



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TESIS**

**LA FUNCIÓN DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO  
DEL ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA EN LA  
CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS  
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA EN EL USO  
DE LAS TIC'S EN EL PERIODO DE PANDEMIA  
COVID – 19**

**PRESENTA:**

**ELIZABETH JUÁREZ URIBE.  
ESMERALDA MANJARREZ SAN JUAN**

**PACHUCA, HGO. NOVIEMBRE 2021**



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO  
SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR  
DIRECCIÓN GENERAL DE FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DOCENTE  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL-HIDALGO**

**LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

## **TESIS**

**LA FUNCIÓN DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO DEL  
ÁREA DE FORMACIÓN CONTINUA EN LA CAPACITACIÓN  
Y ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN  
BÁSICA EN EL USO DE LAS TIC'S EN EL PERIODO DE  
PANDEMIA COVID – 19**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN  
EDUCATIVA, PRESENTAN:

**ELIZABETH JUÁREZ URIBE.  
ESMERALDA MANJARREZ SAN JUAN**

ASESOR:  
DR. ALFONSO TORRES HERNÁNDEZ

**PACHUCA, HGO. NOVIEMBRE DE 2021**

# ÍNDICE.

	Página
<b>INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>CAPÍTULO I. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL</b>	9
A. Descripción de la Dirección de Formación Continua de la SEPH	9
1. Antecedentes de la SEP	15
2. Organización y Funcionamiento de la Dirección de Formación Continua	23
B. Los Centros de Maestros	31
<b>CAPÍTULO II. APROXIMACIÓN A LA FUNCIÓN DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO EN LOS CENTROS DE MAESTROS</b>	35
A. Campo de la Administración Educativa	35
B. Función del Administrador Educativo	40
C. Las Tareas del Coordinador y Asesores en el Centro de Maestros	43
D. Problemáticas más Recurrentes para el Desarrollo de la Función	46
<b>CAPÍTULO III. LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCENTES</b>	49
A. Conceptos Básicos. Formación, Actualización y Capacitación	50
B. Modelos de Formación	60
C. El Administrador Educativo en el Área de Capacitación	67
D. Políticas para la Capacitación y Actualización del Desarrollo Docente	71
E. Estrategia Nacional de Formación Continua	75
<b>CAPÍTULO IV. LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN PANDEMIA: ACERCAMIENTO A SU REALIDAD</b>	79
A. El Contexto de Pandemia	79
B. El Centro de Maestros de Molango	82

1. Organización	86
2. Funcionamiento	87
3. Programas de Formación	89
C. Justificación del Interés Investigativo	91
D. Diseño de Instrumentos	91
E. Aplicación de Instrumentos	95
F. Sistematización y Análisis de Información	96
<b>CAPÍTULO V. LA FUNCIÓN DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE FRENTE AL COVID – 19 (Análisis)</b>	140
A. Condiciones de Operación	140
B. Avatares en el Desarrollo de las Funciones	143
1. Coordinador	143
2. Asesores	146
3. Supervisor	148
4. Docentes	150
C. La Enseñanza en la Virtualidad	152
D. La Nueva Normalidad	154
<b>CONCLUSIONES</b>	157
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	162

## INTRODUCCIÓN

En la actualidad la tarea de la formación y actualización docente, juega un papel muy importante y a su vez un gran compromiso por parte de los docentes ya que día a día ponen en juego un conjunto de competencias a desarrollar en el aula.

En todo campo profesional se requiere de capacitación y actualización y en el sistema educativo no puede haber excepción se necesita que los profesionales de la Educación estén en constante actualización y capacitación ya que las exigencias de los cambios en el sistema educativo cada día son más.

En este periodo de pandemia recibir educación a distancia ha sido un proceso complicado para todos como estudiantes, docentes, supervisores al igual que padres de familia, no estábamos preparados ni se contaban con las herramientas tecnológicas para necesarias para poder continuar con nuestra educación.

Los maestros frente a la llegada del Covid – 19 tuvieron que realizar diferentes cambios en su práctica docente, necesitaban tener los conocimientos sobre las metodologías de enseñanza y el uso de las tecnologías para pasar de la enseñanza presencial a virtual.

La pandemia ha traído enormes desafíos al sistema educativo tal como lo conocíamos. Ha recibido un golpe justo en el centro de las ilusiones de modernidad de la institucionalidad. La crisis sanitaria ha evidenciado la vulnerabilidad del modelo educativo y ha visibilizado las conocidas, pero negadas diferencias. La desigualdad en el acceso a la educación se observa en el estudiante frente a un pupitre, en las brechas de acceso a la tecnología para el aprendizaje a distancia, en la insuficiencia de dispositivos informáticos en casa.

Ante este escenario de emergencia e incertidumbre también se han visibilizado las fortalezas docentes, la relevancia de la gestión, la comunicación, el trabajo colaborativo y la reflexión pedagógica. Los pares docentes se han convertido en un gran apoyo, aún a través de plataformas virtuales, en donde el trabajo colaborativo se ha transformado en una necesidad tanto en la práctica como en la reflexión pedagógica, como una base para monitorear aprendizajes de forma conjunta. (Rojas, 2020).

Ante la emergencia sanitaria de Covid- 19 nadie pudo anticipar los cambios que esta traería en nuestra formación y en el contexto que estábamos acostumbrados a relacionarnos con los demás, es por ello que de esta emergencia que vivimos actualmente surgió nuestro tema de interés sobre la capacitación y actualización docente desde el perfil que llevamos como Administradoras Educativas para poder diseñar estrategias en la formación docente.

Para nosotras es importante plantear esta pregunta de ¿Cómo desarrolla su función el Administrador Educativo en la Actualización y Capacitación de los Docentes de Educación Básica en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la zona rural del Centro de Maestros de Molango durante el periodo de pandemia Covid-19? El interés de esta pregunta es por la condición de confinamiento que se vivió el periodo de pandemia y las posibilidades de desarrollar esta tesis fue en el centro de Molango, es una región de la sierra del Estado de Hidalgo, y Podemos sustentar que:

*El Administrador Educativo del Centro de Maestros, ha desarrollado su función en tiempos de pandemia con dificultades que se le presentaron como la falta de herramientas tecnológicas, ausencia de conectividad, la escasa comunicación y/o la poca claridad en los procedimientos administrativos, pedagógicos y de gestión.*

*Ante ello ha implementado diversas estrategias para superarlas y que sus procesos formativos no se detengan.*

Nuestra tesis está integrada por cinco capítulos que se integran de la siguiente manera:

Capítulo I. Diagnóstico Situacional, en este capítulo explicaremos como está integrada la Dirección de Formación Continua de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo, ya que en esta dirección se identificaron los posibles problemas que presentaban, así como los antecedentes de la Secretaría de Educación Pública y del estado de Hidalgo, haremos integración de la descripción de la organización y funcionamiento de esta misma Dirección y finalmente se hará una descripción general de que son los Centros de Maestros, cuál es su funcionamiento dentro de la SEP.

Capítulo II. Aproximación a la Función del Administrador Educativo en los centros de maestros, en este capítulo retomaremos el campo de la Administración Educativa y la Función del Administrador educativo, explicaremos los antecedentes de la administración, su origen, así como también el campo laboral de esta misma, posteriormente describiremos la función de nosotras como administradoras educativas ya que consideramos un factor clave en la capacitación y actualización docente. Se describen las tareas del coordinador y asesores en los centros de maestros los cuales son parte importante de la formación continua de los docentes, se describen los objetivos de los mismos, características y servicios que ofrecen, así como la manera en que se organizan en estas actividades y tareas, finalmente describiremos cuáles son las principales problemáticas que los supervisores, coordinadores y docentes han enfrentado en su labor docente, de asesoría y supervisión en este periodo de pandemia Covid – 19.

Capítulo III. La capacitación y actualización de los docentes, en este capítulo retomaremos de acuerdo a autores los conceptos básicos de formación,

actualización y capacitación, así como los modelos de formación actuales en el sistema educativo es una parte importante en la educación es por ello que se describen los modelos que han estado a cargo de ofrecer servicios de formación y actualización docente. Otro punto importante que se agrega en este apartado es la función del administrador educativo en el área de capacitación, en este apartado se dará una explicación de la función de nosotras como administradoras educativas cuál es el papel que jugamos en relación con la capacitación docente, en este apartado también integramos cuáles son las políticas de capacitación y actualización docente actuales.

Capítulo IV. La Formación de los Docentes en Pandemia: Acercamiento a su realidad, en este capítulo haremos la descripción de cómo se ha estado actualizando, capacitando a maestros y supervisores en este contexto de pandemia también nos centramos en la descripción del Centro de Maestros de Molango, su organización, funcionamiento, programas de formación que ofrece, además se detalla la justificación de nuestro trabajo investigativo de la función del administrador educativo en la dirección de formación continua en la capacitación y actualización del centro de maestros Molango en periodo de pandemia Covid -19, también se hace la integración en este apartado del diseño de instrumentos que se aplicó a coordinadores, supervisores y docentes, y finalmente se hace la sistematización de los resultados obtenidos en la aplicación de estos instrumentos.

Capítulo V. La Función del Administrador Educativo y la Actualización Docente frente al Covid – 19 (Análisis), es este último apartado, haremos el análisis y descripción de las condiciones de operación, los avatares en el desarrollo de las funciones de los asesores, supervisores y docentes durante este periodo de pandemia, así como se ha llevado a cabo la enseñanza en la virtualidad de acuerdo a los datos proporcionados en las entrevistas y encuestas aplicadas y finalmente la nueva normalidad en los procesos de capacitación y actualización docente.

Finalmente se dan algunas consideraciones sobre este trabajo investigado, así como las conclusiones y se presenta la bibliografía de los autores consultados para esta investigación y anexos de los instrumentos aplicados a coordinadores, supervisores y docentes.

# **CAPÍTULO I**

## **DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

Los diagnósticos situacionales son una herramienta que nos permiten conocer el contexto de algún lugar del que tengamos interés investigar para así poder determinar el proceso que deseamos llevar a cabo de acuerdo a la situación en la que se encuentre el contexto a investigar. Es una herramienta fundamental en los procesos administrativos ya que a través de los diagnósticos poder conocer las situaciones a investigar.

En este primer capítulo que está conformado por dos apartados se hará la descripción de la dirección de formación continua, su funcionamiento y organización, así como la descripción de la Secretaria de Educación Pública de Hidalgo y finalmente se hará la descripción y funcionamiento de los centros de maestros. La relación que existe entre estos apartados es que a través de la dirección de formación continua se brinda apoyo de capacitación y actualización a los docentes en las diferentes dificultades que se les presentan en su vida académica.

### **A. Descripción de la Dirección de Formación Continua de la SEPH.**

Actualmente la sociedad demanda cambios fundamentales en la educación de las nuevas generaciones mayormente en este reto que actualmente vivimos a nivel mundial de confinamiento, donde la educación paso a realizarse de manera virtual con ayuda de supervisores, docentes, alumnos y padres de familia, los cuales deben de estar en constante actualización ya que los cambios que actualmente se nos presentan exigen estar preparado al docente. A continuación, se describirán los antecedentes de la Dirección de Formación Continua:

La Dirección de Formación Continua pertenece a la Sub Secretaría de Educación Básica a cargo de la Dirección General de Desarrollo Curricular.

En el año de 1995, se estableció que la Secretaría de Educación Pública en coordinación con los gobiernos de los estados instauraría en todo el territorio nacional Centros de Maestros para apoyar el desarrollo de los programas de actualización. Para dar seguimiento a este acuerdo, en todas las entidades del país se establecieron Instancias Estatales, encargadas de la operación de PRONAP. *(Recuperado Diagnóstico de PRONAP, 2003)*

La misión de PRONAP ha sido “mantener una oferta continua y permanente, suficiente, pertinente y flexible de programas de actualización de calidad, dirigida a todos los maestros de la educación básica en todos sus tipos de servicios, así como para el personal directivo y de apoyo técnico pedagógico de los servicios de educación básica”. Se comenzó con tres programas de estudio: Talleres Generales de Actualización (TGA), Cursos Nacionales de Actualización (CNA) y Cursos Estatales de Actualización (CEA). En un inicio, en el estado de Hidalgo como en el resto del país, la oferta de actualización era muy limitada, no se contaba con opciones de actualización adecuada y pertinente para las diferentes funciones del docente; de igual manera, algunos niveles y modalidades de educación básica no contaban con ninguna opción de actualización.

De acuerdo al *Diagnóstico de PRONAP, 2003*; (SEPH, 2003) En el estado de Hidalgo se generaron las siguientes acciones:

- 1995 - (junio) Se crea la Unidad Estatal para la Actualización (hoy Coordinación Estatal de Actualización), las oficinas de la misma se establecieron en el inmueble ubicado en Carretera México-Pachuca km. 84.5, el cual se compartía con la Representación de la SEP en el estado.

En ese mismo año, bajo la supervisión de la Dirección General del I.H.E. y de la Dirección de Educación Media y Terminal, la Unidad Estatal para la Actualización

se dio a la tarea de conocer en qué consistía el PRONAP, capacitó al personal seleccionado y enviado por la Dirección de Recursos Humanos para integrarse a la unidad, y organizó el establecimiento de los Centros de Maestros.

- 1996 - (marzo) Comienzan a operar trece centros de maestros, los cuales fueron ubicados estratégicamente en el territorio estatal con el fin de brindar una cobertura total. Se eligieron los siguientes municipios por ser de fácil acceso: Actopan, Apan, Fco. I. Madero, Huejutla, Huichapan, Ixmiquilpan, Molango, Pachuca, San Bartolo Tutotepec, Tula, Tulancingo, Zacualtipán y Zimapán
- 1997 – (noviembre) Se logran las metas que la Unidad de Normatividad y Desarrollo para la Actualización, Capacitación, y Superación Profesional (UNYDACT), había fijado para ese año, destacando a nivel nacional a pesar de que la plantilla de personal de la instancia estatal estaba conformada por sólo diecisiete integrantes.
- 1997 - (diciembre) Se replantean metas y se incrementa el personal de la unidad a treinta integrantes. Asimismo, las oficinas de la instancia estatal se trasladan al inmueble ubicado en la calle de Guzmán Mayer 199, Col. Centro.
- 1999 - (octubre) Se integra el Manual de Organización de la Coordinación Estatal de Actualización, en base a las tareas realizadas por cada miembro del personal adscrito a la misma la misma.
- 2000 - (diciembre) Se crean dos Centros de Maestros más, en Metztlán y Jacala. Actualmente, la Coordinación Estatal de Actualización (CEA) se encarga de coordinar, supervisar y evaluar las actividades académicas y administrativas de la misma Coordinación y de los quince Centros de Maestros, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la CGAyCMS (antes UNYDACT) y el Sistema de Educación Pública de Hidalgo.

Para este fin, la CEA mantiene comunicación en forma regular con los Coordinadores Generales, Académicos y de Gestión Educativa de los Centros de Maestros, además de realizar reuniones mensuales, regionales y estatales.

Asimismo, se procura mantener comunicación constante con los departamentos que integran la estructura de educación básica a través de reuniones con los titulares o enlaces de los mismos. Para esto, en la CEA se ha designado personal del grupo académico para fungir como enlace con los diferentes niveles educativos.

Estas carencias se han ido subsanando a lo largo de los siete años de vida del PRONAP, como se describe a continuación:

- 1995 - (agosto) Se ofertan Talleres Generales de Actualización (TGA), para profesores de educación primaria y secundaria. Para los maestros de secundaria, estos estaban diseñados por asignatura, y para los de primaria, por grado.
- 1996 – (verano) Se ofertan los primeros Cursos Nacionales de Actualización, se cuenta con dos cursos para maestros de educación primaria: La enseñanza de las matemáticas en la escuela primaria, en dos partes; y seis para educación secundaria: la enseñanza de la biología, el español, la geografía, las matemáticas, la lengua extranjera y la química en la escuela secundaria. En ambos casos, los cursos estaban dirigidos tanto a maestros frente a grupo como a directivos y personal de apoyo técnico pedagógico.
- 1997 – Se oferta por primera vez TGA para preescolar.
- 1997 – Se impulsa el desarrollo de Talleres Breves de Actualización.
- 1998 – Se comienza ofertar TGA para telesecundarias.
- 2000 - Se incrementa la oferta de Cursos Nacionales con cuatro nuevos títulos: La adquisición de la Lectura y la Escritura en la Escuela Primaria, el

primer Curso para Directivos de Educación Primaria, La Educación Ambiental en la Escuela Secundaria y el curso nacional de Integración Educativa.

- 2001- Se oferta por primera vez TGA para preescolar y primaria indígena.
- 2002- Se diseña y oferta por primera vez TGA para primaria multigrado, gracias a la incorporación del estado de Hidalgo al diseño de guías.
- 2003 – Se pone a disposición de los docentes de educación primaria, el cuadernillo de estrategias didácticas “Hablar para aprender”, estrategias para la expresión oral en la escuela primaria, diseñado en la entidad por un equipo integrado por elementos del nivel Primaria General y de la Instancia Estatal.
- 2003 – Ha aumentado la oferta de cursos de actualización, con el diseño de varias propuestas estatales, de las cuales diecisiete fueron dictaminadas favorablemente. Con la participación de la Coordinación Estatal, los Centros de Maestros y algunos niveles de educación básica, se disminuyó la necesidad de importar cursos diseñados en otros estados, incrementando así la pertinencia de los cursos ofertados, y consecuentemente, la demanda de los mismos.
- 2003 – Se responde con mayor pertinencia a las necesidades de nuestro entorno, al diseñar en el estado las guías de los TGA multigradas y primarias generales, a través del trabajo colaborativo de la Sub jefatura de Primaria General y la Instancia Estatal.
- 2003 – Se diseña la primera guía para TGA de educación especial. Como se puede apreciar, la oferta de actualización se ha ido ampliando con el diseño de programas de estudio para niveles y modalidades que en un principio no se habían atendido.

Por otra parte, la Coordinación Estatal oferta talleres para el diseño de Cursos Estatales y Talleres Breves, y para la asesoría de Cursos Estatales, entre otros. Asimismo, ofrece asesoría permanente a los grupos académicos de los Centros de Maestros, al personal de apoyo técnico de los niveles y a otras figuras involucradas en la tarea de actualizar y capacitar docentes. De igual manera, los Centros de maestros implementan acciones para dar respuesta a las necesidades que se presentan en su área de influencia. Estas acciones incluyen la implementación de talleres breves, asesorías grupales e individuales sobre los Cursos Nacionales, círculos de lectura, conferencias y seminarios, entre otros servicios.

El 22 de marzo del 2004 esta dirección recibió el nombre de Dirección de Formación Continua, su objetivo se menciona a continuación:

- *Coordinar el diseño, la operación, seguimiento y evaluación de los programas, proyectos, y estrategias, para impulsar la calidad educativa, mediante el fortalecimiento de la profesionalización docente, la Investigación Educativa, la innovación de estrategias y recursos, así como el tratamiento de temas transversales a fin de desarrollar de manera óptima planes y programas de estudios.*

El Programa Nacional de Actualización Permanente de Maestros de Educación Básica en servicio fue uno de los primeros programas que se creó en el Estado de Hidalgo con la finalidad de atender a los docentes de nuevo ingreso en la capacitación y actualización implementando acciones para dar respuesta a las necesidades educativas de los docentes en el Estado de Hidalgo.

Las implicaciones y beneficios que se vivieron a lo largo de estos cambios en PRONAP y la implementación de la Dirección de Formación Continua, es que el Programa Nacional para la Actualización Permanente para Maestros en Educación Básica en Servicio es que este se estableció con la finalidad de apoyar el desarrollo de los programas de actualización de acuerdo a las instancias encargadas de la operación de PRONAP, a partir de esa etapa de implementación de estos programas los profesores de la educación estuvieron recibiendo actualización año con año.

En el año 2001- 2006 PRONAP se transformó en un instrumento para la asignación de recursos orientados a la creación de condiciones estatales que favorecieran el establecimiento de una nueva política de formación continua.

A partir del 2004 se empezó a trabajar mediante la modalidad reglas de operación, lo que permitió una comunicación más clara de los objetivos de la política y mayor transparencia en el ejercicio del gasto. Las autoridades educativas estatales comenzaron a tomar decisiones más adecuadas a sus realidades educativas. (SEP, 2007: 18) Recuperado de (OLVERA, 2013:17)

A partir de la disposición de las reglas de operación la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo en el año 2004 PRONAP recibió la transformación de la oferta a Formación Continua, donde se pretendía que esta transitara hacia una nueva etapa de mejora al servicio educativo basada en las necesidades de su realidad educativa en contexto al Estado de Hidalgo. Esto se impulsó con el objetivo de desarrollar competencias de los profesionales de la educación contribuyendo a la mejora de los estudiantes.

Lo anterior tuvo como consecuencia la transformación de los programas que anteriormente PRONAP manejaba en la actualización docente ya que este fue sustituido por el sistema de Formación Continua.

#### 1. Antecedentes de la SEP Federal.

Con la llegada de Adolfo de la Huerta al poder, se iniciaron los cambios para remediar esta situación.

En primer término, se le otorgó al Departamento Universitario la función educativa que tenía el gobierno del Distrito Federal. Para cumplir con la democratización de la administración educativa y con los postulados del Artículo Tercero Constitucional, era ya necesaria una acción a nivel nacional, pues no bastaba con sólo declarar la educación gratuita, laica y obligatoria: se necesitaba tomar medidas para realizarla.

El proyecto de crear una Secretaría de Educación Pública Federal requería de una reforma constitucional; en tanto esto ocurría, asumió la rectoría de la Universidad Nacional el Licenciado José Vasconcelos Calderón, quien se había revelado como uno de los más firmes partidarios de dar a la educación carácter federal.

En su periodo como rector el Lic. Vasconcelos llevó a cabo su idea fundamental que la nueva Secretaría de Educación tuviese una estructura departamental.

Los tres departamentos fundamentales fueron:

1. El Departamento Escolar en el cual se integraron todos los niveles educativos, desde el jardín de infancia hasta la universidad.
2. El Departamento de Bibliotecas, con el objeto de garantizar materiales de lectura para apoyar la educación en todos los niveles, y
3. El Departamento de Bellas Artes, para coordinar las actividades artísticas complementarias de la educación.

Dentro de las propuestas que tuvo el rector Vasconcelos de combatir los problemas educativos se implementó la educación indígena, campañas de alfabetización con la finalidad de aumentar la capacidad productiva.

Con estas ideas y a través de la publicación del decreto en el Diario Oficial de la Federación, se creó la Secretaría de Educación Pública el 3 de octubre de 1921.

El 12 de octubre del mismo año, el Lic. José Vasconcelos Calderón asumió la titularidad de la naciente Secretaría. Una nota de prensa de la época lo refirió de esta manera

"En sus inicios la actividad de la Secretaría de Educación Pública se caracterizó por su amplitud e intensidad: organización de cursos, apertura de escuelas, edición de libros y fundación de bibliotecas; medidas éstas que, en su conjunto, fortalecieron un proyecto educativo nacionalista que recuperaba también las mejores tradiciones de la cultura universal.

*Historia de la secretaria de educación pública, (2015). Recuperado de <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/historia-de-la-secretaria-de-educacion-publica-15650state=Publisher>.*

### **Antecedentes SEP- Hidalgo.**

En el periodo gubernamental del Lic. Adolfo Lugo Verduzco, con motivo de la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, se celebró un Convenio entre el Poder Ejecutivo Federal y el Gobierno del estado de Hidalgo para la creación de un Organismo Descentralizado encargado de *planear, desarrollar, dirigir y vigilar sus funciones en materia educativa,, y administrar recursos técnicos humanos, materiales y financieros correspondientes, para satisfacer las demandas y el interés general de la población en esta materia (POEH, Junio de 1992)*. Este organismo fue el Instituto Hidalguense de Educación Básica y Normal.

Algunos de los artículos que refieren a la creación del organismo se expresan en el (Periódico Oficial del Estado de Hidalgo, Junio de 1992); se retoman los artículos que hacen referencia a la creación del Instituto Hidalguense de Educación Básica que toman en cuenta los factores del mismo.

ARTÍCULO 1.- Se creó el "Instituto Hidalguense de Educación Básica y Normal" como organismo descentralizado de la Administración Pública del Gobierno del Estado de Hidalgo, con personalidad jurídica y patrimonio propio.

ARTÍCULO 2.- El organismo tendrá por objeto la planeación, desarrolla, dirección y vigilancia de las funciones educativas estatales y la administración de los recursos técnicos, humanos, materiales y financieros, correspondientes al sistema educativo a carga del Gobierno del Estado, sin perjuicio de las atribuciones que en la materia: correspondan a las dependencias competentes de la Administración Pública Centralizada del Estado.

ARTÍCULO 3.- Para el cumplimiento de su objeto el organismo realizará las siguientes funciones:

1. - Dirigir y administrar los planteles educativos;

1. 1.- Coadyuvar con la Secretaría de Desarrollo Social del Gobierno del Estado en la organización y funcionamiento del Sistema Educativo Estatal;

1.1.1.- Promover y fortalecer la participación, de la comunidad en el Sistema Educativo Estatal.

IV.- Participar en la formación, actualización y superación del Magisterio.

V.- Participar en las propuestas que se presenten a la Secretaría de Educación Pública, sobre el diseño del curriculum regional, en orden a las características de la población, los recursos naturales, la infraestructura y en general la vocación ecológica de cada región, y promover su inclusión en los planes y programas de estudio.

VI.- Impulsar el funcionamiento de los Consejos Técnicos de la Educación

VII.- Administrar y mantener el patrimonio, mobiliario e inmobiliario del organismo, así como proponer la construcción y rehabilitación de nuevos centros educativos.

VIII.- Participar en la supervisión del sistema de educación estatal;

IX.- Coordinar las acciones de planeación, programación, presupuestación, evaluación, seguimiento y estadística en las áreas educativas, así como los departamentos de servicios regionales de la entidad. (Periódico Oficial 1992).

También se retomaron los artículos que establecen y describen el funcionamiento de la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo, y como está organizada esta misma:

**Artículo 6.-** El titular de la Secretaría de Educación Pública determinará la organización y funcionamiento de la Dependencia, la adscripción de sus unidades subalternas y órganos técnicos, así como la modificación de las áreas y sus facultades, en la medida que lo requiera el servicio. Asimismo, podrá delegar facultades a los servidores públicos de la Dependencia, mediante disposiciones de carácter general o especial, sin perder la posibilidad del ejercicio directo, así como expedir Acuerdos, Circulares, Instructivos, Manuales de Organización, de Procedimientos y de Servicios al Público.

**Artículo 7.-** Para el estudio, planeación, ejercicio de las facultades y despacho de los asuntos de su competencia, la Secretaría se auxiliará y contará con las siguientes unidades administrativas:

**A).** - Unidades Administrativas:

**I.-** Oficina del Secretario:

- a).** - Unidad de Coordinación Ejecutiva;
- b).** - Dirección General Técnica;
- c).** - Dirección General de Comunicación Social; y
- d).** - Dirección General de Asuntos Jurídicos.

**II.-** Subsecretaría de Educación Básica:

- a).** - Dirección General de Educación Básica;
- b).** - Dirección General de Proyectos y Programas de Apoyo a la Educación;
- c).** - Dirección General de Desarrollo Curricular;
- d).** - Dirección General de Gestión y Concertación; y
- e).** - Dirección General de Unidades Regionales de Desarrollo Educativo.

**III.-** Subsecretaría de Educación Media Superior y Superior:

- a).** - Dirección General de Educación Media Superior;
- b).** - Dirección General de Educación Superior;
- c).** - Dirección General de Formación y Superación Docente;

**d).-** Dirección General de Profesiones; y

**e).-** Dirección General de Vinculación y Fortalecimiento Institucional.

**IV.-** Subsecretaría de Administración y Finanzas:

**a).-** Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal;

**b).-** Dirección General de Recursos Materiales y Servicios;

**c).-** Dirección General de Recursos Financieros;

**d).-** Dirección General de Tecnologías de la Información; y

**e).-** Dirección General de Innovación y Calidad.

**V.-** Subsecretaría de Planeación y Evaluación Sectorial de Políticas Educativas:

**a).-** Dirección General de Planeación y Programación Sectorial;

**b).-** Dirección General de Evaluación de Políticas Sectoriales;

**c).-** Dirección General del Sistema Estatal de Información y Estadística Educativa, de Acreditación, Incorporación y Revalidación; y

**d).-** Dirección General de Vinculación y Seguimiento de Organismos Descentralizados y Programas Federales.

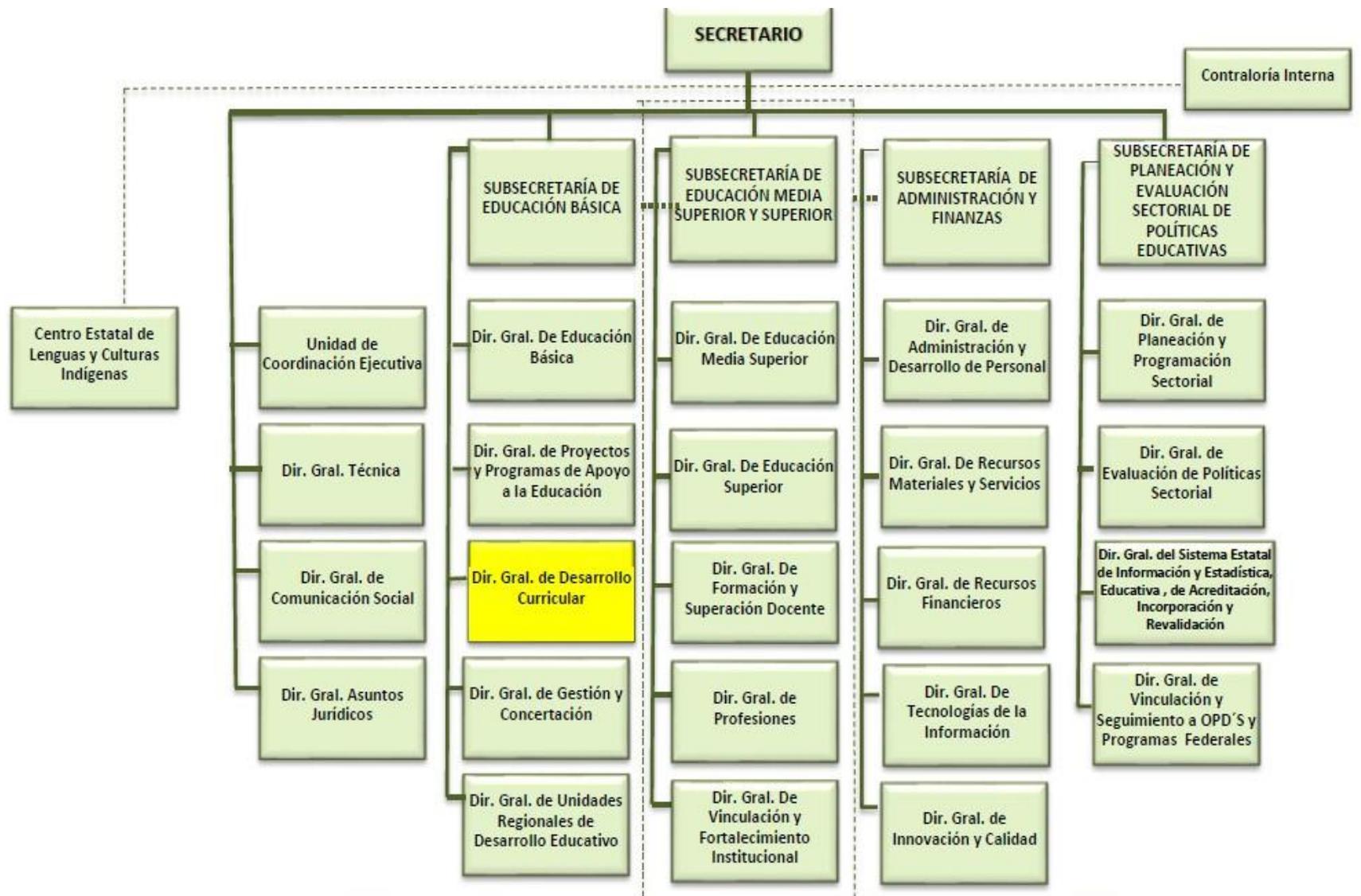
**B).-** Órganos Desconcentrados:

**I.-** Centro Estatal de Lenguas y Culturas Indígenas.

Como se hace mención anteriormente la Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo está conformada por unidades Administrativas, Direcciones y Sub direcciones cada una comprometida con cumplir con la educación y las necesidades que se presentan en los diferentes contextos del Estado de Hidalgo con relación a la educación.

A continuación, se presenta el organigrama de la integración de esta Secretaría de Educación Pública de Hidalgo.

**ORGANIGRAMA DE LA SEP – H.** Proporcionado por: Dirección de Formación  
Continua.



La Secretaría de Educación Pública del Estado de Hidalgo se encuentra ubicada en el Blvd. Felipe Ángeles s/n C.P. 42083, Pachuca de Soto, Hidalgo, México. Su misión y visión principal es:

*Consolidar el Sistema de Educación Pública de Hidalgo (SEPH), centrado en el proceso de enseñanza-aprendizaje amplio, con calidad, pertinencia, equidad y cobertura total, cuyas estrategias fomenten la competitividad de los procesos educativos, con el eje fundamental del desarrollo cultural, científico, tecnológico, económico y social para mejorar la formación integral de la población educativa.*

### **Visión**

*Impulsar un servicio educativo en el Estado con enfoque a la calidad y excelencia, actuando siempre con honestidad, honradez, transparencia, otorgando garantía a la sociedad en general del correcto uso de destino de los recursos.*

*(Recuperado de Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública, 2011).*

## **2. Organización y Funcionamiento de la Dirección de Formación Continua**

La Dirección de Formación Continua pertenece a la Dirección General de Desarrollo Curricular, la cual está encargada de promover, apoyar y capacitar a docentes. El mejoramiento continuo de las prácticas de los profesores es un elemento importante y clave para poder brindar educación de calidad a nuestro país, a continuación, haremos una breve descripción de cómo está conformada y organizada la Dirección de Formación Continua: A nivel federal, la Coordinación

Estatad de Actualización está ligada a la Coordinación Nacional de Actualización y Capacitación para Maestros en Servicio, a nivel estatal, depende directamente de la Dirección General del I.H.E.

La estructura orgánica de la (CEA) está conformada por cinco áreas que son: Coordinación General, Coordinación de Gestión Educativa, Coordinación Académica, y Enlace Informático y Estadística.

La estructura orgánica de la (CEA) Cursos Estatales de Actualización y los (CM) Centros de Maestros, favorecen la organización y realización de las tareas correspondientes a cada área. Sin embargo, según expresaron algunos encuestados, cuando el staff de alguna de las áreas se apropia de la información que maneja, puede dificultarse el trabajo de otras.

Los programas de estudio de PRONAP constituyen el eje de la actualización. Su propósito es apoyar a los docentes directivos y personal con funciones de ATP a mejorar sus competencias profesionales, por tanto, tienen plena congruencia con los enfoques educativos de los planes y programas de estudio de educación básica.

#### ▪ ORGANIGRAMA DE FORMACIÓN CONTINÚA



Fuente: Elaboración Propia

La Dirección General de Desarrollo Curricular se encuentra ubicada en el Blvd Felipe Ángeles SN, Venta Prieta, 42080 Pachuca de Soto, Hgo.

Su misión, visión y objetivos específicos se describen a continuación:

Somos una unidad administrativa dependiente de la Subsecretaría de Educación Básica, cuya finalidad es contribuir a elevar la Calidad de la Educación Básica, con el Diseño, evaluación, seguimiento de propuestas de Investigación, Innovación, Currículo Transversal, y la Profesionalización Docente.

- Visión

Constituirnos en una Dirección que contribuya a la construcción de escenarios que posibiliten la investigación educativa, la innovación educativa y la profesionalización docente, con Inclusión y Equidad.

- Objetivo Específico

Promover el conjunto de saberes profesionales necesarios para enseñar con calidad los conocimientos sobre los contenidos, disciplinas, enfoques y los métodos de enseñanza, habilidades didácticas, desarrollo de valores y las actitudes que propicien la formación de los alumnos.

Dirección General de Desarrollo Curricular, Recuperado de:  
[http://dgdesarrollocurricular.seph.gob.mx/formacion\\_continua.php](http://dgdesarrollocurricular.seph.gob.mx/formacion_continua.php)

Las funciones específicas que se desarrollan en la Dirección de Formación Continua son:

- Proponer las normas y criterios académicos que regulen los programas de actualización, capacitación y superación profesional de los maestros en servicio.

- Articular la congruencia entre los contenidos, planes y programas de educación básica con los de educación normal y de formación continua.
- Establecer los perfiles profesionales y de desempeño de docentes.
- Autorizar estándares de desempeño docente.
- Incorporar a los programas y acciones de formación continua las innovaciones en los planes, programas de estudio, en los materiales y auxiliares didácticos.

*(Recuperado del manual de organización de la dirección de formación Continua.).*

Dentro de la Dirección de Formación Continua se encuentran dos Subdirecciones, la de Profesionalización docente y la Subdirección Académica y cada subdirección tiene a cargo dos departamentos. Mencionaremos cuales son las funciones específicas y objetivos de las dos Subdirecciones antes mencionadas, ya que a partir de esta información y del acercamiento a estas sub direcciones surgió nuestro tema de investigación.

### **Subdirección de Profesionalización Docente**

Su objetivo específico es Fortalecer y enriquecer las competencias profesionales y la práctica educativa de docentes y directivos de educación básica, a través de estrategias, mecanismos y modalidades formativas de capacitación.

- Dentro de las funciones que esta Subdirección realiza se encuentran las siguientes:

Coordinar las acciones de capacitación y actualización del personal mediante el uso de las TIC;

- Fortalecer las acciones de tutoría y trayectos formativos;
- Desarrollar actividades para fortalecer el desarrollo profesional docente;

- Supervisar las actividades del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP);
- Atender las acciones que permitan fortalecer el servicio profesional docente en la estrategia local.
- Desarrollar estrategias para el acompañamiento y seguimiento a las acciones de la tutoría.
- Promover el uso de herramientas tecnológicas.
- Promover la oferta educativa entre el personal.
- Emitir las convocatorias sobre la oferta educativa.
- Supervisar el desarrollo de las acciones de capacitación y actualización

### **Subdirección Técnico Operativa.**

El objetivo principal de la subdirección Técnico Operativa es Realizar labores técnicas en el área en que se encuentre con el fin de facilitar el cumplimiento de los procesos, procedimientos y normatividad vigente, que responda a las expectativas de calidad y oportunidad para el cumplimiento de los objetivos asignados, conforme a las normas y procedimientos establecidos por el sistema de gestión de la calidad.

Las funciones específicas que realiza el subdirector en esta área es:

- Proponer los lineamientos generales para la definición de los programas de regularización de los docentes de educación básica a que se refiere el artículo 54 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, los cuales deberán ser acordes y pertinentes con los niveles de desempeño que determine el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación conforme a lo previsto en dicha Ley.

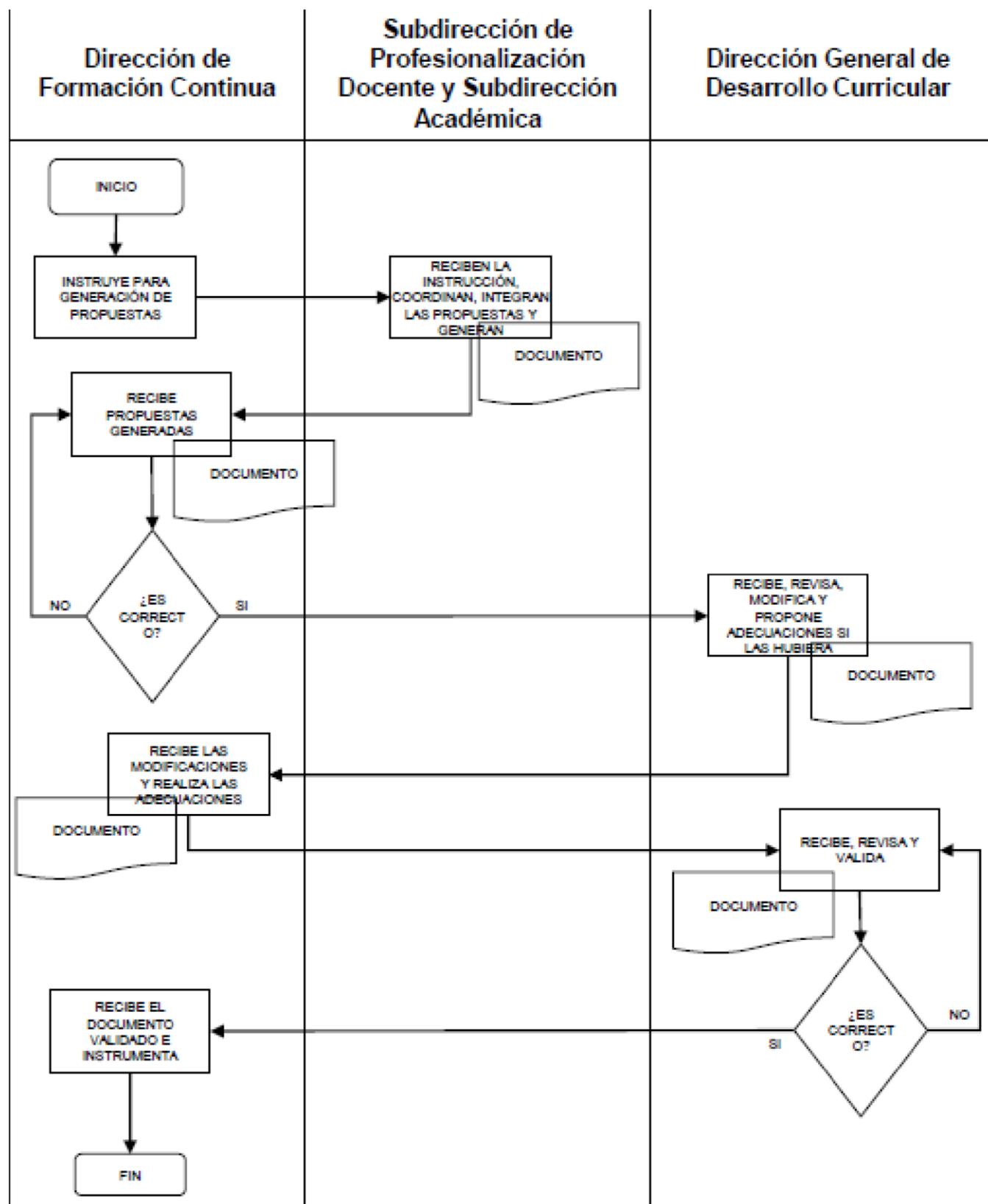
- Proponer los perfiles y los requisitos mínimos que deben reunirse para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente en la educación básica, según el cargo de que se trate. Para tales efectos deberá considerar las propuestas que en su caso reciba de las autoridades educativas locales.
- Participar con la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente en la elaboración de las propuestas a que se refieren las fracciones I a VI del artículo 55 de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

El recuperar la historia de la SEPH fue de gran ayuda ya que a través de esta investigación conocimos las funciones y áreas que tiene a cargo la Secretaria de Educación Pública, una de ellas y la de nuestro interés es la Dirección de Desarrollo Curricular la cual se encarga de promover, ayudar y capacitar a los docentes en su formación junto con las subdirecciones encargadas de los diferentes centros de maestros que conforman al estado de Hidalgo para apoyar y capacitar a los docentes.

Sabemos que hoy en día la formación docente juega un papel muy importante ya que día a día existen constantes transformaciones y retos en la educación. A través de las funciones que realizan en estas direcciones se brinda el apoyo para el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas para poder alcanzar y brindar educación de calidad a través de conocimientos, formas de enseñanza y métodos de enseñanza a través de la capacitación.

La Secretaria de Educación Pública de Hidalgo es la instancia encargada de la educación en el Estado es por ello que cuenta con Direcciones y Sub direcciones encargadas de la mejora de las prácticas profesionales.

Diagrama de procesos, el cual forma parte de un manual de procedimientos.



## Descripción del Diagrama de Procesos que integra la DFC.

N°	Responsable	Actividad
1.-	Director de Formación Continua.	<input type="checkbox"/> Instruye a la Subdirector de Profesionalización Docente y a la Subdirector Académico para que generen las propuestas que permitan articular la Congruencia entre los contenidos, planes y programas de educación básica, con los de educación normal y de formación continua.
2.-	Subdirector de Profesionalización	<input type="checkbox"/> Reciben la instrucción y generan el documento con las propuestas necesarias y lo envían al Director de Formación Continua.
3.-	Docente y Subdirector Académico.	<input type="checkbox"/> Recibe el documento con las propuestas y revisa, modifica, valida Con base a la validación ¿Es correcto? NO. Regresa al subdirector de Profesionalización Docente y subdirector académico. SI envía a la Dirección General de Desarrollo Curricular
4.-	Director de Formación Continua.	<input type="checkbox"/> Recibe el documento, revisa, modifica, propone, adecua y remite las modificaciones a la directora de Formación Continua. Para su adecuación.
5.-	Director General de Desarrollo Curricular.	<input type="checkbox"/> Recibe las modificaciones, hace las adecuaciones pertinentes y vuelve a remitir a la Dirección General de Desarrollo Curricular.
6.-	Director de Formación Continua.	<input type="checkbox"/> Recibe las adecuaciones y valida el documento. Con base a la validación ¿Es correcto? NO. Regresa al director de Formación continua SI se continúa con la puesta en marcha de la propuesta Recibe el documento validado e instrumenta.
7.-	Director de Formación Continua	

## **B. Los Centros de Maestros**

Los Centros de Maestros juegan un papel importante en la capacitación y actualización docente en nuestro país ya que ofrecen cursos de actualización y capacitación a los docentes de educación básica, cada día los docentes necesitan estar en constante actualización y capacitación ya que nuestro país está en constantes cambios lo cual exige la preparación de nuestros docentes.

En este sentido, Louis citado por Hernández (2009) nos dice que “Los Centros del Profesorado se conciben como sistemas de apoyo externo a los centros educativos, es decir, como un conjunto interactivo de dos o más personas y procesos con la misión común de proporcionar apoyo a dos o más centros educativos”, entendiendo el apoyo como el proceso de asesoramiento o asistencia a la mejora de la escuela, pudiendo adoptar diversas modalidades (formación, consulta, información, provisión de materiales, etc.) en relación con las dimensiones, procesos y actividades de la mejora educativa, y con un carácter externo dada su localización fuera de los centros educativos.

Los Centros de Maestros son espacios educativos cuya función sustantiva es ofrecer los servicios, recursos e instalaciones de apoyo al desarrollo de las escuelas y los colectivos docentes en la educación básica promoviendo y asesorando actividades formativas y desarrollo profesional, estos forman parte de la estructura básica para la operación y desarrollo de los servicios de formación continua. (Olvera 2013).

Los centros de maestros tienen como propósito ofrecer a los docentes las instalaciones y espacios apropiados para el desarrollo de las actividades constitutivas.

También tienen como propósito desarrollar y organizar programas de asesoría vinculados a los programas nacionales y estatales, además de que realizan diagnósticos para detectar necesidades e intereses de los docentes y así poder

programar actividades que den solución a las necesidades e intereses que los docentes viven en su día a día.

De acuerdo a los autores revisados y al funcionamiento que tienen los centros de maestros su función principal es ofrecer espacios adecuados a docentes de nuevo ingreso para que sean capacitados de acuerdo al contexto de aprendizaje y a las necesidades que se presenten en el día a día del aprendizaje de los estudiantes.

Alanís (2001,79) citado por Olvera (2013), refiere que “la profesión docente la constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar, el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este un aula, un auditorio o un cubículo. Hoy en día la profesión docente ha dejado de ser un apostolado; ahora es considerada como cualquier otra profesión con exigencia de competencias teóricas, técnicas y contextuales propias del mercado de empleo, si bien la profesión docente aun no es una profesión liberal, también está sujeta a la competitividad y a las exigencias del contexto social”.

La labor docente cada día exige nuevas formas de enseñanza aprendizaje que se deben de poner en práctica, lo cual exige que el docente debe de estar en constante capacitación y actualización para poder conocer las nuevas formas y estrategias para enseñar y llevar a la práctica, es por ellos que los Centros de Maestros su función principal es apoyar, capacitar y actualizar a los docentes para que estén en constante formación continua y puedan los docentes resolver los retos que se les presentan día a día en su entorno laboral.

Los Centros de Maestros son un medio para garantizar la actualización continua y permanente del personal docente y directivo. Su propósito, central es ofrecer a los maestros los espacios e instalaciones básicos y un conjunto de servicios adecuados para el desarrollo de las diversas actividades constitutivas del PRONAP.

La misión de los centros de maestros según la SEP está enfocada a promover el desarrollo profesional de los maestros de educación básica en servicio en lo

individual y colectivo a través de servicios de formación continua pertinentes, equitativos y de alta calidad. (Olvera 2013).

De acuerdo a la Dirección de Formación Continua, para llevar a cabo eficazmente las actividades que se realizan en los Centros de Maestros se deberán cumplir con los siguientes objetivos:

- Difundir la naturaleza y acciones de la DFC ante los maestros y directivos de educación básica que se encuentran en el área de influencia del Centro.
- Promover y organizar la participación de los maestros en los Cursos Nacionales de Actualización y en los programas estatales que se desarrollen en el marco de la DFC.
- Planear y programar actividades de apoyo académico que incluyan asesorías internas, con el equipo de asesores del Centro, y externas, como resultado del establecimiento de vínculos de colaboración con otras instituciones académicas y formadoras de docentes.
- Proporcionar a los maestros participantes en la DFC y a todos los maestros que lo soliciten, los recursos y espacios de trabajo con que cuenta el Centro.

En cada uno de los centros el docente encuentra servicios, recursos e instalaciones que apoyaran sus procesos de actualización.

De acuerdo a los autores revisados PRONAP, ahora llamados centros de maestros, tienen como propósito diseñar diferentes programas de estudio dirigidos a los docentes para incrementar sus conocimientos de forma individual y colectiva, a través de acciones de formación continua y superación profesional.

En el estado de Hidalgo existen Centros de Maestros ubicados en los diferentes Municipios con la finalidad de brindar apoyo a los docentes de Educación Básica, para fortalecer sus competencias pedagógicas, además de ofrecer las

instalaciones adecuadas los centros de maestros realizan diagnósticos con la finalidad de identificar necesidades o problemáticas de los diferentes contextos a fin de programar actividades que den solución a esos problemas identificados.

La Secretaria de Educación Pública a través de las diferentes áreas que la integran ha desarrollado la creación de centros de maestros en los diferentes municipios del Estado de Hidalgo con la finalidad de ofrecer espacios de capacitación, asesoramiento y actualización a docentes que están a cargo de impartir educación.

Cada centro de trabajo cuenta con el personal adecuado para poder brindar apoyo a los maestros que tienen a su cargo desde un coordinador hasta el personal operativo.

## **CAPÍTULO II.**

### **APROXIMACIÓN A LA FUNCIÓN DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO EN LOS CENTROS DE MAESTROS.**

En este capítulo explicaremos cómo surge la administración, cuál fue su origen, así como el origen de la administración educativa en México y con ello explicar la importancia del papel que juega la función del administrador educativo en los Centros de Maestros, principalmente en el área de capacitación y actualización de los docentes.

#### **A. Campo de la Administración Educativa.**

La administración es una parte esencial e importante en las organizaciones ya que a través de ella se llevan a cabo los procesos para poder alcanzar las metas u objetivos de una organización.

La administración nace de la necesidad de organizar, planear, dirigir y coordinar de forma eficiente las actividades de una organización.

(Reyes Ponce, 1992: 28,29) Citado por Pérez 2014, nos dice “La importancia de la administración se basa en los siguientes puntos. La administración se da donde quiera que exista una organización, el éxito de una gran organización se debe a la buena administración que posea”.

De acuerdo a Aguirre (2012) La administración es un campo amplio que nos permite entender el funcionamiento de una institución educativa, nos remite a observar la organización, la dirección y el buen manejo de la misma, desde un adecuado uso de los recursos que componen a cualquier organización con enfoque financiero y de servicios.

**Dentro del objetivo profesional que debe de tener un administrador educativo es** Formar profesionales de la educación en la Administración y Gestión con una perspectiva multidisciplinaria basada en el análisis de diversos enfoques, modelos y teorías, que habilite a los egresados en la selección, análisis y utilización de principios, métodos y técnicas para la intervención en instituciones, organizaciones e instancias del Sistema Educativo Nacional.

El profesional de la educación en el campo de la administración y la gestión educativa será capaz de:

- Conocer, analizar, interpretar e intervenir en las instituciones, organizaciones y en las prácticas educativas.
- Identificar el contexto, las condiciones y los factores que han dado pie al diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas educativas.
- Proponer estrategias para hacer más eficiente la gestión en el sistema educativo.

Por tanto, la función de la administración en una institución educativa sería el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema.

Esa función, de la administración educacional, la podríamos entender en seis etapas, de acuerdo a Kaufman.

1. Identificación de las principales necesidades y problemas.
2. Determinación de las necesidades para resolver el problema y de las posibles alternativas de solución para satisfacer dichas necesidades.
3. Selección de los medios y estrategias para la solución.

4. Implantación de estrategias.
5. Evaluación de la eficiencia de realización.
6. Revisión de las etapas previas para asegurar el funcionamiento del sistema, que sea pertinente, eficaz y efectivo.

Por tanto, la administración educativa nos permite entender un sistema o proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida la implementación de un servicio educativo a un medio social que lo requiere, con la finalidad de impartir un servicio de enseñanza-aprendizaje que permita a los alumnos aprender de acuerdo con sus necesidades cognitivas, de aplicación, personales y sociales.

De acuerdo a Torres (1993), la administración de la educación se concibe como la ciencia que permite desarrollar en las personas su competencia y habilidad para aplicar los conceptos básicos del proceso administrativo a instituciones educativas y gerenciales, a saber, toma de decisiones, liderazgo y conducción de grupos, comunicación y evaluación. Dos temas preocupan a la administración de la educación: el de los procesos internos institucionales y la enseñanza.

### **Componentes de la Administración Educativa**

El éxito de la administración educativa reside en que sus componentes funcionen en sintonía unos con otros, de tal manera que los procesos que se generan a partir de ellos, en las diferentes etapas y niveles, contemplen acciones integradas que se dinamicen unas con otras.

Recuperado de: <http://grupomaracaiboadmoneducativa.blogspot.com>

Las etapas que se mencionan a continuación son acciones fundamentales que van en conjunto con la administración para tener éxito en las organizaciones, **la misión institucional**. Expresa las intencionalidades y los propósitos de la

institución; es su primera carta de presentación social y enuncia su sentido y razón de ser.

**Supuestos filosóficos:** Las instituciones educativas, principalmente las de carácter privado, tienen dos supuestos o fundamentos filosóficos: su finalidad económica y su comprensión de tiempo orientada para el presente; y ambos supuestos están al servicio del momento presente. Un supuesto es una creencia que los miembros de una organización dan por sentada, y en Administración se da por sentado que sus actividades están destinadas a permitir que cierta combinación de medios (financieros, humanos, materiales, etc.), pueda generar una producción de bienes y servicios.

**Los supuestos Psicológicos:** Están referidos a la necesidad de una nueva relación humana, en la que el individuo sea el motor de desarrollo de los negocios.

De acuerdo a (Dávila & Bustamante 2017), los supuestos organizacionales. Están referidos a los individuos y a los grupos pertenecientes a las organizaciones escolares:

- Los individuos: Estos aspiran a un crecimiento y desarrollo personal, elementos más susceptibles de ser actualizados en un ambiente de apoyo y de reto. La mayoría de la gente desea contribuir y tiene la capacidad de hacerlo al logro de los objetivos de la organización que el ambiente organizacional permita.

- Los grupos. La mayoría de la gente desea ser aceptada e interactuar cooperativamente por lo menos con un pequeño grupo de referencia, usualmente con más de un grupo; por ejemplo, el grupo de trabajo, o el grupo familiar. Psicológicamente, uno de los más importantes grupos de referencia para la mayoría de la gente es el trabajo, incluyendo a los compañeros y al superior.

Así, pues, la mayoría es capaz de incrementar su eficiencia, ayudados por sus grupos de referencia para resolver problemas y trabajar eficientemente en grupo. Para que un grupo pueda optimizar su efectividad, es menester que todos sus miembros se ayuden entre sí con una dirección efectiva y compañerismo, dado

que el líder principal no puede cumplir con todas las funciones en todas las circunstancias.

- Las personas en las organizaciones. Las organizaciones tienden a ser caracterizadas por las interdependencias sobrepuestas del grupo de trabajo y por la función eslabonada de supervisores y otras necesidades, que deben ser comprendidas y facilitadas. Lo que sucede en la vasta organización afecta al grupo pequeño, y viceversa; así mismo, lo que sucede a un subsistema (social, técnico y administrativo), afectará y será afectado por otras de las partes del sistema.

Los supuestos psicológicos apuntan a que la cultura, en la mayoría de las organizaciones, tiende a suprimir los sentimientos entre las personas y entre los que las mandan. La supresión de sentimientos afecta adversamente la solución de problemas, el desarrollo personal y la satisfacción en el trabajo. El nivel de confianza interpersonal, ayuda y cooperación, es mucho más bajo en la mayoría de las organizaciones de lo que es deseable.

Las estrategias “ganar-perder”, aunque realistas y apropiadas en algunas situaciones, no son óptimas, a la larga, para la solución de los problemas organizacionales; los puntos de vista, como dato importante que son para la organización, tienden a abrir muchos caminos para mejorar la meta establecida, la dirección, la comunicación, la solución de problemas y la colaboración intergrupala y moral.

El estudiante en administración educativa debe ser capaz de reconocerse, aceptarse y amarse tal como es, pero también que sean capaces de verse reflejados en sus congéneres, con la capacidad de ser solidarios, de sentir y dar apoyo ante el dolor ajeno, de preocuparse y ocuparse de las carencias de sus prójimos.

Este nuevo ciudadano aprende a conocer apropiándose del proceso de avance y desarrollo de la ciencia, de la tecnología, así como los elementos correspondientes a su cultura local, regional, nacional e internacional, en forma reflexiva, con criterio propio enriqueciéndolos y siendo transformador de ideas en búsqueda del beneficio de la comunidad donde se desenvuelve.

Se busca formar ciudadano con conciencia, la educación se caracteriza por tratar de recuperar el sentido ético de la vida.

Recuperado de:

<http://grupomaracaiboadmoneducativa.blogspot.com/2015/06/componentes-de-la-administracion.html>.

De acuerdo a lo mencionado con autores y a nuestro punto de vista la administración educativa tiene la facultad de implementar, diseñar y coordinar políticas educativas tomando en cuenta los objetivos de las instituciones educativas buscando una mejor calidad educativa que demanda el sistema educativo, siempre y cuando el administrador educativo sea capaz y solidario con el conflicto a solucionar.

Dentro del campo de la administración educativa se deben de tomar en cuenta los aspectos antes mencionados como tener en cuenta el objetivo organizacional para poder cumplir con los objetivos de la organización.

### **B. Función del Administrador Educativo.**

La administración educativa tiene la facultad de mejorar los procesos educativos y gerenciales, a través de la calidad de la gestión para así poder satisfacer las necesidades que tengan los usuarios.

Actualmente la administración educativa es la encargada de realizar los planes y programas educativos, proyectos, modelos educativos, presupuestos económicos, también tiene la facultad de ser encargada del área de recursos humanos, recursos materiales y financieros, dando un buen resultado en el logro de los objetivos que dicha institución tenga.

Lo anteriormente mencionado son las principales tareas que le competen a un administrados educativo las cuales se llevan a través de un proceso que está conformado de los siguientes pasos; Planificar, organizar, dirigir, coordinar, ejecutar y controlar, como administradoras educativas sabemos que al realizar de manera correcta este proceso, tendremos éxito en las organizaciones ya que ellas tendrán buenos resultados en el servicio que brindan a sus usuarios.

La administración educativa tiene un papel importante al definir estrategias, métodos para el cumplimiento de los objetivos, así como el desarrollo a la eficiencia y eficacia en los procesos administrativos, que lleve a cabo sin importar el giro de una organización o institución, puede asistir en la participación en la toma de decisiones, en un sentido técnico y profesional para el logro de los objetivos organizacionales. Xolalpa (2015).

Según Márquez (2014) nos dice que el administrador educativo es un experto en temas administrativos y de educación, conoce los Procedimientos generales de la planeación y lo relacionado al manejo de recursos humanos, su campo de acción es muy amplio, debido que cuenta con una diversidad de conocimientos en dichos rublos.

La función del administrador educativo en las instituciones es crear y ejecutar proyectos, ejercer un liderazgo compartido y flexible ya que a través de la dirección del administrador educativo se llevaran a cabo las tareas institucionales a su cargo.

La figura del administrador como un profesional de la Administración Pública cuyo papel se identifica con la función directiva o gerencial, la formación exigible vendrá determinada precisamente por el papel que debe realizar dentro de la organización.

De acuerdo a Puelles (1978). Nos dice que el administrador, dotado de tal bagaje de conocimiento, debe centrar sus esfuerzos en la dirección administrativa de una organización específica, como es el sistema educativo, lo que ineludiblemente supone que su función debe adquirir características singulares.

Puelles 1978; nos dice que considera que el área de conocimientos específicos de un administrador educativo es del sistema educativo debería de abarcar fundamentalmente lo siguiente:

- a) Los niveles académicos del sistema, con el consiguiente conocimiento de los planes y programas de estudios.
- b) Los objetivos generales, las funciones y los medios de la Administración educativa. Aquí se alude al entendimiento formal de la propia organización y de su relación con otro aspecto más amplio que es la Administración Pública del país que se trate.
- c) Los servicios que, en líneas generales, presta la Administración educativa al sistema. Fundamentalmente, los siguientes: Servicios generales al sistema: informática y mecanización; organización y métodos; documentación; construcciones escolares. Servicios a los centros docentes: equipamiento escolar. Servicios a los alumnos: transporte, comedores y residencias escolares; medios específicos de promoción (la política de becas y ayudas al estudiante).

d) La teoría y la historia de la educación. Posiblemente no se haya destacado suficientemente que la persona que contribuye a la administración del sistema, debe conocer la situación actual de la pedagogía, sus problemas y los avances crecientes de la investigación educativa.

e) La educación comparada, entendida como conocimiento general no sólo de la ordenación de la educación en otros países, más o menos afines, sino sobre todo de los problemas existentes y de las soluciones aportadas.

De acuerdo a los autores consultados llegamos a la conclusión que todo administrador posee habilidades para poder desarrollar estrategias y métodos para el cumplimiento de objetivos en las organizaciones e institucionales, así como también un administrador educativo debe proponer estrategias de gestión para la mejora del sistema educativo ya que el administrador educativo es un agente de cambio de mejora. Pero para poder llevar a cabo todos estos procedimientos como bien lo menciona el autor Puelles un administrador educativo debe conocer la historia, componentes y manejo de la institución para así poder proponer métodos o estrategias en el área a desarrollar que se encuentre.

### **3. Las tareas del Coordinador y Asesores en el Centro de Maestros.**

Los Centros de maestros son espacios educativos cuya función sustantiva es ofrecer servicios, recursos e instalaciones de apoyo al desarrollo de las escuelas públicas y los colectivos docentes de la educación básica, promoviendo y asesorando actividades formativas y de desarrollo profesional en el marco del Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela. (DGFC, Jalisco).

Finocchio 2006 nos dice; Los Centros de Maestros han fortalecido su funcionamiento a través de líneas de acción que integra el Programa Rector Estatal de Formación Continua, que a saber son:

1. Promover la regulación estatal de los servicios de Formación Continua que brindan las áreas de la estructura educativa, así como las instituciones y organismos externos.
2. Promover la profesionalización de directivos, asesores técnicos pedagógicos y asesores de los servicios de Formación Continua, para que brinden una asesoría y acompañamiento pertinente y oportuno a los colectivos docentes.
3. Constituir Consejos Directivos de los CM, para que apoyen la gestión de los planes de formación continua de los colectivos escolares.
4. Asegurar que los colectivos docentes de las escuelas de educación básica, elaboren y operen su plan de formación continua, a través de implementar estrategias de seguimiento y evaluación, que involucren a la misma escuela, la zona y los niveles educativos, así como las que se vinculan con la intervención de los programas de apoyo educativo (Programa Escuelas de Calidad, Programa Nacional de Lectura, Apoyo Preventivo y Compensatorio, Programa de Salud, Enciclopedia, Ingles, etc.) y de las instituciones y organismos externos al Sistema Educativo Estatal.
5. Concentrar y sistematizar la información que generan las diversas acciones de Formación Continua, que permitan una toma de decisiones adecuadas y pertinentes a las necesidades de formación docente.
- 6.- Promover la participación de los docentes en la evaluación de su desempeño profesional, a través de los Exámenes Nacionales para diagnosticar sus competencias, obtener su certificación y beneficiarse de los estímulos correspondientes.

Nuestro sistema educativo actualmente exige actores calificados y comprometidos con los procesos educativos, los asesores y coordinadores son los líderes capaces de convocar, motivar e inducir a sus compañeros maestros, supervisores a estar en una constante preparación a través de las capacitaciones y actualizaciones docentes.

Las tareas principales de los asesores y coordinadores de centros de maestros es orientar y guiar a los docentes de nuevo ingreso en su proceso de aprendizaje. Dentro de las tareas y servicios que se desempeñan en el área de formación continua están las siguientes actividades:

- Diseño y distribución de materiales académicos para la capacitación del personal docente.
- Celebración de convenios con instituciones de educación superior para la realización de programas de formación, actualización y desarrollo profesional del personal docente.
- Formación y capacitación a docentes.
- Convocatorias estatales de los programas y cursos de formación del personal docente.

Formar equipos técnicos y asesores de instancias Estatales de Formación Continua, coordinadores y asesores de Centros de Maestros responsables de la operación de los servicios de formación continua y superación profesional para maestros, directivos escolares y asesores técnicos pedagógicos de escuelas de educación básica (Chuayffet Chemor, 2013).

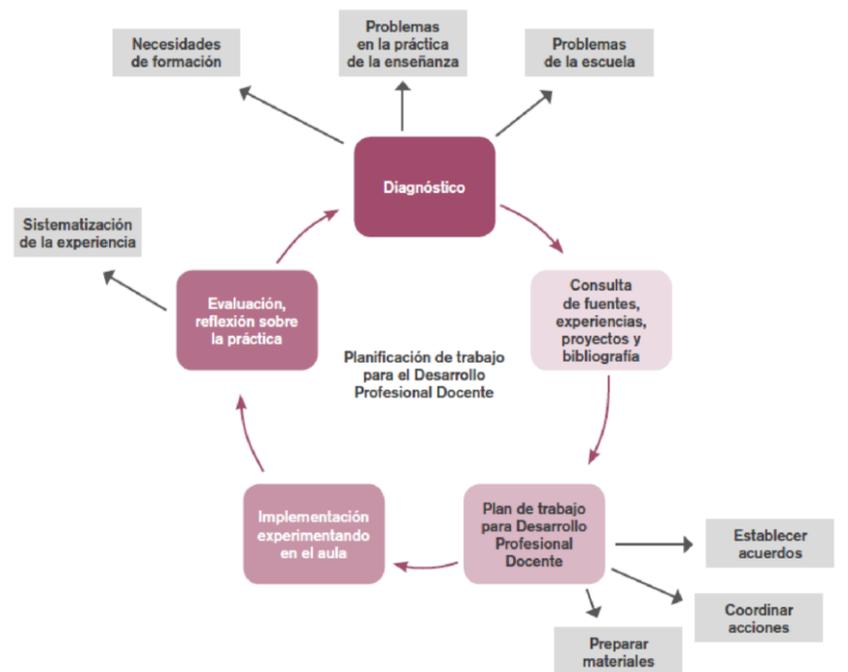
### Planeación de una estrategia de formación

Docente centrada en la escuela:

Recuperado de:

[www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx)

Vezub 2010



#### **4. Problemáticas más recurrentes para el desarrollo de la función.**

La problemática principal que vivimos mundialmente es la pandemia Covid – 19, la cual vino a paralizar todas las actividades principales que se realizaban en la sociedad. La educación fue uno de los sectores afectados durante esta pandemia ya que el sistema educativo tiene que replantear y redefinir las filosofías educativas para promover e impulsar la educación a través de los medios tecnológicos.

De acuerdo a la UNICEF, 2020 nos menciona que el sistema educativo tiene un importante papel en esta emergencia ya que, al afrontar el reto de garantizar el derecho a una educación de calidad e inclusiva en esta situación, permite:

- Contribuir al logro de objetivos específicos en la lucha contra la pandemia, por ejemplo, al difundir conocimiento sobre cómo evitar la propagación del contagio.
- Favorecer el mantenimiento de la cohesión social.
- Paliar las consecuencias socioeconómicas de esta crisis.

Sabemos que la educación es un derecho que todos tenemos y debemos de recibirla con calidad y equidad es por ello que los sistemas educativos en conjunto con la SEP toman acciones que contribuyan en los procesos educativos.

La pandemia de coronavirus tiene y seguirá teniendo efectos catastróficos no solo en términos de salud física y mortalidad, sino también en las áreas de salud mental y economía, con consecuencias sociales, políticas y culturales que son difíciles de calcular. Ya se puede decir que la escala de sufrimiento y destrucción se acerca a la de una guerra mundial (Levy, 2020).

*“Los sistemas educativos abarcan una porción muy importante de la población total de un país y la tendencia es que siga expandiéndose, agregando la atención*

*de nuevas edades y nuevos grupos sociales. Este rasgo lo diferencia de otros sectores de la gerencia pública, lo que permite hablar, en cierto sentido, de la irreductibilidad de los sistemas educativos, tema de suma importancia en el contexto actual en que la reforma del Estado tiende a la reducción del Estado Aguerrondo, 2001”.*

Dentro de las problemáticas que fueron identificadas de acuerdo a los docentes entrevistados en el centro de Maestros Ubicado en Molango, fue la falta de comunicación con los alumnos de las zonas más marginadas y escuelas multigrado, como comentan los docentes no en todas las familias se contaba con algún dispositivo móvil o una computadora, también hay regiones que pertenecen a esta zona que no cuentan con luz eléctrica lo cual es imposible poder hacer llegar las actividades a los alumnos.

De acuerdo al estudio realizado Pensar en la Educación en tiempos de pandemia Magnani, 2020 nos dice:

La pandemia global de coronavirus nos arrojó a la intemperie con lo puesto, que para la mayoría era poco. Ya existía una profunda desigualdad en el acceso a los recursos digitales, a dispositivos, conexión a internet, saberes específicos para explotarlos.

Con la llegada de la pandemia esa brecha resultó determinante para poder acceder al trabajo, la comunicación, el estudio, la compra de productos de primera necesidad, el esparcimiento o la vida sentimental. No tener un celular en este momento o que se rompa el único accesible puede determinar que alguien no coma, pierda el trabajo o a una pareja distante. Las tecnologías ya estaban entretejidas con nuestra vida cotidiana, pero durante la cuarentena todo pasó a depender casi totalmente de ellas.

Los medios tecnológicos actualmente son indispensables para poder impartir los materiales a alumnos.

*“Las problemáticas educativas que caracterizan al escenario actual son resultado de una multiplicidad de aspectos. Entre ellos, las dificultades que enfrentaba el sistema educativo antes de desatarse la pandemia, las brechas de política que no lograron resolverse y se ampliaron en la etapa de confinamiento y los retos que plantea adecuar la educación al necesario distanciamiento social. Cardina & Alesandre, 2020”*

Como se menciona anteriormente en el desarrollo de este capítulo los centros de maestros juegan un papel importante en la formación docente ya que actualmente brindan atención en las necesidades que se presentan en los temas educativos, como administradoras educativas las funciones que podemos desarrollar en los centros de maestros es promover el desarrollo profesional de los docentes a través de proyectos innovadores, cursos de capacitación y actualización, así como también se pueden plantear y programar actividades de formación continua y de acompañamiento estableciendo vínculos de colaboración con otras instituciones académicas formadoras de docentes.

Otro punto relevante entre las funciones que realiza un administrador educativo y los centros de maestros es lo administrativo y financiero, tanto un administrador como el coordinador de los centros de maestros tienen que administrar los recursos de dichas instituciones para tener un buen aprovechamiento de los recursos, materiales, financieros.

De acuerdo a la información investigada para dicho capítulo el administrador educativo puede desempeñar varias funciones en los centros de maestros ya que en los centros de maestros tienen que contar con personal que de atención a los usuarios como el coordinador general, coordinador académico, coordinador de gestión, asesores permanentes y temporales, auxiliares académicos, personal operativo y de apoyo, los cuales entran dentro del perfil del administrador educativo.

### **CAPÍTULO III.**

## **LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LOS DOCENTES.**

Hoy en día la capacitación juega un papel muy importante en las instituciones educativas debido a que es una actividad que permite elevar los índices de productividad en las instituciones educativas. Se describirá el proceso de cada actividad que se lleva a lo largo de una capacitación y de igual manera en que consiste la actualización de los docentes, el reglamento para poder ingresar, requisitos y que temas se han brindado a lo largo de esta pandemia.

Como sabemos la pandemia vino a cambiar de manera crítica varios sectores en la población, tanto salud como educación, entre las medidas que se tomaron ante los primeros casos de Covid- 19 fue el cierre de las escuelas en todo el país, lo cual vio obligada a la SEP Federal en implementar estrategias de atención para continuar con los procesos de enseñanza en todos los niveles educativos del país.

Los programas implementados por la Secretaría de Educación Pública (SEP), y fortalecidos con otras estrategias en las entidades Federativas (en el caso del Estado de Hidalgo fue mi escuela en casa), se constituyeron en dispositivos estratégicos para dar continuidad a los procesos educativos. (Torres, 2021; pág. 55)

Ante este emergencia sanitaria otro de los grandes retos a los que se enfrentaron los docentes, alumnos y padres de familia del Estado de Hidalgo fueron las condiciones y carencias que se viven en los diferentes municipios que integran nuestro estado, ya que no todos los alumnos cuentan con las mismas condiciones y herramientas tecnológicas para poder continuar recibiendo educación a distancia, otra preocupación y reto que se aun se vive en la educación es la capacitación docente, sobre carga o acumulación de trabajo, ya que como todo se

hacía manualmente a algunos docentes se les dificulta adaptarse a las tecnologías, aplicaciones y esta forma de estar trabajando en línea.

Ante esta situación la SEP ofertó a los maestros y maestras del Sistema Educativo Nacional entre los meses de marzo, junio 2020 cursos en línea como Tecnologías para el aprendizaje online y offline, MIE Expert Champion Office 365, viaje a la escuela del siglo XXI, así como cursos masivos, uso educativo de dispositivos móviles, nuevas formas de aprender con educación a distancia, entre otros con la finalidad de preparar y capacitar a los docentes en este nuevo escenario. ([http://formacionycapacitaciondigitales.televisioeducativa.gob.mx/Junio\\_2020](http://formacionycapacitaciondigitales.televisioeducativa.gob.mx/Junio_2020)).

Citado por (Torres. 2020; pág.: 76)

### **A. Conceptos Básicos. Formación, Actualización y Capacitación.**

Un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. En la actualidad la formación inicial docente es débil y desactualizada; no existe un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que ha provocado desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente (Consejo Nacional de Educación, 2006).

- Actualización

El concepto de actualización conlleva necesariamente la idea de lograr un “ajuste”. Por lo tanto, hemos de entenderla como un proceso activo en el que la evolución es la condición más importante y necesaria de cumplir, de lo contrario no se podría completar el componente que por añadidura se encuentra inscrito dentro del concepto de actualización, el cual es el perfeccionamiento. (Sanguino 1990).

Al respecto de la Actualización Pedagógica Docente existen investigaciones dignas de rescatar entre las que se destacan las siguientes: Lamoggia (2012), Jaramillo y Quinche (2013), Sánchez (2015), Ordoñez y Chalán (2011), Cuenca (2013), entre otros. En estos trabajos los investigadores coinciden en que la actualización pedagógica docente es de suma importancia para alcanzar la calidad educativa y están conscientes también de que es poca la gestión y el trabajo que se hace para alcanzar la misma, que los maestros están desvinculados de la constante preparación individual o colectiva.

La actualización es la puesta al día de los profesionales en Educación básica respecto a los avances de las ciencias de la Educación. Refiere a procesos de desarrollo, profundización y de la formación adquirida en la etapa inicial, incorporando nuevos elementos (teóricos, metodológicos, instrumentales y disciplinares). (SEP - SNFCSPMSA, S/F: 45).

Al hablar de actualización en el ámbito educativo, nos encontramos con diferentes significados dependiendo de los diversos sistemas educativos, momentos históricos, contextos socioculturales, paradigmas educativos o epistemológicos desde los cuales lo estemos definiendo; “los términos más utilizados son: educación permanente, formación permanente, formación continua, formación continua profesional, formación en ejercicio, formación técnica profesional, perfeccionamiento del profesorado, reciclaje y en momentos de cambios profundos en los sistemas educativos, algunos países utilizan el termino reconversión” (Imbernón, 1994; 12).

La actualización docente es pues un proceso flexible y continuo, orientado al fortalecimiento intelectual y práctico del trabajo docente, con el propósito de dar a conocer propuestas pedagógicas novedosas y su funcionamiento, para que el docente se apoye en ellas, corrija o modifique sus estrategias didácticas para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje y mejorar la calidad de la educación.

Estas definiciones se relacionan con los objetivos de las acciones de actualización propuestas por el PRONAP, ya que se busca a través de ella, la puesta al día de los docentes acorde con los cambios curriculares con el fin de que su actividad sea pertinente, (Diagnóstico PRONAP 2003).

Después de haber revisado algunas cuestiones con relación al concepto de actualización, se puede establecer lo siguiente:

- a) La actualización propuesta por el PRONAP, ahora Dirección de Formación Continua, está orientada a proporcionar aquellos elementos que tienen que ver con los propósitos formativos del currículum, tales como contenidos, métodos, formas, actividades y recursos didácticos.
- b) La actualización permite que el docente se mantenga al día con los cambios formativos del currículum, que se generan por el avance científico y tecnológico.
- c) La actualización tiene como finalidad el perfeccionamiento docente al complementar y profundizar la preparación magisterial, para evitar la rutina del magisterio y por ende elevar la calidad de su trabajo.

Con lo abordado en relación con la actualización, se espera haber clarificado su significado, así como la importancia que tiene la actualización para el magisterio de educación básica.

Ahora, si bien el PRONAP es un programa de carácter nacional que ofrece la oportunidad permanente de actualizar los conocimientos y las destrezas de los profesores de educación básica en servicio para que éstos logren el fortalecimiento profesional que se requiere, es importante mencionar que no se puede centrar la actualización de todos los docentes del país en una sola actividad de carácter ocasional o en una modalidad única; ya que las necesidades de actualización que presentan los docentes son diferentes en cada una de las regiones del país, por tal motivo el PRONAP: parte de reconocer la diversidad de

situaciones de los profesores de educación básica en servicio, de sus condiciones y necesidades de trabajo, así como las demandas diferentes que, en la búsqueda del logro de la equidad educativa cada estado, región o localidad plantea en materia de exigencias profesionales a sus maestros.

Es por esta razón que el PRONAP integra una serie de programas con el propósito de satisfacer las necesidades profesionales y los intereses del magisterio de educación básica del país, además contempla el desarrollo de programas diversos, como son:

1. Los programas generales, los cuales buscan establecer una sólida base compartida por todos los maestros y que atienden a problemas que afectan globalmente a la educación básica.
2. Programas estatales y regionales orientados a coadyuvar a la resolución de la problemática educativa de la zona escolar.
3. Programas que actualizan a sectores de maestros encargados de brindar servicios educativos especiales como: educación indígena, especial, grupos multigrado.
4. También se integran al PRONAP programas para apoyar a los maestros de educación básica para la atención correcta de problemas actuales de relevancia social, tales como: ecología, educación para la salud, educación para la paz y formación de valores.

Con estos programas, cada maestro opta por la modalidad de actualización más acorde con sus necesidades y todos tienen acceso a materiales diversos de apoyo al trabajo docente y ofertas generalizadas de actualización. Ahora bien, de acuerdo con las finalidades que se persiguen, los programas de actualización del PRONAP son diversos, los principales son: Cursos Nacionales, Cursos Estatales, Talleres Generales y Talleres Estatales. A continuación se presenta una breve descripción de dos cursos de ellos:

- a. Cursos Nacionales.

Los Cursos Nacionales de Actualización se conciben como *"la estrategia a través de la cual los docentes adquieren y/o consolidan sus competencias profesionales, así como su conocimiento y comprensión del plan y programas de estudio.* Estos cursos de carácter nacional se desarrollan a partir de un paquete didáctico que consta básicamente de una guía de estudios, de uno o más volúmenes de lecturas y ejercicios de práctica, así como de materiales de audio y video que están a disposición en los Centros de Maestros;" este paquete didáctico es entregado por la SEP a los profesores inscritos en los cursos.

Una vez que los profesores tienen en sus manos el paquete didáctico, pueden optar por la forma de estudio que más les conviene, ya que los cursos, pueden ser desarrollados de manera individual, en grupos autónomos creados por sus compañeros de escuelas, de zona o sector, con aquellos que se formen en los Centros de Maestros o acudir a las instituciones en donde se ofrezca el curso de forma Semi escolarizada.

Otra de las características que tiene estos cursos, es que se adaptan a las posibilidades de estudio de los maestros y al tiempo del que dispongan para desarrollarlos; los tiempos propuestos para el desarrollo de los cursos indicados en las guías de estudio no constituyen una obligación o requisito para su acreditación; por lo que la duración de los cursos depende fundamentalmente del tiempo y dedicación que cada maestro pueda destinarle. Estos cursos nacionales, son propuestos por la SEP en coordinación con el PRONAP, considerando los contenidos curriculares del programa de educación básica, así como los enfoques pedagógicos y psicológicos del proceso enseñanza-aprendizaje. Para llevarlos a cabo; no existe una forma específica para el proceso de trabajo, pues la dinámica de estos cursos, varía de acuerdo con el contexto de donde se imparte y a las estrategias que utilice el coordinador.

b. Cursos Estatales de Actualización.

La responsabilidad de diseñar y programar los cursos estatales de actualización corre a cargo de la Instancia Estatal de Actualización (IEA); estos cursos están orientados a complementar y enriquecer los propósitos y contenidos contemplados en los Cursos Nacionales de Actualización, y tiene como objetivo principal *"atender de forma directa y particular las necesidades y problemas educativos estatales y regionales del país, con base al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de cada uno de los profesores que atienden estas zonas en específico."* La preparación de los cursos estatales se acompaña de una estrategia estatal de atención; en ella se establecen los propósitos del curso, la población de maestros a atender, metodología de trabajo, contenidos, recursos humanos y materiales que se dispondrán; contemplándose entre éstos, el uso de los Centros de Maestros, de los materiales de apoyo al trabajo docente que la SEP ha distribuido normalmente y los mecanismos de evaluación y acreditación propuestos.

- Capacitación

Jaureguiberry 2016; nos dice que la Capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo. La capacitación se torna una necesidad cuando existe una brecha en la performance, es decir una brecha que impide, dificulta o atrasa el logro de metas, propósitos y objetivos de una organización y esta es atribuible al desarrollo de las actividades del personal.

Los nuevos comienzos siempre necesitan de enseñanza previa es por ello que la capacitación forma parte de la formación del ser humana ya que a través de la capacitación se van modificando conocimientos o conductas relacionadas con las personas. La capacitación brinda esta oportunidad de proporcionar nuevos aprendizajes para poder cumplir con los objetivos de las instituciones y disminuir

las dificultades en el ser humano superior o de un par capacitado anteriormente, siempre dentro de la función específica que desempeña en la organización y para la cual está siendo capacitado.

Principios de la capacitación:

La capacitación, implica una serie de puntos que por ser indiscutibles para que la misma sea exitosa podemos llamar principio, ya que aceptamos sin necesidad de demostrar y estos son:

- La participación: Es fundamental que todos los capacitados participen en forma activa de las acciones que se desarrollan en los cursos. Por ello, además de exposiciones magistrales, es necesario que todas las capacitaciones tengan un espacio programado para permitir la participación de todos los integrantes del curso.
- La responsabilidad: Los participantes de una capacitación deben reflejar responsabilidad. Esto es para quien capacita y para quien es capacitado. Una actitud irresponsable de quien imparte la capacitación dará a quienes reciben la capacitación una imagen de poca importancia a los temas que se traten, una actitud irresponsable de los participantes dará la imagen de poca importancia que dan estos al tema. Esta responsabilidad, debe darse en todos los aspectos, entre los que podemos citar:
  - La puntualidad
  - La imagen
  - El entorno
  - La organización
  - El material a entregar
  - Actitudes siempre positivas
  - El vocabulario utilizado
  - La duración debe ser la prometida
  - La realidad del mensaje que se da
  - La realidad de los ejemplos que se utilizan

Ariadna (1994), citado por Becerra (2014), Nos dice que la capacitación en la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo lo que permite deducir que está orientada a quienes desempeñan funciones que requieren no solo destreza manual, si no al personal de niveles o posiciones de mayor responsabilidad. La capacitación tiene por objeto ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinado puesto o para estimular su eficiencia y productividad.

“La capacitación se refiere a los procesos a través de los cuales los profesionales de la educación se forman para atender de manera eficiente las innovaciones del sistema educativo, desde las distintas funciones que desempeñan, sean estas curriculares, de gestión o de tecnologías. El conocimiento del programa enciclomedia y el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), las reformas curriculares de preescolar, primaria y secundaria; la enseñanza de una segunda lengua, el sistema de asesoría académica a las escuelas, la articulación curricular de la Educación Básica, la innovación en la gestión escolar entre otras, son acciones relacionadas con la capacitación.” (SEP - SNFCSPMSA, S/F: 45)

“La capacitación es la adquisición de conocimientos, principalmente de carácter técnico, científico y administrativo lo que permite deducir que está orientada a quienes desempeñan funciones que requieren no solo la destreza manual, si no al personal de niveles y posiciones de mayor responsabilidad. La capacitación tiene por objeto ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinado puesto en la empresa o para estimular su eficiencia y su productividad. Basándose en el análisis de necesidades que parta de una cooperación del desempeño y la conducta actual con la conducta y desempeño que desean.” (Hernández A., 1994, P. 326).

Objetivos de la capacitación

De acuerdo a Herdoiza s/f, La capacitación se propone que todos los sujetos con responsabilidad directa e indirecta en el proceso educativo:

- Desarrollen una actitud de mayor compromiso con el mejoramiento cualitativo de la educación.
- Se apropien e implementen adecuada y creativamente el nuevo Currículo Nacional
- Utilicen adecuadamente los instrumentos curriculares y materiales de apoyo.
- Orienten el proceso educativo en función de las necesidades, intereses y expectativas del educando y de la comunidad
- Promuevan y apoyen la integración de la institución educativa con la comunidad en la gestión y en los proyectos de innovación pedagógica
- Planifiquen el desarrollo de la oferta educativa, a corto y mediano plazo Gestionen, a través de los Consejos Directivos Escolares, la adquisición de recursos favorables al mejoramiento cualitativo de la educación y a su utilidad social, recurriendo a instituciones oficiales y privadas de la comunidad.
- Evalúen continuamente la calidad de la oferta educativa y el funcionamiento institucional, como insumo para avanzar hacia el logro de los objetivos de mejoramiento de la educación.
- Intercambien experiencias que contribuyan a mejorar la calidad de la educación y la calidad de vida de alumnos(as), familias y comunidad Cumplan con entusiasmo, eficiencia y eficacia el rol protagónico que les corresponde como actores del proceso de transformación educativa.

- Formación

Hegel nos dice con mayor fuerza ha desarrollado el concepto de formación. Su manera de entender el concepto se funda en la idea de reconciliación con uno mismo, en el reconocimiento de sí mismo en el ser otro, en ocuparse de lo extraño, de las asuntos pertenecientes al recuerdo, a la memoria y al pensamiento de manera teórica, para de esta forma enajenarse y llevar al hombre más allá de lo que sabe y experimenta de manera directa, reconociendo aquello que le es extraño en lo propio, haciéndolo familiar, es decir, entendiendo el constante retorno así como el fundamento esencial de la formación. Por lo tanto, su visión reúne de manera esencial al espíritu con la idea de formación.

En estos términos, podríamos decir, de la mano de Rousseau, que la formación es la evolución de la educación del hombre. La formación es tener conciencia, haber comprendido en el pensamiento y en la imaginación la educación del hombre antes que ella se realice. Goethe concibe la formación como un viaje hacia el conocimiento y la cultura cuyo objetivo va cambiando en la medida en que cambian los umbrales del viaje de tal modo que siempre se está en proceso de formación y nunca formado.

Hoy en día la capacitación ha adquirido un papel muy importante y significativo ya que a través de ella se forman a los docentes en los temas de interés de cada institución.

La formación docente según Chehaybar y Kuri (2003) es un proceso permanente, dinámico, integrado, multidimensional, en el que convergen, entre otros elementos, la disciplina y sus aspectos teóricos, metodológicos, epistemológicos, didácticos, psicológicos, sociales, filosóficos e históricos, para lograr la profesionalización de la docencia.

Las implicaciones de la profesionalización del docente, como bien comenta Mota (2006); citado por Arenas & Fernández (2009), tienen como objetivo hacer de la docencia una actividad profesional, una carrera; de tal forma que el arquitecto, el médico o el contador, independientemente de su formación original, pueden hacer de la docencia una actividad profesional. Las universidades requieren de profesionales de la docencia, no sólo de profesionistas. Asimismo, el autor agrega que la formación docente está vinculada directamente con la profesionalización de la docencia. Esta idea ha sido rescatada por muchas instituciones de educación superior con la finalidad de mejorar el proceso de enseñanza–aprendizaje en el nivel universitario, y en consecuencia mejorar la calidad académica de los futuros profesionales que se integrarán a la comunidad.

Actualmente la situación que viven los docentes en cuanto a su formación y capacitación continua se ha vivido de manera complicada ya que muchos docentes no se encontraban preparados para esta situación ya que son muchos los factores que implican en esta transmisión que actualmente se vive, en algunos lugares o casos los docentes recibían su capacitación de manera presencial donde aún estaba algún tutor explicándoles sin necesidad de utilizar los medios tecnológicos es por ello que aunque ya paso más de un año de la pandemia se sigue complicando el recibir capacitación a distancia.

## **B. Modelos de formación**

De acuerdo a Loya 2008; Un modelo pedagógico es una propuesta teórica que incluye conceptos de formación, de enseñanza, de prácticas educativas, entre otros. Se caracteriza por la articulación entre teoría y práctica, es decir, en la manera en que se abre o disminuye la relación entre una y otra y en cómo se desarrolla según las finalidades educativas. De esta manera, a partir de un modelo pedagógico, pueden estudiarse varias dimensiones de la formación de los profesores, por ejemplo, el proceso de socialización que se genera en los individuos con los modos de trabajo, la relación de conocimiento entre sujeto-

objeto o la relación conocimiento-actitud, por citar algunos. Al respecto, Ferry (1990) dice que todo modelo pedagógico, cuando se pone en práctica, deriva en un proceso cuyo desarrollo evidencia el funcionamiento operativo, la dinámica y el modo de eficiencia. De ello emana la variabilidad y la alternativa que representan de acuerdo con las finalidades educativas.

Por su parte, Zeichner (1990) dice que las perspectivas en la formación de los profesores han estado en conflicto entre ellas a lo largo de la historia de los programas formalizados, precisamente por la orientación y finalidades que le otorgan los Estados a la educación nacional. Para unos es asunto de racionalidad técnica, para otros de democracia y condiciones sociales.

Con la finalidad de delimitar los enfoques de formación de profesores de educación básica en el siglo XX y que tienen vigencia en México, se presenta una tipología de siete modelos que, sin ser absolutos, muestran este panorama y permiten suponer cómo la práctica del formador oscila entre las tendencias modélicas, es decir, el formador desplaza prácticas entre uno y otro modelo, aunque sus justificaciones se anclan en uno de los modelos teóricos recuperados de; Loya 2008:

- Modelo de las Adquisiciones Académicas

El modelo establece que la formación consiste en convertir al profesor en un intelectual que domina las disciplinas científicas con la finalidad de impartirlas, entonces el profesor genera prácticas en las que se aplique la teoría disciplinar y su propia didáctica para trasmitirla. En este sentido, la formación consiste en adquirir el saber, la técnica, las actitudes, el comportamiento con la finalidad de saber trasmitirlos (Ferry, 1990).

- Modelo de la Eficacia Social o Técnico

El modelo sienta sus bases en el estudio científico de la enseñanza, que permita el inventario de rasgos a conseguir en los docentes y que constituyan la base de la elaboración de programas con los contenidos pertinentes que se deben enseñar a los futuros profesores. El enfoque de la Educación Basada en el Desarrollo de Competencias docentes es una de las manifestaciones de este modelo, el cual busca la adquisición de destrezas docentes específicas y observables, que se relacionan con los resultados del aprendizaje de los alumnos.

- El Modelo Naturalista

El enfoque emana de la concepción naturalista del desarrollo de los niños, cuyos principios son fuente y finalidad de la formación de los profesores, es decir, la comprensión de los principios evolutivos constituye la preparación para la docencia. Lo representan las escuelas denominadas de la Nueva Pedagogía surgidas a fines del Siglo XIX y a lo largo del Siglo XX, periodo caracterizado por la investigación y producción teórica sobre la infancia desde diferentes disciplinas, como la psicología. Stanley Hall en E.U., Montessori en Italia, Decroly en Bélgica, Piaget, en Suiza.

- El modelo centrado en el Proceso

El fundamento de este modelo es que la formación concierne más a la naturaleza de los procesos que a las adquisiciones, a la vivencia correspondiente que da lugar a aprendizajes inesperados, (Ferry, 1990). De manera que las normas, las reglas, los rituales, el folclore, el rito a las figuras legendarias, la inducción de reacciones de sumisión o de insurrección, la participación en grupo, forman profundamente más la personalidad profesional que las propias actividades programadas.

- Crítico

Este modelo comprende aquellas posiciones que conciben a la formación como actividad crítica, en la que los valores que presiden su intencionalidad deben traducirse en principios de procedimiento que rijan la formación. El modelo orienta a los formantes en el cuestionamiento de teorías y prácticas consideradas alienantes y represivas para la sociedad dominada, con el fin de promover respuestas liberadoras que transformen las situaciones de vida.

El profesor se considera un profesional autónomo que reflexiona sobre su práctica cotidiana para comprender las características de los procesos de enseñanza aprendizaje en un contexto político escolar y actuar críticamente. Para ello, la formación, (Sacristán y Pérez Gómez, 1992) se basa en tres elementos: uno, interiorización del bagaje cultural de orientación política y social; dos, el desarrollo de capacidades de reflexión crítica sobre la práctica; y tres, el desarrollo de actitudes que requiere el compromiso político como intelectual de la educación.

- Modelo Re construccionista Social

Esta perspectiva define la formación del profesorado, en Estados Unidos, como un elemento inherente al papel de la escuela que, unida a otras fuerzas progresistas, en la época de la Gran Depresión económica (1929), pretendían la planificación del desarrollo de la sociedad estadounidense.

Los teóricos reconstruccionistas atribuían a la educación la función de contribuir en la formación de una sociedad más justa, en la que el bien común preponderase sobre el individual. Por lo tanto, la formación de profesores se finca en la creación de una filosofía social y educativa adecuada. Se busca que los profesores cuenten con una visión acerca de las relaciones entre la escuela y las desigualdades sociales y un compromiso moral en torno a ello.

- Modelo Situacional

El modelo postula que quien se forma emprende y prosigue, a lo largo de su carrera, un trabajo sobre sí mismo, que consiste en la desestructuración y reestructuración del conocimiento de su realidad, con lo cual concibe proyectos de acción adaptados a su contexto y a sus propias posibilidades. Implica, por tanto, invertir su práctica y formarse (Ferry, 1990).

El objetivo de la formación es “saber analizar”, entendido como aprendizaje privilegiado que organiza la acción y promueve otros aprendizajes. Laurence Stenhouse (1987) enfatiza que la formación es un proceso de investigación en el cual los profesores reflexionan sobre su práctica y utilizan el resultado de su reflexión para mejorar la calidad de sus intervenciones.

Los diversos modelos teóricos de formación docente son en la educación basada en competencias. Los diversos modelos teóricos de formación docente vinculan diversos aspectos, como: educación, enseñanza, aprendizaje, formación docente y las mutuas interacciones que las aquejan o las disponen así permitiendo una visión total del objeto.

De acuerdo a Castillo 2012; se identifican los siguientes modelos: formas institucionalizadas que históricamente han sido incorporadas en las prácticas docentes:

- El modelo Práctico- Artesanal: Concibe la enseñanza a la enseñanza como una labor artesanal, un trabajo que se aprende en el taller. El conocimiento se difunde de generación en generación y es producto de un largo proceso de adaptación a la escuela y a su función de socialización.
- El modelo Academicista: Detalla que lo primordial de un docente es vasto conocimiento de la asignatura que imparte. La formación pedagógica como si no fuera también disciplinaria, pasa a un

segundo término y suele entenderse trivial y hasta de poca necesidad. “los conocimientos pedagógicos podrían conseguirse en la experiencia directa en la escuela, dado que cualquier persona con buena formación conseguiría orientar la enseñanza” (Listón y Zeichner, 1993 en Lella 1999).

- El modelo Técnico-Eficientista: Señala a darle un sentido técnico a la enseñanza sobre la base de esta racionalidad, con economía de esfuerzos y eficiencia en el proceso y los productos. El profesor es esencialmente un técnico: su labor consiste en bajar a la práctica, de manera simplificada, el currículum prescripto por expertos externos en torno a objetivos de conducta y medición de rendimiento.
- El modelo Hermenéutico – Reflexivo: Concibe a la enseñanza como una labor compleja y cargada de conflictos de valor que requieren opciones éticas y políticas.

El docente debe de enfrentar, con sabiduría y creatividad, situaciones prácticas imprevisibles que exigen a menudo resoluciones inmediatas para las que no sirven reglas técnicas ni recetas de la cultura escolar. Vincula lo emocional con la indagación teórica. Se construye personal y colectivamente: parte de las situaciones concretas (personales, grupales, institucionales, sociopolíticas) que intenta reflexionar y comprender con herramientas conceptuales y vuelve a la práctica para modificarla. (Muñoz 2006)

- Modelo por competencias: El abordaje de la formación docente basada en competencias resulta complejo por las diferentes acepciones que se tienen de él y además de que resulta un concepto que contempla diferentes de lo que se quiere lograr en el aprendizaje con la incorporación de este modelo a continuación se hace un esbozo de los diferentes elementos que se pretende que el docente desarrolle para una formación basada en competencias.

Según Tobón (2006, p 14) son tres elementos en los que el docente debe hacer cambios en su práctica educativa:

- Que comprende del conocimiento teórico- conceptual al plano de la resolución de problemas y actividades.
- Del conocimiento a la sociedad del conocimiento. Esto implica que el conocimiento se debe contextualizar en lo local, regional e internacional, preparando a los profesores, estudiantes y administrativos para ir más allá de una asimilación de conocimientos y pasar a una dinámica de búsqueda, selección crítica, generación y transferencia de conocimiento.
- De la enseñanza al aprendizaje. El objetivo primordial es centrarse en el aprendizaje y no en la enseñanza es decir en ver lo que los alumnos han aprendido y lo que no han aprendido, cuáles son sus estilos de aprendizaje y cómo pueden involucrarse en su propio aprendizaje.

### **Formación en Modalidad Virtual**

El confinamiento obligó a la humanidad a adaptarse a este nuevo cambio de la educación en la virtualidad, esto generó un gran impacto en estudiantes, docentes, y personal educativo en los procesos de enseñanza aprendizaje, sin embargo la falta de recursos digitales obliga a los padres de familia a colocar turnos de ingreso a la plataforma virtual, negando al otro la posibilidad de continuar con normalidad sus estudios, tales condiciones traen consigo afectaciones psicológicas a los padres de familia, a los educandos y a los docentes. “En el caso de los padres de familia, su preocupación se enfoca en la falta de dinero para adquirir dispositivos que propicien el aprendizaje; en el caso de los educandos, su preocupación se centra en *pasar el año*; por esta razón, en este periodo de pandemia, los niveles de suicidio de niños y adolescentes es más alta en

comparación con otras épocas del año. En el caso de los docentes, los niveles de estrés radican en el hecho de buscar soluciones para que cada estudiante adquiriera los conocimientos básicos, desarrolle habilidades y destrezas cognitivas, procedimentales y actitudinales que permitan alcanzar una formación integral con aprendizajes significativos y útiles para toda la vida”. (Aguilar 2020)

La educación a distancia es una modalidad educativa que también se puede considerar como una estrategia educativa que permite que los factores de espacio y tiempo, ocupación o nivel de los participantes no condicionen el proceso enseñanza-aprendizaje. El aprendizaje es un proceso dialógico, que, en educación a distancia, se desarrolla con mediación pedagógica, que está dada por el docente que utiliza los avances tecnológicos para ofrecerla (Vásquez, Bongianino y Sosisky 2006).

La formación docente en esta actualidad de la contingencia sanitaria que desde hace año y medio vivimos ha sido un proceso complejo ya que al cerrar escuelas, oficinas y secretarías encargadas de los procesos educativos se tuvo que realizar todo proceso a través de medios digitales, ante lo cual no todos los docentes estaban familiarizados con las diferentes herramientas, aplicaciones y medios tecnológicos lo cual causo reorientar las estrategias para poder llevar a cabo la práctica docente.

### **C. El Administrador Educativo en el Área de Capacitación**

La administración educativa es una rama de la administración, surge ante la necesidad de cubrir las nuevas demandas del mercado laboral en el ámbito educativo, debido a la apertura comercial y la globalización (Pérez 2015).

La administración es el procedimiento con el objetivo de coordinar eficiente y eficazmente todos los recursos de un grupo social para lograr sus objetivos con la máxima productividad, de esa forma se alcanzan la buena competitividad. De acuerdo al concepto de la administración educativa, como se ha dicho siempre en un ámbito popular educar es un arte; hay quienes consideran el proceso de aprendizaje como una ciencia y todos los que están inmersos en él, como responsables de que se lleve a cabo satisfactoriamente, necesitan de un proceso que los ayude a cumplir sus objetivos, los actores del proceso de aprendizaje son: alumnos, docentes, padres de familia e instituciones educativas.

La administración educativa es definida como "proceso que, en su relación, comporta varias acciones, encadenadas, como un conjunto coherente y ejecutadas para obtener del sistema educativo el máximo rendimiento posible"

Recuperado de Universidad en 12 Meses:  
<https://universidaden12meses.com/Materiales/Pedagog%C3%ADa/11o%20Examen/AdministracionEscolar/ADMINISTRACION%20ESCOLAR%20lectura%20Obligatoria.pdf>

Hasta épocas muy recientes, la Administración educativa era considerada, consciente o inconscientemente, como un subproducto del sistema educativo, es decir, como «algo» añadido al sistema y que como tal carecía de sustantividad propia. Esta concepción era una consecuencia general del papel de una Administración que en el pasado se limitaba a las clásicas actividades de policía y fomento. En especial, por lo que respecta al ámbito de la educación, la Administración tradicional se circunscribía a una actividad de ordenación legal e inspección del sistema. Era, sin embargo, un papel que se correspondía plenamente con un sistema educativo cuya característica principal consistía en ser un sistema predominantemente estático, sometido a un flujo de entradas y salidas prácticamente constante durante largos períodos de tiempo.

Recuperado de Manuel de Puelles Benites:

<https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/77310/00820103002114.pdf?sequence=1>

En efecto, si contemplamos el sistema educativo vigente durante el siglo XIX y gran parte del actual, se observa que su objetivo era, a grandes rasgos, proporcionar al mercado de trabajo una mano de obra cuya instrucción se aseguraba con una educación primaria generalizada de ahí la obligatoriedad de la primera enseñanza y con la formación de cuadros técnicos cuya formación era asegurada en el nivel universitario. Era, pues, un sistema fundamentalmente elitista en la cúspide y popular en la base. Sin embargo, los avances de la industrialización, que exige no sólo una mano de obra más cualificada, sino también la formación masiva de técnicos de grado medio, y, sobre todo, los grandes cambios de todo tipo operados a partir de la segunda guerra mundial, han producido un hecho que preocupa a todos los gobiernos: la masificación y democratización de la educación en todos los niveles de enseñanza. La educación se ha convertido en un hecho de masas y los sistemas educativos se han transformado en sistemas extraordinariamente dinámicos, en grandes organizaciones dotadas de una gran complejidad.

De acuerdo a Bennan la administración educativa se conforma de cuatro construcciones históricas, las cuales son: Administración Eficiente, Administración Eficaz, Administración Efectiva, y por último la Administración Relevante.

Haciendo referencia al paradigma Multidimensional de la Administración Educativa, todo Administrador Educativo, debe desarrollar durante su proceso de enseñanza aprendizaje cuatro competencias, (Sander, 1996):

1. Competencia Económica: es la eficiencia que tiene para optimizar la atracción y la utilización de todos los recursos (materiales, económicos, técnicos, etc.), para el logro de los objetivos tanto del sistema Educativo, como de sus escuelas.

2. Competencia Pedagógica: Es la eficacia para formular objetivos educativos, diseñar escenarios y medios pedagógicos para el cumplimiento de objetivos del sistema educativo y de sus escuelas.

3. Competencia Política: Es el talento que tiene para percibir e interpretar el ambiente externo y su influencia sobre las organizaciones educativas; así mismo, debe de reflejar la efectividad de adoptar estrategias de acción para satisfacer las necesidades sociales y políticas de la comunidad y del Sistema Educativo.

4. Competencia Cultural: Es la capacidad que tiene de concebir soluciones y en el liderazgo, para llevarlas a cabo bajo la óptica de la relevancia para la promoción de una forma cualitativa de vida humana, que posibilite la plena realización de los participantes del Sistema Educativo y de sus escuelas.

De acuerdo a estas competencias que cada administrador Educativo debe de considerar en cada proceso, son para que de manera eficiente los procesos educativos puedan cubrir las necesidades sociales de las instituciones a su cargo y satisfacer las necesidades presentadas.

Las construcciones de la Administración Educativa son ópticas que permiten identificar problemas tanto en el sistema educativo como en sus escuelas, ya sean públicas o privadas, además de identificar dichos problemas coadyuva al Administrador Educativo al cumplimiento de objetivos a través del desarrollo de sus competencias.

Cada competencia que desarrollo el administrador educativo se ve reflejada la acción de las construcciones que conforman la Administración Educativa, sin embargo y retomando nuevamente a Bennan citado por Pérez 2015, el paradigma multidimensional de la Administración Educativa hace mención de cuatro dimensiones que conforman la Administración Educativa, en las cuales se ponen en juego diferentes corrientes teóricas que coadyuvan al desarrollo de dicha disciplina, tomando en cuenta estas disciplinas para tener éxito en las instituciones.

#### **D. Políticas para la Capacitación y Actualización del Desarrollo Docente**

Aguerrondo 2001; nos dice que, desde hace más de 20 años, los esfuerzos para la mejora de la práctica docente en México han incluido elementos de evaluación docente y formación continua. En educación básica la necesidad de crear un programa específico en la política educativa de México dedicado a la formación y la actualización docentes puede remontarse a la firma del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) en 1992. En el marco del ANMEB se instituye también el programa de estímulos a la labor docente conocido como Carrera Magisterial (CM). Dicho programa se constituyó como un mecanismo de evaluación voluntario, ligado a estímulos salariales otorgados en cada uno de sus cinco niveles. Uno de los criterios de evaluación de CM fue la participación de los maestros en cursos de formación continua ofrecidos, a partir de 1996, por el Programa Nacional para la Actualización Permanente de los Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP). El diseño del PRONAP consideró elementos que buscaban crear una cultura de formación y capacitación entre los docentes. Entre ellos destacaron los Centros de Maestros, creados como espacios diseñados para contar con biblioteca, aulas, computadoras y acceso a cursos y talleres, y ligados a CM (INEE, 2015). El diseño y la impartición de todos los programas de formación continua del PRONAP recayeron sobre la propia Secretaría de Educación Pública (SEP) y en las entidades mediante un modelo

“en cascada”. Los cursos del PRONAP no podían ser impartidos por instituciones de educación superior (IES). La SEP no implantó mecanismos para certificar a los instructores del PRONAP, lo que derivó en instructores “todólogos” con implicaciones negativas para la calidad de los cursos (SEP-DGF, 2016).

Para normar el Servicio Profesional Docente (SPD), se promulga en 2013 la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD). Dicha ley describe los compromisos, atribuciones y responsabilidades de las diversas instancias de gobierno, así como de los propios docentes. Además de la LGSPD, otros documentos clave para establecer el fundamento legal de la formación continua en México son los siguientes:

- La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
- La Ley General de Educación.
- La Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.
- La Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Básica 2016 (emitida en julio de 2016).
- La Estrategia Nacional de Formación Continua de Profesores de Educación Básica 2015.
- Las Reglas de Operación del Programa para el Desarrollo Profesional Docente (Prodep 2014, 2015 y 2016) y el acuerdo por el que se modifican las ROP publicado en septiembre de 2016.

Los comunicados de prensa del entonces secretario de Educación Pública: Aurelio Nuño Mayer.

Presentaciones internas dirigidas a los funcionarios de los organismos relevantes.

A continuación, se describen con mayor detalle los fundamentos legales contenidos en los primeros cuatro documentos (Constitución, LGE, LGSPD y Ley del INEE).

El artículo 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece el SPD.

Según la ley, la evaluación docente debe tener como primer propósito que personal educativo y el sistema en su conjunto “cuenten con referentes bien fundamentados para la reflexión y el diálogo conducentes a una mejor práctica profesional”. Además, se establece que “el sistema educativo deberá otorgar los apoyos necesarios para que los docentes puedan, de manera prioritaria, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades”.

El artículo 20 de la Ley General de Educación (LGE) establece que las autoridades educativas constituirán el “sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros”, el cual tendrá como finalidad formar de manera continua a los maestros, así como proveer formación inicial y programas de especialización, entre otros. El artículo 21 de la LGE establece que “para ejercer la docencia en instituciones establecidas por el Estado, los maestros deberán satisfacer los requisitos que, en su caso, señalen las autoridades competentes, y para la educación básica y media superior, deberán observar lo dispuesto por la Ley General del Servicio Profesional Docente”.

A su vez, la LGSPD establece en su artículo 59 que el Estado “proveerá lo necesario para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural”. Para ello, las autoridades educativas deberán ofrecer dichos programas y cursos. Los programas deberán combinar cursos, investigaciones, estudios de posgrado, con el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela (SATE) (SEP-DGF, 2016).

Para brindar la formación continua, las autoridades educativas (AE) y los organismos descentralizados (OD) ofrecerán programas y cursos. Según el artículo 59: “Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados podrán suscribir convenios de colaboración con instituciones dedicadas a la formación pedagógica de los profesionales de la educación e instituciones de educación superior nacionales o extranjeras, para ampliar las opciones de formación, actualización y desarrollo profesional”.

### **Las Políticas para Mejorar la Calidad de los Docentes Suponen Fuerte Impacto Presupuestario:**

La complejidad y el gran número, como características propias del sector, así como su condición de personal-intensivo, determinan que cualquier estrategia que se plantee tiene fuertes implicancias presupuestarias.

Es bien sabido que el peso del salario es el componente principal del gasto educativo, que ocupa entre un 80 a un 95% de los presupuestos en los sistemas educativos de la región.

Esta tensión se expresa habitualmente entre la posibilidad real del presupuesto y los requerimientos del gran número. Como consecuencia de la característica de complejidad, que reconoce que no todos los docentes son iguales, cualquier oferta estratégica, para que sea adecuada, tiene que ser muy diversificada y sistemática, lo que supone altos costos de gerenciamiento. Si a esto se agrega la cantidad de agentes a la que hay que llegar, es claro que cualquier propuesta que se quiera implementar, si se quiere incidir en una parte grande el profesorado, representa costos considerables. (Aguerrondo 2001)

### **Las políticas para mejorar la calidad de los profesores requieren cambios normativos:**

Las estrategias políticas, para su concreción, requieren del correcto funcionamiento de un conjunto preciso y coherente de Reglas,

Regulaciones y Procedimientos (RR&P) que definen el marco legal y los procesos regulares tanto para la preparación como para la toma de decisiones en todo lo que tiene relación con sus funciones principales (Saidi, 2002). Es bastante frecuente que las RR&P tengan décadas de obsolescencia, y se perpetúen como parte de la rutina del sistema educativo. Por esto, este tema aparece cuando se decide realizar alguna reforma ya que seguramente hay RR&P que necesitan actualización o que deben ser adaptadas a los cambios de las políticas, y hasta algunas deben ser suprimidas.

Las nuevas demandas sociales hacia la educación han originado la necesidad de profundos cambios no solo en relación con los contenidos que se enseñan, o con los modelos didácticos con que se trabaja en las escuelas, sino también en relación con una redefinición de la tarea de enseñar y, por lo tanto, de la formación de los profesores. La percepción cada vez más generalizada de un deterioro en la calidad de la educación coloca en un lugar de relevancia la necesidad de accionar de la manera más urgente posible sobre la calidad de los profesores.

Algunos desafíos políticos relacionados con este campo problemático tienen que ver con cambios en la estructura y contenidos de la formación docente inicial, control de la calidad de la formación que se imparte y reordenamiento de la oferta de instituciones formadoras de profesores.

Recuperado de Educación Universitaria, formación docente:  
[http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Documents/desafios\\_politica\\_educativa\\_reformas\\_formacion\\_docente\\_aguerrondo.pdf](http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Universitaria/Documents/desafios_politica_educativa_reformas_formacion_docente_aguerrondo.pdf)

## **E. Estrategia Nacional de Formación Continua**

La Estrategia de Formación Continua es la encargada de realizar diagnósticos a través de la Dirección de Formación Continua con la finalidad de identificar las necesidades de formación en los maestros y de acuerdo a las necesidades

identificadas generan estrategias para dar capacitación a los docentes a través de las direcciones correspondientes.

De acuerdo a la EFC, 2021 nos dice que, en este contexto, el enfoque de la formación continua para este año 2021 se guía por los criterios de equidad y excelencia, por lo que prioriza temáticas para abatir el rezago educativo y se complementa con temas de relevancia social para garantizar su contribución a la educación integral.

El enfoque tiene como referentes la formación continua situada y la investigación acción participativa al concebir a la formación continua como un proceso permanente y reflexivo sobre lo que se hace y cómo se hace en el aula y en la escuela, que se concreta en programas de formación que fortalecen las capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas, actitudes y competencias de docentes y directivos, que les permitan fortalecer y transformar su práctica para contribuir al logro de mejores aprendizajes en los educandos.

*“ENFC 2021”*

Para integrar una oferta pertinente con la labor de los docentes, que les permita crear ambientes de aprendizaje propicios y acordes a la realidad en que se desarrollan, así como fortalecer las habilidades de quienes son responsables de dirigir, supervisar y acompañar su trabajo, como son los directivos; se conforman dos maneras de estructurar las temáticas que la política pública establece en la formación continua.

La primera estructura es de carácter general y se propone por ámbitos de formación, al agrupar los planteamientos de la NEM que se definen principalmente en la LGE y que permiten a las AEE identificar la formación a impulsar durante el sexenio. La segunda estructura es más específica, se plantea por ejes prioritario

en los que se identifican las necesidades más inmediatas, que en este año 2021 son determinantes a desarrollar para responder al contexto educativo.

Ámbito 1. Campos para el desarrollo disciplinar. Incluye la capacitación y actualización en comprensión lectora, expresión oral y escrita, conocimiento científico, conocimiento tecnológico, desarrollo físico, apreciación y creación artística, pensamiento crítico, pensamiento filosófico, histórico y humanístico y pensamiento lógico matemático, comprendidos dentro del Plan y Programas de Estudio (PPE) vigentes para Educación Básica.

Eje prioritario. Atención al rezago educativo. Mejora de los aprendizajes en las asignaturas de lenguaje y comunicación, y pensamiento matemático, que nivelen el desempeño del alumnado con estrategias didácticas de reforzamiento de la comprensión lectora, la expresión oral y escrita, así como el pensamiento lógico, crítico y de gestión de problemas.

Ámbito 2. Pedagógico y didáctico. Alude a la capacitación y actualización para el dominio en planeación, evaluación de aprendizajes, diseño de estrategias didácticas, metodologías para la enseñanza (participativas y colaborativas), uso didáctico de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), innovación educativa y tutoría.

Eje prioritario. Aprendizaje colaborativo y metodologías activas y participativas. Alude a formas de trabajo en las que se organiza y desarrolla la dinámica y el ambiente escolar de manera más democrática y desde una perspectiva de participación, orientada por la comprensión del otro. Además, crean condiciones para que cada participante asuma roles y colabore en el cuidado y la búsqueda del bienestar común.

Eje prioritario. El uso de las TIC y la innovación educativa. Se fortalece el desarrollo profesional de docentes y directivos en la educación a distancia, además de apoyar a las actividades de aprendizaje del alumnado.

Como se menciona anteriormente en el documento de la Estrategia Nacional de Educación para poder ellos llevar a cabo una planeación de actividades en la capacitación docente deben de tomar en cuenta el contexto en el que se está viviendo para poder generar estrategias que favorezcan la educación de calidad a los estudiantes y todos tengan las mismas oportunidades para poder seguir capacitándose de forma continua. En este periodo 2021 la estrategia que se tomó para capacitar a través de la Dirección de Formación Docente es el fortalecimiento en las herramientas tecnológicas para que así los docentes estén capacitados y cuenten con los conocimientos previos para poder impartir la educación a distancia con los estudiantes.

## **CAPÍTULO IV.**

### **LA FORMACIÓN DE LOS DOCENTES EN PANDEMIA: ACERCAMIENTO A SU REALIDAD.**

#### **A. El contexto de pandemia**

UNICEF (2020) Hace referencia que la enfermedad por coronavirus (COVID-19) es una nueva cepa de coronavirus que se detectó por primera vez en Wuhan, China. “Co” hace referencia a “corona”, “vi” a “virus” y “d” a *disease* (“enfermedad” en inglés). La COVID-19 ha sido descrita como pandemia por la Organización Mundial de la Salud. Calificar la COVID-19 como pandemia no indica que el virus se haya vuelto más letal. Más bien es el reconocimiento de que la enfermedad se ha propagado geográficamente.

Muchos síntomas de la COVID-19 son similares a los de la gripe, el resfriado común y otras afecciones, por lo que se requiere una prueba para confirmar si alguien tiene COVID-19. Los síntomas pueden aparecer de 2 a 14 días después de la exposición al virus y pueden variar desde leves a muy graves. Algunas personas que han sido infectadas no presentan ningún síntoma. Los síntomas más comunes son fiebre, tos y cansancio, otros síntomas pueden incluir dificultad para respirar, dolor o presión en el pecho, dolores musculares o corporales, dolor de cabeza, pérdida del gusto u olfato, confusión, dolor de garganta, congestión o goteo nasal, diarrea, náuseas y vómitos, dolor abdominal y erupciones cutáneas. Además de estos síntomas, los bebés pueden tener dificultades para alimentarse. (UNICEF, 2020)

UNICEF hace mención que el virus se propaga principalmente a través de las gotitas que una persona infectada expulsa en el aire con la respiración (al toser, estornudar, hablar, cantar) que llegan a la boca, la nariz o los ojos de las personas que están cerca. Las personas también pueden infectarse al tocarse la boca, la

nariz o los ojos después de tocar superficies contaminadas con el virus. El virus de la COVID-19 puede sobrevivir en las superficies durante unas horas o varios días, pero es posible eliminarlo con un simple desinfectante.

La transmisión aérea (o en aerosol) del virus puede ocurrir en los centros de atención médica donde los procedimientos médicos específicos generan gotitas muy pequeñas, llamadas aerosoles, que permanecen en el aire. Fuera de los entornos de atención de la salud, algunos informes sugieren la posibilidad de una transmisión por aire de corto alcance, particularmente en espacios interiores mal ventilados y atestados, donde las personas infectadas pasan largos períodos de tiempo junto a otras. Las pruebas disponibles hasta la fecha indican que es poco probable que se produzca una transmisión por aire de la COVID-19 a grandes distancias (UNICEF, 2020)

Sobre la base de lo que sabemos actualmente, las personas infectadas transmiten la COVID-19 cuando tienen síntomas (incluidos los síntomas leves), y también justo antes de que aparezcan los síntomas, cuando se encuentran en estrecha proximidad a otras personas durante períodos prolongados de tiempo. Aunque alguien que nunca llega a tener síntomas también puede transmitir el virus a otros, se están realizando investigaciones para comprender hasta qué punto esto ocurre.

En el estudio de Tenorio Colón (2020) nos hace referencia que desde que se dio a conocer la noticia de la aparición de un nuevo tipo de coronavirus a principios de enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) está colaborando estrechamente con expertos mundiales, gobiernos y asociados para ampliar rápidamente los conocimientos científicos sobre este nuevo virus, rastrear su propagación y virulencia y asesorar a los países y las personas sobre las medidas para proteger la salud y prevenir su propagación. En México se declaró el inicio de la fase 3 el 21 de abril, en la cual se estableció seguir con las medidas de higiene y protección que se mantenían hasta ese momento.

En México se determinó el regreso a las actividades como “nueva normalidad”, la cual se deberá dar de acuerdo con el semáforo de riesgo epidemiológico. Este semáforo es un sistema de monitoreo para la regulación del uso del espacio público conforme al riesgo de contagio de Covid-19, el cual se compone de cuatro colores:

**Rojo:** Se permitirán únicamente las actividades económicas esenciales, asimismo se permitirá también que las personas puedan salir a caminar alrededor de sus domicilios durante el día.

**Naranja:** Además de las actividades económicas esenciales, se permitirá que las empresas de las actividades económicas no esenciales trabajen con el 30% del personal para su funcionamiento, siempre tomando en cuenta las medidas de cuidado máximo para las personas con mayor riesgo de presentar un cuadro grave de Covid-19, se abrirán los espacios públicos abiertos con un aforo (cantidad de personas) reducido.

**Amarillo:** Todas las actividades laborales están permitidas, cuidando a las personas con mayor riesgo de presentar un cuadro grave de Covid-19. El espacio público abierto se abre de forma regular, y los espacios públicos cerrados se pueden abrir con aforo reducido. Como en otros colores del semáforo, estas actividades deben realizarse con medidas básicas de prevención y máximo cuidado a las personas con mayor riesgo de presentar un cuadro grave de Covid-19.

**Verde:** Se permiten todas las actividades, incluidas las escolares.

La autora Tenorio (2020) menciona que en México, a pesar de que se han establecido normas de salud para el cuidado de la población, no toda la población las sigue al pie de la letra o las respeta, como es el uso de cubrebocas al salir de

casa, mantener la “sana distancia” o no realizar eventos sociales durante la cuarentena.

La pandemia (Covid-19) para nosotras ha sido muy compleja porque nos cerró las puertas en nuestra carrera profesional, asistíamos a la universidad todos los días aprender muchas cosas diario y de la noche a la mañana tomar nuestra rutina de manera diferente fue un cambio muy difícil, porque no contábamos con internet, pero estando trabajando de manera virtual, tuvimos que contratar internet y a la vez tuvimos que retomar actividades de diferentes situaciones y diferentes condiciones.

Sin embargo hemos dado lo mejor de nosotras para estar ahora en este último escalón de la carrera, consideramos que la pandemia nos deja mucha experiencia para nuestra vida. Que debemos de aprovechar cada oportunidad que se nos presenta cada momento, probablemente nos quedamos con muchas dudas o ideas pero regresando a la normalidad consideramos que podemos realizarlas y hacer muchas cosas que en este tiempo no se pudieron llevar a cabo.

## **B. El Centro de Maestros de Molango**

El Centro de Maestros ubicado en Molango, es uno de los puntos importantes de esta investigación, este centro de maestros apoya a 697 docentes de esa zona, los cuales recibían capacitación de manera presencial y dirigida a las zonas rurales, escuelas multigrado actualmente por la pandemia que se vive los docentes tienen que recibir tutoría de otra forma lo cual sería a través de la tecnología ya que todo se está llevando a cabo de manera virtual a distancia. Lo que implica que los tutores tengan que ser capacitados en el uso de las tecnologías de la información y comunicación.

En el Estado Hidalgo lo conforman 84 municipios, el consejo técnico regional, sede regional Molango, Hidalgo lo conforman los municipios de Calnali, Lolotla,

Xochicoatlan, Tianguistengo, Tlahuiltepa y Molango. Tiene una Subsede en Tlanchinol, Tepehuacán de Guerrero, Hgo.

En el análisis que se le dio el Plan de Trabajo de Molango se encontró información muy importante e interesante para nuestro trabajo de investigación. En donde recuperamos el objetivo general y también los específicos en donde también incluye la misión y visión del Centro de Maestros 1307 para del Ciclo Escolar correspondiente al periodo 2020 – 2021.

El objetivo general del Centro de Maestros de Molango 1307 es:

Realizar líneas de acción que permitan atender las 4 prioridades educativas lectura, escritura y matemáticas, rezago educativos y abandono escolar, normalidad mínima y convivencia escolar sana y pacífica mediante la operatividad de las siguientes condiciones el fortalecimiento del consejo técnico regional y la supervisión escolar el “SATE” de manera sistemática y permanente, y consejos de participación social, órgano colegiado constituido en cada escuela pública de educación básica. Para lograr una educación inclusiva y de calidad en la región Molango.

Y cuenta con 10 objetivos específicos para poder lograr cada uno de los objetivos específicos que se encuentran en el Plan de Trabajo y son los siguientes:

1. Lograr una plena integración curricular al interior de cada nivel y modalidad de educación básica de acuerdo al diagnóstico de cada zona escolar de la región Molango, a partir de los principios pedagógicos los rasgos de perfil de egreso y los estándares curriculares para fortalecer las competencias en el conocimiento y manejo curricular de educación básica. Articular la nueva escuela mexicana con todos los niveles educativos, en la actualización y profesionalización, con la unidad de promociones para la formación continua “USICAMM y MEJOREDU”
2. Fortalecer la función supervisora “SATE” y que el órgano colegiado, en trabajo colaborativo a través de la problemática y necesidades de cada

zona escolar y nivel educativo implementar estrategias y acciones, cursos, talleres, diplomados, círculos de aprendizaje académico y pedagógico que redunden en los aprendizajes esperados de los alumnos.

3. Contribuir en la toma de decisiones y la capacidad de autonomía de gestión, en el aula, escuela, supervisión, sectores y región para el funcionamiento de las escuelas y el desempeño profesional.
4. Promover las Tic's cursos, talleres, diplomados, en línea semipresenciales y presenciales con la formación de herramientas digitales, intercambio interacción, difusión del conocimiento, la ciencia y la tecnología, en todos los niveles educativos de la región Molango.
5. Detectar las necesidades de infraestructura, de recursos materiales, humanos y servicios informáticos de las escuelas de la región a fin de promover su atención de manera eficiente y oportuna.
6. Operar la oferta de formación continua permanente con los programas federales, estatales en la cual la región se encuentra inmersa para el desarrollo, su operación, administración y seguimiento e implementación de estrategias de acuerdo a las problemáticas y necesidades.
7. Contribuir a la mejora de la calidad educativa mediante la participación académica para atender de manera pertinente y oportuna las 4 prioridades educativas. Mejora de los aprendizajes, lectura, escritura, y matemáticas rezago educativo y abandono escolar, normalidad mínima y convivencia escolar sana y pacífica de forma integral y transversal para lograr el perfil de egreso deseado.
8. Fortalecer los Consejos Técnicos Escolares de los diferentes niveles educativos en apoyo, acompañamiento y seguimiento de acuerdo a las problemáticas y necesidades establecidas en la ruta de mejora escolar.
9. Evaluar mensualmente las rutas de mejora escolar para su retroalimentación y que las acciones se llevan a cabo sistemáticamente y lograr una educación de calidad.
10. Programar reuniones calendarizadas, ordinarias y extraordinarias en caso de ser necesario con todos los niveles Educación Básica de la región

Molango, para lograr los objetivos y metas propuestos para el ciclo escolar 2020-2021.

También es importante retomar y anexar del Plan de Trabajo de Molango la misión y la visión que tiene este Centro.

#### Misión

- *Fortalecer la operatividad del Consejo Técnico Regional, promover el desarrollo académico profesional de las maestras y maestros de Educación básica en servicio, en lo individual y en lo colectivo a través de las ofertas formativas nacionales, estatales PRODEP y regionales del ciclo escolar 2020 – 2021.*
- *Diseñar cursos, talleres, capacitaciones a nivel Región que resuelvan la problemática y necesidades de los diferentes niveles educativos, la integración cultural, la interculturalidad, igualdad y equidad de género, para lograr los aprendizajes esperados de las NNA de la NEM, en situaciones de riesgo por el COVID-19, aprende en casa y a distancia.*

#### Visión

- *Ser una institución que ejerza un liderazgo profesional, un Consejo Técnico Regional que fortalezca los procesos académicos, educativos de la NEM. en la región, atendiendo con eficacia, eficiencia y calidad las necesidades educativas que permitan la articulación, la integración, la interculturalidad, igualdad equidad de género, convivencia escolar sana y pacífica. Asegurar que los docentes brinden una educación integral a niñas, niños y adolescentes con un enfoque humanista, inclusivo con líneas de acción para lograr el perfil de egreso deseado, del plan y programas de estudio, de acuerdo a los componentes curriculares, disciplinares y competencias de la Educación Básica para lograr una Educación de excelencia.*

El objetivo general nos permite llegar a la meta principal de nuestro proyecto sea de una investigación o de una institución, también los objetivos específicos nos permiten llegar a la meta pero sin embargo este punto nos ayuda a cumplir por pequeñas partes y trabajar algo más específico para poder cumplir y llegar a lo grande.

La misión es la razón de ser de una organización o institución que dedica a cumplir los objetivos en presente y la visión es la meta final hacia dónde quiere llegar la organización o una institución en un futuro.

La misión y visión son dos partes muy importantes para una empresa o una institución, porque ambos buscan alcanzar un mismo objetivo.

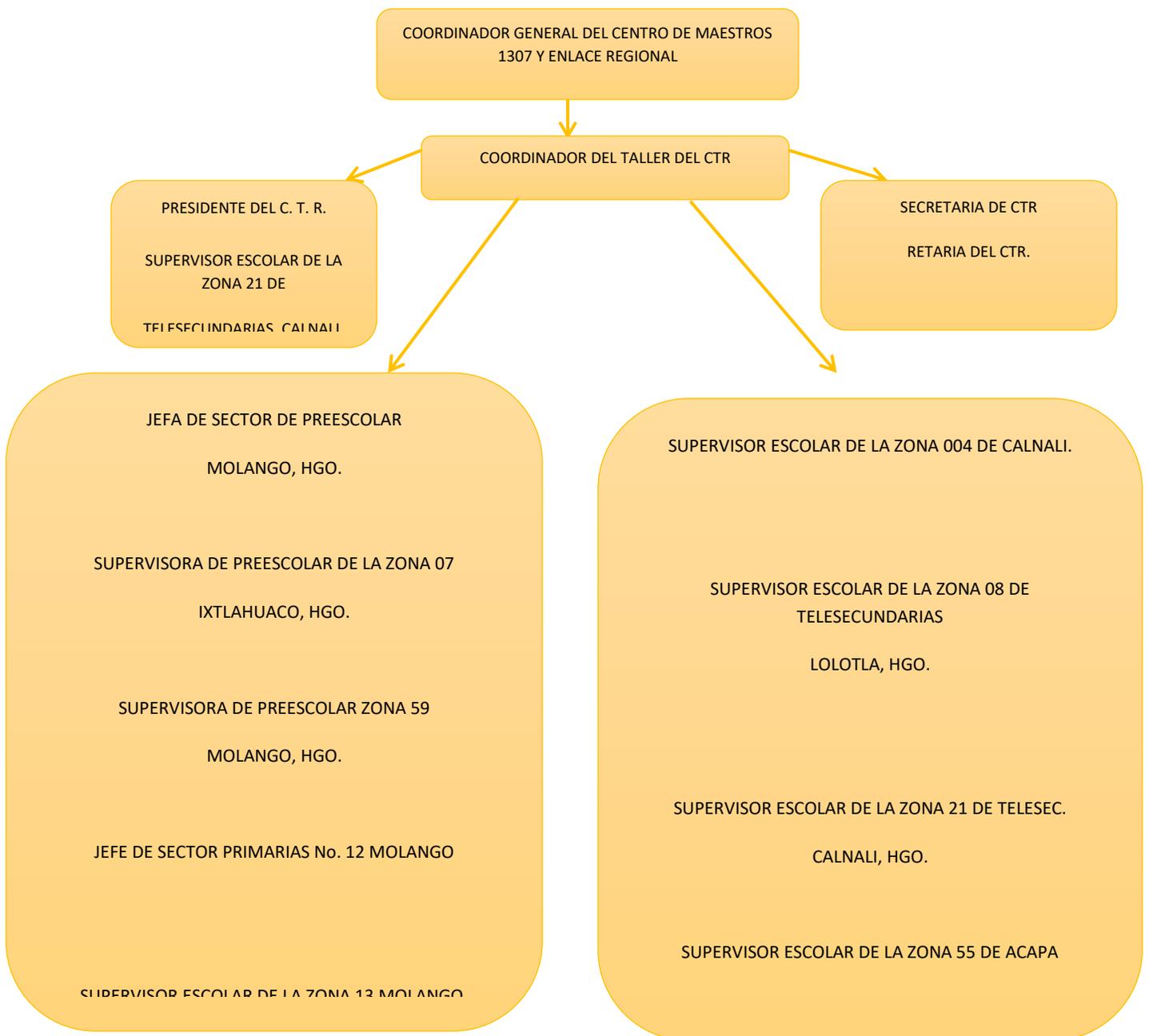
### 1. Organización

En el plan de trabajo de Molango correspondiente al Ciclo Escolar 2020 – 2021, la organización del Centro de Molango 1307 está organizada de la siguiente manera.

<b>PRESCOLAR GENERAL, SECTOR 17</b>		<b>PRIMARIAS GENERALES SECTOR 12</b>		<b>TELESECUNDARIAS</b>		<b>SECUNDARIAS GENERALES SECTOR 05</b>	
<b>No. De zona</b>	<b>No. Docentes</b>	<b>No. De zona</b>	<b>No. Docentes</b>	<b>No. De zona</b>	<b>No. Docentes</b>	<b>No. De zona</b>	<b>No. Docentes</b>
<b>Zona 07</b>	33	<b>Zona 04</b>	108	<b>Zona 55</b>	43	<b>Zona 16</b>	61
<b>CAIC</b>	03	<b>Zona 13</b>	54	<b>Zona 08</b>	59		
<b>Zona 45</b>	32	<b>Zona 46</b>	87	<b>Zona 21</b>	85		
<b>Zona 59</b>	10	<b>Zona 81</b>	82				
		<b>Zona 142</b>	40				
<b>TOTAL</b>	78	<b>TOTAL</b>	371	<b>TOTAL</b>	187	<b>TOTAL</b>	61
						<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>697</b>

## 2. Funcionamiento

En el análisis de la información pudimos recuperar y elaborar de esta manera el organigrama del Centro de Trabajo de Molango 1307 correspondiente al ciclo escolar 2020-2021 que nos permite verificar la jerarquía del personal de una institución o empresa, nos ayuda a verificar que puesto ocupa cada personal de dicha institución, así mismo consideramos que será una información que nos ayudara para nuestro trabajo de investigación para poder sostener y a la vez tener el conocimiento de cómo está conformada este Centro de Trabajo 1307.



A continuación se agregan unos cuadros que nos permite analizar y verificar la organización y funcionamiento del Centro de Maestros y la Administración de los recursos humanos, materiales y de la información del Centro de Maestro que fueron recuperados de Plan de trabajo 2020-2021.

ÁMBITO	❖ Organización y funcionamiento del Centro de Maestros					
OBJETIVO	ESTRATEGIAS	METAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIODO	RECURSOS
Fortalecer la profesionalización de los Docentes y Figuras Educativas.	En la Región Molango, Hgo. El universo de área de influencia es de 697 usuarios, en el PRODEP 2020 se implementará acciones que permitieron la atención a los diferentes Niveles Educativos, Modalidades y Figuras Educativas. <ul style="list-style-type: none"> <li>Diplomados, cursos, talleres.</li> </ul>	Alcanzar un 95% de atención con los diferentes Niveles Educativos.	1. Difundir la oferta PRODEP 2020- 2021 en CTR. 2. Continuar con la red de comunicación vía WhatsApp y Correo electrónico, trípticos, dípticos	Coordinador General del Centro de Maestros 1307, Molango, Hgo.	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>WhatsApp</li> <li>Classroom</li> <li>Correo electrónico, trípticos</li> <li>dípticos.</li> </ul>

ÁMBITO	❖ Administración de los recursos humanos, materiales y de la información del Centro de Maestros.					
OBJETIVO	ESTRATEGIAS	METAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLE	PERIODO	RECURSOS
Identificar las necesidades de infraestructura y de equipamiento del Centro de Maestros 1307 Región Molango, Hgo.	Gestionar en coordinación con la dirección de formación continua, a las instancias correspondientes los espacios del centro de maestros, recursos humanos y equipamiento.	Cubrir al 100% la infraestructura, equipamiento y recursos humanos.	Enviar solicitudes a la Instancia Nacional, Estatal y Municipal.	Coordinador General.	2020-2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Correos electrónicos</li> <li>Hojas blancas</li> <li>Internet</li> <li>Celular</li> <li>Computadora</li> </ul>

Estos cuadros nos resultan importantes porque nos permite ver y analizar cómo es el manejo de actividades que están dentro de ese Centro de Maestros 1307, en ambos ámbitos tienen diferente objetivo general, la estrategia que será utilizada, metas, las actividades a realizar, periodo, el responsable que llevara la actividad y los recursos que serán utilizados para poder cumplir el objetivo establecido desde el primer momento.

También nos permite tener establecido de cómo se realizaran las actividades, que procedimiento se necesita trabajar a cabo y considerar si será en un largo, mediano o a corto plazo, es importante tener bien definida las actividades a realizar para que el ámbito planeado sea satisfactoriamente.

### 3. Programas de Formación

Los Programas de Formación son documentos que nos ayudan a organizar los contenidos que tienen que ser plasmados en la enseñanza que se lleva en un corto, mediano y a largo plazo en un determinado periodo, porque nos muestra la manera de cómo se llevara a cabo el desarrollo de cada una de las actividades de aprendizaje para cumplir los objetivos establecidos

En el Centro de Trabajo de Molango 1307, existen los siguientes programas que ayudan a prender algo nuevo a todos. A continuación

1. Curso: Diseños de estrategias didácticas para escuelas multigrado (preescolar).
2. Curso: Diseños de estrategias didácticas para escuelas multigrado (primaria)
3. Curso: Estrategias didácticas para desarrollo de lenguaje y pensamiento matemático en educación primaria
4. Curso: reflexión sobre la lengua indígena náhuatl para la lectura, escritura y oralidad.
5. Implementación de habilidades socioemocionales y metodologías para desarrollarlas.

6. Curso intermedio de la lengua de señas mexicana
7. Curso: Equidad de género
8. Curso: perspectiva de género y construcción de paz en la escuela: proyectos integradores.

Estos cursos que tiene este Centro de Trabajo son muy interesantes para todas las escuelas ya que le permite mejorar en todos los ámbitos y ver la mayor parte de todas las materias que se lleva acabo.

### **C. Justificación del Interés Investigativo**

La función del administrador educativo en la actualización y capacitación de los docentes de educación básica en el uso de las tics en el área de formación continua en el período de pandemia covid-19, es un parte muy importante para la educación porque depende de una buena calidad de enseñanza en el sistema educativo, también da solución a los nuevos cambios y necesidades que se presenta tanto en lo político, social y así mismo en lo educativo.

También para los docentes es importante que en su vida profesional retomen nuevos procesos de formación y actualización para que en sus prácticas pedagógicas y aprendizajes de los estudiantes los ayuden a alcanzar una Educación Básica de calidad de igual manera que tengan el aprovechamiento de las nuevas tecnologías y recursos que se les presentan en cada una de las instituciones educativas y en el trayecto de su formación para que así adquieran los conocimientos esperados y cumplir con cada uno de los objetivos establecidos.

### **D. Diseño de instrumentos**

El diseño de instrumentos nos permite a obtener información que se necesita recabar para una investigación que se realiza y se lleva acabo. Para ello es importante identificar y analizar qué tipo de preguntas se desea a realizar. En esta ocasión se diseñó preguntas cerradas para los cuestionarios que fueron aplicados para los docentes de Molango y también se diseñó dos cuestionarios con preguntas abiertas para los supervisores y coordinadores con el propósito de conocer cuál es su opinión y la experiencia de los docentes y supervisores/coordinadores que pertenecen al Centro de Maestros de Molango en Educación en tiempos de pandemia (covid\_19).



Sí

No

Porque \_\_\_\_\_

5. ¿Cuáles son los recursos tecnológicos que usted utiliza?
  - A. Computadora/ Lap-top
  - B. Celular
  - C. Televisión
  - D. Radio
6. ¿Cuáles son las plataformas digitales que utiliza?
  - A. Classroom
  - B. Correo
  - C. Zoom
  - D. Google Drive
  - E. Meet
  - F. Otro \_\_\_\_\_
7. Los recursos tecnológicos que usted utiliza ayudar a lograr los aprendizajes esperados?
  - A. Sí
  - B. No
8. ¿Ha recibido alguna capacitación durante la contingencia?
  - A. Sí  
¿Qué temas de capacitación ha recibido?
  - B. No
9. ¿Qué medio ha utilizado para tener comunicación entre Maestro- Alumno?
  - A. Facebook
  - B. WhatsApp
  - C. Correo
  - D. Llamadas
  - E. Otros
10. ¿Cuáles son las estrategias utilizadas durante la contingencia?
  - A. Proporcionar informaciones claras a los padres de familia y alumnos.
  - B. Establecer los horarios diarios.
  - C. Considerar las necesidades socioeconómicas de los estudiantes.
  - D. Todas las opciones
  - E. Otro \_\_\_\_\_

11. ¿Cómo se supervisa el trabajo de usted como docente?
- A. Con el Plan de trabajo
  - B. Fotografías
  - C. Videos
  - D. Otros \_\_\_\_\_
12. ¿A lo largo de esta pandemia (Covid -19) como considera su trabajo profesional, ha sido complicado?
- A. Excelente
  - B. Bueno
  - C. Regular
  - D. Deficiente
13. ¿Cuáles son las dificultades que se le han presentado a lo largo de la pandemia?
- A. No contar con las herramientas tecnológicas
  - B. Que no todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades
  - C. Algunos no tienen acceso a las tecnologías
  - D. Otro: \_\_\_\_\_
14. ¿Qué se pueden rescatar de la enseñanza virtual para cuando se vuelva a la nueva normalidad?

Las siguientes dos entrevistas son diseñadas con preguntas abiertas para conocer las percepciones, opiniones y las experiencias de los coordinadores y supervisores que han tenido a lo largo de esta pandemia que hemos vivido en estos tiempos tan difíciles para todos y este diseño nos permitió a recabar la información que nos permitió analizar cada una de las respuestas que fue obtenida y poder llegar a las conclusiones.

#### **Entrevista 1**

La finalidad de esta entrevista es conocer cuál es la opinión y experiencia del supervisor escolar en tiempos de pandemia (Covid – 19).

#### **PAUTAS DE ENTREVISTA:**

1. ¿Cómo han capacitado a los maestros de su zona escolar en el periodo de pandemia?
2. ¿Qué temas de capacitación se han impartido a lo largo de esta pandemia?

3. ¿Qué problemáticas han enfrentado los maestros de su zona escolar durante la estrategia Aprende en Casa?
4. ¿Cómo ha supervisado el trabajo de los docentes de su zona escolar en esta pandemia?
5. ¿Qué estrategias de apoyo ha brindado a los docentes de su zona escolar a lo largo de esta pandemia?
6. ¿Qué problemáticas ha enfrentado usted en su papel de supervisor?
7. ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en Aprende en Casa?
8. Finalmente ¿Cómo se preparan para el regreso presencial a las escuelas?

## **Entrevista 2**

La finalidad de esta entrevista es conocer cuál es la opinión y experiencia del coordinador escolar en tiempos de pandemia (Covid – 19).

### **PAUTAS DE ENTREVISTA:**

1. ¿Cómo han capacitado a los maestros de su zona escolar en el periodo de pandemia?
2. ¿Qué temas de capacitación se han impartido a lo largo de esta pandemia?
3. ¿Qué problemáticas han enfrentado los maestros de su zona escolar durante la estrategia Aprende en Casa?
4. ¿Cómo ha supervisado el trabajo de los docentes de su zona escolar en esta pandemia?
5. ¿Qué estrategias de apoyo ha brindado a los docentes de su zona escolar a lo largo de esta pandemia?
6. ¿Qué problemáticas ha enfrentado usted en su papel de supervisor?
7. ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en Aprende en Casa?
8. Finalmente ¿Cómo se preparan para el regreso presencial a las escuelas?

## **E. Aplicación de Instrumentos**

La aplicación de la encuesta a los docentes de Molango, Hidalgo se aplicó de manera virtual desde la plataforma de Google Forms, los cuestionarios fueron aplicados a 22 Docentes de Molango, 3 supervisores y 2 coordinadores en un periodo del 21 al 28 de enero del 2021. Y se cerró la plataforma el 29 de enero del 2021.

La entrevista a supervisores y coordinadores fue el 22,23, 25, 27, 28, 29 de enero, 02 y 03 de febrero del 2021 por medio de la aplicación de Zoom y Meet de

las siguientes ligas para poder ingresar. Para unirse a la reunión en Google Meet, haz clic en este vínculo: <https://meet.google.com/pgv-iagd-jne> y Unirse a la reunión

Zoom  
<https://us04web.zoom.us/j/5866171710?pwd=eVhKS0lyNERDWG9objJpVIJJeVpGdz09>. Las encuestas y entrevistas aplicadas nos ayudarán a recoger y analizar la información obtenida para poder continuación y lograr los objetivos.

## **F. Sistematización y Análisis de Información**

La sistematización y análisis de información, nos permiten organizar la información recogida de las encuestas y cuestionarios que se aplicaron en un determinado periodo, el análisis de la información es importante definir la importancia que tienen estos resultados para poder cumplir los objetivos de esta investigación.

El resultado de la sistematización y análisis de información de una investigación está conformada por información dirigida a solucionar los objetivos y por unos procesos organizados con lógica que arrojan resultados más claros fáciles de interpretar y que contesten mejor a las características del tipo de investigación que estemos realizando.

A continuación presentamos el análisis y la interpretación de las gráficas obtenidas de las encuestas aplicadas y también los cuestionarios de preguntas abiertas que fueron aplicados para supervisores y coordinadores.

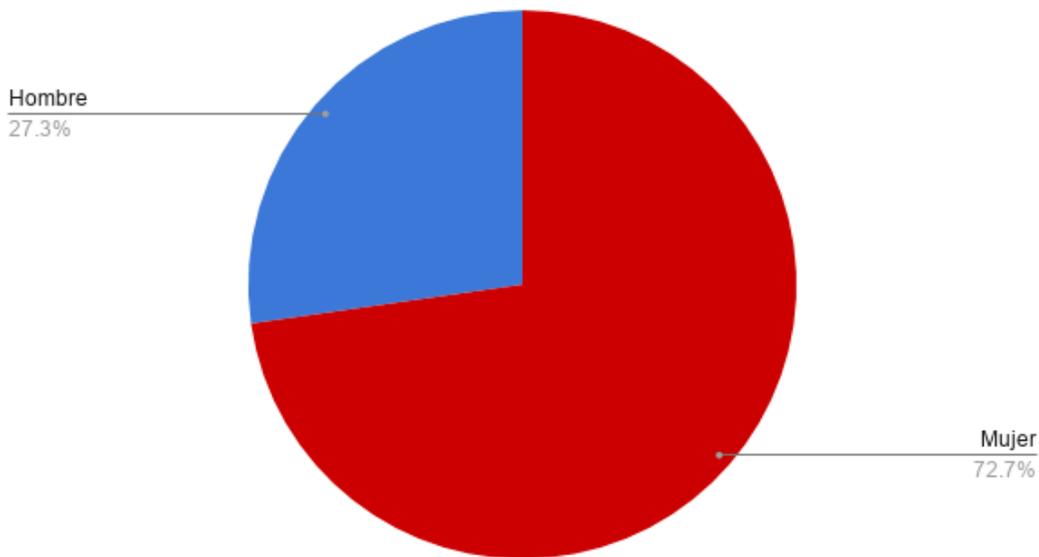
Encuesta a docentes

### **1. Seleccione el sexo al que pertenece:**

- a) Mujer
- b) Hombre

En la aplicación de encuestas aplicadas los datos obtenidos fueron 6 hombres equivale el 27.3 % y 16 mujeres equivale el 72.7%.

## Recuento de Datos Generales



Como se puede advertir en el centro de trabajo de Molango donde se aplicó la encuesta el porcentaje mayoritario corresponde a las mujeres. Es posible que se deba a que la mayor parte de las encuestas fue aplicada a docentes el cual se desarrolla por mujeres que particularmente son los que atienden las aulas.

Barreto y Álvarez (2003) hace referencia que el papel fundamental que las féminas desempeñan tanto en la reproducción de la raza humana como en la vida familiar en la que claramente juega la mujer un rol de preeminencia. Ciertamente, al menos en los primeros años de vida de los niños, la mujer, como madre, es imprescindible. Todos los cuidados, atenciones, fortaleza física y psicológica del ser humano adulto, es proporcionado en gran medida por la presencia femenina, sin obviar claro está el papel que al padre le corresponde.

La mujer que se ha constituido en el sustento familiar y que encuentra en la docencia una profesión que le permite conciliar su maternidad con el ejercicio profesional, la mujer docente que marcará su vida con los encuentros de los saberes de los innumerables niños y niñas con quien logre compartir la experiencia de aprender, de enseñar. (Barreto y Álvarez, 2003).

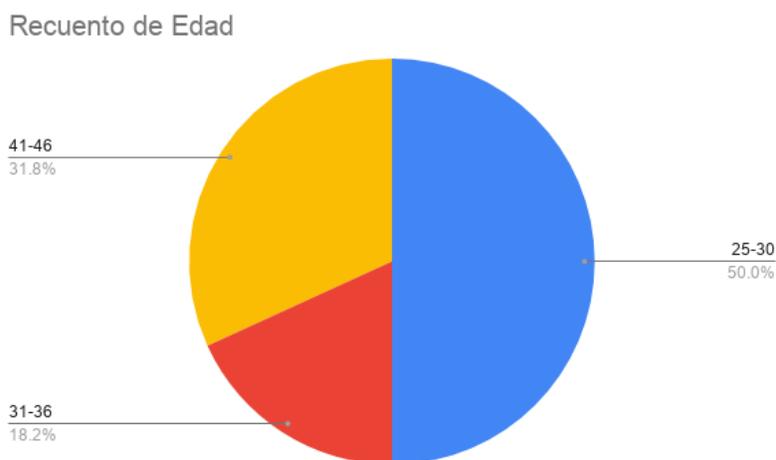
Consideramos que a lo largo del tiempo existen docentes femeninas mayoritarias en la mayoría de las instituciones porque las mujeres se ven abocadas a continuar

asumiendo papeles y trabajos femeninos, por ejemplo las labores domésticas y maternas, para poder asegurar así su reconocimiento social como personas. Así mismo como lo mencionaban los dos autores que una mujer docente marcará su vida con los encuentros de los saberes de los innumerables niños y niñas con quien logre compartir la experiencia de aprender, y de enseñar.

## 2. Seleccione la edad que pertenece:

- a) 25-30
- b) 31-36
- c) 41-46

En la aplicación de la encuesta aplicada los datos arrojados obtenidos 11 docentes corresponden el 50% en el rango de a) 25-30, 4 docentes con 18.2% en el rango b) 31-36 y por ultimo 7 docentes con un porcentaje de 31.8% en el rango c) 41-46.



En esta gráfica hemos identificado que los docentes que se les aplicó la encuesta la mayor parte de ellos tienen de edad en un rango de 25-30 años que son docentes a una buena edad y también consideramos que es una buena edad también porque la mayoría de los docentes están adquiriendo nuevos conocimientos ahora en la actualidad y conocer el manejo de las tecnologías ahora en esta situación que estamos viviendo.

La calidad de la enseñanza dependerá de la medida en que se percibe la necesidad de que el profesorado se comprometa a desarrollar su labor sobre la

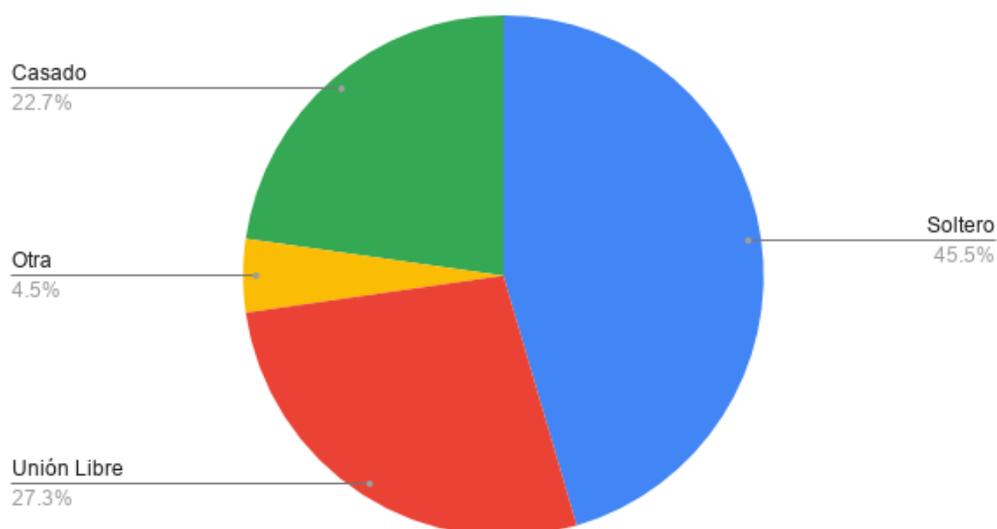
base de nuevos roles que inciden directamente en las demandas surgidas a raíz de estos nuevos planteamientos de la instrucción. El profesor de estos tiempos se caracteriza por su compromiso con la capacitación y superación permanentes, el aprendizaje de sus alumnos y ser un investigador en la búsqueda de las soluciones a los problemas pedagógicos; es un maestro de la vida, que coloca en el centro de su vocación los valores humanos y está comprometido con la integridad académica, solo así podrá ocupar el lugar social que le corresponde. (Enrique, 2017).

### 3. Seleccione el estado civil que corresponde:

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Unión libre
- d) Otra

En las encuestas aplicadas los datos obtenidos 10 docentes correspondiente el 45.5 % son solteros, 5 de ellos mismos con un 22.7% son casados, 6 docentes correspondiente a 27.3% se encuentran en unión libre y la última opción que corresponde a otra solo es un 4.5%.

Recuento de Estado Civil



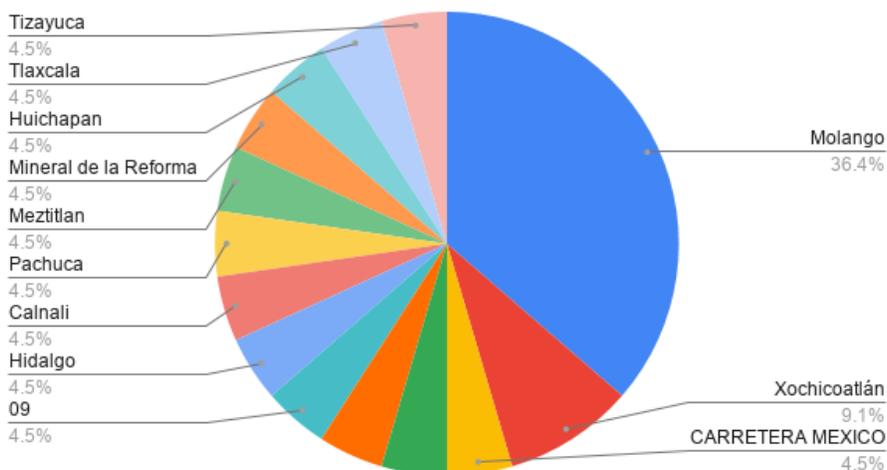
En el análisis de la gráfica consideramos que la mayor parte de los docentes se encuentran en Estado civil de Solteros y un 25% son Casados y otros 25% en Unión Libre es interesante el resultado obtenido porque la mayoría de los docentes se encuentran solteros hemos considerado que probablemente sea porque son docentes que apenas tienen poco de ser egresados o que probablemente sea porque son los que apenas acaba de competir para una plaza. Hemos llegado la conclusión que el Estado Civil no es parte para que un docente no pueda impartir clase, porque un docente tiene que tener las competencias necesarias como lo refiere Alcalde (2015) ellos consideran que para impartir la docencia deben contemplar cuatro dimensiones principales que son:

1. Conocimiento de la materia que van a impartir y de la cultura actual (competencia cultural).
2. Competencias pedagógicas: habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación-acción, conocimientos psicológicos y sociales (resolver conflictos, dinamizar grupos, tratar la diversidad.)
3. Habilidades instrumentales y conocimiento de nuevos lenguajes: tecnologías de la información y la comunicación, lenguajes audiovisual e hipertextual.
4. Características personales: madurez y seguridad, autoestima y equilibrio emocional, empatía.

#### **4. Anota la región de residencia que perteneces:**

En las encuestas aplicadas a cada uno de los docentes el 34.5% que 10 docentes son pertenecientes de Molango, y 2 docentes con el 9.1% son de xochicoatlan y por último existe un profesor de cada municipio como Tizayuca, Tlaxcala, Huichapan, mineral de la reforma, Metztitlan, Pachuca, Calnali, uno es de hidalgo y el otro de 09 y cada uno de ellos con un 4.5%.

### Recuento de Región de Residencia

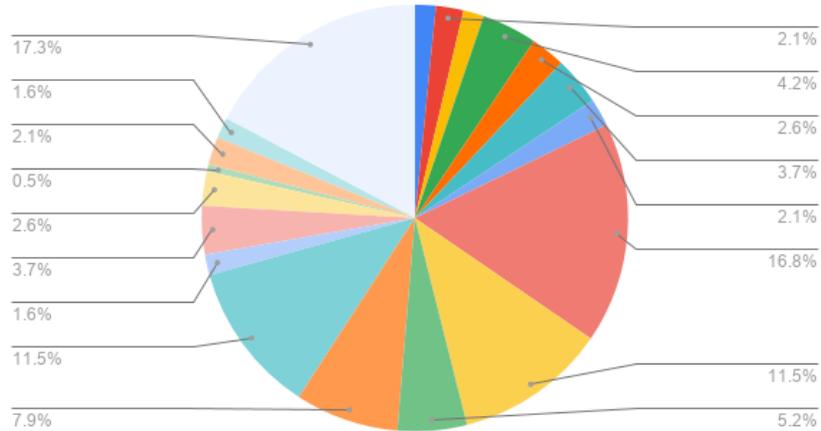


El análisis de la gráfica nos permite conocer y analizar que la mayor cantidad de los docentes sí pertenecen al municipio de Molango, pero hay otros municipios que también son de ahí cerca y puede ser porque es parte del centro de maestros de Molango correspondiente 1307 y que ellos les corresponda pertenecer parte de una zona.

### 5. Anota el año de servicio que tiene:

En las encuestas aplicadas los docentes llevan 33 años de servicio con un 17.3%, 32 años con un 16.8%, 22 años con 23%, 15 años con 7.9%, 10 años con 5.2%, 8 años con 4.2%, 7 años con el 7.4%, 5 años con el 5.2%, 4 años con un 4.2%, 3 años con 3.2%, 1 año con 0.5% y uno con 3 meses por un 0.5%.

Años de Servicio



En el análisis de la gráfica sobre los años de servicio consideramos que varía, hay docentes que llevan 33 años laborando y hay uno que llevaba tan solo unos meses en ese momento que se aplicó las encuestas. Creemos que es importante porque también nos permite conocer el tiempo que lleva cada uno de los docentes, tanto para los que llevan largo, mediano y corto plazo de su experiencia laboral, creemos que han sido complejo estar trabajando de manera virtual porque había pasado este tipo de situaciones, quizá en alguno fue por días pero no por pandemia si no otros motivos no complicado y como ahora que ya llevamos aproximadamente más de un año de estar llevado acabo nuestra actividades de esta manera.

Páez (2015) hace referencia que la práctica pedagógica se va construyendo a través de acciones dialógicas en escenarios concretos donde se demarcan los compromisos que dan sentido al ser, al quehacer y al saber pedagógico, como aspectos orientadores del cambio y la transformación educativa a partir de prácticas innovadoras y críticas. También hace mención que la experiencia profesional busca promover en el docente en formación el desarrollo de habilidades para el pensamiento crítico y la reflexión en torno a los procesos de enseñanza-aprendizaje en los contextos educativos y se traducen en tres momentos o etapas de formación docente en las que a partir de unos objetivos concretos se busca potenciar el saber pedagógico y comunicativo de los alumnos

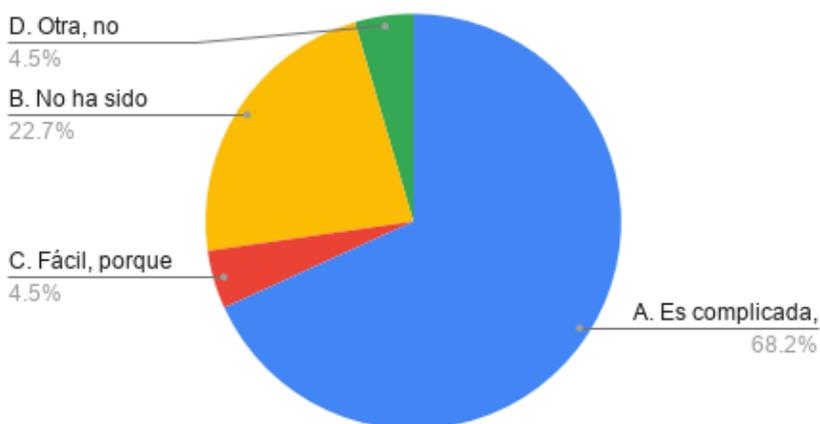
mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes en las experiencias educativas.

### 1. ¿Cómo docentes, como están enfrentando la educación a distancia?

- a) Es complicada, por la implementación de uso del internet y de las Tic (Tecnología de la información y la comunicación)
- b) B. No ha sido complicado, porque tenemos las herramientas básicas para poder lograr los aprendizajes esperados.
- c) C. Fácil, porque cuento con las herramientas digitales.
- d) D. Otra, no cuento con las herramientas para poder trabajar, sin acceso de internet.

En la aplicación de las encuestas realizadas, 15 docentes equivalente a 68.2% respondieron que se han enfrentado en una situación complicada, 5 docentes con 22.7% no ha sido complicado porque cuenta con las herramientas básicas, solo un docente con un equivalente de 4.5% cuenta con las herramientas digitales y por ultimo también hay un docente con el 4.5% que no cuenta con las herramientas digitales.

Recuento de 1. ¿Cómo docentes, como están



Conforme a los datos obtenidos el 68.2% que es la mayoría de los docentes ha sido para ellos una situación complicada porque es donde la educación a distancia rompe paradigmas y surge con una nueva visión por medio de la educación virtual y del e-learning, principalmente, aunque surgen también otras formas que utilizan

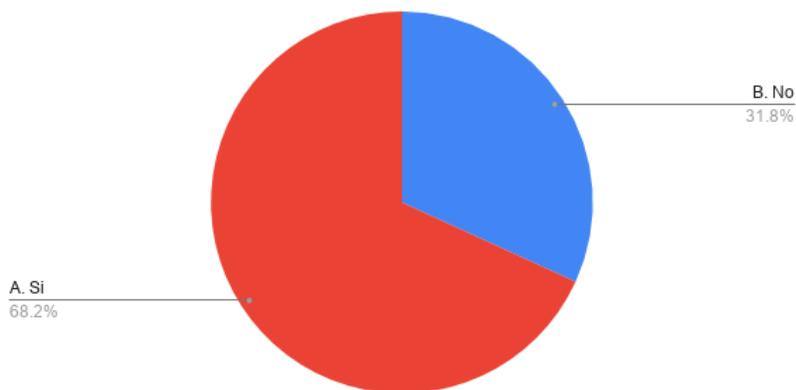
tecnologías muy diversas (TV, radio, video, CD, teleconferencias, computadora e Internet), en forma simultánea o diferida, unidireccional o bidireccional. (Martínez, 2008).

## 2. ¿Cuenta con los servicios tecnológicos para el logro de los aprendizajes de los alumnos?

- a) Si
- b) No

En las encuestas aplicadas los datos arrojados 15 docentes equivalente a 68.2% cuentan con los servicios tecnológicos para lograr cada uno de los aprendizajes planeadas para sus alumnos y 7 docentes que arroja con 31.8% no cuenta con los servicios para logro de aprendizajes .

Recuento de 2. ¿Cuenta con los servicios tecnológicos para el logro de los aprendizajes de los alumnos?



En el análisis de la gráfica es importante analizar esta primera pregunta porque nos ayuda a identificar en qué condiciones que encuentran los 22 docentes que se les aplicó esta encuesta. La mayoría de los docentes cuentan con los servicios tecnológicos poder ser motivo que la mayoría vive en una zona en donde permiten que obtengan una buena señal de celular, acceso a la conectividad, se cuenta con las herramientas y para ellos es accesible contar con los medios, y para los demás ha sido complejo porque puede que vivan en zonas rurales que no tiene acceso a las tecnologías y las herramientas necesarias.

UNICEF (2020) hace referencia que es importante determinar el medio de comunicación con cada padre de familia, con la finalidad de formar una comunidad de aprendizaje y de apoyo, sea a través de medios sincrónicos (Whatsapp/ Messenger de Facebook, llamadas, etc.) y/o asincrónicos (habilitar un canal de comunicación en la comunidad, como una caja en un punto de encuentro común para las tareas y mensajes, respetando las normas de seguridad por la situación de emergencia sanitaria.

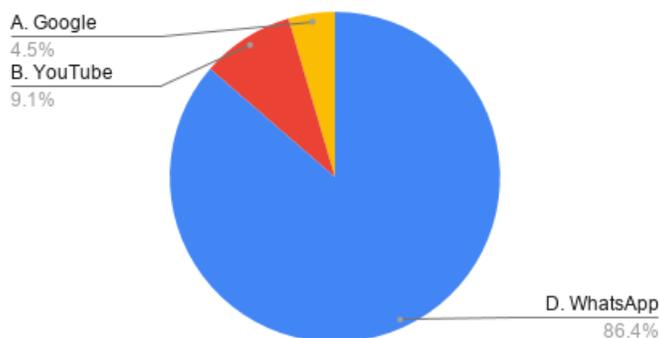
Plantear metas específicas, medibles y alcanzables a las familias, anunciarlas y evaluarlas al final del proceso y a la vez haciéndoles sentir que todos estamos aprendiendo algo nuevo y reconociendo cada uno de sus pequeños logros para que se sientan motivados a seguir avanzando.

### 3. ¿Qué herramientas tecnológicas ha utilizado para los aprendizajes de los alumnos?

- a) Google
- b) You Tube
- c) Facebook
- d) WhatsApp

Las encuestas aplicadas arrojaron que 19 docentes equivalente a 86.4% que corresponde la mayor parte utilizan el WhatsApp como una herramienta tecnológica, 2 docentes equivale a 9.1% utilizan el YouTube como una herramienta y solo un docente con 4.5% utiliza Google para el logro de los aprendizajes de los alumnos.

Recuento de 3. ¿Qué herramientas



En el análisis de esta gráfica, nos permite conocer cuales con las herramientas que los docentes han utilizado para llevar a cabo la comunicación con los alumnos y los padres de familia para la entrega de las actividades que realizan los alumnos y a la vez para a la entrega de evidencias, y de información que se les brinda.

La mayor parte utiliza el WhatsApp como herramienta para el logro de los aprendizajes, consideramos que es viable porque es más fácil y probablemente no se utilice tantos recursos para la utilización de la App y porque puede ser una manera fácil y sencilla a la vez cómoda.

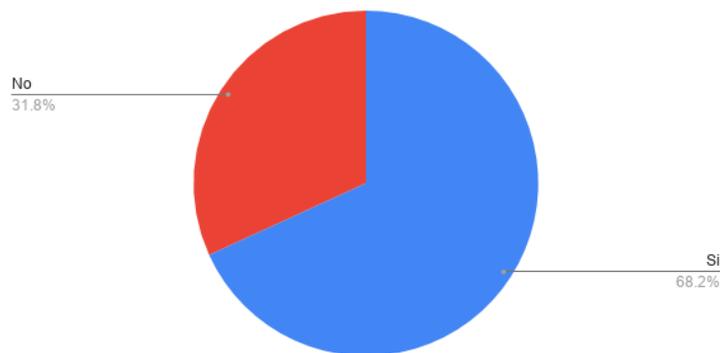
UNICEF (2020) hace referencia que es importante determinar el medio de comunicación con cada padre de familia, con la finalidad de formar una comunidad de aprendizaje y de apoyo, sea a través de medios sincrónicos (Whatsapp/ Messenger de Facebook, llamadas, etc.) y/o asincrónicos (habilitar un canal de comunicación en la comunidad, como una caja en un punto de encuentro común para las tareas y mensajes, respetando las normas de seguridad por la situación de emergencia sanitaria y es importante Identificar los recursos del entorno del estudiante que son favorables para el aprendizaje: herramientas tecnológicas con las que cuenta, personas de apoyo, materiales educativos en casa, etc. Para que se tenga el conocimiento de que herramientas cuenta para lograr los logros de cada uno de los alumnos.

#### **4. ¿Para usted ha sido una tarea fácil el uso de las tecnologías?**

- a) Sí
- b) No

La encuesta aplicada los datos que se obtuvo fue que 15 docentes 68.2% responde que a lo largo de esta pandemia para ellos ha sido una tarea fácil el uso de las tecnologías pero sin embargo el 31.8% equivale a 7 docentes para ellos no sido fácil el manejo de las tecnologías.

Recuento de 4. ¿Para usted ha sido una tarea fácil el uso de las tecnologías?



En análisis del gráfico, nos ayuda a conocer que trabajar con las tecnologías, no es una manera fácil pero sin embargo debemos de acoplarnos estar de manera virtual. Consideramos que nos ha costado a todos y hemos buscado las estrategias correspondientes para solucionar cada problemática que se presenta. Los docentes de Molango más del 50% para ellos ha sido fácil hacer el uso de las tecnologías porque probablemente corresponda a un rango de edad aproximadamente entre 25 a 31 años que puede que estén más familiarizados con las tecnologías y eso ayuda que sea más fácil el usos para ellos.

Martínez (2008) hace referencia que en este siglo, en que las innovaciones tecnológicas y el nuevo orden informático mediante el empleo de redes e Internet proporcionan nuevos canales de información y comunicación, la información y el conocimiento adquieren un valor creciente. Y es importante tener en cuentas que La educación a distancia ha evolucionado con el surgimiento de nuevas teorías de aprendizaje, en especial con la aparición del constructivismo que considera el aprendizaje como un proceso en el que la persona va construyendo el conocimiento, asimilando y acomodándose a nuevos esquemas (aprender paso a paso) y con la utilización de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como mediación tecnológica.

Dussel, Ferrante, & Pulfer. D. (2020) mencionan que las tecnologías ya estaban entretejidas con nuestra vida cotidiana, pero durante la cuarentena todo pasó a depender casi totalmente de ellas y con la llegada de la pandemia esa brecha

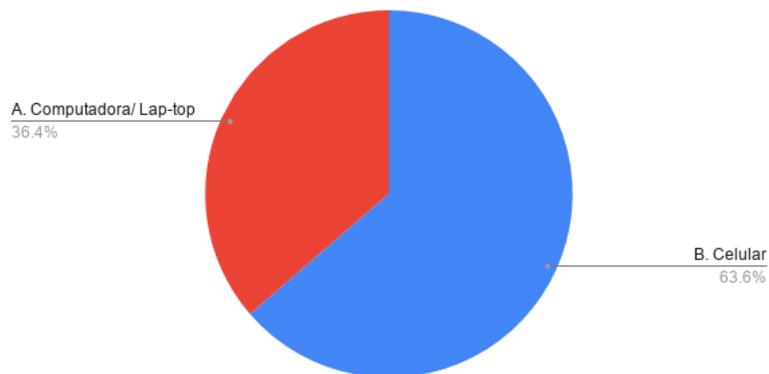
resultó determinante para poder acceder al trabajo, la comunicación, el estudio, la compra de productos de primera necesidad, el esparcimiento o la vida sentimental.

### 5. ¿Cuáles son los recursos tecnológicos que usted utiliza?

- a) Computadora/ Lap-top
- b) Celular
- c) Televisión
- d) Radio

En las encuestas aplicadas los datos arrojados son que 14 docentes equivalente a un 63.6% usan el celular y el 36.4% equivale e a 8 docentes utilizan la computadora/Lap-top como un recurso tecnológico y ninguno de ellos usan la televisión ni el radio.

Recuento de 5. ¿Cuáles son los recursos tecnológicos que usted utiliza?



Esta grafica nos permite identificar y analizar qué tipos de recursos se han utilizado para llevar a cabo las actividades y el logro de los aprendizajes. La mayoría de los docentes utilizan un alto nivel de porcentaje el celular y la computadora como recurso tecnológico. Analizando la información y consideramos que hoy en día, la mayoría todos contamos con ese tipo de electrónico en casa, tanto como el celular la mayor parte de la gente ahora todos cargan día con día uno de ello porque es indispensable.

Es celular es un recurso fácil de manejar que podemos estar informados en todo momento y la computadora/Lap-top nos permite también hacer el uso de ella.

orenzo García (1999)

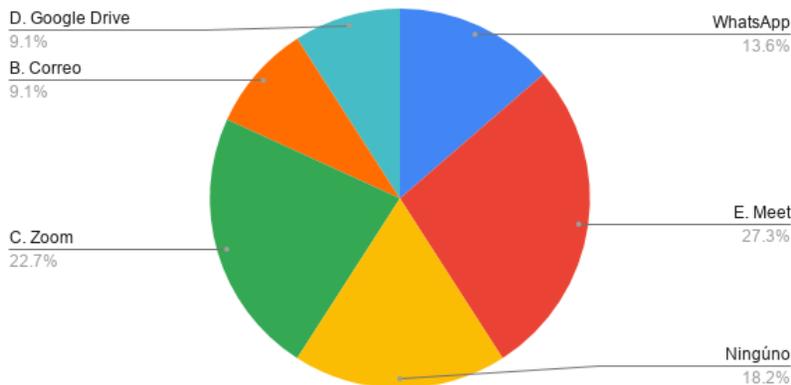
García (1999) Menciona que es importante retomar que esta nueva sociedad, aún en proceso de gestación, exige una renovación constante del conocimiento y una mayor rapidez y fluidez de los procesos educativos, que, para responder a estas exigencias y al cumplimiento de los objetivos de enseñanza aprendizaje, se valen de la mediación tecnológica, lo que hace posible disponer de fuentes de información (inaccesibles en otros tiempos, provenientes de diversos lugares del mundo, muy alejados entre sí), que aparecen como resultado del desarrollo acelerado de la Informática, que es la ciencia que se encarga de la utilización del manejo de la información, y de la Telemática, ciencia que se encarga de transmisión de datos a distancia entre y por medio de ordenadores.

#### **6. ¿Cuáles son las plataformas digitales que utiliza?**

- a) Classroom
- b) Correo
- c) Zoom
- d) Google Drive
- e) Meet
- f) Otra: \_\_\_\_\_

En las encuestas aplicadas se arrojó los siguientes datos, 7 docentes equivale a 27.3% usan Meet, 5 docentes equivalente a 22.7% usan Zoom, 3 docentes equivalen a 13.6% usan WhatsApp, 2 docentes equivalente a un 9.1% usan el correo electrónico y 2 docentes más con 9.1% usan Google Drive y por ultimo 4 docentes equivalente a u 28.2% no utilizan ninguna plataforma digital.

Recuento de 6. ¿Cuáles son las plataformas digitales que utiliza?



En el análisis de la gráfica nos permite conocer las plataformas digitales que son utilizadas para trabajar de manera virtual, y la vez se cumpla con lo que está plasmado el plan de estudios. Utilizar estas plataformas es viable, teniendo el acceso al internet, son plataformas que ayudan subir fácilmente las evidencias y plan de actividades que se tiene que realizar en un determinado tiempo.

Es interesante el uso de estas plataformas siempre y cuando le demos un buen uso y aprovechemos de estos medios, así mismo buscar las estrategias para poder tener más conocimiento sobre el uso de estas diversas plataformas que existen y este tiempo de pandemia nos permita el manejo de estos.

Las plataformas que son más utilizadas por parte de los docentes de Molango son el Meet y el Zoom, y otro mayor parte comenta que no utiliza ninguno de estos.

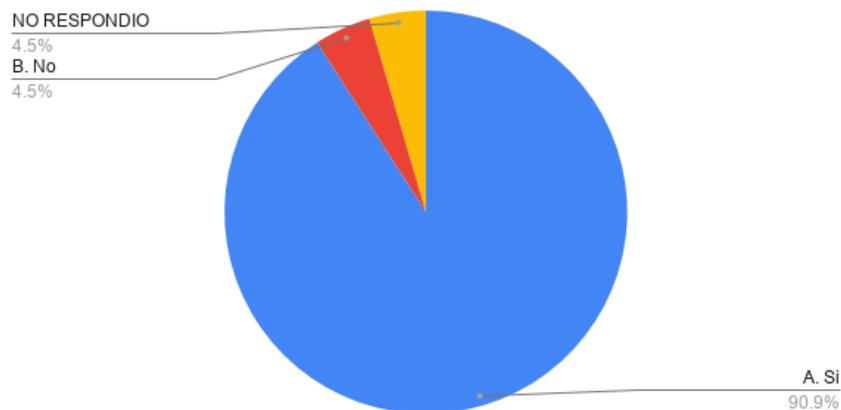
Martínez (2008) menciona que los sistemas virtuales pueden brindar oportunidades diferentes para que múltiples participantes puedan actuar en el mismo ambiente audiovisual; de esta forma, la interacción puede darse en tiempo o real simultáneamente (síncrona) o también en forma diferida (asíncrona). La dimensión *tecnología*, esta permite al alumno hacer uso de sus cursos cuantas veces sea necesario, ya que estos están presentes en las plataformas virtuales a diferencia de una clase presencial, en la que el alumno puede perder aspectos importantes de la exposición del profesor y si no se cuenta con una grabación de los expuesto por el profesor el alumno perderá definitivamente esa información.

## 7. ¿Los recursos tecnológicos que usted utiliza ayudan a lograr los aprendizajes esperados?

- a) Sí
- b) No

Las encuestas aplicadas los datos obtenidos son 10 docentes equivalente a 90.9% dice que los recursos que utilizan ayudan a lograr los aprendizajes esperando y 1 docente equivale a 4.5% utiliza los recursos pero no se logra los aprendizajes y hubo 1 docente equivale a 4.5 que no respondió ninguno de las opciones.

Recuento de 7.Los recursos tecnológicos que usted utiliza ayudar a lograr los aprendizajes esperados?



El análisis de esta gráfica, nos permite identificar si los recursos tecnológicos les ayuda a cumplir satisfactoriamente el logro de los aprendizajes de los alumnos es importante conocer esta parte porque desde este momento nos permitirá a determinar las problemáticas que se llegara a presentar, pero sin embargo el 90% de los docentes comenta que las herramientas y los recursos tecnológicos que utilizan han sido excelentes para el logro de cada uno de los aprendizajes de los alumnos conforme al plan de trabajo correspondiente.

UNICEF (2020) hace referencia que es importante presentar la información de las actividades en diferentes formatos para permitir la percepción por diferentes sentidos (material concreto, usar texto, imágenes, videos, audios, material multimedia, etc. Para que los recursos tecnológicos que sean utilizados por cada alumno se flexible a obtener la información.

Así mismo UNICEF (2020) menciona que es importante conocer la situación actual de cada una de las familias a través de una llamada telefónica para comprender las dinámicas, empatizar con sus necesidades, identificar las barreras y las posibilidades de apoyo que pueden brindar los miembros de la familia, los recursos tecnológicos con que cuentan, los tiempos y horarios en los que se puede trabajar y/o brindar orientación. Realizarlo periódicamente y eso permite también el logro de cada uno de los aprendizajes de los alumnos.

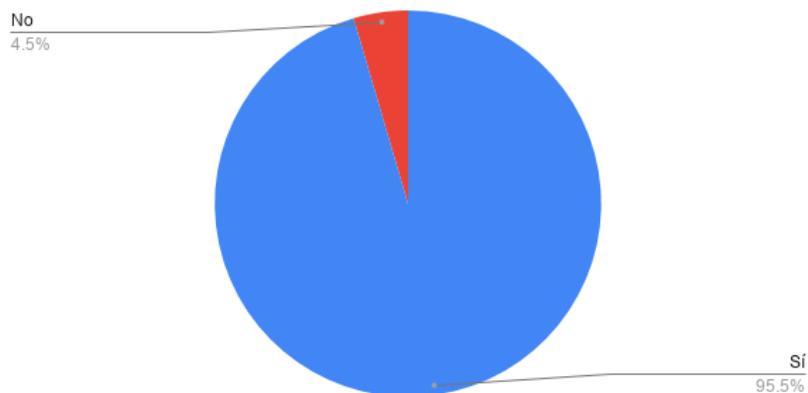
Dussel, Ferrante & Pulfer (2020) mencionan que las tecnologías ya estaban entretejidas con nuestra vida cotidiana, pero durante la cuarentena todo pasó a depender casi totalmente de ellas.

### 8. ¿Ha recibido alguna capacitación durante la contingencia?

- a) Sí
- b) No

En las aplicación de encuestas los datos arrojados 21 de los docentes equivalente a 95.5% responde que si ha recibido capacitación y solo un docente no ha recibido que equivale un 4.5%.

Recuento de 8. ¿Ha recibido alguna capacitación durante la contingencia?



¿Qué temas de capacitación ha recibido?

Los datos obtenidos 5 docentes equivalente a 22.7% han recibido la capacitación del tema “El uso de herramientas digitales”, 1 docente equivalente a 4.5% recibió la capacitación “de Seminario en línea: Consolidemos la estrategia de innovación y

transformación educativa en México, Seminario Digital - Messenger Kids 1, Herramientas sobre el aula para la seguridad en línea”, 2 docentes equivalente a 9.1% ha recibido la capacitación de “Únete Acadamy”, 1 docente equivalente a 4.5% con el tema de “Habilidades digitales”, 2 docentes equivale a 9.1% tomo la capacitación sobre el uso de las Tics, 1 docente equivale a un 4.5% el tema de la escuela multigrado y en uso de la plataforma Zoom, un docente igual 4.5% el tema de la mejora de las habilidades digitales de tus docentes, 1 docente equivalente a 4.5% Facebook Live y habilidades digitales, 1 docente igual a 4.5% el tema del uso de plataformas digitales, 1 docente equivale a 4.5% sobre la capacitación de la sexualidad y las tecnologías de la educación, 1 docente igual a 4.5% ha recibido la capacitación sobre el trabajo a distancia,1 docente equivalente a 4.5% una capacitación sobre el uso de Zoom y Google Drive, 1 docente equivalente a 4.5 ha recibido la capacitación de Uso de tecnologías digitales, sexualidad en adolescentes, 1 docente se ha capacitado sobre el manejo de tecnología y también un docente se ha capacitado sobre las Estrategias para el trabajo a distancia y solo hubo un docente que no ha recibido ninguna capacitación a lo largo de esta pandemia.



En el análisis de resultado de esta gráfica, analizando vemos que lo datos arrojados es interesante porque aproximadamente el 95.5% de los docentes responde que ha recibido temas de capacitación a lo largo de esta pandemia, pero solo existe un docente que no ha recibido ninguna capacitación es preocupante

que solo un docente no haya recibido, puede ser motivo que desconoce el manejo de las tecnologías y las plataformas que probablemente se haya ocupado o también que no tenga el acceso a la conectividad en las zona que él o ella pertenece. Consideramos que debe de haber un motivo del porqué no pudo acceder a uno de los temas de capacitación que se ha brindado a lo largo del tiempo.

STPS (2008) hace referencia que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Y como objetivo principal es Brindar oportunidades para el desarrollo personal continuo y no solo en sus puestos actuales, sino también para otras funciones más complejas y elevadas.

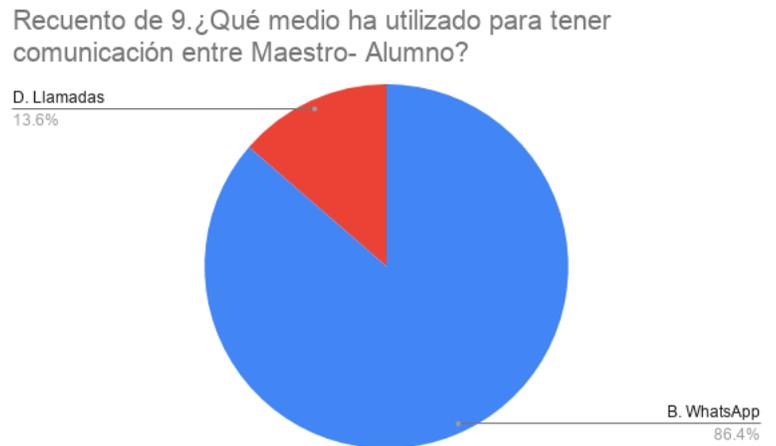
Es importante brindar la capacitación porque lo establece SEGOB (2020) en el Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; y en el Apartado A, fracción XIII. Establece que las empresas, cualquiera que sea su actividad, estarán obligadas a proporcionar a sus trabajadores, capacitación o adiestramiento para el trabajo, así mismo LFT establece en el Artículo 3. Es de interés social promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo

#### **9. ¿Qué medio ha utilizado para tener comunicación entre Maestro-Alumno?**

- a) Facebook
- b) WhatsApp
- c) correo
- d) Llamadas
- e) Otros

Los datos arrojados sobre las encuestas aplicadas 19 docentes equivalente 86.4% utilizan WhatsApp como un medio de comunicación y el 13.6% que son 3

docentes utilizan llamadas como un medio y los medios que no utilizan son el Facebook y el Correo.



En el análisis de información de la gráfica, los datos identificados nos ayudan analizar cuál es el medio más utilizado para la comunicación entre maestros–alumnos y el alto porcentaje fue medio de WhatsApp equivalente a un 86.4% consideramos que la aplicación ha sido muy factible para todos, ha sido un medio fácil de descargar documentos, videos, fotos y entre otros cosas.

Browne y Valle (2020) mencionan que Hacer comunicación en situaciones de pandemia tiene que tomar en cuenta que el ambiente social está dominado por una sensación de vulnerabilidad, producto de la incertidumbre provocada por las circunstancias actuales que desequilibran y ponen en peligro la vida cotidiana. La comunicación, en estos contextos, debe contribuir a la construcción y la determinación de soluciones pertinentes.

La comunicación suele tener también una dimensión educativa, cumpliendo un rol informativo crítico, orientador, y totalmente realista y transparente. Las vías de difusión de las informaciones suelen ser, por lo general, los medios de comunicación, las redes sociales, los blogs, etc. (Browne y Valle, 2020).

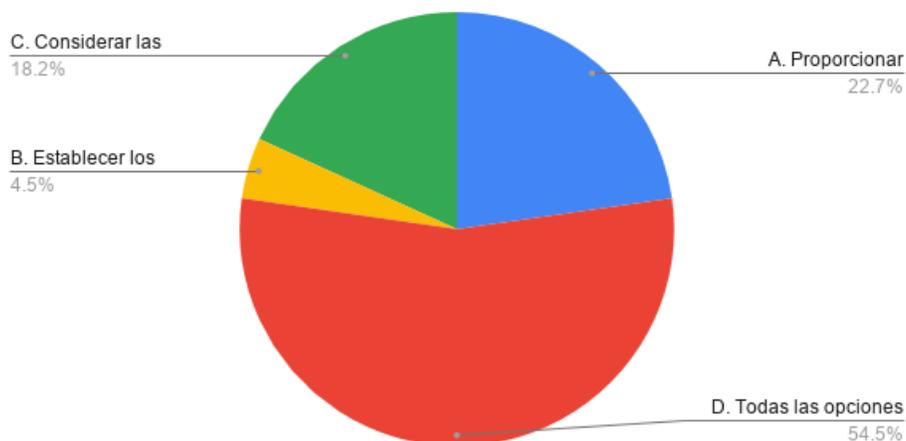
## 10. ¿Cuáles son las estrategias utilizadas durante la contingencia?

- a) Proporcionar informaciones claras a los padres de familia y alumnos.

- b) Establecer los horarios diarios.
- c) Considerar las necesidades socioeconómicas de los estudiantes.
- d) Todas las opciones

En las encuestas aplicadas los datos que se obtuvo fue que 12 docentes equivalente a 54.5% utilizan todas la estrategias mencionada en los incisos, el 22.7% en total 5 docentes proporcionar informaciones claras a los padres de familia y alumnos, 4 docentes equivalente a 18.2% Consideran las necesidades socioeconómicas de los alumnos y solo 1 docente equivalente a 4.5% establece los horarios diarios durante y a lo largo de la pandemia.

Recuento de 10. ¿Cuáles son las estrategias utilizadas durante la contingencia?



En el análisis de la información de la gráfica, es importante conocer este apartado de cuáles son las estrategias que se han utilizado durante esta pandemia, es importante identificar cuáles fueron las soluciones y que estrategias han estado trabajando para el logro de comunicación con los alumnos, así mismo para poder cumplir con los trabajos que ha estado venido trabajando a lo largo de esta pandemia.

Las estrategias que se utilizaron fueron proporcionar información clara a los padres de familia y alumnos, establecer los horarios diarios y considerar las necesidades socioeconómicas de los estudiantes para que las actividades que se realizan se cumplan satisfactoriamente.

Browne y Valle (2020) mencionan que los docentes, la demanda quedó marcada por una sobrecarga en el volumen de trabajo, el abuso de los recursos tecnológicos del profesorado y un proceso de capacitación, también online, que nos introdujo de golpe en la transformación digital. Para los docentes jóvenes, afines a este tipo de ambientes, el impacto no ha sido tan duro y han logrado adaptar sus habilidades al aula virtual.

Martínez (2008) Menciona que el aprendizaje por medios electrónicos aprovecha todos los recursos que ofrece la informática e Internet para proporcionar al alumno una gran cantidad de herramientas didácticas que hacen que el curso *on-line* sea más dinámico, fácil de seguir e intuitivo.

### 11. ¿Cómo se supervisa el trabajo de usted como docente?

- a) Con el Plan de trabajo
- b) Fotografías
- c) Videos
- d) Otros

En la siguiente grafica los datos arrojados, 16 docentes igual a 72.7 son supervisados con el plan de trabajo de cada semana, 5 docentes equivalente a 22.7% las evidencias son fotografías y solo un docente utiliza otra manera para ser supervisado de las actividades que se realiza.



En el análisis de la gráfica, es información muy importante porque nos permite conocer que evidencias son entregadas por parte de los docentes que llevan a cabo durante las semanas y las actividades correspondientes conforme al plan de trabajo establecido.

La planeación es muy importante porque es el documento que va direccionar todas las actividades de la semana o de un determinado tiempo, también nos ayuda y nos permite ser flexible. La flexibilidad es cuando hay la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades.

El secretario de Educación hace constantes referencias a que el manejo de los contenidos curriculares tenía un avance significativo antes de la suspensión de actividades.

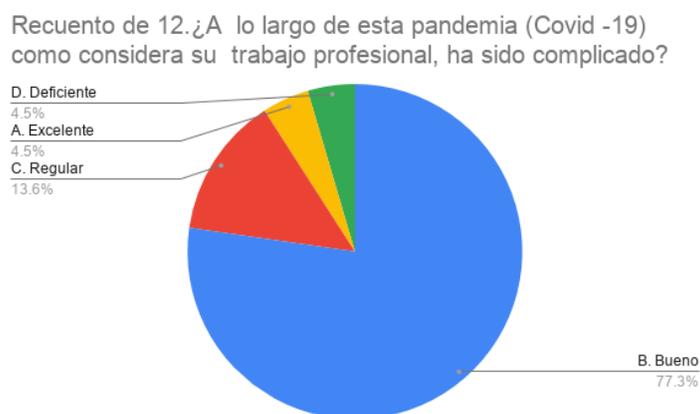
El modelo que subyace en el sistema educativo mexicano es la escolarización. La escuela, distante de la sociedad, distante de la realidad, es incapaz de reformarse a sí misma; sigue trabajando con base en el mito de “salvar el curso”. (Browne y Valle, 2020). También se ha convertido la institución en el lugar de reclusión de los niños y adolescentes para que dentro de un horario aprendan un plan de estudios y usen sus libros de texto, no para que desarrollen aprendizajes significativos. Cada vez que se comunica la autoridad escolar, insiste en que las metas del curso escolar se van a lograr, que los aprendizajes previstos se van a cumplir.

**12. ¿A lo largo de esta pandemia (Covid -19) como considera su trabajo profesional, ha sido complicado?**

- a) Excelente
- b) Bueno
- c) Regular
- d) Deficiente

Las encuestas aplicadas los datos arrojados dio como resultado que 17 docentes equivalente 77.3% su trabajo de cada uno de ellos se consideran que ha sido bueno el 13.6% que corresponde a 3 docentes valora que ha sido regular existe 2

docentes equivalente a 4.5% cada uno y uno responde que ha sido deficiente y el otro excelente.



El análisis obtenida de información de la gráfica, de cómo los docentes valoran su trabajo profesional en esta pandemia el 77.3% considera que ha sido bueno porque todos ha buscado soluciones, estrategias y maneras de cómo ser eficiente trabajo de esta manera virtual que se está llevando acabo. Así mismo consideramos que todos hemos aprendido de todos, hemos buscado manera para la solución de conflictos y de problemas que se han presentado a lo largo de la pandemia (Covid-19) podemos valorar que las actividades que realizamos hemos puesto todos lo mejor de cada uno de nosotros tanto como docente y alumno.

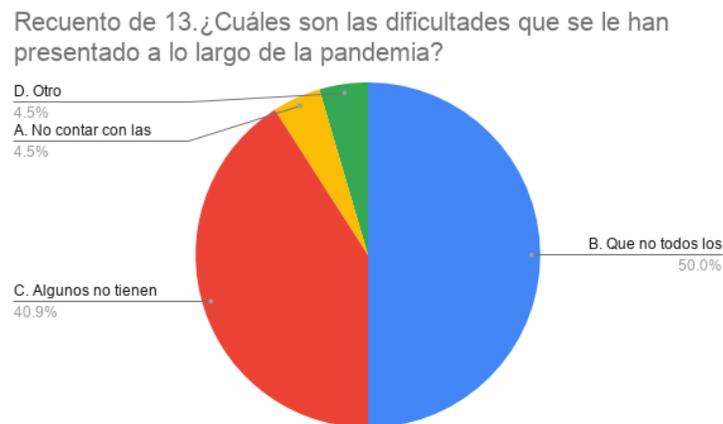
Monarca (2013) hace mención que uno de los retos más importantes a los que se enfrentan los sistemas educativos hoy en día, en el que la orientación debe implicarse, es el de ofrecer una respuesta educativa de calidad a todo el alumnado, sin exclusiones, lo que implica entender que una educación de calidad es un derecho de todos los estudiantes. Así mismo la calidad de la educación que estamos proveyendo a nuestros jóvenes frente al incierto panorama que dispone el futuro inmediato. El compromiso que los docentes debemos adquirir requiere de resiliencia y capacidad de adaptación como recursos de sobrevivencia que se ponen en juego ante los cambios que estamos experimentando

La UNESCO propuso una Coalición Mundial para la Educación covid-19, ofrecer opciones de aprendizaje abiertas, flexibles y a distancia, a través de las plataformas educativas de los ministerios de educación.

### 13. ¿Cuáles son las dificultades que se le han presentado a lo largo de la pandemia?

- a) A. No contar con las herramientas tecnológicas
- b) B. Que no todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades
- c) C. Algunos no tienen acceso a las tecnologías
- d) D. Otro

Los datos obtenidos de las encuestas aplicadas a 11 de los docentes igual a un 50% un mayor alto de porcentaje que no todos los estudiantes tienen las mismas oportunidades, el 40.9% que son 9 docentes mencionan que algunos no tienen acceso a las tecnologías, existe un 4.5% que no cuenta con las herramientas tecnológicas y solo un docente con el 4.5 % que es por otro motivo porque ninguno de los incisos fue seleccionado.



El análisis de la gráfica sobre las dificultades que se ha presentado a lo largo de esta pandemia es interesante e importante retomar porque nos permite identificar desde que apartado o punto de puede empezar a trabajar para los docentes porque para unos ha sido complicado y para otros no.

El 50 % de los estudiantes no cuentan con las herramientas tecnológicas para sus estudios y eso hace que los alumnos no cumplan con las materias correspondientes conforme al Plan de estudios.

Unicef (S/F) hace referencia que Debemos garantizar el derecho a una educación de calidad e inclusiva, previendo la posibilidad de nuevos confinamientos por

posibles olas epidémicas, la existencia de brotes locales o la imposibilidad de parte del alumnado de asistir a clase por enfermedad.

De estas dificultades que se han presentado en esta pandemia, estas propuestas que UNICEF nos presenta serán ideas para poder apoyar en estos tiempos y a la vez para la nueva normalidad

1. Desarrollo de plataformas digitales de enseñanza centralizadas por las administraciones educativas que garanticen la homogeneidad, la calidad de acceso, la lucha contra el absentismo, la protección de los datos personales y la ciberseguridad del alumnado, profesorado y centro educativo.
2. Desarrollo de un programa de enseñanza a distancia de emergencia con 2 materiales digitales on-line y reforzado por emisiones en medios de comunicación de masas.
3. Implementar un programa de apoyo escolar a lo largo del curso para apoyar el seguimiento educativo de las familias especialmente de aquellas en situación de vulnerabilidad.
4. Desarrollo de un programa de apoyo y orientación a las transiciones educativas por medio de la acción tutorial específica, especialmente en el paso de primaria a secundaria

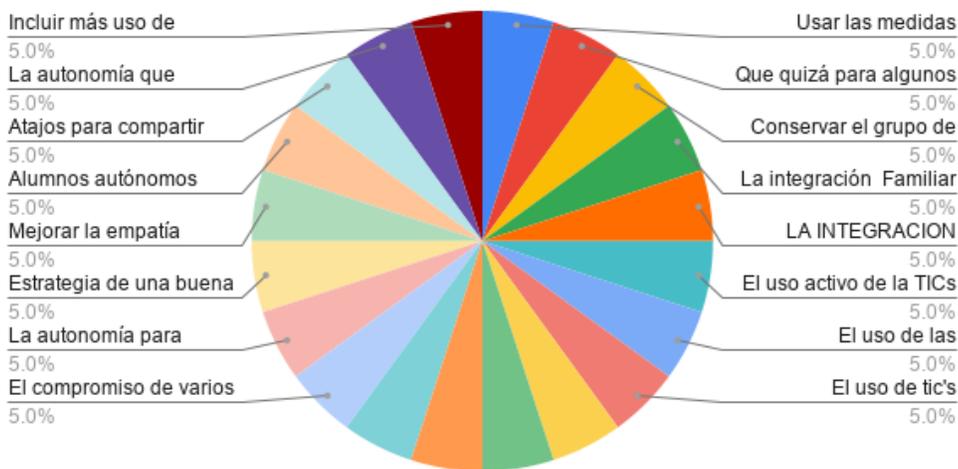
#### **14. ¿Qué se pueden rescatar de la enseñanza virtual para cuando se vuelva a la nueva normalidad?**

Esta es la última pregunta que se realizó en las encuestas aplicadas y los datos arrojados son interesantes ya que cada docente aprendió y seguirá aprendiendo nuevas formas de trabajo y cada uno de ellos rescata ideas importantes para cuando se vuelva a la nueva normalidad y los siguientes puntos son:

- a) Usar las medidas preventivas para minimizar los contagios de COVID
- b) Que quizá para algunos ha sido difícil el uso de las tecnologías, pero en realidad pusimos en práctica nuestros conocimientos y habilidades para poder desarrollar nuestro trabajo, tanto maestros, alumnos y padres de familia.

- c) Conservar el grupo de WhatsApp para resolver dudas a los padres cuando sus hijos no puedan asistir a la escuela.
- d) La integración Familiar, Trabajo colectivo y Hábitos de Higiene .
- e) El uso activo de la TICs para fortalecer las clases dentro del aula, con la ayuda de material interactivo.
- f) El uso de las herramientas digitales, las Tics.
- g) La evidencias enviadas por padres de familia, así mismo planteamiento de algunas actividades que favorezcan y fortalezcan las habilidades en los niños, y sobre todo rescatar el compromiso y responsabilidad que han tenido los padres de familia para ser el apoyo en la educación de sus hijos
- h) El uso de las diferentes plataformas
- i) Mejores habilidades digitales y comunicación constante con alumnos y padres de familia.
- j) considero que el nivel no es lo alcanzado por lo que será difícil
- k) El compromiso de varios padres de familia con la educación de sus hijos, el apoyo y ganas de aprender de los alumnos
- l) La autonomía para trabajar de los alumnos
- m) Estrategia de una buena educación a distancia mediante herramientas digitales.
- n) Mejorar la empatía
- o) Atajos para compartir información extraclase
- p) La autonomía que adquieren los alumnos, y la valoración de las clases presenciales, el contacto persona a persona.
- q) Incluir más uso de tecnología

## Recuento de 14. ¿Qué se pueden rescatar de la enseñanza virtual para cuando se vuelva a la nueva normalidad?



En el análisis de la gráfica con la pregunta qué se puede rescatar de la enseñanza virtual para cuando se vuelva a la nueva normalidad es una pregunta importante para todos porque nos permite obtener experiencias y a la vez analizarlas y reflexionarlas para la nueva normalidad. Ambas llegando a la conclusión nos permiten a valorar cada momento de nuestras vidas, aprovechando, estando con nuestra familia en casa, asistiendo a clases presenciales y haciendo nuestras actividades como debe de ser.

Los docentes al trabajar de manera virtual ha sido compleja, no todos tienen los conocimientos básicos de las tecnologías y ni las mismas condiciones para trabajar de esta manera.

Alba (2020) menciona que la pedagogía que ha establecido la Secretaría en Educación Pública (SEP) en México para contrarrestar el cierre de las instituciones escolares, tampoco es muy favorable a la escuela. Lo que predomina es una visión vertical, uniforme y televisiva de la educación. Primero, toda decisión vertical y centralista, por excelente que sea, será incapaz de considerar la infinidad de variaciones que se producen en las relaciones pedagógicas. Aún más, la imposición nacional de una sola pedagogía puede ser contraproducente, pues restringe a los docentes en la toma de decisiones didácticas, lo que terminará por no producir los aprendizajes esperados y expulsará a muchos estudiantes de la escuela.

Entrevista a supervisores.

Respecto al género se hizo el siguiente planteamiento:

1. Seleccione el sexo al que pertenece:

A) Mujer

B) Hombre

En la aplicación de la entrevista los resultados obtenidos fueron que 2 de las personas entrevistadas son mujeres y 2 personas hombres.

Como se puede advertir en la zona escolar donde se realizó el estudio el porcentaje es igualitario entre hombres y mujeres. Lo anterior es posible que se deba a que las entrevistas fueron en igualdad de género.

El supervisor de zona, en su carácter de presidente del CTZ y líder educativo, coordina la sesión en las fechas y espacios definidos por la AEL y de forma previa al desarrollo de las sesiones de CTE, con el propósito de revisar avances y acordar estrategias de atención.

De forma colegiada revisa y analiza, con los directores de las escuelas a su cargo y los asesores técnico-pedagógicos, los avances de la RME escolar con base en las evidencias recabadas durante el proceso de seguimiento, y los documentos que se habrán de atender o analizar en las reuniones de CTE. Además, el supervisor orienta el diálogo hacia la evaluación de los logros alcanzados por cada colectivo docente, y propicia el análisis de las acciones exitosas y las formas de organización de las escuelas que contribuyeron al cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas en sus rutas de mejora. Una vez conocida la situación de cada escuela, el supervisor y los integrantes del CTZ convienen los mecanismos de apoyo y las formas de actuación -de manera directa o mediada por el SATE- en las escuelas focalizadas o donde los resultados aún no muestran los avances esperados.

De acuerdo a la información recolectada llegamos a la conclusión que el porcentaje de supervisores escolares es igualitaria en género por los niveles académicos que atienden dos de los docentes entrevistados supervisan zona escolar de nivel telesecundaria mientras que las otras dos docentes supervisan la zonas escolar de nivel preescolar.

### **1. ¿Cómo han capacitado a los maestros de su zona escolar en el periodo de pandemia?**

Dos de los supervisores nos respondieron que han compartido todas las propuestas y sugerencias que dan las escuelas telesecundarias, nosotros como supervisores tenemos que retomar esa parte aunque cada estado y municipio tienen características muy especiales me refiero porque en algunas escuelas en su mayoría no tienen la suficiente comunicación, las Tic's en la supervisión y apoyos técnicos les vamos dando las sugerencias de cómo enfrentar una situación de esta naturaleza sobre todo trabajar la parte socioemocional puesto que la mayoría de todos los alumnos se encuentra encerrados aparte de que hay poca comunicación no se nos permite entrar a las comunidades, pero como supervisor estamos buscando las vías de comunicación que es lo que más importa en estos momentos.

Las dos supervisoras de preescolar nos mencionaron que sus reuniones han sido por medio de plataformas virtuales y grupos de WhatsApp donde mantienen informados a sus docentes, estos grupos y reuniones los manejan con mucha responsabilidad para poder sacar adelante los aprendizajes esperados con los pequeños.

Sánchez & Morales (2021) Desde México se observa que además de las plataformas virtuales, se utilizó a la televisión pública para impartir cursos a estudiantes de todas las edades, así como para capacitar a los maestros. En la república mexicana sólo el 60% de los estudiantes tienen acceso a Internet –por esta razón el ministerio de educación mexicano- tuvo que ofrecer una combinación

de educación a distancia con televisión abierta para llegar al mayor número de alumnos.

No estábamos preparados para esta situación, tuvimos que cambiar la metodología de enseñanza y adaptarnos al empleo de las tecnologías para continuar con el trabajo docente -de esta manera se expresó Antonio Buitrón, profesor de química en la Universidad Nacional Autónoma de México-. Los docentes de todas los grados académicos tuvieron que modificar estrategias pedagógicas, los estudiantes debieron usar la tecnología para aprender, y no para entretenerse o comunicarse, mientras los padres de familia se convirtieron en guías y aprendices para auxiliar a sus hijos ante este nuevo panorama, explicó el profesor en entrevista a Forbes México 2020.<sup>10</sup>

De acuerdo a los datos que se obtuvieron a través de esta entrevista a supervisores, y de los autores mencionados, en estos tiempos de pandemia Covid 19, es un reto para la educación, los docentes, alumnos y cada uno de los integrantes de la educación concientizarnos sobre el rumbo de la educación futura la cual estamos viviendo en este presente tiempo, no estábamos preparados para esto, nos tomó por sorpresa por lo cual las autoridades educativas deberían replantear los contenidos para que las herramientas de aprendizaje que nos brindan sean de mayor beneficio en cuanto a esta brecha digital que aún existe, aunque también es importante que nuestros docentes estén capacitados ya que en general no estábamos preparados para esto.

## **2. ¿Qué temas de capacitación se han impartido a lo largo de esta pandemia?**

Los dos supervisores de las zonas de telesecundaria nos comentaron que el tema específico que se ha implementado son el de estrategias de acción con los alumnos es lo que se busca, estamos buscando estrategias donde el docente tiene que buscar el acercamiento con los alumnos ya que muchas veces los padres de familia no cuentan con los recursos necesarios, algunos no tienen acceso a internet, los medios de comunicación es por ello que solo buscamos estrategias.

Mientras que las dos supervisoras de las zonas escolares de preescolar nos comentaban que al inicio de este ciclo escolar han tenido acercamiento con los maestros por ejemplo en la capacitación de horizontes donde se les da a conocer todo lo que implicaba el ciclo escolar, en las reuniones de CTE y las reuniones de evaluación, También hemos capacitado en temas de lectura, escritura, cálculo mental, vida saludable donde hemos destacado todas las medidas que se deben de llevar a cabo que se implementen desde casa para que cuando regresemos de manera presencial los niños ya estén familiarizados ya puedan manejar todas esas medidas que van a tener que aplicarse.

Castillo (2010) nos menciona que diseñar la práctica pedagógica no sólo exige ordenar sus componentes para ser aprendidos por los alumnos, sino prever las condiciones de la enseñanza en el contexto educacional o fuera de él. La función más inmediata que deben desarrollar los docentes es la de diseñar o prever la práctica de la enseñanza.

Diseñar la práctica es algo más amplio que atender a los objetivos y contenidos del currículo porque supone preparar las condiciones de su desarrollo a la vez que, también, se atiende a éste, y ello supone establecer un puente para plasmar las ideas en realidad, un eslabón que conecta las intenciones y la acción. De acuerdo con las ideas que orientan ese puente, el proceso de enseñanza aprendizaje puede variar considerablemente.

De acuerdo a la información recolectada los supervisores mencionan que una de las problemáticas que ven con los docentes de su zona escolar es que no todos los niños cuentan con las herramientas tecnológicas lo cual a ellos como supervisores los obligan a tener que replantear y re planificar el diseño de los contenidos, también se necesita capacitación en las herramientas tecnológicas.

Los retos educativos en pandemia Covid – 19 nos demuestran que México el 52% de las familias (18.3 millones de hogares de acuerdo con el ENDUTIH d018 del INEGI), disponen de internet, mediante una conexión fija o móvil. En tanto la proporción estimada de hogares con una computadora registró ese mismo año un 44.9 %. La alfabetización digital, y la conectividad de las personas son grandes pendientes sociales en el país. El Covid-19 nos está revelando un mundo lleno de

desigualdades que no pueden permanecer. Apenas en enero del 2020 en el Foro de Davos se alertaba sobre la necesidad de capacitar a más de 1000 millones de personas en el mundo durante los próximos 10 años para satisfacer la demanda de capital humano con habilidades tecnológicas. La emergencia sanitaria del Covid-19 está poniendo a prueba las capacidades digitales del país para muchas actividades sustantivas. La educación es una prueba de ellas y será una prueba de fuego para conocer nuestra verdadera situación hacia la llamada 4ta. Revolución Industrial.

### **1. ¿Qué problemáticas han enfrentado los maestros de su zona escolar durante la estrategia Aprende en Casa?**

Los supervisores de la zona escolar de telesecundaria nos mencionan que todavía la problemática que sigue existiendo es la misma que se tenía durante las clases presenciales el no interés de alumnos en cuanto responder ante las acciones que se pretenden y en estos tiempos se ha agravado más porque no podemos tener la comunicación con los alumnos.

Dos de las maestras de la zona de preescolar nos mencionan que la principal problemática que han enfrentado es que los contextos son alejados donde no se cuentan con las herramientas tecnológicas donde se ha dificultado que se lleven a cabo las actividades que marca la parrilla de programación de televisión donde los compañeros han buscado estrategias para poder acercar ese trabajo con sus padres de familia y también el que los padres de familia no cuentan con todos los conocimientos para poder apoyar a sus hijos, también el envío de las evidencias es un tema que ha causado polémica en nuestras zonas escolares ya que como son escuelas multigrado no se cuentan con los medios tecnológicos.

El acceso a una educación de calidad, como derecho fundamental de todas las personas, se enfrenta a un contexto de cambio paradigmático en el siglo XXI. El desarrollo que han alcanzado las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la actualidad demanda de los sistemas educacionales una actualización constante de prácticas y contenidos que sean acordes a la nueva sociedad de la

información (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2017).

De acuerdo a Sánchez & Morales (2021) nos dicen que cuanto más tiempo los niños marginados dejen de asistir a la escuela, menos probable es que regresen. Los niños de las familias más pobres ya tienen casi cinco veces más probabilidades de no asistir a la escuela primaria que los niños de las familias con mayores recursos económicos. La inasistencia escolar también aumenta el riesgo de embarazo en las adolescentes, explotación sexual, matrimonio infantil y uniones tempranas, violencia y otros peligros. Los cierres prolongados interrumpen servicios esenciales que prestan las escuelas, como la vacunación, la alimentación escolar, el apoyo a la salud mental y la orientación psicosocial. Así mismo, pueden generar estrés y ansiedad debido a la pérdida de la interacción con los compañeros y a la alteración de las rutinas. Los niños marginados sufrirán en mayor medida estas consecuencias negativas, especialmente los que viven en países afectados por conflictos y otras crisis prolongadas:

- Los migrantes
- Los desplazados por la fuerza
- Los que pertenecen a minorías
- Los niños con discapacidad y los niños confiados al cuidado de instituciones.
- La reapertura de las escuelas debe hacerse en condiciones de seguridad y de manera compatible con la respuesta general de cada país a la Covid-19, adoptando todas las medidas razonables para proteger a los estudiantes, el personal, los docentes y sus familias.

Como mencionan los autores revisados y a las respuestas obtenidas por los supervisores las problemáticas más comunes que ellos viven con la estrategia Aprende en Casa es el que no todos los alumnos cuentan con las herramientas tecnológicas, además de que son escuelas en zonas marginadas donde no todos los padres de familia tienen los conocimientos adecuados para enseñar a sus hijos, como mencionaban las autoras Sánchez & Morales y de acuerdo a lo que vivimos en nuestra actual sociedad, las zonas marginadas y familias con bajos

recursos son las más afectadas por esta pandemia ya que difícilmente ellos volverán a tener acceso a la educación.

Actualmente los medios tecnológicos son fundamentales en la sociedad e indispensables ya que a través de estos medios se le da continuidad a la educación y si en nuestro país no todos los estados o municipios cuentan con las herramientas digitales que pasara con estos niños en cuanto a educación.

#### **4. ¿Cómo ha supervisado el trabajo de los docentes de su zona escolar en esta pandemia?**

Los supervisores que atienden la zona escolar de Telesecundarias nos respondieron que cada 8 días los directores mandan sus enlaces donde mandan sus estrategias, planeación y su evidencia de cómo van trabajando con sus alumnos, graficas, fotográficas y teniendo seguimientos se está abordando el desempeño de los alumnos, los alumnos en rezago y ellos entregan periódicamente ese trabajo.

Mientras que las 2 supervisoras de la zona de preescolares nos mencionaron que a través de reuniones virtuales, o por medio de llamadas personales donde brindan apoyo en la planeación para que esas planeaciones sean lo más breve posibles y entendibles para los padres de familia ya que ellos son los que apoyan a los niños en sus trabajos.

De acuerdo a Gonzales (2007) nos dice que Epistemológicamente, la supervisión escolar se fundamenta en el enfoque humanista, el cual, define al hombre como una entidad superior, además que establece el desarrollo y la actividad científica libre de directrices, confía en la razón, el método y la ciencia. De esta manera, el humanismo contribuye conjuntamente con la supervisión, en el sentido descrito por el autor, a transformar el hecho supervisorio y aplicar los procesos de asesoramiento pedagógico con el fin de mejorar los contornos del sistema educativo.

El propósito de la supervisión escolar, en palabras de Salcedo (2002) consiste en establecer una unidad de esfuerzos entre las escuelas, a fin de que, en todas ellas, la tarea educativa se desarrolle de la mejor manera posible. La acción

supervisora permitirá el cumplimiento de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación.

La complejidad de la gestión supervisora en la escuela básica media diversificada, requiere un ente rector con capacidad gerencial que maneje eficazmente los procesos supervisoríos, organizativos, curriculares, así como lo relacionado a la planificación y demás procesos de las unidades educativas.

La labor que realizan los supervisores contribuye en la búsqueda de soluciones a los presentes problemas educativos que actualmente vivimos dando solución y acompañamiento a los docentes de sus zonas escolares.

En ese sentido, para actuar bajo la concepción gerencial de los tipos de gestión supervisora Líder, Técnico y Ejecutivo, Sergiovanni (2001) sugiere que es necesario comprender algunas apreciaciones teórico-prácticas para, posteriormente, analizar los estilos de gestión que surgen:

1. Estudiar el sistema educativo con las teorías de la organización escolar, así mismo, analizar la legislación administrativa y funcional en relación con el perfil profesional, las relaciones institucionales y contextuales abordando de una manera especial la participación y transformación como eje de la acción del supervisor.
2. Supervisar la estructura, organización y funcionamiento de la escuela a través del análisis pormenorizado de los reglamentos orgánicos y normativos optando por un modelo de gestión en la dimensión técnica, ejecutiva y líder de la función supervisora.
3. Focalizar en el diseño, estructura y puesta en marcha de los distintos proyectos pedagógicos, entendidos como explicitación de la identidad, de los objetivos y de los contenidos curriculares en referencia para con las distintas etapas educativas y su concreción en la programación general anual, incluyéndose, de ser necesario, las medidas de atención a la diversidad educativa.
4. Asumir la evaluación de la escuela desde el convencimiento de que la puesta en marcha del proceso de autoevaluación y evaluación externa, no sólo son compatibles, sino necesarios para alcanzar mayores cuotas de calidad educativa.

5. Comprometer a la comunidad educativa en las dimensiones técnica, ejecutiva y líder del supervisor educativo.
6. El carácter técnico de la gestión supervisora está legitimada por su habilidad como gestor, así como por su talla de persona educada y de educador que influye en las personas a comportarse con determinados valores educativos fundamentales.
7. Compartir con los profesores en la reflexión pedagógica, en la auto mejora continuada, en el crecimiento profesional, en la actualización continua y la formación permanente como dimensión consustancial y de apoyo docente.

#### **5. ¿Qué estrategias de apoyo ha brindado a los docentes de su zona escolar a lo largo de esta pandemia?**

Los supervisores de la zona escolar de telesecundarias nos comentaron que las estrategias que han establecido son Primeramente propiciar la responsabilidad en los padres de familia podría uno decir que son estrategias sencillas pero no van a ser funcionales si no se cuenta con el apoyo de los padres e interés de los alumnos entonces estos elementos son esenciales. Incluso en estos momentos estamos recibiendo un curso de educación de la sexualidad como parte de este aislamiento que vive cada uno de los alumnos.

Las dos supervisoras de la zona escolar de preescolar nos respondieron que Han apoyado en él envió de la parrilla de programación tutoriales lectura de herramientas digitales en la plataforma, compartiendo las practicas exitosas de los colegas, y herramientas que les permitan organizar de una manera más fácil su información por medio de datos graficados, La parrilla es la que te marca la televisión donde da el énfasis de los aprendizajes esperados, el día de entrega de actividades, las áreas o campos de desarrollo van a abordar y sobre eso tienen que ir la planeación. La maestra ve el programa y refuerza el aprendizaje.

De acuerdo al fichero de estrategias didácticas (2018) Una de las funciones centrales del supervisor de zona escolar es brindar **asesoría** y **acompañamiento** a las escuelas a su cargo, con la finalidad de que todos los esfuerzos estén encaminados a la mejora de los aprendizajes de los alumnos.

Estas dos tareas se entienden así:

Adaptado de los Lineamientos Generales para la prestación del Servicio de Asistencia al Escuela en la Educación Básica.

1. La **asesoría** es el proceso formativo que desarrolla la supervisión escolar u otros agentes educativos, para la mejora de las prácticas docentes y directivas; involucra aprender de la experiencia mediante la identificación de dificultades, la observación, el registro y análisis de las prácticas, el diálogo sistemático, así como la formulación, desarrollo y seguimiento de propuestas de mejora.
2. El **acompañamiento** es la colaboración continua, planificada y sistemática que brinda la supervisión de zona durante un ciclo escolar a, por lo menos, dos escuelas bajo su responsabilidad, que lo requieren de manera preferente.

Estas escuelas son consideradas de atención prioritaria, ya que, en relación con los otros planteles de la zona, presentan por lo menos alguno de los siguientes retos:

- Tienen problemas vinculados con la convivencia escolar; presentan situaciones de acoso, violencia de género o discriminación; tienen dificultades para el cumplimiento de la Normalidad Mínima de Operación

Escolar; presentan altos índices de ausentismo, reprobación o deserción escolares y/o un alto porcentaje de alumnos que enfrentan dificultades para el logro de los aprendizajes esperados vinculados con lectura, escritura o pensamiento matemático, según el grado o nivel educativo.

- Tienen población indígena, migrante, con barreras que limitan el aprendizaje y la participación plena y efectiva; alumnos con NEE con o sin discapacidad y dificultades severas de conducta, comunicación y aprendizaje, o bien, son escuelas multigrado o telesecundarias.

En estos tiempos de pandemia la labor de los supervisores es más ya que normalmente tenían que cumplir con los fines establecidos en la normativa vigente de educación y ahora tienen que diseñar estrategias que ayuden a los docentes de su zona escolar a cumplir con los planes y programas en educación, tienen que

buscar soluciones a este problema educativo que actualmente vivimos de forma oportuna donde coordine a los docentes de su zona escolar.

## **6. ¿Qué problemáticas ha enfrentado usted en su papel de supervisor?**

Los supervisores de la zona escolar de telesecundarias nos comentan que la problemática con la que han estado batallando en este confinamiento es la comunicación que existe entre directores respetando la autonomía educativa pero igual el no tener una vivencia personal que a través de este medio sin embargo por problemas como tal todos están respondiendo con su trabajo su responsabilidad son ellos los que hacen sus reportes cuando se les solicitan cuando ya se tienen que planear y cómo va funcionando cada escuela, docente y grupos para tener un panorama de cómo están trabajando.

Mientras que las dos supervisoras de la zona preescolar nos comentaron que desde que inicio esto de la pandemia se tuvieron que adaptar a estos cambios porque la modalidad a distancia generó un poco de estrés mientras nosotras podíamos entender esta situación del manejo de la tecnología de ese manejo de plataformas ya que era desconocida. La conectividad en la región es muy complicada a veces no hay internet lo cual hace todo más complicado por la falta de comunicación con los compañeros docentes.

A medida que los Estados adoptan prácticas de educación a distancia, los estudiantes con discapacidad se enfrentan a obstáculos debidos a la falta de equipo necesario, acceso a Internet, materiales accesibles y el apoyo que les permitiría seguir los programas en línea.

De acuerdo al informe La educación durante la COVID-19 y después de ella (2020) Los directores, docentes, padres y cuidadores del sector educativo han desempeñado todos una función esencial en la respuesta a la crisis provocada por la COVID-19 y han asumido responsabilidades adicionales en un territorio desconocido. La participación de esos interesados puede aumentar la resiliencia del sistema educativo. La consulta a todos los agentes educativos, incluidos el profesorado, los estudiantes y los más marginados, y la comunicación con ellos

son esenciales para aplicar eficazmente los planes y las respuestas, responder a las necesidades de todos los alumnos e incrementar su resiliencia y la del sistema educativo.

Como todos sabemos y de acuerdo a los autores revisados la problemática que se vive en nuestro país en educación es la falta del equipamiento tecnológico así como la capacitación en el uso de estos mismos, el impacto que provoco el Covid-19 en educación ha traído muchos atrasos en los logros educativos, y ha afectado de manera desproporcionada a las regiones más vulnerables y pobres donde no cuentan con los servicios adecuados.

Uno de los mayores retos que enfrenta el sistema educativo ante el cierre de las escuelas, para garantizar la continuidad de los aprendizajes de las y los estudiantes, es transformar el modelo presencial a modelos de educación a distancia. Las autoridades educativas del Gobierno federal, a través del Consejo Federal de Educación, establecieron decisiones rápidas con relación a la respuesta al COVID-19.

## **7. ¿Cuál es su opinión sobre el trabajo en Aprende en Casa?**

Dos de los supervisores de telesecundaria respondieron que son buenos ya que son ámbitos escolares que no se están perdiendo sobre la situación de cómo se trabaja obvio no se están obteniendo los resultados positivos se están obteniendo más aun con los alumnos que no muestran interés, hay estudiantes que se vuelven autodidactas esos alumnos que tienen a su alcance los medios de comunicación, las herramientas necesarias para poder seguir avanzando.

Mientras que las supervisoras de la zona escolar en preescolar nos comentaron que consideran que es el medio más adecuado porque la mayoría de los niños cuenta con una televisión. De las 15 escuelas que manejamos cada compañera nos damos cuenta que es una o dos que requieren mayor apoyo y es ahí donde el apoyo técnico y nosotras como supervisoras prestamos mayor atención a estas personas la mayoría de los docentes y directivos pues se adaptan muy bien a la

tecnología, y bueno ahorita que están en casa se apoyan de sus hijos y todos nos apoyamos de todos y vamos aprendiendo.

Plá (2020) nos dice que el covid-19 no detuvo la inercia escolar, sólo la sacó de la escuela y la puso en la casa. Pero tampoco detuvo una de sus funciones centrales: dar esperanza de un mejor futuro.

La educación, representada en este caso por la continuidad de los trabajos escolares en casa durante la pandemia, trae consigo, en un primer momento, la sensación de que todo puede seguir igual, de vivir el enclaustramiento como mero paréntesis en nuestras vidas, de negación de lo que estamos viviendo. O, tal vez, la esperanza de que este momento no afecte a nuestras niñas y niños, como si la escuela fuera una especie de manto protector ante los traumas por venir.

Amador (2020) nos dice que Para enfrentar la problemática de la educación, que afecta a más de 1,300 millones de niños y jóvenes en el mundo, la UNESCO propuso una Coalición Mundial para la Educación covid-19, con el propósito de enfrentar las consecuencias del cierre de escuelas y el confinamiento en los hogares como medidas de contención de la epidemia, y ofrecer opciones de aprendizaje abiertas, flexibles y a distancia, a través de las plataformas educativas de los ministerios de educación de los cinco continentes.

De acuerdo a los autores revisados y a las respuestas obtenidas a través de la entrevista a supervisores de zonas escolares telesecundarias y preescolares nos comentan que esta estrategia de trabajo Aprende en casa es una buena opción ya que la mayoría cuenta con aparatos de televisión, antes de que este proyecto se la lanzara la UNESCO, Organización Mundial de la Salud y la SEP realizaron estudios y estrategias para lanzar este programa educativo Aprende en Casa, ya que esta pandemia afecto mundialmente y en nuestro país existen muchas zonas marginadas con población indígena y escuelas multigrado.

Que es Aprende en Casa: es un programa de educación a distancia al que subyace un complejo sistema integrado por instituciones gubernamentales educativas y de salud, redes de telecomunicaciones de radio y televisión, redes socio digitales por internet, y comunidades diversas; es el primero en la historia de

México destinado a una población de 30 millones de alumnos de educación básica, de alcances y dimensiones inconmensurables.

Este programa a los alumnos nos trae muchos beneficios pero al igual retos y desafíos para las familias con bajos recursos ya que existe una gran desigualdad entre las zonas urbanas y rurales, existen comunidades con las que no se cuenta con las condiciones necesarias para el desarrollo de este programa y aun en estos tiempos de pandemia resulta más difícil ya que muchos padres de familia perdieron su empleo, en algunos casos no se cuenta con los conocimientos para involucrarse en los procesos de enseñanza aprendizaje de los niños y finalmente el acceso a las plataformas resulta imposible ya que no hay infraestructura y conocimientos previos para el uso de las mismas en Las zonas con escasos recursos y marginadas.

Todos sabemos que la educación es un derecho que tienen los niños y niñas ya que así lo establece nuestra Constitución Política de los Estados Unidos y como tal debemos de recibirla en condiciones de igualdad y equidad especialmente en las zonas más vulnerables, pero como comentaban los supervisores realmente se está llevando a cabo la educación como es principalmente a estos pequeños que son los que tienen menos acceso a la educación.

## **8.- Finalmente ¿Cómo se preparan para el regreso presencial a las escuelas?**

Como supervisores de las escuelas telesecundarias Estamos en ese proceso por la idea de que esto ya va a terminar o que ya vamos a regresar, pero la indicación es que este ciclo cierra de la misma manera. Se está trabajando en el consejo técnico sobre los cuidados de alumnos durante esta pandemia.

Las supervisoras de la zona escolar de preescolar nos mencionan que primero se motivan emocionalmente de que tienen un trabajo que les permite estar en casa, los compañeros también lo valoran y se ha motivado esa parte que valoremos que tenemos esta oportunidad de estar desde nuestras casas y poder dar esa enseñanza a distancia y que nosotros no hemos sido afectados económicamente en ningún sentido, bueno a lo mejor se nos dificultó por las plataformas o por el

estrés que nos generaba pero nos hemos sabido adaptar y que en este regreso a clases tengamos la mejor actitud que seamos empáticos con todos los niños, familias que han pasado por situaciones difíciles sobre todo en esto constantemente estemos motivando a los padres de familia que enseñen a sus hijos al uso de cubre bocas el lavado frecuente de manos el tapete sanitizante, que no creen pánico temores, hacia eso si no que sean acciones preventivas sobre el cuidado de nuestra salud que se hagan reuniones virtuales también donde sea posible con los padres de familia y que motiven a esos padres de familia que nos están ayudando a participar en esas actividades para que juntos podamos estar preparados y poder mitigar esos contagios por Covid 19, que es lo que todos estamos viviendo por esta pandemia, también implementar actividades interesantes y lúdicas para el interés de los niños que unan a las familias que se revalorice el trabajo del docente y también del docente por parte de las familias ya que en estos momentos ellos son los que nos están retomando estas acciones con los niños y niñas y sobre todo que se peritan atender esa diferencias en aprendizaje en relación a los niños que requieren mayor apoyo, en esto si se ha quedado esa preocupación por que en los niños que ya no vamos a regresar probablemente este ciclo escolar a clases pues los niños ya se van a ir a primaria los que ya egresan son los que tenemos que checar de aquí a que termina el ciclo escolar como estaríamos viendo esa parte para que los niños que no han tenido ese apoyo y que los padres de familia no han podido realizar las actividades con ellos como van a llegar a otro nivel porque los que llegan con los mismos maestros pues los conocen los van a apoyar porque aquí va a ser un cambio difícil para esos niños entonces si estamos reuniéndonos para poder buscar estrategias acciones que ayuden a mejorar el desempeño de esos niños que vemos que no han tenido ninguna comunicación que la comunicación ha sido nula o intermitente que son los que estamos viendo la forma de que podríamos estar haciendo desde la figura del jefe de sector, supervisor, directivos, docentes y todo el personal que conforma la escuela eso es lo que estamos haciendo.

A futuro, para el IESALC, el panorama que dejará la crisis sanitaria y educativa incidirá de manera profunda en las instituciones de educación superior, dado que implicará prepararse para un regreso a clases en una crisis económica, de recesión y con recortes en la inversión pública, al mismo tiempo que requerirá preparar iniciativas de inclusión, de igualdad educativa y de no discriminación, lo cual significa “atender las necesidades pedagógicas, económicas y también emocionales de aquellos estudiantes con mayores dificultades para continuar su formación en modalidades no tradicionales” (UNESCO, 2020: s. d.).

También enfatiza que en el periodo que se avecina después de la pandemia, la apertura de clases deberá de contar con nuevas medidas sanitarias, que generen seguridad, por ejemplo, distancia entre las bancas, en reuniones de grupo, asesorías, etcétera. Dichas medidas tendrán que organizarse pensando en un tiempo de larga duración y desde condiciones no previstas (por ahora no existentes), para asegurar “esquemas de continuidad formativa” (UNESCO, 2020: s. d.) que deberán plasmarse en modelos distintos de enseñanza- aprendizaje.

Después de la pandemia de acuerdo a autores y a las respuestas proporcionadas por los supervisores todos se preparan en las medidas sanitarias comunes como es el lavado de manos, la sana distancia, consideramos que los elementos o temas en los que se deben de preparar los docentes tendrían que ser en contenidos de regularización y continuidad formativa pensando en que no todos los pequeños tuvieron las mismas condiciones para recibir clases virtuales.

# **CAPÍTULO V.**

## **LA FUNCIÓN DEL ADMINISTRADOR EDUCATIVO Y LA ACTUALIZACIÓN DOCENTE FRENTE AL COVID – 19 (ANÁLISIS).**

### **A. Condiciones de Operación**

A lo largo de esta pandemia (Covid-19), el personal de la Dirección de Formación Continua tuvieron que adaptarse a la nueva normalidad trabajando de manera virtual.

Para los trabajadores fue complicado porque la mayoría comentaban que para ellos ha sido un trabajo complejo tener que trabajar en aplicaciones y plataformas de internet, pero el personal ha buscado estrategias de cómo poder lograr cada objetivo.

A lo largo de esta contingencia el personal del área correspondiente ha recibido y ha brindado a los docentes temas de capacitación que les permite tener conocimiento de otros medios que les ayuda a hacer más eficientes y eficaces en sus trabajos laborales

Podemos comentar que en esta pandemia se brindó varios talleres y uno de ellos es sobre “de Google Drive” y entre otros y fue planeado en 3 partes donde comienza con un inicio, desarrollo y por ultimo una conclusión aunque se retoman varias ideas para que ningún coordinador y docentes se les complique la manera de cómo realizar sus actividades, a continuación se describe de la siguiente manera:

Inicio

Al inicio de la reunión comienza la participación de un profesor dando información de cómo se llevará a cabo una nota de radio ya que todos tienen la oportunidad de

participar para que el personal administrativo y para que ellos mismos estén familiarizados con las herramientas.

Posteriormente se da indicaciones de cómo va consistir la reunión y se menciona que está programada en dos fases:

1era Fase: El plan de trabajo que se tiene que llevar a cabo con los maestros para la entrega de evidencias que les ayudará a poder subir a partir de Google Drive

2da Fase: Comenzar con el taller de Google Drive.

## Desarrollo

En el comienzo se da la oportunidad de participar con la importancia de la planeación en donde se recibieron participantes de algunos maestros, en donde se menciona que la planeación es muy importante porque es el documento que va a direccionar todas las actividades de la semana o de un determinado tiempo, también nos ayuda y nos permite ser flexible.

La flexibilidad es cuando hay la capacidad para adaptarse con facilidad a las diversas circunstancias o para acomodar las normas a las distintas situaciones o necesidades.

La planeación nos debe permitir llegar a los objetivos o propósitos y por eso se debe plasmar en un documento.

Finalmente se muestran algunos ejemplos de planeación de trabajo de manera individual y de trabajo en equipo.

En donde también se menciona las partes de cómo está diseñado y cómo es el formato y que debe incluir cada espacio.

## Cierre

Finalmente se presente el Mtro. Delfino Muñoz en donde comienza con el taller de Google Drive que tiene como objetivo general Desarrollar en los participantes competencias y habilidades básicas para el manejo de Google drive, como una herramienta de trabajo que haga más fácil y practica la comunicación e interacción que en estos momentos de pandemia se requiere, para organizar, presentar y manejar información importante referente a sus actividades de carácter académico y administrativo.

Para concluir se le pide a un participante hacer un ejemplo del tema abordado del taller y sea para ellos eficiente y lo puedan realizar de manera fácil y puedan trabajar desde Google Drive conforme las indicaciones y el proceso que se llevó a cabo del Taller de Google Drive.

Consideramos que los talleres y cursos de capacitación que se brinda para el personal administrativo y personal Docente son muy importantes porque les brindan las estrategias para poder lograr cada actividad académico que puede realizar cada docente y personal administrativo en esta pandemia.

Aunque a lo largo de la contingencia llegamos a la conclusión que todos hemos aprendido de todos porque para unos no ha sido una tarea fácil por no tener los recursos necesarios, o sin embargo no contar con las herramientas tecnológicas y así mismo no tener las mismas condiciones que otros les favorece pero sin embargo se ha buscado la manera de cómo poder lograr el plan de trabajo que se lleva cada ciclo escolar.

Se ha realizado un diagnostico en las diferentes áreas tanto como para el personal administrativo, docentes y alumnos para ver que brechas se presentan en esta pandemia para analizar qué medida se pueden retomar para todos y poder trabajar probablemente de una manera diferente pero cumpliendo todas la tareas que se presentan a lo largo de esta contingencia que se sigue trabajando hasta el momento.

## **B. Avatares en el Desarrollo de las Funciones**

El desarrollo de las funciones es primordial en todas las áreas ya que nos permite realizar un excelente trabajo en las organizaciones, instituciones tanto públicas y privadas. El administrador educativo presenta en los diferentes ámbitos educativos las problemáticas vinculadas con la educación relacionadas con la integración de recursos así como la generación de contextos idóneos para llevar a cabo los procesos de enseñanza – aprendizaje. A lo largo de esta pandemia hemos identificado que tanto docentes para ellos ha sido muy complejo en algunas actividades que se han llevado a cabo en la modalidad que se está trabajando que es a distancia ya que unos no están muy familiarizados con la tecnología y eso impide que todos puedan acceder y de igual manera no la mayoría cuentan con los medios tecnológicos y recursos para poder llevar sus actividades. Así mismo tanto como los coordinadores y supervisores han llevado una tarea muy difícil porque han buscado estrategias para poder apoyar a los docentes brindándole algunos temas de capacitación aunque hay unos cuantos que no la han podido tomar por no contar con las herramientas tecnológicas.

Es importante retomar el apartado el desarrollo de las funciones para analizar y solucionar las problemáticas que se presentan en las funciones y actividades que se realiza en cada uno de las áreas correspondientes para la solución de cada una de los problemas que se presentan y a la vez para poder cumplir cada uno de los objetivos establecidos que se presentan.

### **1. Coordinador**

Martínez de León (2014), considera que el coordinador como sujeto y la coordinación, como acción. Se debe precisar que la “coordinación” referido al sustantivo y el infinitivo ‘coordinar’ se derivan de los términos latinos ‘cum’ (= con, conjuntamente) y ‘ordinare’ (= regular, poner en una línea, ordenar), y tienen el significado de una actividad reguladora, o de ordenación sobre varios elementos,

busca que distintas actividades en un mismo ordenamiento, además orienten a los objetivos.

Según Martínez (2014) coordinar hace referencia a múltiples funciones, quedando corta la descripción asignada al puesto de Coordinador, ya que en realidad, el coordinador ejecuta toda la fase del proceso administrativo en su gestión y Chiavenato (1995) lo señala como el número de variables que conforman en proceso administrativo, tienen su origen en el desarrollo de una teoría general de la administración.

Fayol en Bañares (1994, p.193) considera la coordinación como uno de los elementos de la administración, que reúne, unifica y armoniza toda actividad y esfuerzo y a la vez considera que la coordinación es como uno de los elementos de la administración, que reúne, unifica y armoniza toda actividad y esfuerzo.

El coordinador prevé, planea, organiza, integra, dirige, controla y evalúa los procesos correspondientes al área, además de brindar el apoyo a las diversas áreas de la institución educativa, por lo que debe cumplir al menos, las siguientes funciones: Dirigir, organizar, coordinar, controlar y evaluar las labores de los docentes a su cargo, dirigir la organización, programación y desarrollo de actividades de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.

También es importante impulsar planes de reforzamiento en favor del alumnado y en coordinación con el consejo de profesores de cursos, asignaturas, niveles y especialidades, controlar y evaluar el desarrollo de los contenidos programáticos.

Los planes y programas de estudios, es importante impulsar la experimentación de nuevos métodos y técnicas de enseñanza que hayan sido probados por organismos o entidades competentes para poder orientar, controlar y evaluar el desarrollo de las actividades de colaboración que le correspondan a su institución educativa. (Martínez, 2014).

Funciones del coordinador

Las funciones de un coordinador son importantes para un área ya que nos ayuda a cumplir los objetivos establecidos. Las que están continuación fueron retomadas desde diferente manual de funcionamiento de diferentes instituciones educativas y empresariales y puede ser algunas como la siguiente.

1. Participar en el consejo académico.
2. Dirigir la planeación y la programación académica, de acuerdo con los criterios establecidos en el en el consejo directivo.
3. Revisar las programaciones de las asignaturas (mallas curriculares y planes de aula).
4. Coordinar la acción académica con la administración de estudiantes y profesores.
5. Establecer canales y mecanismos de ce comunicación entre los estamentos de la comunidad.
6. Administrar el personal a su cargo acorde a las normas vigentes.
7. Supervisar la ejecución y evaluación de las actividades académicas según definidos en el consejo académico.
8. Colaborar con el rector en la elaboración de la propuesta de planeación y evaluación institucional.
9. Rendir informe al rector sobre las actividades correspondientes al manejo de su dependencia.

La finalidad de la entrevista aplicada es conocer cuál es la opinión y experiencia del coordinador del centro de maestros escolar en tiempos de pandemia (Covid-19). Los resultados que se obtuvo son importantes porque como coordinadores ayudar a revisar los planes y programas para el mejoramiento de cada institución y en este periodo los coordinadores han implementado de forma virtual la selección de contenidos acordes a las necesidades de los niveles educativos así mismo se ha brindado capacitaciones para Supervisores de educación básica y ha sido a través de Cursos, talleres y Círculos de Estudio a distancia, con el apoyo de internet y las plataformas digitales de Zoom y Meet. Durante este periodo se ha

enfrentado que la principal problemática es la comunicación con alumnos a falta de internet y herramientas digitales.

Como coordinadores en esta pandemia se supervisa el trabajo estableciendo una comunicación con los docentes, directivos y supervisores a través de mensajes por WhatsApp, llamadas telefónicas, video llamadas, correos electrónicos o sesiones en línea, para estar en comunicación y brindar apoyo y acompañamiento a docentes, directivos y supervisores y por medio de evidencias de las sesiones con sus alumnos.

## 2. Asesores

Imbernon (2007) hace referencia que el asesor/a asume un papel de comprometido con la práctica de los otros, se implica en una empresa de innovación respetando las prácticas educativas en las cuales también puede experimentar y aprender con los otros. Es un asesor práctico que dispone de diversas herramientas formativas (diseño de proyectos, bibliografía, experiencias, etc.) con un carácter abierto, es generador de dinamismo grupal, y se adapta a situaciones diversas. El asesor/a pasa de ser un experto que dicta normas ortodoxas y dirige la formación de los otros, a un práctico heterodoxo que promueve la colaboración en el contexto para que el profesorado llegue a la solución de las situaciones problemáticas de su práctica por sí solo.

Imbernon (2007) menciona algunas funciones que hace un asesor/a en las actividades en donde intervienen como puede ser en:

1. Apoyar al profesorado en sus clases mediante recursos y la posibilidad de que la institución sea más autónoma, parece fundamental para introducir ciertas formas de cuestionarse el trabajo y proponer nuevas formas de trabajar.

2. El asesor/a se implica en procesos de planificación y desarrollo de procedimientos para la formulación de metas, investigación de soluciones alternativas y resolución de problemas.
3. La mejora de la institución educativa requiere un proceso lento y sistémico, hecho que supone que los cambios en una parte del sistema afecten a las demás. Por lo tanto, la formación del profesorado influye y recibe la influencia del contexto en que tiene lugar, y esta influencia condiciona los resultados que se puedan obtener. La formación se tendría que acercar al máximo al contexto donde se desarrolla la práctica educativa.
4. El asesor/a pasa de ser un experto que dicta normas ortodoxas y dirige la formación de los otros, a un práctico heterodoxo que promociona la colaboración en el contexto para que el profesorado llegue a la solución de las situaciones problemáticas de su práctica por sí solo.
5. Un asesor/a que encuentre que su trabajo es más una situación de paso donde ayuda a los otros de forma colaborativa en repensar y construir su práctica, que no un trabajo de académico que deja el poso del sabio.

Para los asesores también para ellos ha sido un tarea muy compleja trabajar de este modo, sin embargo todos hemos buscado estrategias para poder solucionar cada problemática que se nos presenta a lo de esta pandemia (Covid-19) consideramos que solucionando el problema podemos llegar muy lejos.

En los datos arrojados de las encuestas aplicadas ha sido importante porque nos permite identificar los momentos en donde se tiene que apoyar o buscar las estrategias correspondientes para los asesores y brindarle las herramientas necesarias para que pueda trabajar de una excelente manera.

Los asesores también han pasado en situaciones complicadas porque no todos cuentan con las herramientas tecnológicas necesarias para brindar los aprendizajes esperados como deben de ser pero han buscado la manera de cómo llevarla a cabo, así mismo no todos viven las mismas condiciones que otros

hay asesores que viven en zonas rurales que les hace falta la luz, el internet y hasta la señal para un teléfono celular.

Llegamos a conclusión que a pesar de todo lo que hemos vivido, podemos enfrentar esta pandemia aunque con situaciones complicadas pero todos hemos encontrado soluciones probablemente fáciles para uno y para otros más complicadas.

### 3. Supervisor

El término Supervisión se deriva del latín super (sobre) y videre (ver), es decir, mirar desde arriba, mirar desde lo alto. Super-visar tiene que ver con observar las cosas “a vuelo de pájaro”: hace referencia al acto de observar algo con una visión global y a una cierta distancia.

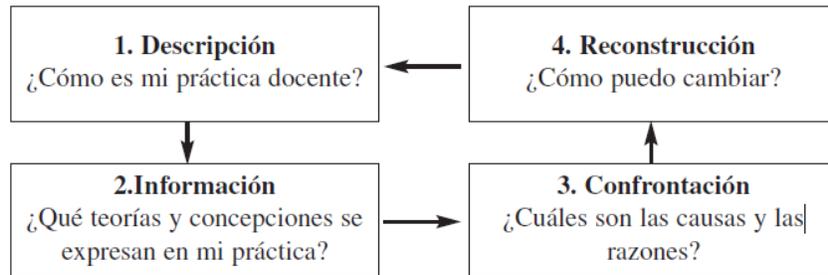
La supervisión es uno de los métodos de desarrollo profesional de las profesiones de ayuda, ya que se manifiesta particularmente funcional en las profesiones en las que es importante el manejo de las relaciones: se dirige hacia el desarrollo de profesionales altamente integrados y competentes. También el supervisor se transforma en el enfoque crítico en un profesional más, externo y de apoyo que participa en la indagación crítica de la realidad docente, sanitaria o social (Lobato, 2007).

Estas son algunas de las funciones que realiza un supervisor según Lobato (2007)

1. Favorecer el desarrollo profesional, es decir, orientar, ayudar e introducir en el ejercicio de una profesión de ayuda.
2. La función de inspección y evaluación de la práctica profesional.
3. El control que se ejerce en cualquier proceso de producción, fabricación o actividad de cara a conseguir niveles óptimos de calidad y rentabilidad.

4. Técnico que aporta dominio de habilidades y uso eficaz y eficiente de los recursos en el aula; traslada resultado de investigación en técnicas y reglas para su aplicación en el aula por el profesorado.

Se agrega un cuadro sobre el proceso de una supervisión de acuerdo a Smith (1991).



Conforme a las entrevistas realizadas a supervisores con la finalidad de conocer cuál es la opinión y experiencia como supervisor escolar en tiempos de pandemia (Covid – 19). Los resultados que se obtuvieron son muy interesantes e importantes porque nos ayudan a mejorar y a la vez implementar lo que hace falta.

Los supervisores de la zona buscan las vías de comunicación que es lo que más importa en los momentos de pandemia que nos encontramos para retomar lo que cada estado y municipio necesita porque tienen características muy especiales porque en algunas escuelas la mayoría no tienen suficiente comunicación.

A lo largo de esta pandemia como supervisores han buscado la manera de cómo ir enfrentado esta situación ya que a lo largo la principal problemática que han enfrentado es que los contextos son alejados donde no se cuentan con las herramientas tecnológicas.

Los supervisores, supervisan los trabajos por medio de reuniones virtuales, llamadas personales y las planeación para cumplir los aprendizajes esperados y también dentro de planeación que contemplan y tomen en cuenta el libro y la otra manera es de que cada 8 días los directores mandan enlaces donde contiene las estrategias, planeación y las evidencias de cómo van trabajando con sus alumnos entregando resultados con gráficas, fotográficas y teniendo seguimientos el

desempeño de los alumno y los alumnos en rezago y ellos entregan periódicamente ese trabajo.

#### 4. Docentes

Martínez y Lavín (2017) Definen Docente como una profesión que deviene en el otorgamiento de un servicio clave para el Estado, surge la necesidad de distinguir lo que define a todo profesional de la enseñanza; es aquí donde el perfil docente toma lugar como el referente bajo el cual se expresa el conjunto de características que determinan lo que el docente, como profesional, debe llevar a cabo en su labor de enseñar.

Retoman los siguientes aspectos definidos por Louzano y Moriconi (2014):

1. Conocimiento para la enseñanza, incluye los contenidos disciplinares, pedagógicos y didácticos que se ponen en práctica para propiciar el aprendizaje.
2. Saber práctico, lo que ejecuta el docente al resolver y tomar ciertas decisiones, corresponde a lo que representa y adapta para atender las necesidades educativas de los alumnos.
3. Competencias docentes, representan la capacidad que tiene de movilizar varios recursos cognitivos a fin de hacer frente a una determinada situación educativa.
4. Compromiso por la docencia, es el conjunto de principios y facultades que orientan su actuación y la disposición que tiene ante su responsabilidad profesional.

En la actualidad, se distingue la importancia de contar con un perfil docente, sin embargo, más allá de utilizarlo solo para brindar una noción sobre lo que representa esta profesión, se tiende a emplear el perfil docente como un instrumento de control que acota su desempeño y delimita de lo que se le encargará (Louzano y Moriconi, 2014).

Llegando a la conclusión algunas funciones del docente pueden ser los siguientes:

1. Participar en la elaboración del planteamiento y programación del plan de estudios
2. Programar y organizar actividades de enseñanza-aprendizaje de la
3. Dirigir y orientar las actividades de los estudiantes para lograr el desarrollo de su personalidad y darles tratamiento y ejemplo formativo.
4. Controlar la asistencia de los estudiantes durante las clases y evaluar la ejecución de las actividades del proceso de enseñanza aprendizaje.
5. Aplicar oportunamente las estrategias pedagógicas de la recuperación de resultados de la evaluación.
6. Utilizar los recursos tecnológicos que posee la institución.
7. Participar en el desarrollo de procesos formativos de los alumnos.
8. Cumplir con la jornada laboral y la asignación académica, de acuerdo con las normas.
9. Atender a los padres de familia de acuerdo con el horario establecido
10. promover actividades que desarrollen el pensamiento lógico, la capacidad crítica y la resolución de problemas.

Las encuestas aplicadas a los maestros de Molango Hidalgo, que fue de manera virtual desde la plataforma de Google Forms consideramos que ha sido complejo tanto como docentes- alumnos y también para padres de familia. En tiempos de pandemia en una situación difícil para todos ha sido una tarea difícil pero sin embargo todos vamos aprendiendo de todos, así mismo para los docentes con los datos obtenidos la mayoría de los docentes de Molango se está enfrentado de una manera complicada sin embargo cuenta con las herramientas tecnológicas para el logro de aprendizajes de los alumnos y la herramienta más utilizada es para la comunicación es el whatsApp, porque para la mayoría de los docentes ha sido una tarea fácil el uso de las herramientas porque han utilizado la computadora y el celular para algunas clases de manera virtual se ha utilizado la aplicación de Meet y Zoom y cada uno de los objetivos establecidos se ha logrado.

Así mismo los docentes los supervisan de su trabajo con el plan de trabajo y al mismo tiempo con fotografías que son las evidencias que demuestran que si se

está trabajando, a lo largo de esta pandemia se ha capacitado a los docentes de diversos temas para apoyar con las dificultades que se han presentado.

### **C. La Enseñanza en la Virtualidad**

La palabra virtual designa a algo que no existe realmente, que no está presente en el lugar, sino solo dentro de un ordenador. Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), han permitido que las modalidades de la enseñanza de manera “virtual”, tanto abierta como a distancia, entendidas estas como aquellas no tradicionalistas o convencionales, sean las respuestas ofensivas con la que cada vez más países enfrenten, mediante sus respectivas políticas públicas y privadas, los retos derivados del derecho a la educación universal , es decir, aquellos de cobertura y flexibilidad que el crecimiento demográfico de sus diversas poblaciones y sus necesidades de desarrollo presentan ante los sistemas educativos tradicionales, los eminentemente presenciales.

Es por ello que la “enseñanza virtual”, abierta y a distancia, se perfila como una solución ante estos retos, al ofrecer ampliar las oportunidades de acceso a los grupos sociales marginados o desatendidos, al igual que a otros grupos sociales cuyas necesidades espacio-temporales así lo requieren, garantizando y mejorando la calidad de los servicios educativos prestados, aplicando los desarrollos tecnológicos a los procesos de enseñanza-aprendizaje y estimulando las innovaciones en y de las prácticas educativas de manera holística.

De los datos obtenidos la mayoría de los docentes valoran su trabajo como bueno a pesar de la pandemia porque han buscado estrategias para poder solucionar cada problemática que se presenta día con día, también cabe mencionar que a lo largo de esta contingencia la mayoría de los alumnos tienen las mismas oportunidades. Para la enseñanza virtual que se lleva a cabo también se considera los siguientes puntos importantes como: proporcionar informaciones

claras a los padres de familia y alumnos, establecer los horarios diarios y considerar las necesidades socioeconómicas de los alumnos.

Lara (2002) define la educación virtual como la modalidad educativa que eleva la calidad de la enseñanza-aprendizaje, y esto debido a que respeta su flexibilidad o disponibilidad, es decir, se puede canalizar para tiempos y espacios variables.

Martínez (2008) considera que la educación a distancia o virtual ha evolucionado con el surgimiento de nuevas teorías de aprendizaje, en especial con la aparición del constructivismo que considera el aprendizaje como un proceso en el que la persona va construyendo el conocimiento, asimilando y acomodándose a nuevos esquemas (aprender paso a paso) y con la utilización de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como mediación tecnológica.

La educación virtual puede ser una ganancia en tiempos de pandemia, pero millones de estudiantes pueden quedarse por fuera del aprendizaje debido a falta de recursos, como han advertido expertos. A la vez Administrar el aprendizaje virtual es difícil, pero administrar el aprendizaje virtual para dos niños que tienen necesidades especiales es mucho más difícil. (CNN, 2020).

La actual situación de pandemia ha puesto sobre la mesa a la educación virtual como una oportunidad para que el sector educativo continúe operando. Las cifras del Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) refuerzan esta idea al reflejar un crecimiento de estudiantes en la educación virtual y también es importante indicar algunos aspectos que pueden ayudar a comprender la implicación de implementar un modelo educativo virtual de calidad en nuestro país y preguntarnos cómo resolver elementos técnicos, educativos y de regulación postergados en los últimos años pese al crecimiento de programas y matrículas (Estefan, 2020).

#### **D. La Nueva Normalidad**

La nueva normalidad consideramos que a todos nos ha costado bastante llevar este tipo de trabajo pero sin embargo hemos trabajado lo mejor para cumplir cada uno de los objetivos establecidos.

Los coordinadores, supervisores y docentes han trabajado de una buena manera porque para ellos es importante conocer cuál será la nueva normalidad que se tomará y en qué condiciones.

Los coordinadores que se encuentran laborando en las áreas de la SEP-H, hemos analizado que para ellos es muy importante al regreso a la normalidad se han realizado diagnósticos para identificar las necesidades que se presentan a lo largo de esta pandemia que se ha llevado las actividades de manera virtual. Porque se han detectado las necesidades en Formación y Actualización de todas las figuras educativas, capacitando a los colectivos escolares sobre temas de salud, higiene y seguridad escolar y a la vez analizar los protocolos para el regreso a clases ante la nueva normalidad.

Para los supervisores consideran que es importante llevar a cabo la idea de que en algún momento ya va a terminar o que ya vamos a regresar a la normalidad como anteriormente, y a la vez trabajar con el consejo técnico sobre los cuidados que se retomara para los alumnos durante esta pandemia, prepararse con información en cuanto a la prevención sanitaria en espacios escolares y con la promoción de la salud mental y física, para el regreso a clases tengamos la mejor actitud que seamos empáticos con todos los niños, motivar a los padres de familia que enseñen a sus hijos al uso de cubre bocas, el lavado frecuente de manos el tapete sanitizante y a la vez no entrar en pánico temores, a participar en las actividades para los contagios por Covid -19, buscar estrategias acciones que ayuden a mejorar el desempeño de los alumnos que no se han reportado, para analizar las problemáticas que se presentaron y al mismo tiempo checar que

medidas retomar para ellos desde la figura del jefe de sector, supervisor, directivos, docentes y todo el personal que conforma la escuela.

Para los docentes han tenido dificultades a lo largo de esta pandemia pero sin embargo se están preparando para que la nueva normalidad sea de una manera satisfecha.

Los docentes han comentado varios puntos importantes que considerar para el regreso a la normalidad y consideramos que es muy importante retomar ya que nos ayudará a todos como puede ser, qué medidas preventivas utilizar para minimizar los contagios de COVID, Conservar el grupo de WhatsApp para resolver dudas a los padres cuando sus hijos no puedan asistir a la escuela, El uso activo de la Tics para fortalecer las clases dentro del aula, con la ayuda de material interactivo y a la vez el uso de las diferentes plataformas y buscar que estrategia puede ser utilizadas para una buena educación a distancia mediante herramientas digitales.

El gobierno de México hace un llamado de la nueva normalidad sobre que la estrategia brindará claridad, seguridad y certidumbre para la población, especialmente para los trabajadores de las empresas tanto como los gobiernos estatales y municipales para que la reapertura se gradual, ordenada y segura. Para ello se debe de tomar en cuenta las siguientes medidas que hace mención.

Acciones de aplicación general

1. Elaboración por empresa de protocolos sanitarios para el reinicio seguro de actividades.
2. Capacitación de personal para seguridad en el ambiente laboral
3. Readecuación de espacios y procesos productivos
4. Filtros de ingreso, sanitación e higiene del espacio laboral

Para UNESCO (2020) En la nueva normalidad, las acciones que tome para mantenerte protegido del COVID-19 serán fundamentales para cuidarnos a nosotros y también nuestras familias y personas cercanas. Tomar todas las medidas de desinfección al salir y entrar a casa será una movida importante para velar por la salud de todos la nueva normalidad nos brinda protocolos de higiene y seguridad con los cuales podemos sortear mejor las condiciones generadas por la pandemia. Poco a poco la nueva normalidad nos ha ido permitiendo re establecer el contacto con las demás persona.

## CONCLUSIONES

Hemos llegado a la recta final.

A lo largo de nuestra formación profesional, fueron experiencias vividas muy importantes en las aulas, conferencias, reuniones y visitas en algunos lugares y entre otras cosas.

A lo largo de este tiempo adquirimos muchos conocimientos que nos permitirá desempeñarnos en el campo laboral.

Agradecemos infinitamente la Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo Sede Pachuca por esta oportunidad que nos brindó para poder culminar nuestra Licenciatura en Administración Educativa (LAE), no fue fácil comenzar esta nueva Licenciatura de primera Generación en esta casa de Estudios pero sin embargo fuimos analizando la forma de trabajar y de cómo llevar las actividades y poco a poco fuimos saliendo de este miedo.

La Licenciatura en Administración Educativa, es una carrera que nos permite hacer muchas actividades y tareas para lograr una buena gestión y administración. Para ello como la LAE, es una rama de la administración, surge ante la necesidad de cubrir las nuevas demandas del mercado laboral en el ámbito educativo, debido a la apertura comercial y la globalización (Pérez 2015).

Como ya se ha dicho, la administración se refiere a los procedimientos de una actividad y la forma como se realiza.

La importancia de la administración y la gestión educativa nos permite llevar el control y manejo de los recursos materiales y humanos para ponerlos al servicio de los grandes fines y aspiraciones determinados por la política educacional. También puede ser utilizada como una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos.

Analizando estos dos conceptos se puede decir que la Administración y Gestión Educativa en organizaciones educativas, es la manera de pronosticar, planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las tareas asumidas en las áreas de dichas organizaciones, llevando a cabo ciertas diligencias para lograr determinados objetivos de manera eficaz y eficiente, en donde se permite hacer trámites administrativos en áreas y con personas adecuadas para poder obtener un bien o un servicio ya que la gestión es un conjunto de conocimientos que busca fortalecer el funcionamiento de las instituciones.

Es importante recalcar que a lo largo de la elaboración de nuestra tesis, fueron momentos que aprendimos mucho, que nos dejó experiencias probablemente no fueron vividas presencialmente pero sin embargo estuvimos trabajando de manera virtual.

La tesis es uno de los trabajos más importantes para poder obtener nuestro título profesional y para ello le pusimos empeño, dedicación y tiempo aunque hubo momentos de estrés.

Sin embargo estar trabajando con la tesis nos permite tener mucho más conocimiento de lo que ya adquirimos a lo largo de la carrera porque se necesita recolección de información, analizar la información e identificar con qué autores se va a trabajar que nos permitan llegar a una idea. Para nosotras no fue compleja porque venimos trabajando conforme al plan de trabajo que nos presentó nuestro asesor Dr. Alfonso desde el primer momento nos apoyó y nos guió para la elaboración de nuestro trabajo proyecto de titulación.

Para ambas hemos aprendido, que cuando las cosas se hacen, o cuando las cosas se buscan, o si queremos lograr algo se puede hacer.

Trabajando y estudiando podemos lograr cada una de nuestras metas como lo hicimos en este tiempo a lo largo de nuestra carrera profesional.

Haciendo nuestro trabajo en el tiempo y momento adecuado nos permite concluir en el tiempo establecido, nos permite hacer unas personas más competitivas y así nos ayudará ser mejores personas en el campo laboral.

A partir del 22 de marzo nuestras actividades de manera presencial todo cambió, tuvimos que retomar nuestras actividades de manera virtual qué para nosotras fue complicado porque ambas no contábamos con internet en casa, pero sin embargo buscamos la manera de cómo poder contratar para continuar con nuestras clases y culminar nuestra materia de manera virtual.

Sin embargo no todos contamos con las mismas condiciones, unas menos unas más pero estamos agradecidas por todo el apoyo que nos han brindado nuestros docentes de la Universidad Pedagógica Nacional de estaros informado sobre este proceso que aún se sigue trabajando.

Consideramos que si no fuera por la pandemia (COVID-19) nuestra formación profesional hubiera sido de otra manera, tenía poco cuando comenzamos la primera etapa de Prácticas Profesionales tan solo fueron dos meses y en ese tiempo nos permitió que el personal de la empresa en donde nos encontrábamos nos diera esa oportunidad de brindar nuestro apoyo y sobre todo nos comentaban que si seguíamos con esas habilidades y conocimientos teníamos esa oportunidad de quedarnos laborar en esa empresa, pero llegó la pandemia y todo cambió.

A pesar de que no pudimos completar las horas nos dieron nuestra carta de terminación.

Estábamos preocupadas porque no sabíamos qué hacer en dónde realizar prácticas porque todas las instituciones, empresas y organizaciones tuvieron que cerrar puertas entonces no teníamos la manera de cómo buscar y poder continuar. Sin duda alguna la propuesta del Dr. Alfonso nos permitió y nos ayudó a salir de esta preocupación, nos propuso hacer prácticas profesionales en las áreas de la SEP-Hidalgo y así mismo ir trabajando con nuestro proyecto de titulación nos

convenció porque nos permitió a realizar dos actividades a la vez tanto prácticas y así mismo trabajar en este proyecto.

En la Dirección de Formación Continua en donde estábamos ubicadas nos permitió a realizar el diagnóstico para poder llegar a decidir el tema de nuestro proyecto. En esta área su forma de trabajar era de manera virtual, para algunos coordinadores, supervisores y docentes fue complejo trabajar de este modo, pero sin embargo todos buscamos las soluciones y a la vez acoplarnos de esta manera porque no todos estábamos familiarizados con el uso de las tecnologías, plataformas, aplicaciones y entre otros.

Las reuniones de esta área, se llevaba a cabo a partir de la aplicación de Zoom y Meet donde aprendimos nuevas cosas como por ejemplo trabajar por sala como si fuera por equipo cuando lo hacíamos de manera presencial, aunque la mayoría no sabía el procedimiento de cómo realizarlo pero siempre se daba un ejemplo de cómo se realizaba cada actividad y los procedimientos de cómo realizarlo y todos aprendíamos algo nuevo diarios y nos permitía tener nuevas ideas para poder trabajar con otros.

En conclusión la pandemia nos dejó mucho aprendizaje, no sólo para nosotros sino que para todo el mundo tuvimos que retomar este tipo de actividades que probablemente hubo personas que no estaban tan familiarizados con las tecnologías, pero sin embargo todos tuvimos que hacer el uso de ellas.

Dussel, Ferrante & Pulfer (2020) mencionan que las tecnologías ya estaban entretejidas con nuestra vida cotidiana, pero durante la cuarentena todo pasó a depender casi totalmente de ellas.

Las tecnologías son importantes porque nos ayudan a cumplir nuestros metas estando en esta pandemia, aunque no ha sido una tarea fácil pero sin embargo

todos hemos buscado maneras, soluciones y estrategias para poder resolver cada problemática que se nos presenta día con día.

Consideramos que nos deja mucha reflexión porque nos permite a valorar cada momento, cada día y cada minuto.

Los momentos que existen de manera presencial son momentos que se debe valorar y aprovechar al 100%, porque al diferencia entre presencial y virtual consideramos qué son dos cuestiones muy complejas.

Para terminar nos deja mucho aprendizaje porque concluimos de manera diferente al comenzar de una manera presencial y finalizar de una manera a distancia nos deja una buena reflexión y a la vez nos permite tener nuevos conocimientos.

Agradecidas infinitivamente con todas las personas que nos apoyaron y aconsejaron doblemente, también hubo ocasiones como regaños pero gracias a Dios, con nuestra familia y Docentes hemos culminado una etapa más.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

### A

Aguerrondo, I. (2002), Escuelas del futuro. Cómo piensan las escuelas que innovan, Papers Editores, Educación, Buenos Aires (en prensa).

Aguerrondo, I. (2001), Decentralization of schools may be not enough (some reflections on 'steering-from-below'), IIEP/Paris, Fórum on "The organization of Ministries of Education", Paris, June 20/21, 2001.

Alcalde, I. (2015). Docentes del siglo XXI: retos y habilidades.

Alba, A. (2020). La educación entre la COVID-19 y el emerger de la nueva normalidad, Universidad Nacional Autónoma de México.

### B

Bañares, L. (1994). La cultura del rabajo en las Organizaciones. España.: Rial

Browne, R. y Valle C. (2020). Covid-19. La comunicación en tiempos de pandemia. Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), del Programa de Investigación Asociativa. Ediciones UFRO

Barreto A., & Álvarez, M. (2013). MUJERES Y DOCENCIA. UNA MIRADA DESDE LA HISTORIA DE VIDA CONTADA POR SUS PROTAGONISTAS. *SABER*.

*Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 25(1), 104-110. Disponible

en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=427739461012>

### C

Covarrubias Villa, F. (1991). *El problema del objeto de estudios de la administración educativa*. México. MEXICO, DF: Instituto de Administración

Pública del Estado de México. . MEXICO, DF: Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Cadavid O. Juan J. (2016) El Concepto De Formación Y La Significación De La Tradición Para Las Ciencias Del Espíritu Y El Arte. Colombia

## **D**

Dussel, I., Ferrante, P., Y Pulfer. D. (2020) Pensar la educación en tiempos de pandemia, *Entre la emergencia, el compromiso y la espera*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : UNIPE: Editorial Universitaria

## **E**

Enrique Espinoza, E. (2017). Características del docente del siglo XXI. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma. Vol.14 No.43, abriljunio 2017. ISSN: 1817-9088. RNPS: 2

Escondrillas, F. (1965). *Análisis Administrativo de la Educación*. Buenos Aires: Ilpes. Buenos Aires: ILPES.

## **F**

Finocchio S. (2006).LA Formación de los maestros mexicanos en clave Pronap (1996-2006). Centro de Estudios en Políticas Públicas

## **G**

Grados, J. (2009). Capacitación y desarrollo de la Dirección General de Formación Continua de Maestros en Servicio.

García (1999) recuperado en:

<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:8xTcAhJZBwJ:https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5057022.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=mx>

## I

IISUE(2020), *Educación y pandemia. Una visión académica*, México, unam, <<http://www.iisue.unam.iisue/covid/educacion-y-pandemia>>,

Imbernon, F. (2007). Asesorar o Dirigir. El Papel del Asesor/a Colaborativo en una Formación Permanente Centrada en el Profesorado y en el Contexto. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 5(1),145152. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55100108>

## J

Jauregui M. (S/F). Facultad de ingeniería industrial seguridad e higiene. [Que es la Capacitación.pdf - Facultad de Ingeniería Olavarría](https://www.fio.unicen.edu.ar)  
<https://www.fio.unicen.edu.ar> › Laura › materia

## L

Larrosa, Jorge. Trayectos, escrituras, metamorfosis (la idea de formación en la novela). Barcelona: PPU. (1994). Citado por Quiceno, Humberto. (1995). El Instituto de Pedagogía: experiencia y experimentación, ASONEN, Hacia el rescate de la pedagogía. Memorias. Editorial Universidad de Antioquia, Medellín.

Litwin, E. (2004). *Prácticas con tecnologías. Praxis educativa* (8.ª ed., pp. 10 –17). Argentina: Trillas. Argentina.

Lineamientos generales para el establecimiento y la operación del PRONAP en las entidades federativas (1.ª ed.). (1996). MEXICO, DF: SEP.

Loya C. Hermila (2008) Los modelos pedagógicos en la formación de los profesores, Unidad 081. México.

Lobato, C.(2007). La Supervision de la Prácticaprofesional socioeducativa. Revista de Psicodidáctica, 12(1),29-50. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17512103>

Louzano, P. y Moriconi, G. (2014). Visión de la Docencia y Características de los Sistemas de Formación Docente. En OREALC/UNESCO Editor. Temas críticos para formular nuevas políticas docentes en América Latina y el Caribe: el debate actual. (pp. 10-52). Chile.

## **M**

Martínez, S., y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación, Congreso Nacional de Investigación Educativa (Comie).

Martínez, C. (2008). La educación a distancia: sus características y necesidad en la educación actual.

Martínez A. Lucia (2012) Administración Educativa, Tercer Milenio, Primera edición.

Márquez C. Mónica (2014). La participación del administrador educativa en el área de capacitación y desarrollo del instituto de estudios judiciales del TSJD. México DF.

Martínez, R.(2014). Gestión del coordinador en el nivel universitario e impacto en los resultados académicos.Atenas, 3(27),53-70. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=478047203005>

Monarca, H. (2013). Trabajo colaborativo con padres y madres. Ámbito de actuación desde la Orientación Educativa. Revista Española de Orientación y

Psicopedagogía, 24(3), 114-123. Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=338230795008>

## O

Olvera M. Carmen (2013), La Actualización y Capacitación de los Docentes de Educación Básica en el uso de las Tic's, en un centro de maestros en el periodo de verano. México Df.

## P

Páez, R.(2015). Práctica y experiencia: claves del saber pedagógico docente. Bogotá D.C: Ediciones Unisalle.

Pérez E. Rolman (2014) "Influencia Del Administrador Educativo En La Administración De Edificios Escolares Del Ineb-Ined Área Urbana Del Municipio De Santo Domingo Suchitepéquez", Mazatenango.

Puelles B. Manuel (1978). Las funciones de los administradores de la educación, su formación y reclutamiento, MADRID. INCIE

PRONAP. (2003). Centro de Maestros: Recopilación de conceptos, ideas y acciones descritas por las SEP en diversos documentos oficiales, durante varios años. [en línea]. México: PRONAP. p.2. [Consulta: 05 Mayo 2021]. Disponible en Internet: [http://eae.ilce.edu.mx/pdfs/centro\\_maestros.pdf](http://eae.ilce.edu.mx/pdfs/centro_maestros.pdf).

## R

Renas Castellanos, Martha Vanessa, & Fernández de Juan, Teresa. (2009). Formación pedagógica docente y desempeño académico de alumnos en la facultad de Ciencias Administrativas de la UABC. *Revista de la educación superior*, 38(150), 7-18

Rivas, P. (2002). Un programa universitario de educación permanente; diez años de experiencia en actualización docente ( 5. Ed. Pp. 446 – 420.). MÉXICO DF: Educere.

## S

Secretaria de Gobernación (2020).Unidad General de Asuntos Jurídicos.

Recuperado el 19 de junio del 2020, SEGOB:

<http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>

STPS (2008) Guía de capacitación. Elaboración de programas de capacitación. México, D.F. copyright

SEB (2008). Criterios Generales para conformar los sistemas estatales de formación continua y superación profesional de maestros en servicio. México SEP.

Smith, J. W. (1991). International Perspectives on Teacher Collegiality: a Labour Process Discussion Based on the Concept of Teachers Work, *British Journal of Sociology of Education*, 12 (3) 323-346

## T

Torres Manrique, Carlos (1993). Algunos elementos para la capacitación. Perfiles Educativos, (62), [fecha de Consulta 26 de Abril de 2021]. ISSN: 0185-2698. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13206202>

Tenorio, K. (2020). Coronavirus: ¿cómo responde México a la pandemia? El link: <http://www5.diputados.gob.mx/index.php/camara/Centros-de-Estudio/CESOP/Novedades/En-contexto.-Coronavirus-como-responde-Mexico-ala-pandemia>

## U

UNICEF (2020). Orientaciones para docentes y recursos digitales para atender a la diversidad en la educación a distancia en el contexto del COVID-19. CND, 30 años.

UNICEF(2020). La educación frente al covid-19. Recuperado en [unicef.es/educacion](https://www.unicef.es/educacion)

## X

Xolalpa B. Rodrigo (2015). El papel del administrador educativo en la detección de necesidades de capacitación en el fondo de cultura económica: una propuesta. México DF.

## Y

Yaoska Y. Dávila F & Alberto J. Bustamante A. (2017) Estrategias eficaces que se aplican en las funciones administrativas de dirección en dos centros escolares públicos de educación primaria del distrito III de Managua, en el turno matutino, durante el segundo semestre del año lectivo 2017. UNAN

<https://www.significados.com/funcion/>

[La actualización docente en México "marco histórico" \(página...](#)

<https://www.monografias.com › trabajos96 › actualización>