, ventas, etc. Esta información que generalmente es muy precisa, permite descubrir algunas posibles áreas de oportunidad para la capacitación. Su principal ventaja es que señala el problema, pero dice poco o nada respecto a sus causas. Sin embargo, un análisis cuidadoso y objetivo será de gran ayuda para determinar si el problema se resuelve o no a través de la capacitación.

- **Cuestionarios.** Estos, generalmente especifican las áreas más importantes de habilidad y conocimiento, el significado y trascendencia de cada uno, y busca identificar la percepción del empleado respecto a sus necesidades de capacitación. Su costo es bajo y la información se obtiene relativamente en poco tiempo. Sin embargo, este método ha decaído debido a la manipulación de que pueden ser objeto los cuestionarios, al hecho de ser "fríos" en términos de interrelación y porque a han perdido credibilidad debido a que en muchas organizaciones se han aplicado varias veces sin que se lleve a cabo posteriormente acciones concretas.

- **Pruebas de Habilidad.** Para ciertas actividades como mecanografía, computación, manejo de una maquinaria especial, elaboración de una pieza, etc.; es un método muy eficaz de detección de necesidades de capacitación y adiestramiento. Para llevarlas a cabo, es indispensable asegurar que las pruebas estén relacionada claramente con sus labores y que midan aquellas habilidades y conocimientos requeridos para un desempeño exitoso en el puesto.

## **b) Definición de Objetivos**

De los objetivos estratégicos y operativos de la dirección general se desprendan los objetivos de cada una de las áreas que integran la organización. De esta forma estarán vinculadas a un fin común.

La fijación de objetivos y métodos del programa se basará en el diagnóstico y en la identificación de indicadores de éxito de la empresa.

Desviar la capacitación de los objetivos y propósitos de la organización, equivale a desperdiciar los recursos destinados a esta importante actividad.

Es muy importante que al establecer los objetivos del programa de capacitación se determine el costo-beneficio como debería suceder en todas las demás actividades de la empresa.

En esta etapa también se elaboran los instrumentos de medición, evaluación y detección permanente para su aplicación y análisis a lo largo del programa, en base a las metas y objetivos fijados.

## **c) Elaboración y Coordinación de cursos**

**Esta etapa, requiere de un grado de creatividad por parte del especialista, ya que sea interno o externo, éste aplicará sus experiencias, conocimientos y perspicacia para lograr las metas y soluciones deseadas.**

Cuando el programa es conducido en forma compartida por un especialista interno y es consultor externo, es conveniente entender que ni los sistemas de valores ni la diferencia entre la intuición y racionalidad de enfoque son opuestos o excluyentes sino que representan más área de oportunidad y complementariedad en beneficio de la meta final: El éxito del programa de capacitación; siempre considerado en todo momento las metas y objetivos de la empresa. El establecer así, una vinculación entre un instructor interno y un externo sería lo ideal sin embargo, dependerá en gran parte de los recursos financieros con que cuente la organización.

Esta etapa de elaboración implica:

- **La integración de los diversos niveles de mando interesados, mediante sesiones de comunicación entre todos ellos y él o los especialistas.**
- **Clasificación de necesidades detectadas con base en los siguientes criterios:**

a) **Niveles organizacionales:**

- Directivo-Ejecutivo
- Mandatos intermedios
- Técnico
- Operativos

b) **Tipos de necesidades:**

- Técnicas
- Humanas
- Administrativas

**c) Metas a:**

- Corto
- Mediano
- Largo plazo

· Identificación y evaluación de diferentes alternativas de solución, tanto en contenido como en metodología, que respondan satisfactoriamente al problema planteado y detectado.

· Definición de contenidos, temas, sistemas de trabajo, técnicas y métodos que faciliten el largo de los objetivos fijados.

· Definición y obtención de los recursos humanos, materiales y financieros requeridos para el desarrollo del programa, en la que destaca la selección y formación de capacitadores, la contratación de externos, la lista de empleados a capacitarse y la ubicación y aseguramiento de las instalaciones, equipo y materiales para la impartición de la capacitación. Además de elaborar los programas de capacitación en un periodo determinado.

**d) Ejecución de programas.**

Ningún plan tiene sentido ni justificación si no es llevado a la práctica.

**Esta etapa consiste en la instrumentación de todos y cada uno de los componentes del programa, asegurando los mínimos detalles a cada momento y manteniendo una estrecha y constante comunicación cooperación y coordinación por parte del responsable general con los involucrados directa e indirectamente en la realización y éxito del programa.**

Como se mencionó en la etapa de "definición de objetivos", existirá un mecanismo de detección permanente, que deberá estar a su cargo, por el responsable del plan, pues sólo esto le permitirá proponer y/o efectuar ajustes de actualización y mejorar al programa, que garantice que en todo momento serán capacitados sólo las personas que lo requieran y en las áreas que lo necesiten .

La supervisión de instructores internos y el aseguramiento de reemplazos para este trabajo debe plantearse como la mayor prioridad del responsable del programa.

El resultado de cualquier curso de capacitación se empieza a notar desde su organización. Poner en marcha los preparativos con suficiente anticipación, asegurar la asistencia del instructor más apropiado, la asistencia de los participantes, la disponibilidad de las instalaciones, el material requerido, el personal de apoyo, etc., proporciona al menos el 50% del éxito del curso, aún sin haberse iniciado.

Es muy recomendable la presencia de un alto directivo en la ceremonia de inauguración y/o clausura de cada curso. Este aspecto deberá ser preparado con anticipación para su logro efectivo.

#### **e) Evaluación**

Conocer los resultados de cada paso del programa permitirá hacer correcciones y ajustes inmediatos en las variaciones y desviaciones que se presenten, cuyo beneficio se verá reflejado al resto del plan.

Aplicando los instrumentos de evaluación diseñados oportunamente se conoce el impacto logrado por cada curso impartido. Los que se analizan y sirven de base para aplicar ajustes, modificaciones y adiciones a las fases futuras del plan.

Posteriormente a la realización del curso, aproximadamente un mes, sería muy conveniente dar seguimiento de los resultados del curso, con la finalidad de conocer cuál fue el verdadero aprovechamiento de la capacitación.

## TIPOS DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

De acuerdo al enfoque de la capacitación existen 2 tipos:

### \* CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO

Está dirigida al trabajador que va a desempeñar una nueva función; ya sea por ser de nuevo ingreso o por haber sido promovido o reubicado dentro de la misma organización. Su objetivo es proporcionar al personal la capacitación adecuada al puesto que vaya a ocupar.

A su vez, la capacitación para el trabajo comprende lo siguiente:

° **CAPACITACION DE PREINGRESO:** Este tipo de capacitación se hace generalmente con fines de selección. Se centra en otorgar al nuevo personal los conocimientos necesarios y desarrollarle las habilidades y/o destrezas necesarias para el desempeño de las actividades del puesto.

° **INDUCCION:** Conjunto de actividades que informan al trabajador sobre la organización y su integración al grupo de trabajo.

° **CAPACITACION PROMOCIONAL:** Acciones de capacitación que otorgan al trabajador la oportunidad de alcanzar puestos de mayor jerarquía.



## **\* CAPACITACION EN EL TRABAJO**

Este tipo de capacitación la conforman una serie sistemizada de actividades de los trabajadores en la labor que realizan. En ella se conjugan la realización individual con la consecución de los objetivos de la institución.

Esta capacitación constituye una importante herramienta de la organización para apoyar a sus diversas áreas en el mejor ejercicio de sus funciones y dotarla de personal identificado con los fines de las actividades que tiene encomendadas.

La capacitación en el trabajo comprende:

° **DESARROLLO:** Es la formación integral del individuo y específicamente, las acciones que puede llevar la organización para contribuir a esta formación.

Es importante mencionar que el desarrollo comprende a la capacitación y al adiestramiento.

° **EDUCACION PARA ADULTOS:** Son las acciones llevadas a cabo por la organización para apoyar al personal en su desarrollo en el ámbito de la educación escolar.

° **INTEGRACION DE LA PERSONALIDAD:** La forman los eventos organizados para desarrollar y mejorar las actitudes del personal hacia sí mismos y su grupo de trabajo.

° **ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES:** Son las actividades que desarrollan su sensibilidad, su creación intelectual y artística.

## CUADRO COMPARATIVO DE LOS TIPOS DE CAPACITACION

### CAPACITACION PARA EL TRABAJO

### CAPACITACION EN EL TRABAJO

#### DIRIGIDA A:

- Cualquier individuo, gente joven

Trabajadores, empleados, adultos

#### DONDE SE DA:

- Escuelas, Instituciones Educativas

- Dentro de la organización

#### QUE TRANSMITE:

- Adquisición de conocimientos,  
teoría ( el cómo se hace )

- Adquisición de conocimientos  
desarrollo de habilidades y  
modificación de actitudes  
( hacerlo bien )

#### QUE ES EL APRENDIZAJE:

- Formación profesional

- Aplicar. Perfeccionamiento  
profesional.

#### QUIEN LO IMPARTE:

- Maestro

- Instructor o supervisor  
( especialista )

#### SE EVALUAN EN FUNCION DE:

- Conocimientos adquiridos

- En función del desempeño,  
o al resultado.

El Lic. Alfonso Siliceo en su libro " Capacitación y Desarrollo de Personal",  
menciona que existen diversos tipos de capacitación:

#### \* CAPACITACION EN AULAS

Es la que se imparte en un centro establecido a propósito, y con cuerpo de instructores especializado; conocida también como capacitación residencial o colectiva.

#### \* CAPACITACION INDIVIDUAL

La capacitación individual intenta proporcionar a una sola persona, es decir, en forma personal, los conocimientos, experiencias y habilidades que son necesarias para que desempeñe mejor su puesto.

Lecturas, cursos, entrevistas, visitas y viajes son, entre otros, los medios más recomendables para este tipo de formación.

#### \* CAPACITACION EXTERNA

Debido a las limitaciones que una empresa puede tener, esta no es autosuficiente y requiere la ayuda de otras instituciones educativas para responder a sus necesidades. algunas empresas por tanto, envían a sus empleados a tomar cursos fuera. Por esto, en México están teniendo un interesante desarrollo este tipo de instituciones, pues existen muchas empresas que no pueden costear sus propios centros de capacitación .

Existen diversos criterios para clasificar técnicas y métodos de clasificación; los más objetivos son los siguientes:

1. Según el grado de educación que se va a impartir y los objetivos que se

**persiguen.**

**Adiestramiento**

Métodos objetivos  
Métodos audiovisuales  
Métodos informativos

**Capacitación**

Método de participación en grupo

**Formación y Desarrollo**

Métodos destinados a cambio  
y orientación de actitudes.

**2. Según la actividad realizada por el sujeto:**

- Labor individual y autoeducación
- Interacción y participación de grupo

**3. Información de conocimientos.**

Son recomendables los métodos de enseñanza participativa y aquellos que son auxiliados por las técnicas audiovisuales.

Experiencia  
Lectura planeada  
Autocrítica  
Observación (oyente)  
Instrucción programada

Labor individual  
Autoeducación

Mesa redonda  
Panel  
Grupos efectivos de trabajo  
Seminario  
Trabajos de grupo o conferencia  
con participación  
Método del caso  
Foro  
Congreso  
Comité  
Simposio  
Tormentas cerebrales  
Dinámica de grupos  
Sensibilización

Labor de equipo  
Participación de grupo  
Desarrollo de actitudes

Aprender-haciendo  
Clase formal  
Conferencia  
Discurso  
Proyección de transparencias  
(medios audiovisuales)  
Visitas  
Viajes

Información  
Impartición de conocimientos

Entre otros tipos de capacitación existen:

#### \* CAPACITACION DE CARACTER TECNICO

Este tipo de capacitación es la que se proporciona a los empleados para mejorar sus habilidades en el manejo de maquinaria y herramienta o cualquier tipo de utensilios para el trabajo.

#### \* CAPACITACION DE CARACTER ADMINISTRATIVO

La capacitación administrativa se da a los empleados que desempeñen labores administrativas, es decir, que realizan trámites o actividades relacionadas con el papeleo, manejo de personal, supervisión o control, manejo de activos fijos.

#### \* CAPACITACION DE RELACIONES HUMANAS

Esta capacitación tiene por objetivo que los miembros (personas) de una organización mejoren las relaciones entre ellos, compañeros de trabajo, jefes, subordinados, clientes, proveedores, etc., de alguna manera poder manejar conflictos cuando éstos surjan.

#### \* CAPACITACION DE SEGURIDAD Y VIGILANCIA

Es capacitación que se proporciona a los trabajadores para que se puedan desenvolver de manera adecuada dentro de las instalaciones de la empresa, para saber manejar el equipo de seguridad, evitar zonas peligrosas, evitar enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, cómo actuar en casos de catástrofe y el mantenimiento adecuado del equipo.

CAPITULO

III

**LA CAPACITACION Y ACTUALIZACION A PROFESORES DE EDUCACION  
SECUNDARIA EN EL C.A.M. D.F.**

## **ASPECTOS GENERALES SOBRE CAPACITACION Y ACTUALIZACION EN EL MAGISTERIO**

En los últimos tiempos, contar con recursos humanos capaces de desempeñar eficaz y eficientemente sus funciones es uno de los principales objetivos de las organizaciones; en la labor de formar docentes es de gran importancia tanto para el Estado como para todos los elementos que intervienen en esta tarea (institucionales educativas, empresas particulares, sociedad en general) contar con profesores capacitados y actualizados, porque mucho depende de ello el que los hombres y mujeres que en la actualidad se preparan , en un futuro no muy lejano se desempeñen de forma adecuada en alguna actividad laboral, todo esto para poder lograr el bienestar personal, empresarial y por consiguiente nacional.

Dicha preocupación por capacitar y actualizar al Magisterio se ha plasmado en documentos de carácter oficial a nivel nacional como lo es el "Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000" que se desprende del " Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000" el cual fue elaborado por el Poder Ejecutivo Federal.

En el inciso 3.3 del Programa de Desarrollo Educativo se habla acerca de "La formación, actualización y superación de Maestros y Directores escolares" dentro de este punto se trata de manera específica la capacitación y actualización magisterial, cuyo contenido fue tratado en el capítulo II.

Uno de los elementos que intervienen en esta tarea de capacitar y actualizar al Magisterio es el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F. (C.A.M. D.F.) cuyas bases legales para su labor se cimientan en el art. 123, Fracción XIII, de la



**Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que menciona: Toda empresa, cualquiera que sea su giro tiene la obligación de proporcionar capacitación a sus trabajadores.**

**En la Ley Federal del Trabajo artículo 153, Fracción A:**

**"La capacitación es un derecho de todo trabajador que debe permitir la elevación de su nivel de vida y productividad". Así como la Ley Federal de trabajadores al Servicio del Estado, en el capítulo V artículo 43 Fracción VI, inciso F; y el artículo 44 de la misma Ley. Y por ultimo en el reglamento interior de la Secretaría de Educación Pública, acuerdo 98, capítulo III, artículo 14, fracción XVIII; el contenido de las leyes citadas anteriormente habla sobre capacitación y actualización, sus objetivos, duración, planes , programas, quién la debe de controlar, su evaluación quién los imparte, en general, qué características deben tener. El contenido específico de dichas Leyes al igual que el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 fueron tratados de manera detallada en el capítulo II.**

**Podemos decir que de manera general las definiciones de capacitación y actualización aplicadas al Magisterio quedan de la siguiente manera:**

#### **C A P A C I T A C I O N   M A G I S T E R I A L :**

**Proporcionar conocimientos teóricos y prácticos acerca de lo relacionado con la docencia (materia que se imparte, psicología educativa, tecnología, programas de estudio, métodos didácticos, asuntos administrativos) para el desarrollo de habilidades en los maestros y modificar su comportamiento hacia el trabajo, es decir, lograr**

aumentar la calidad en el desempeño de su labor para buscar tanto el beneficio personal como de la sociedad en general.

#### A C T U A L I Z A C I O N   M A G I S T E R I A L :

Adquirir conocimientos recientes acerca de nuevos métodos pedagógicos, didácticos, de psicología educacional, de las materias impartidas, sobre planes y programas de estudio, manejo de nueva tecnología, cuestiones administrativas, y en general, de situaciones académicas tanto a nivel nacional como internacional; todo esto para lograr mayor productividad y calidad en el trabajo por parte de los maestros, y conseguir el bienestar tanto para los propios docentes, así como para los alumnos y la sociedad en general.

· La actualización implica capacitación constante.

**HISTORIA DEL CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO DEL DISTRITO  
FEDERAL  
(C.A.M.D.F.)**

El Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal (C.A.M-D.F) cuenta con una basta experiencia docente al servicio de la capacitación y actualización de profesores, y llegó a construirse en la normal más grande del mundo. Sus antecedentes se remontan al Instituto Federal de Capacitación del Magisterio (I.F.C.M.) que inició sus actividades el 19 de marzo de 1945.

Posteriormente, en marzo de 1971, el I.F.C.M. se transforma en Dirección General de Mejoramiento Profesional del Magisterio; y tiempo después se denominó Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (D.G.C.M.P.M), institución que al ingresar al modelo de Educación Superior en 1984, promueve la creación del Centro de investigación y Desarrollo Profesional del Magisterio.

Al fusionarse la D.G.C.M.P.M. con la Dirección General de Normales, se decreta en el Reglamento Interior de la S.E.P. del día 17 de marzo de 1989 el surgimiento de la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio (DGENAM), y se crea el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal (CAM-D.F.), como órgano de esta Dirección encargado de la capacitación, y superación profesional del magisterio.

Desde su funcionamiento como IFCM y hasta la fecha como CAM-D.F. se han mejorado profesionalmente a miles de maestros, de todos los niveles educativos, en

las modalidades escolarizada, semiescolarizada, intensiva, abierta y de teleactualización, ofreciendo entre otros servicios:

- Actualización a través de los Cursos Breves de Educación Continua, relacionados con la implantación de planes y programas de estudio, y con diversos temas científico - pedagógicos de interés para los docentes en servicio.
- Capacitación de profesores en educación preescolar y en primaria, general y bilingüe-bicultural.
- Capacitación a nivel licenciatura en Docencia Tecnológica, para profesores de educación secundaria.
- Superación Profesional con las especializaciones en docencia Superior y en Docencia Normalista.
- Superación Profesional con la atención docente de la Maestría en Educación Superior certificada por la Universidad Autónoma de Campeche.
- Superación Profesional con el apoyo al Plan de Estudios de Educación Secundaria, organizada por cursos curriculares, en diferentes campos del conocimiento.

**FUNCIONES DEL CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO DEL DISTRITO  
FEDERAL  
(CAM - DF)**

De acuerdo con el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública del 26 de marzo de 1994, corresponde a la Dirección General de Educación Normal y Actualización del Magisterio en el D.F. (DGENAMD.D.F.), entre otras atribuciones específicas:

II. Diseñar, organizar y coordinar la aplicación de cursos de capacitación y actualización permanente para el personal directivo y docente de educación inicial, especial, básica, indígena y física en el Distrito Federal que les proporcione los conocimientos acerca de la formulación de contenidos y auxiliares didácticos.

El Centro de Actualización del Magisterio del Distrito Federal (CAM D.F.), dependiente de la DGENAMD.F. asume esta responsabilidad con el compromiso de llevarla a la práctica con calidad y conforme a los recursos y las estrategias acordes a las necesidades de innovación constructiva que la época plantea.

Además el CAM D.F. al ser parte integrante de la DGENAMD.F., también apoya las demás atribuciones que le correspondan, destacando entre ellas:

IV. Coordinar sus actividades con las demás autoridades educativas e instituciones formadoras de maestros para la constitución y funcionamiento del Sistema Nacional de Formación, Actualización, Capacitación y Superación Profesional para Maestros, en términos de la Ley General de Educación.

V. Realizar, de conformidad con las unidades administrativas competentes de la Secretaría, investigaciones para el desarrollo de la educación normal y actualización del maestro, así como también fomentar las que efectúen los sectores público y privado.

Lo anterior no sería factible sin el respaldo de las funciones adjetivas derivadas de una administración honesta, eficiente, constituida en un verdadero apoyo a los servicios que ofrecen. En este sentido se aplican técnicas de administración participativa, de control estratégico de funciones, de enfoque sistemático, y de todas aquellas que involucran el reconocimiento a las potencialidades del ser humano y a su capacidad de decisión; las funciones adjetivas son la administración de:

- Personal
- Recursos materiales y
- Recursos financieros

## **FUNCIONES ADJETIVAS**



### ADMINISTRACION DE PERSONAL

La administración de personal se basa en su registro y control a partir de una plantilla básica que contiene la siguiente información: CATEGORIA, NUMERO DE HORAS, ANTIGÜEDAD, PERFIL, DE LA ESCOLARIDAD, HORARIO Y CARGOS DE TRABAJO DESEMPEÑADAS.

El control de asistencia, de los expedientes y la plantilla del personal se actualizan permanentemente con el apoyo computacional, para evitar ambivalencias y tener mayor control y conocimiento del cuerpo de actualizadores. También se lleva una hoja anual en las que se registra diariamente la asistencia, los retardos, los pases de salida, las vacaciones, días económicos y otros, lo que permite una base en la toma de decisiones se mantienen al corriente los expedientes académicos y administrativos de todo el personal.

Además del mejoramiento interno o acciones para la superación profesional, existe el sistema de promociones y estímulos como los de carrera docente.

### ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS MATERIALES Y SERVICIOS GENERALES

La función de recursos materiales y servicios generales brinda al CAM D.F. un respaldo en el desarrollo de las tareas. Para ello se cuenta con el personal mínimo y con una pequeña infraestructura de equipo, herramienta, materiales de papelerías, artículos de oficina y de transporte para

- El mantenimiento de las instalaciones y de los recursos empleados en la docencia.
- La satisfacción de los requerimientos materiales
- Proporcionar los servicios de intendencia
- El traslado que se requiera en el desarrollo de las tareas
- Abastecer periódicamente de artículos de oficina y de materiales de papelería a las áreas académicas, técnicas y administrativas del centro.
- La reprografía de los paquetes didácticos y de los materiales que soliciten las diferentes áreas. y
- La actualización del inventario del activo fijo bajo resguardo del CAM D.F.

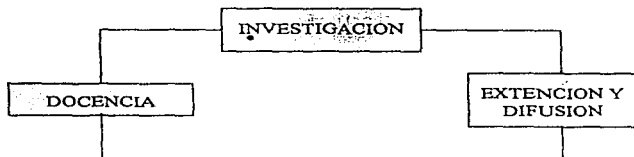
En 1994 se dotó al Centro de Actualización Magisterial del Distrito Federal CAM -D.F. de un microbús, con el que se da atención a los requerimientos de transporte de equipo y de los viajes de práctica de los maestros que asisten a los cursos.



### ADMINISTRACION DE RECURSOS FINANCIEROS

El CAM D.F. cuenta con un presupuesto administrado por el Centro de Educación del Magisterio (DEGENAMD.F.) y con ingresos propios derivados del cobro de trámites de control escolar y otros, así como de los donativos de los cursos de computación y de los impartidos a escuelas particulares. La administración de éstos últimos recursos le compete al departamento de recursos financieros, quien lleva a cabo la contabilidad de estados financieros e informes correspondientes, además de controlar las adquisiciones requeridas en la prestación de los servicios, por la vía de la compra como de la solicitud de la DGENAMD F.

## FUNCIONES SUSTANTIVAS



### INVESTIGACION

Esta función fundamenta la docencia, al considerar que los resultados que aporte determinan la programación de los servicios y el mejoramiento constante de los cursos y/o eventos, a través de la valuación permanente. Por ello, la investigación se concibe en cuatro momentos:

#### · DIAGNOSTICA

Se realiza de manera permanente, al interior de los proyectos, para la detección de problemáticas, concebidas como necesidades del mejoramiento profesional, al traducirse en contenidos o temáticas de aprendizaje de los cursos y/o eventos, además del esclarecimiento de los niveles de profundidad, modalidades y organización de los mismos.

#### · PEDAGOGIA

Implica por una parte, la revisión de la tarea del actualizador a través de una metodología de investigación-acción, donde cada proyecto y cada área académica realiza la recuperación de su experiencia docente para incorporar modificaciones que

mejoren permanentemente la práctica docente, al trabajar sobre proyectos integrales; y en otro sentido, la del docente-alumno, utilizando la misma metodología cuando asiste a los cursos y/o eventos, para que intercambie experiencias y revise su quehacer cotidiano, con el propósito de mejorarlo dentro del radio de acción de su competencia.

#### · EVALUATIVA

Se concibe como un proceso de investigación que permite establecer indicadores que sirven de base a la toma de decisiones para modificar y mejorar la calidad de los cursos y eventos, los servicios en general y todo el sistema de mejoramiento profesional. Por ello la evaluación se constituye una práctica permanente.

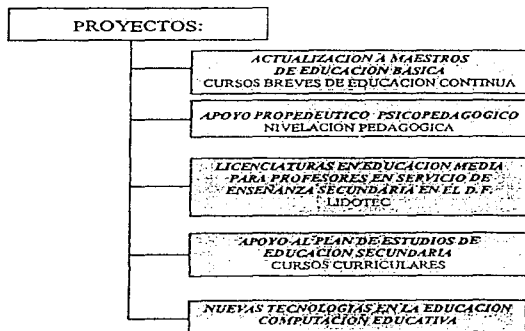
#### · POR PROYECTOS

Implica la realización de diferentes proyectos relativos a la actualización, capacitación y superación del magisterio, derivados de la iniciativa de los actualizadores con el fin de sustentar propuestas específicas sobre contenidos, metodologías, recursos e innovaciones, con relación a los proyectos académicos.

#### DOCENCIA

Los proyectos enunciados a continuación, fueron remitidos a la Coordinación Nacional de Carrera Magisterial, con fecha 22 de agosto de 1994 en un documento general de propuesta de servicios, donde se estructuraron por proyectos, campos del conocimiento y cursos que los constituyen, esclarecimiento de su duración, requisitos y posibilidades de atención.

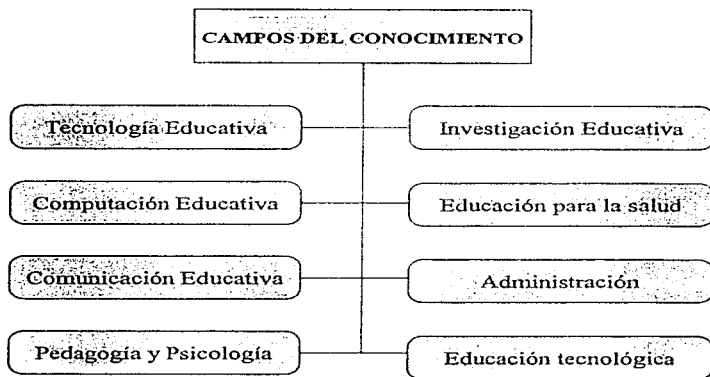
Cabe señalar que la mayoría de éstos servicios se han estado atendiendo de manera continua, aunque para su remisión a esta instancia tuvieron que modificarse algunos nombres, como es el caso de la Nivelación Psicopedagógica de Secundarias Particulares, que aquí aparece como apoyo propedéutico y los cursos curriculares, como Apoyo al Plan de Estudios de Educación Secundaria. Por otra parte, en las Licenciaturas de Educación Media, además de la Licenciatura en Docencia Tecnológica (LIDOTEC), se incluyó la propuesta del establecimiento de otras que los maestros de éste nivel requieren, tales como la de matemáticas, español, idiomas y la de Apreciación y Expresión Artística



## PROYECTO

### ACTUALIZACION A MAESTROS DE EDUCACION BASICA CURSOS BREVES DE EDUCACION CONTINUA

Está constituida por cursos breves de educación continua dirigidos a maestros de educación básica que laboran en jardines de niños, escuelas primarias y secundarias generales, técnicas y telesecundarias en los siguientes:



## PROYECTO

### APOYO PROPEDEUTICO PSICOPEDAGOGICO NIVELACION PEDAGOGICA

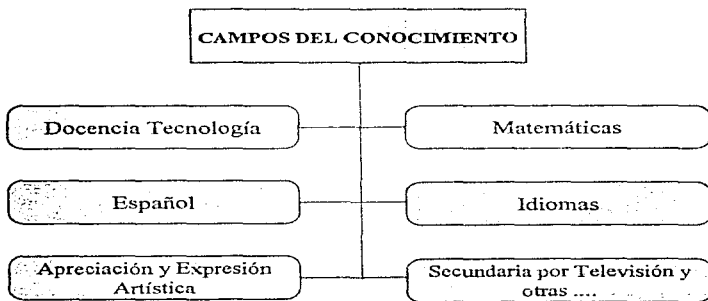
Se le conoce como Nivelación Pedagógica para Secundarias Particulares, e implica la capacitación dirigida a maestros de educación Secundaria que carecen de formación psicopedagógica, con los siguientes:



## PROYECTO

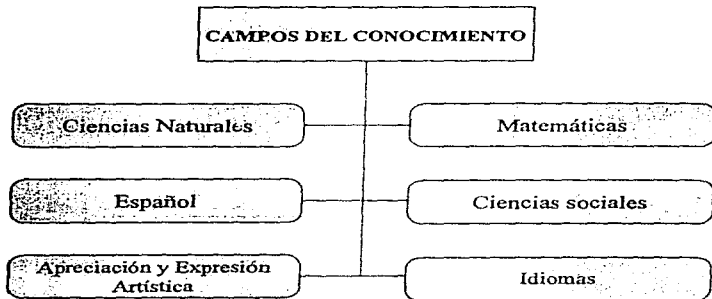
### LICENCIATURA EN EDUCACION MEDIA PARA PROFESORES EN SERVICIO EN ENSEÑANZA SECUNDARIA EN EL D.F. LIDOTEC

Está organizada como capacitación dirigida a profesores de educación secundaria que requieren el grado de licenciatura, en los siguientes:



**PROYECTO**  
**APOYO AL PLAN DE ESTUDIOS DE SECUNDARIA**  
**CURSOS CURRICULARES**

Constituye la superación profesional dirigida a maestros y directivos de educación secundaria, en los siguientes





#### · PSICOPEDAGOGIA

Con el fin de darle seguimiento y congruencia académica a los cursos, se ha implementado el trabajo colegiado por proyectos, en el que se participa de manera interdisciplinaria en la investigación, detección de necesidades, especificación de contenidos, recuperación de experiencias, generación de alternativas, y en la propuesta de materiales y recursos de apoyo:

- Actualización
- Nivelación pedagógica
- LIDOTEC
- Nuevas tecnologías.

#### · DESARROLLO Y PROGRAMACION DE CURSOS

Ocupa un lugar importante, el análisis que se realiza al interior de la áreas académicas para la programación de los cursos y el que se hace para la consecución , coordinación y el seguimiento de las sedes.

Ha sido necesario enfatizar la importancia que tiene la imagen y la calidad de la organización y desarrollo de los cursos, lo que resulta un trabajo en el que se coordinan todas las instancias del CAM D.F. desde una adecuada inscripción, recepción de los maestros, Ceremonias de inauguración, y clausura, entrega oportuna de documentación, atención durante la estancia en las sedes, junto con la planeación y preparación académica de cada clase.

Se ha instituido una reunión semanal de operación para mantener comunicación entre los involucrados.

#### · COMISION DE EXAMENES PROFESIONALES

Entre los trabajos que permiten medir índices de eficiencia y calidad de una institución de educación superior, se encuentre el de titulación. Actualmente se trabaja con seriedad en este aspecto, en el que se han generado alternativas de trabajo recepcionales que han fructificado en tesis de un fuerte valor pedagógico y han permitido que la Licenciatura en Docencia Tecnológica llegue a su etapa de madurez.

#### · CONTROL ESCOLAR

En la consolidación del proyecto institucional de los servicios que ofrece el CAM D.F., se están sistematizando las acciones del control escolar, para llevar a cabo de manera oportuna y organizada:

- \* ORIENTACIONES A LOS USUARIOS SOBRE LOS SERVICIOS QUE SE OFRECEN

- \* INSCRIPCIONES Y TRAMITES ESCOLARES

#### · APOYO ACADEMICO

Para coadyuvar a elevar la calidad de la educación, los servicio del CAM D.F., se empiezan a sustentar en un eje de apoyo técnico-académico.

**Con esta base, se está conformando la función de apoyo académico, para que se desarrolle la actualización, la capacitación y la superación en el marco de la investigación científica, a través de la presentación de cuatro tipos de servicios:**

#### **1. Información y Documentación**

Se desarrolla, en sentido, mediante la elaboración de informes sobre las actividades y vida académica en general que el personal del CAM D.F. lleva a cabo semanal, trimestral anual y sexenalmente y por otra parte, se está conformando el Centro de Información y Documentación ( CID-CAM D.F.), a través de la organización y catalogación del material documental y bibliográfico.

#### **2. Orientación teórico-metodológicas**

Se ofrecen al personal actualizador y a diferentes usuarios que lo solicitan diariamente ( docentes en todos los niveles y estudiantes de educación normal, principalmente), sobre temas educativos en general, y de los servicios que históricamente se han implementado en la institución.

#### **3. Documentos técnicos**

Concebidos como proyectos o documentos técnicos y realizados bajo el análisis de los alcances y limitaciones, organizacionales, funcionales y de operación tanto en lo académico-administrativo, como del Marco Legal y de Política Educativa que rige el CAM D.F. considerando para su divulgación, situaciones coyunturales del Sistema Educativo Nacional o bajo petición expresa de la S E.P. o de la DGENAMD.F..

#### 4. Publicaciones

En este sentido, se están preparando la edición de un cartel informativo trimestral y el número cero de una revista editada por el personal del CAM D.F., además de escrita por ellos mismos.

#### EXTENSION Y DIFUSION

En el cumplimiento de un mejoramiento profesional de calidad el CAM D.F. desarrolla la extensión y difusión de manera permanente ya que esto significa una expresión del aprendizaje, así como la posibilidad de la puesta en común de los productos del mismo y de la creación de los ambientes adecuados para su proyección.

Para lograr esta expresión se llevan a cabo:

- \* Eventos institucionales: A través de los cuales se intercambian experiencias entre los docentes actualizados, los actualizadores y los científicos involucrados con la educación.

Para ello, se realizan anualmente las Muestras de la Actualización, los Encuentros Académicos, diversos ciclos de conferencias, etc. También se atienden de manera sistematizada las inauguraciones y clausuras de los cursos, dando una perspectiva de formalidad y calidad.

- \* Intercambio académico: Existe de manera permanente un intercambio con instituciones de educación superior y asociaciones, tales como la UPN, la UNAM, el IPN, el CPAR, la SOMECE, el DIE, etc., ya que esto permite la retroalimentación de experiencias educativas y la proyección académica del CAM D.F. entre instituciones

**nacionales y extranjeras, oficiales y particulares así como con asociaciones relacionadas con la actualización, la capacitación y la superación profesional.**

\* **Eventos culturales:** Se efectúan eventos culturales en las fechas o periodos que tiene una especial significación para los maestros; pues constituyen ensambles, no solo de la recreación sino de la superación profesional, por lo que se tiende a su **periódica organización.**

\* **Promoción:** Se han establecido políticas para la promoción de los servicios a través de diversas estrategias desde el contacto directo, la divulgación en los eventos institucionales, la comunicación interinstitucional, con las diferentes Direcciones de Secundarias, Primarias y Preescolar, hasta el uso de medios de comunicación colectiva, como videos, el periódico, la publicación en carteles, trípticos, etc.

## **OBJETIVOS**

**EL CENTRO DE ACTUALIZACIÓN DEL MAGISTERIO EN EL DISTRITO FEDERAL (CAM D.F.)** tiene los siguientes objetivos:

- **Desarrollar un sistema permanente de actualización, capacitación y superación profesional del magisterio de educación básica, en el Distrito Federal, que proporcione los conocimientos acerca de la formulación de contenidos y auxiliares didácticos para mejorar la práctica docente y contribuir a elevar la calidad de la educación.**
- **Coadyuvar en la constitución y funcionamiento del Sistema Nacional de Formación, Actualización,**

### **Capacitación y Superación Profesional.**

· Fomentar la investigación para el desarrollo de la actualización, capacitación y superación profesional, y de la educación normal del maestro.

Para cumplir estos propósitos el CAM D.F. de acuerdo con la Ley General de Educación, se asume como una institución de educación superior con un proyecto institucional por lo que desarrolla funciones sustantivas mediante el establecimiento de políticas de acción a corto plazo que permitan recuperar la experiencia adquirida, y otras a mediano y largo plazo basadas en una acción unificadora e innovadora de la práctica docente; estas funciones sustantivas son:

- Investigación
- Docencia y
- Extensión y Difusión

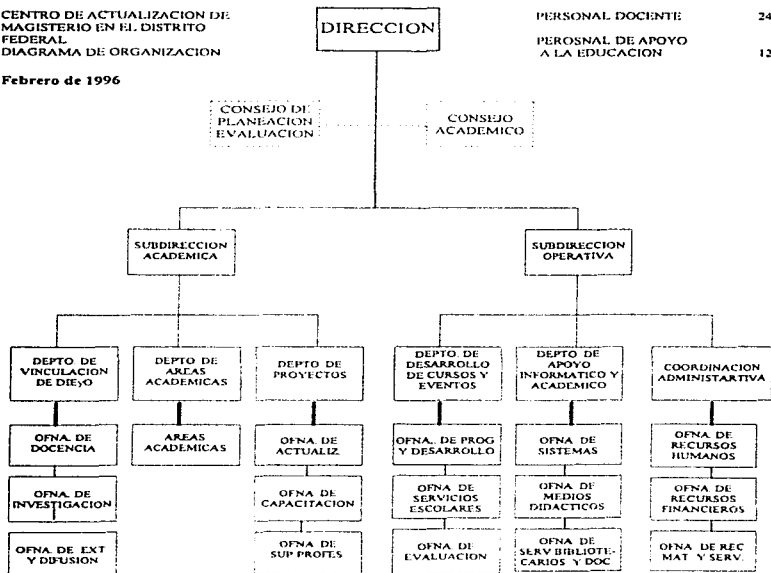
Asimismo, para poder consolidar las funciones antes mencionadas, es menester respaldarse de un apoyo institucional técnico-académico y del control escolar, lo que permita sistematizar los servicios que se prestan.

# ESTRUCTURA

CENTRO DE ACTUALIZACION DE  
MAGISTERIO EN EL DISTRITO  
FEDERAL  
DIAGRAMA DE ORGANIZACION

Febrero de 1996

PERSONAL DOCENTE 240  
PERSONAL DE APOYO  
A LA EDUCACION 124



## DIRECCION

### OBJETIVO

Dirigir las actividades del Centro para ofrecer al magisterio del D.F. un sistema de educación permanente a partir de sus proyectos de Actualización, Capacitación y superación Profesional que ayuden a elevar la calidad de la educación que se imparte en el sector educativo.

### FUNCIONES

Planear, dirigir, supervisar y evaluar las acciones de docencia, investigación, difusión y extensión así como las administrativas del CAM D.F. de acuerdo con la política educativa, los lineamientos establecidos por la SEP a través de la DGENAMD.F. y los objetivos de los proyectos de actualización, capacitación y superación profesional para los maestros en servicio del Distrito Federal.

Establecer lineamientos generales para la definición, caracterización, operación y evaluación de los proyectos de actualización, Capacitación y Superación Profesional, distribuyendo responsabilidades y recursos conforme a la normatividad vigente y las necesidades derivadas de los servicios a los profesores de educación básica del D.F.

Proponer a la DGENAM D.F. las medidas que tiendan a mejorar la docencia, la investigación, la extensión y difusión y la administración del Centro y solicitar, en su caso, la autorización correspondiente para su aplicación.

Definir criterios para la integración de las funciones sustantivas del CAM D.F. con los proyectos de actualización, capacitación y superación profesional y las áreas académicas de la institución a fin de dar cumplimiento a los objetivos de su proyecto académico.



Proponer a la DGENAM D. F. nuevos proyectos de actualización, capacitación y superación profesional a fin de obtener su aprobación y los apoyos necesarios para dar respuesta oportuna a las necesidades de los profesores en servicio.

Promover el intercambio académico con instituciones educativas asociaciones profesionales, nacionales o extranjeras, que propicien la superación profesional del personal académico del CAM DF. a fin de elevar la calidad de los cursos y otros eventos académicos que se ofrecen al magisterio en servicio del D.F.

Establecer la comisión de Exámenes Profesionales del CAM D.F. con base en la normatividad vigente y supervisar su funcionamiento.

Definir criterios, políticas y lineamientos para el Programa integral de Actualización, Capacitación y Superación Profesional del personal docente y de apoyo a la docencia del mismo Centro.

Presentar a la DGENAM D.F. propuestas de nuevos proyectos de desarrollo institucional para su aprobación.

Definir criterios para la evaluación del funcionamiento del CAM D.F., así como los servicios que ofrecen a los maestros del D.F.

Definir criterios y políticas para el uso y aprovechamiento óptimo de los recursos humanos, materiales y financieros de que dispone el CAM D.F., de acuerdo con los requerimientos de la actividad académica.

Acordar con los órganos internos correspondientes a la contratación y los movimientos del personal del Centro.

Vigilar que la selección, contratación, movimientos de personal y el apego de remuneraciones, se realice conforme a la normatividad vigente.

Vigilar la correcta aplicación del presupuesto autorizado y de los recursos propios e informar a la DGENAM D.F. acerca de su ejercicio, de conformidad con la normatividad contable y de auditoría que para efecto tenga establecida la SEP.

Proporcionar información y apoyo a las autoridades competentes que lo requieran para la realización de supervisiones y auditorías.

Vigilar que el otorgamiento de becas y estímulos al personal se realice con apego a la normatividad vigente.

Determinar las necesidades de recursos humanos, materiales y financieros, del Centro y proporcionar a la DGENAM D.F. las prioridades para su atención.

Presentar a la DGENAM D.F. el Programa Operativo Anual, el programa Anual de Actividades, el Anteproyecto Anual de Presupuesto del Centro y el Programa Anual de necesidades del Centro para su aprobación.

Convocar y presidir las reuniones del Comité de Planeación y del Consejo Académico en los términos de los reglamentos respectivos.

Presentar para su aprobación y funcionamiento a la DGENAM D.F., las acciones de difusión cultural y extensión educativa, así como las publicaciones que se requieren.

Nombrar a los responsables de cada una de las instituciones estructurales y funcionales de CAM D.F.

#### SUBDIRECCION ACDEMICA

#### JUSTIFICACION

Es la instancia que controla las actividades académicas del Centro, proponiendo lineamientos teórico-metodológicos a los tres departamentos a su cargo, para desarrollar el modelo académico del CAM D.F. y lograr los propósitos institucionales.

## **OBJETIVO**

**Dirigir el trabajo académico de las diferentes instituciones estructurales a su cargo para que a partir de la función de docencia, se desarrolle el proyecto académico del Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal.**

## **FUNCIONES**

Planear, organizar, dirigir, coordinar y evaluar las actividades de los departamentos de Vinculación de Docencia, Investigación, Extensión y difusión, de Areas Académicas y de proyectos para que a partir de la función de docencia se desarrolle el Proyecto Académico del Centro y responder a las necesidades de actualización y superación del magisterio.

Definir criterios para vincular en los proyectos de actualización, capacitación y superación profesional de docencia, la investigación y la extensión y difusión, como ejes del desarrollo académico institucional.

Definir las líneas de investigación derivadas de la docencia, y de las necesidades de actualización, capacitación y superación de los profesores del D.F.

Promover en las Areas Académicas el debate técnico-metodológico en los diferentes campos del conocimiento, en relación con los propósitos de los proyectos y subproyectos de actualización, capacitación y superación profesional para los maestros del D.F.

Promover el debate pedagógico en las Areas Académicas y en los Proyectos, a partir de la problemática de la educación básica y de la teoría pedagógica.

Programar y supervisar las acciones de docencia, investigación difusión cultural y extensión educativa conforme a los criterios teórico-metodológicos derivados

**del Proyecto Académico del CAM D.F. para responder a las necesidades del magisterio del Distrito Federal.**

**Participar en el plan Anual de Actividades del CAM D.F.**

**Evaluar el funcionamiento y acciones del mismo Consejo Académico.**

**Informar periódica y oportunamente a las áreas académicas, de las decisiones que se tomen al interior del Consejo.**

**Participar en el Comité de Planeación y Evaluación.**

## DEPARTAMENTO DE PROYECTOS

### JUSTIFICACION

Los proyectos académicos del Centro de Actualización del Magisterio son:

- Actualización
- Capacitación
- Superación Profesional

Estos constituyen los programas curriculares en donde se realizan las tres funciones sustantivas para responder a las demandas de servicio de los maestros del D.F.

El personal docente adscrito a las áreas académicas realizan los proyectos incorporando la reflexión teórica de su práctica docente a la redefinición y actualización de los enfoques teórico-metodológicos para enriquecer los planes y programas de estudio y generar propuestas innovadoras.

La docencia es el eje de las actividades y servicios del Centro, desde donde se desarrollan la investigación y la extensión y difusión en los tres proyectos.

### OBJETIVO

Impulsar el desarrollo de los proyectos de actualización, capacitación y superación Profesional a partir de un Modelo Académico del CAM-D.F. en el que se articulen la investigación y la extensión y difusión con la docencia, considerando a ésta como eje rector.

## **FUNCIONES**

**Elaborar los lineamientos teóricos-metodológicos que den sustento a los proyectos de actualización, capacitación y superación profesional que se ofrecen a los profesores en servicio.**

**Elaborar los criterios teórico-metodológicos para el diseño y desarrollo del currículum para los distintos planes de estudios de los proyectos de actualización, capacitación y superación.**

**Establecer los criterios teórico-metodológicos a las áreas académicas en el diseño de nuevos proyectos de actualización capacitación y superación profesional.**

**Evaluar las actividades que realizan las áreas académicas y proponer a la Subdirección Académica las medidas pertinentes para mejorar su funcionamiento.**

**Participar en el Comité de Planeación y Evaluación.**

**Integrar el plan Anual de Actividades del Departamento y presentarlo a la Subdirección Académica.**

**Informar periódicamente a la Subdirección Académica de las actividades realizadas en el Departamento.**

**Participar en la formación de grupos de supervisión de los cursos con profesores de las mismas Areas Académicas.**

## OFICINAS DE ACTUALIZACION, CAPACITACION, Y SUPERACION PROFESIONAL

### JUSTIFICACION

Estas oficinas responden a cada uno de los proyectos institucionales de Actualización, Capacitación y Superación profesional, Su funcionamiento obedece a la estructura del Proyecto Académico del CAM-DF y de su modelo educativo que es Modelo Integrador por Proyectos". Para coordinar el desarrollo de cada uno de ellos, es que se crean estas oficinas.

### OBJETIVO

Proponer los lineamientos teórico-metodológicos que verterán todos y cada uno de los subproyectos a partir de la caracterización de la categoría general de Actualización, Capacitación, Superación Profesional según sea; porque los servicios que se ofrecen en las diversas modalidades concreten de manera simultánea en su particularidad y en su globalidad el modelo educativo expresado en el proyecto académico del CAM-DF.

### FUNCIONES

- Coordinar los equipos de trabajo que integren el proyecto de Actualización, Capacitación y Superación Profesional.

- Trabajar académicamente con cada equipo de cada proyecto y subproyecto de la oficina respectiva los criterios teórico-metodológicos que propone el departamento para el diseño y desarrollo del currículum para que en cada proyecto y subproyecto se elaboren y desarrollen los programas pertinentes que se ofrezcan a los profesores en servicio.
- Trabajar académicamente con cada equipo de cada proyecto y subproyecto de la oficina respectiva, los criterios teórico-metodológicos propuestos por el departamento para que aquellos elaboren y desarrollen nuevos proyectos de actualización, capacitación y superación profesional para los profesores en servicio.
- Coordinar la operación y el desarrollo de los cursos de capacitación de cada subproyecto en todos sus momentos.
- Organizar a los grupos de trabajo de cada proyecto y subproyecto de la oficina respectiva para que aquellos realicen un proceso sistemático de evaluación curricular a fin de lograr una permanente adecuación a las necesidades de Actualización, Capacitación y Superación Profesional de los profesores del D.F.
- Coordinarse con las oficinas del Departamento de Vinculación de la Docencia, Investigación y Difusión y Extensión y con los coordinadores de las áreas académicas para la mejor realización de las funciones sustantivas.
- Elaborar el Plan Anual de Actividades de la oficina y presentarlo al Departamento de Proyectos.



- Participar en el Comité de Evaluación
- Evaluar las actividades que se realicen en cada uno de los subproyectos y proponer a la jefatura del departamento las medidas pertinentes para mejorar su funcionamiento.
- Informar al término de cada período escolar a la jefatura del departamento, de las actividades realizadas.
- Planear, organizar, dirigir y evaluar las actividades que se realicen en los subproyectos a cargo de la oficina.
- Establecer mecanismos de coordinación entre los responsables de los subproyectos y con las demás instancias del Centro para optimizar los servicios que ofrece el CAM-D.F. al magisterio en el D.F.

- Impartir cursos.

- Todas aquellas funciones que establezca la normatividad vigente y la SEP por medio de la DGENAM.

## CURSOS QUE SE IMPARTEN EN EL CENTRO DE ACTUALIZACION DEL MAGISTERIO EN EL D.F.

### NIVELACION PEDAGOGICA

Se Imparte a los profesores de educación secundaria que no tienen formación normalista, en los campos de la Pedagogía y la Psicología.

Estos cursos son sabatinos y se toman 6 materias, al final de cada una de las materias se otorga un Diploma. Las materias son:

- Psicología General
- Psicología del adolescente
- Psicología de la Educación
- Teoría de la Educación
- Didáctica I
- Didáctica II

### LICENCIATURA EN DOCENCIA TECNOLOGICA

Está dirigida a los docentes de secundaria de las materias tecnológicas, que no tienen licenciatura. La duración es de 4 años.

### COMPUTACIÓN

Dirigidos a los profesores de preescolar, primaria y secundaria. Estos cursos duran tan solo 5 sesiones, en horarios matutinos, vespertinos y sabatinos.

Los cursos que actualmente se imparten de computación son los siguientes:

- Ambiente Windows
- Introducción a la didáctica de la hoja electrónica de cálculo
- Procesador de textos en ambiente Windows
- Elaboración de material didáctico por computadora
- Sistema operativo
- Elaboración de software educativo I
- Introducción al uso de los microcomputadores en la educación
- Introducción al manejo de las bases de datos
- Didáctica y computación

#### ACTUALIZACIÓN

Se imparten a profesores de nivel preescolar primaria y secundaria, y se dividen en breves y sabatinos.

Los cursos breves de educación continua están organizados por los siguientes campos del conocimiento:

- Pedagogía y Psicología
- Investigación, Educativa
- Comunicación Educativa
- Educación para la Salud
- Computación Educativa
- Tecnología Educativa
- Educación Tecnológica
- Administración.

## CURRICULARES

Están dirigidos a los profesores de educación secundaria y con especialidad.

Estos cursos son sabatinos y se imparten en 2 Horarios, de 8:00 a 11:00 a.m. y de 11:30 a 2:30 P.m., durando aproximadamente 2 años. Los cursos curriculares son 4:

- . Matemáticas
- . Ciencias Sociales
- . Español
- . Artísticas

Cada área de los cursos curriculares (español, matemáticas, ciencias sociales y educación artística) está integrada por varias materias; cada materia consta de 10 sesiones de 3 horas cada una; al finalizar estas sesiones se otorga una constancia que tiene puntos para escalafón.

A continuación se mencionan las materias que integran cada área:

**CURRICULAR DE ESPAÑOL. (14 materias)**

Español I, II y III

Introducción a las técnicas de investigación

Introducción a la sociolingüística

Teoría literaria

Literatura española

Literatura infantil y juvenil

Literatura contemporánea

Literatura hispanoamericana

Literatura y sociedad

Literatura universal

Literatura de masas

Literatura mexicana

**CURRICULAR DE EDUCACION ARTISTICA (4 materias)**

Artes plásticas

Teatro

Música

Danza

\* Cada materia comprende 5 módulos

## **CURRICULAR DE MATEMATICAS (24 materias)**

**Lógica y conjuntos**

**Geometría euclidiana**

**Álgebra I**

**Trigonometría**

**Álgebra II**

**Geometría descriptiva**

**Probabilidad y estadística I**

**Geometría analítica**

**Cálculo diferencial I**

**Seminario de teorías de aprendizaje**

**Cálculo integral I**

**Seminario de Investigación educativa**

**Álgebra III**

**Cálculo diferencial II**

**Cálculo integral II**

**Geometría moderna**

**Análisis vectorial**

**Probabilidad y estadística II**

**Análisis matemático**

**Álgebra lineal**

**Transformaciones**

**Computación**

**Didáctica de la matemática**

**Historia de la matemática**

## **CURRICULAR DE CIENCIAS SOCIALES (24 materias)**

**Historia general I**

**Geografía humana y económica**

**Introducción al estudio del derecho**

**Psicología del aprendizaje**

**Didáctica de la ciencias sociales**

**Laboratorio de estudio autodirigido**

**Metodología de la investigación**

**Estadística aplicada a las ciencias sociales**

**Materialismo dialéctico**

**Historia de México I**

**Economía I**

**Filosofía de la historia**

**Historia General II**

**Teorías sociológicas**

**Educación cívica y social**

**Antropología social**

**Técnicas de investigación social**

**Psicología social**

**Problemas económicos políticos y sociales de México**

**Geografía y subdesarrollo**

**Comunicación social**

**Historia de México II**

**Economía II**

**Introducción a la ciencia política**



CAPITULO  
IV  
INVESTIGACION DE CAMPO

## DISEÑO DEL CUESTIONARIO

Tomando en cuenta que la información que deseamos obtener es de tipo cualitativa, es decir, preguntas de opinión, el procedimiento más adecuado para conocer opiniones es "preguntar", por lo que decidimos utilizar el cuestionario; además, de las diversas ventajas que ofrece como son: obtener mayor información en menos tiempo, bajo costo.

Con la finalidad de dar cumplimiento a los objetivos planteados en esta investigación diseñamos dos tipos de cuestionarios, que se aplicarán a profesores que toman algún curso curricular y a encargados de capacitación y actualización.

El cuestionario que dirigimos a los profesores que asisten a algún curso curricular en el Centro de Actualización Magisterial en el D.F., comprende 13 preguntas referentes al curso al que asisten, así como los efectos que han generado en los profesores. (cuestionario)

Por otro lado, el cuestionario que se refiere a las personas encargadas de la función de capacitación y actualización en el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F., incluimos cuestiones generales sobre el centros además cuestiones sobre capacitación y actualización, así como los beneficios que se pretenden; este cuestionario incluye 19 preguntas; con lo que esperamos obtener información suficiente y confiable para lograr nuestros objetivos establecidos previamente. (Cuestionario 2)

Elaboramos los cuestionarios con pocas preguntas abiertas, ya que nos permiten obtener respuestas espontáneas y con una amplia variedad de factores que nos dan grandes posibilidades de análisis profundo.

La mayoría de las preguntas que se presentan en los cuestionarios son cerradas, ya que éstas permiten respuestas concretas todas las preguntas cerradas son de opción múltiple, en algunas de estas preguntas se incluye la conjunción causal "por qué", que nos permiten captar las opiniones más valiosas para apoyar la investigación, en estas preguntas se anexa la opción OTRA, por si existe algún elemento o factor omitido en las opciones a seleccionar, otra ventaja que ofrecen este tipo de preguntas es que las respuestas son mejor comprendidas y no se tiene que pensar demasiado para dar respuesta.

## CUESTIONARIO I

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN  
A PROFESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN EL DISTRITO FEDERAL.

EL PRESENTE CUESTIONARIO PRETENDE CONOCER LA CALIDAD DE LOS  
CURSOS QUE IMPARTE EL CENTRO DE ACTUALIZACIÓN MAGISTERIAL EN EL  
D. F. Y LOS BENEFICIOS QUE ESTOS PROPORCIONAN A LOS PROFESORES DE  
EDUCACIÓN SECUNDARIA.

INSTRUCCIONES: Le pedimos, de la manera más atenta, conteste las siguientes  
preguntas con toda veracidad, con el fin de obtener objetividad en la información.

### 1.- DATOS PERSONALES

Edad: \_\_\_\_\_ Estado civil: \_\_\_\_\_

Nivel de escolaridad

Materia que imparte: \_\_\_\_\_

Antigüedad en el puesto: \_\_\_\_\_

2.- ¿Cómo considera la capacitación que se imparte a los profesores?

- ( ) Necesaria
- ( ) Importante
- ( ) Obligatoria

Negativa

Otros: \_\_\_\_\_

3.- ¿Ha recibido algún curso de capacitación o actualización por parte del Centro de Actualización Magisterial en el D.F.?

Si ( ) No ( )

¿Cuál o cuáles? \_\_\_\_\_

4.-¿En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, qué beneficios tanto laborales como de superación personal le han brindado estos cursos?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5.-¿Cuál es el nombre del curso (curricular) que está tomando actualmente por parte del Centro de Actualización Magisterial en el D. F.?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6.-Con respecto al curso a que se refiere la pregunta anterior. ¿Cómo considera los métodos empleados para impartir dicho curso?

Excelente

Buenos

Regulares

Malos

7.-Considera usted que el curso que está tomando tiene relación con las funciones que realiza?

- Totalmente
- En gran parte
- Parcialmente
- Ninguna relación

¿Por qué? \_\_\_\_\_

8.-¿Cómo le parece la forma de impartir el curso por parte del instructor.?

- Muy interesante
- Interesante
- Poco interesante

¿Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9.-¿Cómo considera al instructor con respecto a la participación de los asistentes?

- La promueve y fomenta
- La limita
- No le da importancia

10.-Considera que este curso le ayudará para que el desempeño de su trabajo:

- Mejore en gran parte
- Mejore en forma parcial

Continúe igual

11.-¿Qué beneficios tanto laborales como de su superación personal le brindará este curso? \_\_\_\_\_

12.-Como consecuencia de este curso, usted considera que ...

- Aprende algo nuevo y usual
- Lo que aprende ya lo sabia
- Le es indiferente porque no tiene relación

13.-¿Qué opina de los cursos impartidos por el Centro de Actualización Magisterial en el D. F.?

- Están bien estructurados y desarrollados
- Son bien impartidos por los instructores
- Están de acuerdo con lo que se necesita
- Cursos cortos y sencillos

Otro: \_\_\_\_\_

14.-¿Asistiría a otro curso del Centro de Actualización Magisterial en el D.F.

- Con mucho gusto
- Posiblemente
- Sólo que me lo ordenen
- No me interesa

## CUESTIONARIO 2

### UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO REFERENTE A LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN A PROFESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA EN EL DISTRITO FEDERAL.

EL PRESENTE CUESTIONARIO PRETENDE CONOCER LA CALIDAD DE LOS CURSOS QUE IMPARTE EL CENTRO DE ACTUALIZACIÓN MAGISTERIAL EN EL D.F. Y LOS BENEFICIOS QUE ESTOS PROPORCIONAN A LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SECUNDARIA.

INSTRUCCIONES: Le pedimos, de la manera más atenta, conteste las siguientes preguntas con toda veracidad, con el fin de obtener objetividad en la información.

#### I. GENERALIDADES.

1. Antigüedad que tiene usted en el Centro de Actualización Magisterial en el D.F.

---

2. Cantidad de personal en el área:

---

3. Cuál es el puesto que desempeña dentro del Centro de Actualización Magisterial en el D.F.

---



**4. Último grado de escolaridad:**

---

**5. ¿Cuál es la experiencia que tiene en capacitación y actualización a profesores?**

- a) Menos de un año
- b) De 1 a 3 años
- c) De 3 a 5 años
- d) Más de 5 años

## II. REFERENTE A LA FUNCIÓN DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN

6. Se encuentran registrados los programas de capacitación y actualización que lleva a cabo el Centro de Actualización Magisterial en el D.F.? Si ( ) No ( )  
Dónde? \_\_\_\_\_

7. Por qué se proporciona capacitación y actualización a los Profesores?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. Se justifica el gasto que implica la capacitación y actualización?

- a) Algunas veces se justifica
- b) No se justifica
- e) Si se justifica

Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. En qué momento se imparte la capacitación y/o actualización a los Profesores?

- a) Dentro de la jornada de trabajo
  - b) Fuera de la jornada de trabajo
- Otra \_\_\_\_\_

10. De qué forma es motivado el magisterio para recibir capacitación y actualización?

- a) Promoción al puesto inmediato
- b) Mayor salario
- e) Mayores prestaciones
- d) Reconocimiento a su labor

Otro \_\_\_\_\_

11. Cómo se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y actualización magisterial?

- a) Entrevista y cuestionario
- b) Observación y encuesta
- c) Índices y registros
- d) Pruebas y discusión de grupo

Otra \_\_\_\_\_

12. Con qué frecuencia se llevan a cabo los cursos de capacitación y actualización a profesores?

- a) Continuamente
- b) Por períodos no mayores de un año
- c) Esporádicamente

Otra \_\_\_\_\_

13. A parte de los cursos que imparte el Centro de Actualización Magisterial en el D.F., se tienen programados otros?

Si ( ) No ( ) cuál o cuáles? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14. Antes de impartir los cursos, éstos son analizados para determinar si son acordes con las necesidades de los maestros?

- a) Siempre se hace
- b) Solo en ocasiones
- c) No se analiza el contenido

Por qué? \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

15. Se lleva a cabo alguna evaluación del curso? Si ( ) No ( ) En qué momento?

- a) Durante el curso
- b) Al finalizar el curso
- c) En la práctica laboral

III. CON RELACIÓN AL CENTRO DE ACTUALIZACIÓN MAGISTERIAL EN EL D.F.

16. Qué opina de los cursos impartidos por el Centro de Actualización Magisterial en el D.F.?

- a) Están bien estructurados y desarrollados
- b) Son bien impartidos por los instructores
- c) Están de acuerdo con lo que se necesita
- d) Cursos cortos y sencillos

Otro \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

17. Cree usted que los cursos que imparte el Centro de Actualización Magisterial en el D.F. satisfacen las necesidades de capacitación y actualización de los profesores?

a) Sólo en algunos casos

b) Si las satisfacen

e) No las satisfacen

d) Aún no lo. saben

Otra \_\_\_\_\_

18. ¿Cuáles son los beneficios, tanto laborales como de superación personal, con los cursos que imparte el Centro de Actualización Magisterial en el D.F.?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

19. ¿Considera que el proporcionar capacitación y actualización en el Centro de Actualización Magisterial en el D.F. genera que el magisterio esté mejor preparado para satisfacer las necesidades del país? SI ( ) No ( )  
Por qué? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**TAMAÑO DE LA MUESTRA**  
(cuestionario 1)

**POBLACIÓN**

La población hacia la que hemos dirigido nuestro estudios está integrada por todos los profesores que toman algún curso curricular por parte del Centro de Actualización del Magisterio en el D.F., ya que estos cursos tienen la característica de que están dirigidos únicamente a profesores de educación secundaria (que son objeto de nuestra investigación), mientras que a los demás cursos pueden asistir profesores de los tres niveles: preescolar, primaria y secundaria.

**CURSOS CURRICULARES**

AREA	TOTAL DE POBLACION
MATEMATICAS	289 profesores
CIENCIAS SOCIALES	300 " "
EDUCACION ARTISTICA	122 " "
ESPAÑOL	<u>320</u> " "
TOTAL	1031 profesores

La fórmula que utilizamos para determinar el tamaño adecuado de la muestra es la normal estandarizada, que es la siguiente:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (n-1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

Z = Coeficiente de confianza

(siendo el nivel de confianza de 95.45%)

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

N = Población

e = Error muestral

DATOS:

n = ?

Z = 2

P = 50% = 0.5

Q = 50% = 0.5

N = 1031

e = 7% = .07

SUSTITUYENDO TENEMOS

$$n = \frac{2^2 (0.5) (0.5) (1031)}{$$

$$(.07)^2 (1031-1) + 2^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 4 \times 0.5 \times 0.5 \times 1031$$

$$0.0049 \times 1030 + 4 \times 0.25$$

$$n = \frac{1031}{5.047 + 1}$$

$$n = \frac{1031}{6.047}$$

$$n = 170.497 = \underline{171}$$

#### Sistema de Muestreo:

Determinamos que el sistema de muestreo es: aleatorio simple ya que se ajusta a lo que necesitamos para esta investigación.

En este tipo de muestreo, una muestra aleatorio simple es seleccionada de tal manera que cada muestra posible del mismo tamaño, tiene igual probabilidad de ser seleccionada de la población, es decir, es aquel en el que todos los elementos de la muestra, tienen la misma probabilidad de ser seleccionados

El muestreo aleatorio simple va de acuerdo a las siguientes características:

- Existe una lista satisfactoria de elementos del universo (marco muestral)
- El manejo estadístico no es muy complicado



## CUESTIONARIO 2

La población de el cuestionario no. 2 está integrada por los encargados de impartir los cursos curriculares de las cuatro áreas -español, matemáticas ciencias sociales y educación artística.

El total de la población es:	
Español	10
Matemáticas	18
Ciencias Sociales	18
Educación Artística	10
Total	<u>56</u>

La fórmula que utilizamos para determinar el tamaño de la muestra, al igual que para el cuestionario no. 1 es la normal estandarizada.

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{e^2 (n-1) + Z^2 P Q}$$

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Coeficiente de confianza = 2 para el nivel de confianza de 95.45

P: Probabilidad de éxito = 50 % 0.50

Q: Probabilidad de fracaso = 50 % 0.50

N: Población = 56

e: Error muestra = 7 % = 0.07 %

**Sustituyendo:**

$$n = \frac{2^2 (0.5) (0.5) (56)}{(0.07)^2 (56-1) + (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{4 \times 0.25 \times 56}{0.0049 \times 55 + 4 \times 0.25}$$

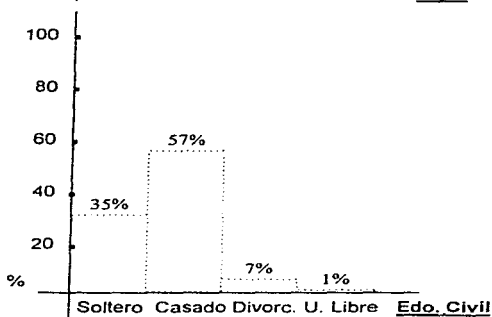
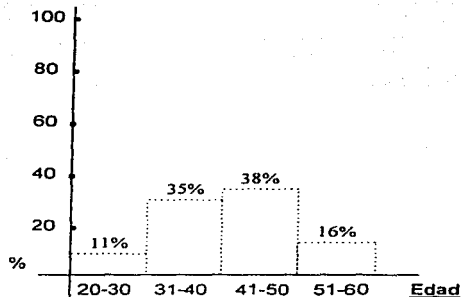
$$n = \frac{56}{0.2695 + 1}$$

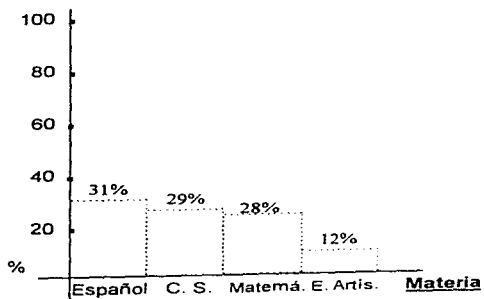
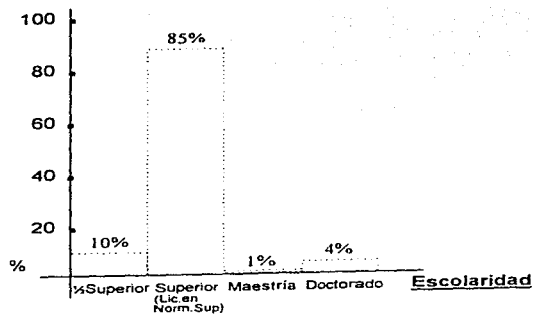
$$n = 44.1$$

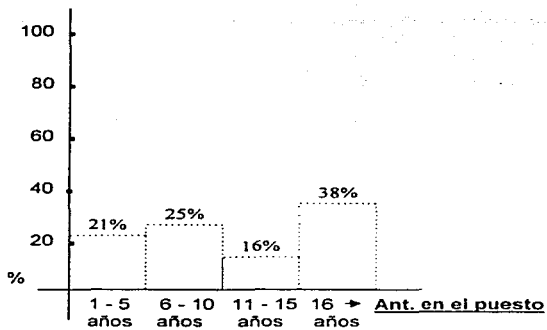
$$n = 45$$

# CUESTIONARIO 1

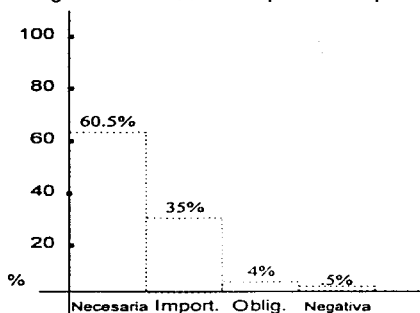
## 1.-DATOS PERSONALES



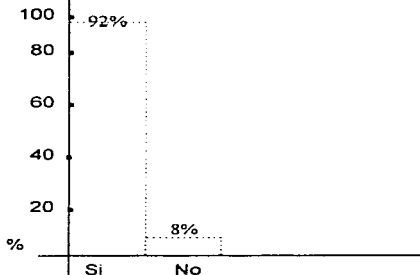




2.- ¿Cómo considera la capacitación que se imparte a profesores?



3.- ¿Ha recibido algún curso de capacitación o actualización por parte del CAM D.F?



Cuál o cuáles:

Se encuentran relacionados con el área que imparten y además algunos otros como computación, técnicos de investigación y educación sexual.

**XII) Qué beneficios tanto laborales como de superación personal le han brindado estos cursos. (Preguntas 4 y 11)**

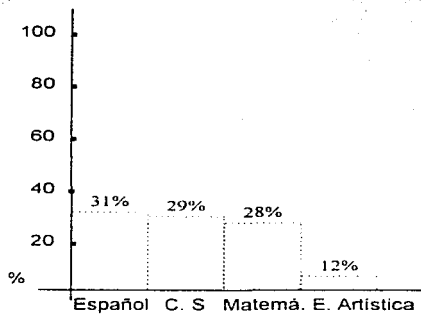
**Laborales**

- \* Puntos escalafonarios  
(tener la oportunidad de ascender a otro puesto y ganar más)
- \* Mejor desempeño al impartir las clases
- \* Reafirmar y ampliar conocimientos
- \* Mejor manejo y control del grupo
- \* Mejorar metodología para impartir las clases
- \* Actualización sobre conocimiento, métodos y técnicas de las materias para cometer menos errores en la práctica
- \* Intercambio de experiencias

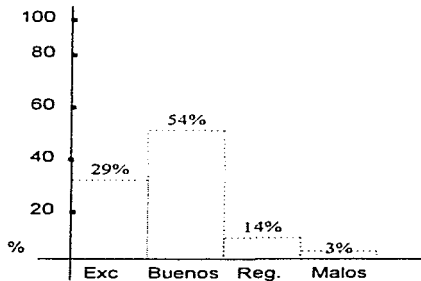
**Superación Personal**

- \* Fortalece el autoestima
- \* Concientiza la función social de los profesores
- \* Mejorar el trato humano con los alumnos
- \* Seguridad personal para impartir las clases
- \* Sentirse satisfecho y motivado a seguir adelante
- \* Promover la iniciativa y fomenta la investigación

4.- ¿Cuál es el nombre del curso curricular que está tomando por parte del CAM DF.?

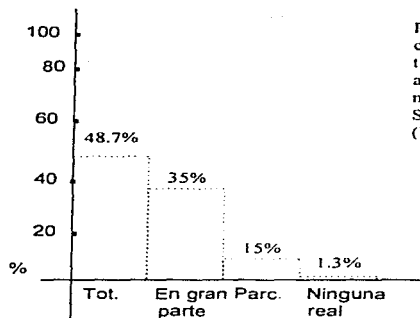


6.- ¿Cómo considera los métodos empleados para impartir el curso?



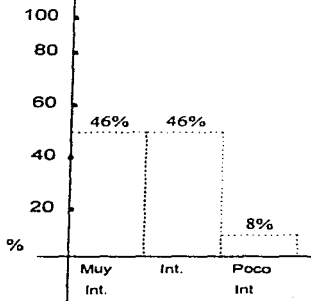


7.-El curso tiene relación con las funciones que realiza

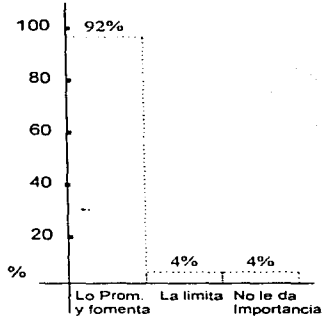


Porque: Debido a que los cursos curriculares están de acuerdo a las áreas, tienen completa relación con la metría, además de que son temas que se manejan en el programa de educación Secundaria, y enriquecen estos mismos (Programas).

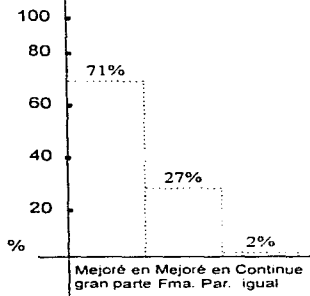
8.- ¿Cómo le parece la forma de impartir los cursos por parte del instructor?



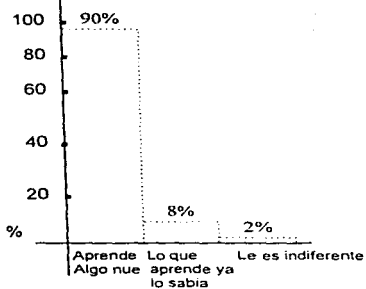
9.-Cómo considera al instructor con respecto a la participación de los asistentes



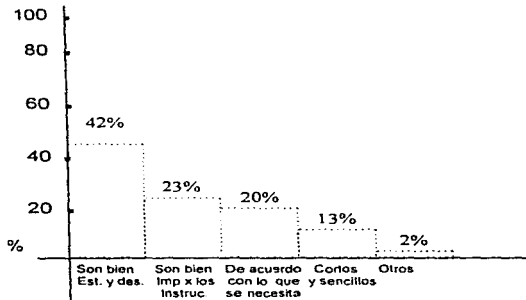
10.- Considera que éste curso le ayudará para el desempeño de su trabajo



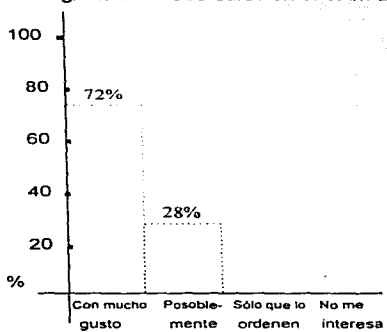
12.- Como consecuencia de este curso, usted considera que:



13.- ¿Qué opina de los cursos impartidos por el CAM DF?

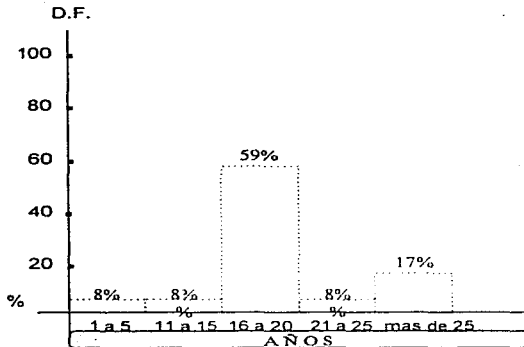


14.- ¿Asistiría a otro curso en el CAM DF?



## CUESTIONARIO 2

1.- Antigüedad que tiene usted en el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F.



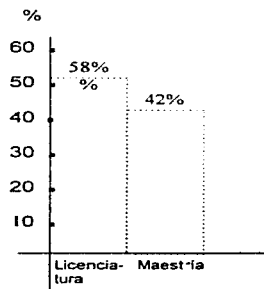
2.- Cantidad de personal en el área

AREA	No. DE PERSONAS
Español	10
Matemáticas	18
Ciencias Sociales	18
Educación Artística	10

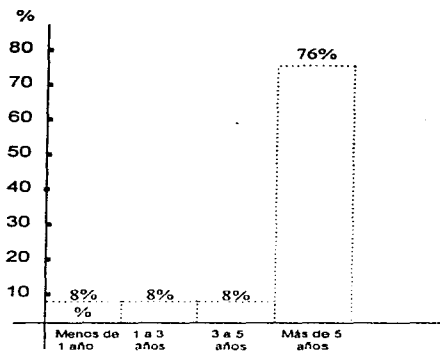
3.- ¿Cuál es el puesto que desempeña dentro del Centro de Actualización Magisterial en el D.F.?

**ASESOR PEDAGÓGICO.** Todas las personas que imparten algún curso curricular, se les llama asesores pedagógicos.

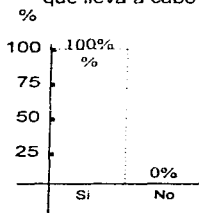
4.- Último grado de escolaridad:



5.- ¿Cuál es la experiencia que tiene en capacitación y actualización a profesores?



6.- ¿Se encuentran registrados los programas de capacitación y actualización que lleva a cabo el Centro de Actualización del Magisterio del D.F.?



¿Dónde? Ante la Dirección General de Profesores, la H. Comisión de Escalafón y Carrera Magisterial

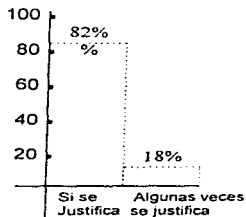
7.- ¿Porqué se proporciona capacitación y actualización a los profesores?

Porque es necesario, debido a:

- \* Los avances tecnológicos continuos
- \* Para que el docente tenga recursos de vanguardia, pedagógica y elementos adecuados para el desarrollo de nuevos programas educativos.
- \* Para el mejor desempeño profesional.
- \* Para no rezagarse.
- \* Las constancias y/o diplomas son muy importantes para ascender a puestos directivos o para la carrera Magisterial, que es la formaz de estímulo actual.
- \* Para eliminar deficiencias en el trabajo.
- \* Por petición de los maestros.

8.- ¿Se justifica el gasto que implica la capacitación y actualización?

%



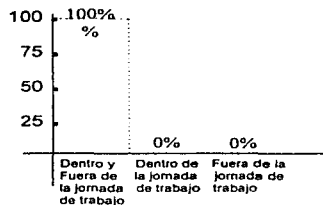
Porqué? Porque es una necesidad, no hay que reparar gastos, ya que es una manera de mejorar y enriquecer la formación de los profesores; además de que la demanda de los cursos es elevada.

En algunos casos, se justifica, porque existe derroche de cursos.



9.- ¿En qué momento se imparte la capacitación y/o actualización a los profesores?

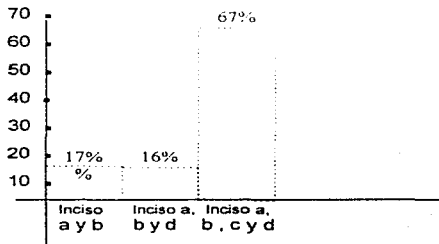
%



10.- ¿De qué forma es motivado el Magisterio para recibir capacitación y actualización?

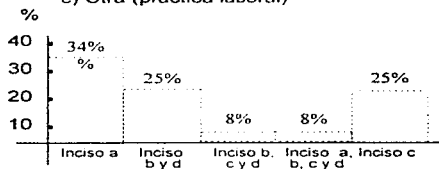
- Promoción al puesto inmediato
- Mayor salario
- Mayores prestaciones
- Reconocimiento a su labor

%



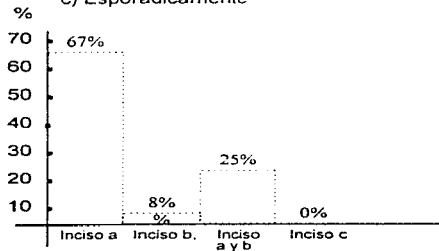
11.- ¿Cómo se lleva a cabo la detección de necesidades de capacitación y actualización Magisterial?

- a) Entrevista y cuestionario
- b) Observación y encuestas
- c) Índices y registros
- d) Pruebas y discusión de grupo
- e) Otra (práctica laboral)



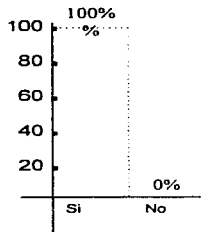
12.- ¿Con qué frecuencia se llevan a cabo los cursos de capacitación y actualización a profesores?

- a) Continuamente
- b) Por periodos no mayores a 1 año
- c) Esporádicamente



13.- A parte de los cursos que imparte el CAM D.F., ¿se tienen programados otros?

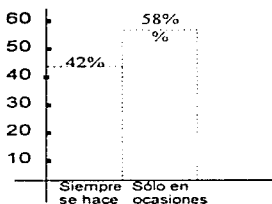
%



Se tienen convenios con otras instituciones como el I.M.S.S. para impartir cursos de acuerdo a sus necesidades, además se imparten cursos en el interior de la República.

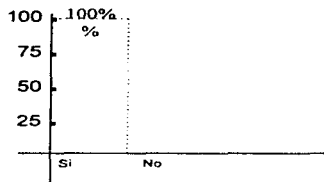
14.- Antes de impartir los cursos, éstos son analizados para determinar si son acordes a las necesidades de los maestros?

%



15.- ¿Se lleva a cabo alguna evaluación del curso?

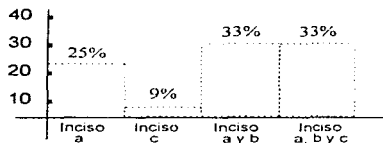
%



15.- ¿En qué momento?

- a) Durante el curso
- b) Al finalizar el curso
- c) En la práctica laboral

%

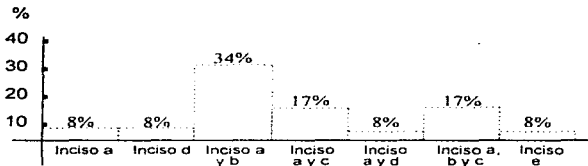


16.- ¿Qué opina de los cursos impartidos por el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F.?

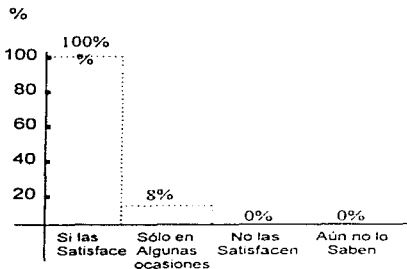
- a) Están bien estructurados y desarrollados
- b) Son bien impartidos por los instructores
- c) Están de acuerdo con lo que se necesita

d) Cursos cortos y sencillos

e) No contestó



17.- ¿Cree usted que los cursos que imparte el CAM D.F., satisfacen las necesidades de actualización y capacitación de los profesores?

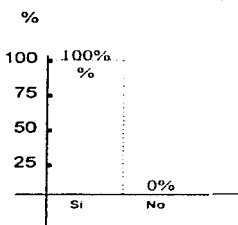


18.- ¿Cuáles son los beneficios tanto laborales como de superación personal, con los cursos que imparte el CAM D.F.?

- \* De conveniencia social y motivación para estudiar
- \* Enriquecimiento de experiencias y ascensos escalafonarios a otros puestos

- Mayor remuneración
- Mejora como seres humanos
- Status personal y laboral
- Aprender más sobre la especialidad
- Reconocimiento a su labor

19.- ¿Considera que el proporcionar capacitación y actualización en el CAM D.F., genera que el magisterio esté mejor preparado para satisfacer las necesidades del país?



Por qué? al tener mejor conocimiento los docentes, repercute en los alumnos y esto en el país. Estos cursos ayudan a hacer mejor las cosas y a eliminar deficiencias.

El CAM D.F. no es muy conocido, por lo que es un mínimo de maestros del total (de educación secundaria) que asisten a los cursos que imparte el Cento.

Aunque existen deficiencias al dar el servicio, no existe otra posibilidad real de que sea mejor.

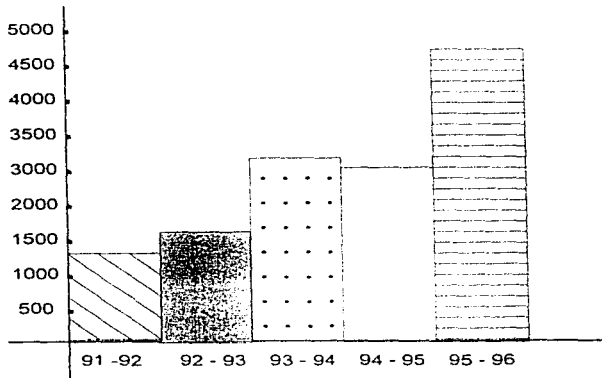
Hay poco interés del gobierno por apoyar éstos programas de capacitación y actualización.

DEMANDA DE LOS CURSOS CURRICULARES DE 1992 A 1996

PERIODO LECTIVO

CURRICULAR DE:	91-92	92-93	93-94	94-95	95-96	TOTAL
ESPAÑOL	228	287	646	774	1410	3345
MATEMATICAS	482	474	965	776	1194	3891
C. SOCIALES	371	520	1297	1171	1736	5095
E. ARTISTICA	123	430	444	336	431	1764
<b>TOTAL</b>	<b>1204</b>	<b>1711</b>	<b>3352</b>	<b>3057</b>	<b>4771</b>	<b>14095</b>

LAS CIFRAS REPRESENTAN LOS PROFESORES ATENDIDOS EN ESTOS CURSOS



## CONCLUSIONES

\* El proporcionar capacitación y actualización a profesores es una NECESIDAD, ya que - como los profesores indican - ayudan a evitar deficiencias en el desempeño del trabajo, que se tienen ya sea porque al finalizar la preparación escolarizada existe falta de formación o porque no tienen preparación pedagógica sino otras carreras como abogados contadores, ingenieros o médicos; además de que el avance científico y tecnológico así lo requiere (como por ejemplo el uso de la computadora en la educación secundaria).

\* Los cursos curriculares son necesarios también porque ayudan a los profesores a planear mejor sus clases, así como a hacerlas más amenas para los alumnos y dan apoyo a las materias de acuerdo a los programas de la Secretaría de Educación Pública.

\*Los cursos curriculares que se imparten en el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F. si dan beneficios a los profesores que asisten a ellos, tanto en el ámbito laboral como en el aspecto de superación personal; tales como el dar puntos para escalafón, proporcionar métodos para desarrollar mejor las clases, reafirmar y ampliar conocimientos, superarse como personas, seguridad personal fortalecer su autoestima, concientizar su función social, actualizar la información y, en general, mejorar la práctica docente de los profesores. Por lo tanto, la hipótesis que nos planteamos en un principio queda aceptada:

"Si se proporciona de manera adecuada los cursos de capacitación y actualización a través del Centro de Actualización del Magisterio en el D.F., entonces



se generará como consecuencia que los profesores de educación secundaria obtengan beneficios tanto laborales como de superación personal."

\*Como en todo proceso de capacitación el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F. lleva a cabo detección de necesidades de capacitación (ya mencionadas en el cuestionario). Además de hacer evaluaciones de dichos cursos.

En general, los cursos curriculares si satisfacen las necesidades de capacitación y actualización de los profesores de educación secundaria que asisten a éstos.

\*Más del 90% de los profesores que toman alguno de los cursos curriculares ya han tomado algún otro curso en el Centro de Actualización del Magisterio en el D.F., lo cual indica que hace falta difusión a éstos para atraer a nuevos profesores que no han tomado cursos en esta institución, ya que la plantilla de profesores es muy amplia y la mayoría de estos no han tomado un sólo curso en el Centro. Es importante mencionar, que la mayoría de los profesores que han tomado algún curso, están interesados en asistir a alguno otro.

\*Se consideran buenos los métodos que se emplean para impartir los cursos, además de que los cursos tienen relación con las funciones que realizan los profesores porque son de acuerdo a su especialidad.

\*Los asesores pedagógicos que imparten los cursos están bien preparados y actualizados de acuerdo a la materia que imparten ya que las clases son impartidas de manera dinámica, lo cual refleja el dominio de la materia por parte de los instructores, además de que participan en la elaboración y desarrollo de los cursos.

\*Estos cursos ayudarán a los profesores para que el desempeño de su trabajo mejore en gran parte, ya que de ellos aprenden cosas nuevas y usuales para su materia.

**\*En general, podemos decir, que la función del Centro de Actualización del Magisterio en el D.F. es de calidad, aunque esta calidad hay que hacerla llegar a todos los profesores y no sólo a algunos cuantos como está sucediendo actualmente.**

## RECOMENDACIONES

Proporcionar mayor difusión de los cursos curriculares que imparte el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal en las escuelas secundarias, mediante carteles "llamativos" mencionando además de la información general, los beneficios que obtienen al asistir a estos cursos, con el objeto de atraer a profesores que nunca han asistido a alguno de estos cursos o que no saben de la existencia del centro.

Impartir un curso de inducción a los profesores de nuevo ingreso para que conozcan el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal, así como su funcionamiento.

Verificar que los asesores pedagógicos (instructores) encargados de impartir los cursos, utilicen técnicas y métodos actuales y de acuerdo con la materia que imparten para no caer en la obsolescencia y hacer más atractivos estos cursos.

De acuerdo a la demanda creciente que se observa por parte de los profesores en asistir a los cursos, solicitar apoyo a las autoridades correspondientes ya que las instalaciones del centro no son suficientes para cubrir la demanda, y es necesario impartir los cursos en la secundaria # 2, en la cual no se cubre el horario que se tiene establecido, suspendiendo labores media hora antes.

Tratar de seguir una secuencia en cuanto a la programación de los cursos para terminar lo antes posible el curso curricular de una área, ya que en ocasiones se

vuelven a reprogramar algunas materias, lo cual aburre a los maestros y hace que se pierda tiempo e interés por los cursos.

Hacer mayor énfasis al analizar los cursos antes de impartirlos, con la finalidad de determinar si son acordes con las necesidades de los maestros, y así realmente cumplan, su objetivo.

Acudir Directamente a las escuelas secundarias para motivar a los Profesores a que asistan a los cursos que imparte el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal y concietizarlos de la importancia que tiene la capacitación y actualización tanto en el presente como en el futuro del país, el cual nos exige día con día estar mejor preparados.

Consideramos conveniente el contar con personal experto en previsión planeación, organización, dirección y control, para colaborar en los cursos que se imparten en el Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal; dichas actividades son, entre otras, las que corresponden específicamente al Licenciado en Administración, ya que cuenta con las bases necesarias para cumplir con esta función, evitando así errores en el manejo de recursos y desperdicios, logrando la eficiencia de los recursos humanos, técnicos financieros y materiales; todo esto en beneficio tanto de la Institución como de los individuos que la integran.

## BIBLIOGRAFIA

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**  
Ed. Trillas
- **Ley Federal del Trabajo.**  
Trueba Urbina Alberto.  
Ed. Porrúa
- **Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado**
- **Ley Orgánica de la Administración Pública Federal**
- **Reglamento Interno de las Condiciones Generales de Trabajo de la Secretaría de Educación Pública (acuerdo 98).**
- **Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000**  
Poder Ejecutivo Federal
- **Manual de Desarrollo de Recursos Humanos**  
Hampton David; et. al  
Ed. Trillas
- **Proceso de Capacitación**  
Pinto Villa Toro, Roberto  
Ed. Diana
- **Capacitación y Desarrollo de Personal**  
Siliceo Alfonso  
Ed. Trillas
- **Programa Interinstitucional de Capacitación**  
(Papel de trabajo del C.A.M. D.F.)
- **La Carpeta del Maestro**  
Ser y quehacer del CAM D F.
- **Los CAM-BIOS en el C A M**
- **Diagnóstico Institucional C.A.M.-D.F., junio de 1995**  
(Documento estadístico interno)
- **Manual de organización del Centro de Actualización del Magisterio en el Distrito Federal.**