



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
SEDE REGIONAL TULA DE ALLENDE, HIDALGO, UNIDAD 131**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TESINA MODALIDAD ENSAYO

***“EL IMPACTO EDUCATIVO DE LA RIEMS Y EL PROFORDEMS EN LA
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR MEXICANA”***

AUTOR: LUIS JESÚS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

ASESOR: MTRO. FLAVIO GERARDO VARGAS MONROY

TULA DE ALLENDE, JUNIO 2025



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
SEDE REGIONAL TULA DE ALLENDE, HIDALGO, UNIDAD 131**

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

TESINA MODALIDAD ENSAYO

***“EL IMPACTO EDUCATIVO DE LA RIEMS Y EL PROFORDEMS EN LA
EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR MEXICANA”***

AUTOR: LUIS JESÚS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ

ASESOR: MTRO. FLAVIO GERARDO VARGAS MONROY

TULA DE ALLENDE, JUNIO 2025

UPN/DT/Of. No. 1010/2025-I
DICTAMEN DE TRABAJO

Pachuca de Soto, Hgo., 02 de junio de 2025.

C. LUIS JESÚS RODRÍGUEZ GONZÁLEZ
PRESENTE.

En mi calidad de Presidenta de la Comisión de Titulación de esta Unidad, me permito informarle que, como resultado del análisis realizado a la **TESINA MODALIDAD ENSAYO** intitulada **"EL IMPACTO EDUCATIVO DE LA RIEMS Y EL PROFORDEMS EN LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR MEXICANA"**, presentado por su tutor MTRO. FLAVIO GERARDO VARGAS MONROY, ha sido **DICTAMINADO** para obtener el título de Licenciado en Administración Educativa, al haber reunido los requisitos académicos establecidos al respecto por la institución.

Con base en lo anterior, tengo a bien informarle que puede ser presentado ante el H. Jurado que se le designará al solicitar su examen profesional.

ATENTAMENTE
"EDUCAR PARA TRANSFORMAR"



DRA. MARISOL VITE VARGAS
PRESIDENTA
H. COMISIÓN DE TITULACIÓN

C.c.p.- Depto. de Titulación.- Universidad Pedagógica Nacional-Hidalgo.
Documento válido por 60 días a partir de la fecha de expedición.

MVV/JMVC/jahm*

Bld. Felipe Ángeles s/n, Col. Venta Prieta,
Pachuca de Soto, Hgo., C. P. 42083.
Tel.: 771 711 1174
www.upnhidalgo.edu.mx
direcciongeneral@upnhidalgo.edu.mx

Agradecimientos y dedicatoria

A Dios; por brindarme el conocimiento para realizar este trabajo.

A mis padres; por darme el regalo de la educación, sin ellos este trabajo no habría sido posible, los amo y espero honrarlos por sus esfuerzos para mi persona.

A mi hermana; quien me ha acompañado en todas las etapas de mi vida, este trabajo no podría haberlo realizado sin ti, te amo.

A mi asesor, pues gracias a su perpetuo acompañamiento, a sus consejos y a su mirada única fue que pudimos ver la culminación de este trabajo.

A la Ing. Evangelina Hernández Sánchez y a la Lic. Yennit Benítez Reyes por permitirme conocer el espacio educativo del Cetis 91 durante las prácticas profesionales, lo que aportó enormemente al planteamiento de este trabajo.

A los asesores que leyeron este trabajo y lo corrigieron, el Mtro. Rafael Federico Guevara Anaya, la Dra. América Karina Salazar Camacho y la Mtra. Norma Karina Garamendi Pichardo, cuyos valiosos aportes cimentaron la culminación del ensayo.

A mi familia, mis tías y tíos, abuelos, a mi primo Fernando y a mi tía Albina y tía Iliana, por su apoyo constante.

A mi tocayo Luis Erik García Reyna y a la señora Guadalupe Reyna, por darme un trabajo estable el tiempo que me llevo realizar este trabajo, siempre les estaré agradecido.

A Cody Rhodes, por enseñarme que debo terminar mi historia pase lo que pase.

Y a mi mismo, por nunca rendirme y perseguir hasta lo último de mis fuerzas la titulación.

Índice

Contenido

Introducción	4
Capítulo 1. Planteamientos Metodológicos	8
1.1 Planteamiento Del Tema.....	8
1.2 Pregunta de Investigación	11
1.2.1 Preguntas Específicas.....	12
1.3 Objetivo General	13
1.4 Objetivos Específicos.....	14
1.5 Análisis Documental.....	16
1.6 Justificación.....	21
Capítulo 2 Marco Teórico	23
2.1 La Administración.....	23
2.2 La administración Educativa.....	27
2.3 Gestión en Educación	31
2.4 Capacitación Educativa.....	39
<i>Capítulo 3 El Impacto educativo de la RIEMS y el PROFORDEMS en la Educación</i>	
<i>Media Superior mexicana.....</i>	<i>45</i>
3.1 Capacitaciones Educativas De México En Media Superior, ¿Un Intento Por Modernizar Al Docente?	45
3.2 ¿Necesidad o privilegio? La Capacitación Educativa como Alternativa a la Actualización	54
3.3 Programas Más Notables De Capacitación Educativa a Nivel Medio Superior	62
3.3.1 Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS).....	62
3.3.2 Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS).....	74
Conclusiones.....	80
BIBLIOGRAFÍA	86
ANEXOS.....	93

Introducción

El objetivo de la licenciatura en Administración Educativa 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.

Con base al objetivo de la licenciatura, y a la construcción de un enfoque metodológico sólido, como lo fue el análisis documental y la hermenéutica interpretativa; este trabajo, reconoce la importancia que tienen las capacitaciones educativas en el nivel medio superior educativo en México, centrándose de forma particular en los procesos y/o programas que se dirigen al docente de dicho nivel.

En cuanto a los objetivos mismos de la investigación, éstos se comenzaron a construir, al momento de cursar la asignatura optativa de Administración y Evaluación de la Capacitación, en donde se conocieron distintas formas de emplear la capacitación en la educación, categorías que se ubicaron en el Plan indicativo que se trabajó en el sexto semestre, tema de interés que se vio complementado con lo realizado en el programa de prácticas profesionales, vinculado con el desempeño del ámbito profesional educativo del nivel medio superior.

Otra de las asignaturas que influyeron en este proceso de investigación fueron la del espacio curricular denominado “Factor Humano en Educación”, ya que las capacitaciones tienen su razón de ser, en las personas y en el manejo que el administrador tiene de ellas, perteneciente a la fase inicial del mapa curricular, correspondiente a la línea Gobiernos de los Sistemas Educativos del tercer semestre, se consideró como parte importante de la capacitación, porque los sujetos, son las personas, quienes forman parte importante en este proceso de construcción y Desarrollo del Sistema Educativo Mexicano, en este sentido, el nivel en el que se centra el interés de esta investigación, es el Medio Superior, teniendo como centro de interés el desarrollo de las capacitaciones educativas.

Al tratarse de una investigación en la que se pretende vincular conceptos que permitan explicar la dinámica que se ha vivido con respecto al desarrollo de las capacitaciones educativas, las categorías que se trabajan y se relacionan en este documento son: la capacitación, la actualización docente, el beneficio en el aprendizaje y la enseñanza, el sometimiento, entre otros., conceptos que han sido compilados por múltiples autores, los cuales permitieron comprender la funcionalidad que han tenido las capacitaciones a través del tiempo y sus enfoques que ha tenido, partiendo de un análisis puntual y haciendo uso del pensamiento crítico

Bajo esta perspectiva, otro de los espacios curriculares que influyó fue cuando se transitó en el Plan indicativo denominado “Introducción a la Investigación”, materia en la que se estudiaron los principios básicos para obtener información de fuentes bibliográficas; en las que se realizaron reportes de lectura,

tablas de comparación, fichas técnicas, etc., a partir de ello, se comenzaron a elaborar reportes de investigación, brindando así, las primeras pautas a los diarios de campo. Otra asignatura influyente, fue la de “Métodos y Técnicas para el Estudio de los Sistemas Educativos”, en el cual se hace uso del análisis documental, complementando la lectura con una interpretación sustentada de la misma.

Al ser estudiados los sistemas educativos que han puesto en marcha el concepto de las capacitaciones, se hizo uso de la asignatura de “Desarrollo del Sistema Educativo I” de la línea Histórica, Filosófica y Educativa del segundo semestre, porque dicha materia permitió conocer y analizar con mayor profundidad la historia de los sistemas educativos de nuestro país, registrando las observaciones correspondientes a la capacitación en la educación. Al lograr el punto de su delimitación, se llega a la conclusión de que el tema guarda relación abierta con la licenciatura y su objeto de estudio: las organizaciones educativas.

Con respecto al enfoque teórico-metodológico, se partió de la dimensión epistemológica, utilizando como posicionamiento, la hermenéutica interpretativa, vista como una estrategia para la comprensión conceptual-analítica de la información revisada, bajo el paradigma interpretativo, el cual se sustentó con el método del análisis documental. Método que contribuyó al análisis de la información, con el fin de lograr las categorías de análisis que permitieron construir los ejes de análisis.

La recolección de esta información permitió demostrar el papel y el impacto de las capacitaciones educativas que ha jugado en la enseñanza, situada en los

diferentes espacios y contextos en donde se han implementado, en este proceso dónde se determinó la importancia del binomio, entre el maestro-alumno, ampliando de forma significativa y profunda los conceptos de actualización docente y su razón de ser.

La investigación fue realizada con el propósito de aportar una perspectiva diferente sobre cómo se han mirado las capacitaciones educativas que han internalizado los docentes en los diversos programas que se han diseñado para este fin, en particular, la discusión se centra en el PROFORDEMS (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior) y la RIEMS (Reforma Integral de Educación Media Superior), analizando los contextos en los que estos programas fueron puestos en marcha, explicando sus principios y dando una semblanza de los beneficios que pudo o no tener en la enseñanza de este nivel educativo.

Responder a las preguntas, acatarse a los objetivos y a las generalidades del trabajo, fue importante para darle sentido a este proceso de investigación, realizar el análisis documental, partiendo del uso so de la hermenéutica, llevó a la construcción de la tesis para este ensayo, la cuál es la siguiente: **Las capacitaciones educativas en el Nivel Medio Superior educativo se constituyeron como un modelo de impacto positivo en el proceso de la enseñanza y aprendizaje que se observa en los nodos que comparten alumnos y docentes.**

Capítulo 1. Planteamientos Metodológicos

1.1 Planteamiento Del Tema

Al abordar los temas como el origen del concepto de administración, administración y gestión educativa, seleccionada dentro de la literatura que fundamenta este ensayo, permitió establecer su relación con la categoría central de este ensayo: la capacitación educativa en el nivel medio superior, patrones que permitieron establecer su relación y vínculo para dar sentido a este documento.

El uso de los subtemas en los que se trabajaron, se originó a partir de un proceso prioritario para analizar con un mayor detalle el tema en el que gira este ensayo. Por lo que la delimitación de estos temas (lo cual no excluye al resto del análisis) dio como resultado el tema tratado y en el que se centra el documento, centrado en la importancia que se les da a las capacitaciones educativas a nivel medio superior en México y la relación que tienen con la mejora del aprendizaje.

Siendo este nuestro campo de análisis, este se realizó a partir de un enfoque analítico y crítico, del tema se delimita en un solo sector para facilitar la comprensión de lo que se plantea a nuestros lectores. Se menciona que, aunque el tema esté delimitado, se utilizan otros subtemas presentes en nuestra recolección de información, pues al guardar una estrecha relación con el tema central, estos nos sirven para ampliar y complejizar nuestra mirada.

¿Por qué centrarse en el nivel medio superior y no abordar al nivel superior en la discusión? Esta pregunta se responde con la disponibilidad de tiempos y de espacios que se le puede otorgar a la investigación, además de que se apega al

hecho de que se trata de una tesina modalidad ensayo y la delimitación de su tema se acotó a lo que se expone.

Otra razón que determinó la elección del tema fue porque, si bien la capacitación se encuentra presente en todos los niveles educativos de nuestro país, en este nivel me centré porque fue donde inicié mis prácticas profesionales. El planteamiento del tema juega un papel trascendental en este proceso de investigación, de él, se desprenden los ejes que responden a la pregunta que se plantea. Bajo esta contextualización, el investigador tiene que poseer la suficiente conciencia para poder mencionar cuál es el tema que pretende estudiar, para que este sea atendido, comprendido y expuesto, demostrando el dominio que posee sobre dichos conocimientos.

Para Bizquerra et. al. (2004), la motivación para estudiar a profundidad un tema puede surgir de diferentes medios o de diferentes experiencias, ya sea por el interés personal de cada investigador, que el propio tema se relacione estrechamente con el mismo, también puede existir la posibilidad de que este haya entrado en contacto con el propio tema a partir de la lectura de revistas científicas o documentales en los que se trató el tema o bien por sugerencia de algún colega o maestro, las formas en las que se conoce un tema aunque no parezcan importantes para la investigación, también forman parte del entramado.

La elección de este tema partió por un interés personal, el cual surgió al estudiar el espacio curricular de las capacitaciones en la educación, sustentado en el análisis y los procesos conceptuales que se desarrollaron y construyeron en el momento de su impartición. El tema central que mueve a la investigación no será

otro sino el del análisis histórico y crítico de cómo han evolucionado las capacitaciones educativas o los programas de actualización de conocimientos en los docentes de la Educación Media Superior (EMS).

La investigación se situó desde el principio en la revisión y análisis hermenéutico de la bibliográfica, dentro de la cual, se encontraron hallazgos y aportes importantes. Al observar estas perspectivas y darles una interpretación personal, se logró llegar a la concepción de una realidad dentro de la misma investigación. ¿Qué parte del contexto histórico ha ayudado a la ponderación de las capacitaciones educativas como parte del proceso de querer la mejora del trabajo de los docentes? Ahondar en este tipo de cuestionamientos puede ayudar a entender que el tema en cuestión, dentro de los límites que permite esta investigación bibliográfica, ha afectado a la sociedad educativa de la EMS y a su percepción de las capacitaciones educativas.

Es pertinente mencionar que, dentro de los temas que se trataron en la investigación, se afirma que todos están relacionados de forma estrecha para conseguir un punto de vista diferente y sólido, que abarque las respuestas a las que queremos llegar dentro del análisis. Este análisis, este diálogo reflexivo de la información dada por los autores, serán la base que fundamente al tema central, que son las capacitaciones educativas y su impacto dentro de la EMS.

Tal es así, que el tema se desarrolló con relación a inferir la manera de cómo las capacitaciones en la Educación Media Superior son percibidas, de su modificación a lo largo de la historia y localizando el campo de investigación de los

programas o reformas que atienden a esta necesidad de actualización de conocimientos de su personal docente, en las que han sido adscritas.

1.2 Pregunta de Investigación

La pregunta que se plantea dispone de la dirección de la investigación y ayuda tanto al investigador como a los lectores para que encuentren el sentido del planteamiento de este ensayo. Estas preguntas deben responder a necesidades precisas, por lo que es conveniente que sean claras y concisas para dar respuestas sensatas a cada una de ellas.

La formulación de la pregunta permitió construir la ruta para este proceso de búsqueda y de construcción, entre el investigador y lo que se buscó, es por ellos que “cuanto más precisas son las preguntas, más fácilmente se responden, y esto deben tomarlo en cuenta sobre todo los estudiantes que se inician en la investigación.” (Hernández, 2011), por lo que la comprensión de este ensayo está directamente ligado a la elaboración de la pregunta inicial y al nivel que en la que se puede responder. La pregunta general que orientó a este ensayo fue la siguiente:

- **¿Cuál es la importancia que se le ha dado a la actualización docente en el nivel medio superior en la educación mexicana?**

Comprender el valor que se le ha otorgado a la actualización periódica de la renovación de conocimientos docentes es una de las partes importantes de este ensayo, pretendemos ver cómo las sociedades educativas mexicanas comprenden a este proceso, que aceptación le dan, en este trayecto de

reflexión es necesario inferir como los docentes perciben estos procesos de capacitación. ¿Acaso lo aprecian, lo valoran como parte de su portafolio formativo, en cuanto a las organizaciones se debe preguntar lo mismo? Esta pregunta aporta conocimiento sobre las valoraciones que se le han dado a las capacitaciones.

1.2.1 Preguntas Especificas

Las preguntas específicas ayudan en la investigación a la formulación de los ejes de análisis, ya que ofrecen una forma de alcanzar los objetivos que se plantearon al inicio de la formulación metodológica, estas preguntas son:

1. ¿Fueron las capacitaciones educativas en el Nivel Medio Superior educativo dirigidas a docentes una forma de modernizar al docente para un mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades de enseñanza?
2. ¿Para los docentes que participaron en estas capacitaciones fue una necesidad o un privilegio el hecho de someterse a los programas que fueron destinados a este fin en particular?
3. ¿Cuáles fueron las reformas y los programas que tuvieron una mayor importancia e impacto en la capacitación de los docentes en la EMS?

1.3 Objetivo General

El objetivo general de una investigación se convierte en el centro de la misma, su estructura es el esqueleto de la propia escritura. Por ello, este objetivo debe ser conciso en todo lo posible, de modo que la comprensión de este sea accesible, para que la obtención de la información sea de forma más eficiente, para que la investigación sea un trabajo práctico y reflexivo.

Para Camagüey (2023):

El objetivo es el eje en torno al cual se diseña la estructura del estudio, no solo trazan un camino, sino que dicen claramente donde llegar y que se va obtener. Su correcta formulación evita desviaciones del proceso y, lo más importante, permitirá demostrar su logro al finalizar una investigación. (P. 2)

Es por ello que trazar el objetivo de la investigación es una parte esencial del proceso metodológico, pues apoyan a la labor investigativa dejando en claro las prioridades del trabajo, de la recolección de la información y de su interpretación, además de que asisten a responder las interrogantes que se plantearon.

El objetivo general de esta investigación es el siguiente:

- **Comprender que las capacitaciones educativas en el Nivel Medio Superior en México apoyan al desempeño del docente en la labor de la enseñanza y a su vez si estas son de utilidad para el aprendizaje del alumnado.**

A partir de este objetivo general es que se plantearon tres objetivos específicos que conservan relación directa con los ejes de análisis, de forma que se concatena el trabajo y las formas en las que la información fue trabajada, ya que enuncian lo que se busca encontrar en este trabajo, parten de la idea de una postura crítica y epistemológica basada en la hermeneútica, en el que se especifica a lo que queremos llegar.

1.4 Objetivos Específicos

Los objetivos específicos ayudan a redirigir las ideas; dan una dirección más reconocible frente a las incertidumbres que significan realizar una investigación de esta índole. Funcionan a modo de nodos conectores para la investigación, pues están presentes en la escritura de la misma, deben ser considerados de principio a fin por quienes estamos detrás de ella. La investigación propiamente dicha no puede enfocarse sin tener algo en lo que guiarse, así sea poco o mucho, breve o extenso.

Según Camagüey (2023) estos representan las acciones que el investigador deberá seguir para alcanzar el cumplimiento del objetivo general, ya que especifican los momentos de la investigación y la forma en la que estos pretender ser realizados, deben ser indicados con las dimensiones, los parámetros y los conceptos que se desean estudiar, para facilitar el encause de la investigación.

Estos son los objetivos que se han planteado para la investigación que se está realizando:

- **Conocer el recorrido histórico de las capacitaciones educativas en México, desde los primeros intentos hasta las reformas sucedáneas a estos intentos en la Educación Media Superior.**
- **Identificar si las capacitaciones educativas a Nivel Medio Superior en México son una alternativa para modernizar el cuerpo docente en su tarea de enseñanza o fungen como método de sometimiento a otros fines.**
- **Reconocer cuáles han sido las reformas y/o programas más notables de capacitación docente que se han aplicado en la Educación Media Superior en México para conocer sus posibles efectos en el nivel educativo mencionado.**

Los objetivos específicos se construyeron con base a las preguntas que guían a esta investigación, fueron pensados para ser ejecutados de lo más simple a lo más complejo, de modo que se sistematice este proceso analítico.

La importancia de estas delimitaciones subyace en la practicidad de encausar a la investigación por el camino que resulte más directo para alcanzar la narrativa y comprensión del tema que se espera para un trabajo de titulación.

1.5 Análisis Documental

El proceso metodológico es trascendental en el diseño de las investigaciones, ya que con este se fundamenta el tratamiento de la información y a su vez facilita el análisis interpretativo que se le debe dar, es una herramienta que amplía la capacidad de exponer y concretar las ideas obtenidas de este análisis, se debe conceder el suficiente tiempo para darle estructura y contenido a la información, con la finalidad de que pueda cumplir este propósito.

La definición de análisis documental se ha ido cimentando gracias a la intervención de diferentes autores que han añadido sus perspectivas y miradas al concepto mismo; además de que este ha sido investigado con mayor auge en los últimos tiempos, pues se ha reconocido el valor ideológico que aporta a las investigaciones.

Los investigadores tienen una constante necesidad de encontrar datos recientes y confiables, conforme pasan las etapas de estudio, esta necesidad se vuelve fundamental, es por ello que se debe aprender a manejar dicha información, pues forma parte de nuestra vida cotidiana; "mucho se ha escrito ya respecto a la necesidad permanente que los seres humanos tenemos de la información, incluso instintivamente buscamos informarnos de todo aquello que represente para nosotros algún interés" (Peña, 2022, p. 2), pues la información a la que accedemos es previamente buscada por todos, en materia de aquello que queremos conocer.

Otra forma de definir al análisis documental como metodología investigativa es como “el complejo de operaciones que afectan al contenido y a la forma de los documentos originales, para transformarlos en otros documentos representativos de aquellos, que facilitan al usuario su identificación precisa, su recuperación y su difusión” (Pinto, 1992, p. 89), se puede apreciar que el valor principal de esta metodología es la revalorización que la información obtiene al ser procesada, almacenada y compartida por otros usuarios que se interesen en el tema, aprovechando también las propias interpretaciones que se le da, para enriquecer a la información.

En su descripción como concepto, Solís (2003) lo dicta como la toma de información relevante de un documento que contenga al tema de interés para realizar una confección que exprese su contenido sin ambigüedades y que se obtenga información de este. Por supuesto que el concepto de análisis documental no solo abarca a la recuperación de la información sin más, pues pretende mejorar la cognición de quién quiere acceder a dicha información.

Quién usa un concepto con nombre diferente es Fox (2005) quien lo llama “tratamiento documental”, dándole el sentido de que se trata de un análisis o ejercicio de entendimiento y desglose, en el que se usa lo comprendido en conjunto con lo recabado para dar una explicación simplificada, entre los que se reconocen conceptos objetivos como el reconocimiento de autores, año de publicación, número de páginas, editoriales entre otros; para también dar un significado más general en el que se incluye lo que el documento pretende dar a conocer.

Este método consta de su propia dificultad dentro de la investigación bibliográfica, ya que se pretende la obtención de objetivos de los textos consultados, de los temas a los que pretendemos obtener el dato, de cómo aprovechar esta información para obtener el punto de vista propio, para llegar a una apropiación de conceptos y de saberes.

El análisis documental ocupa el lugar de herramienta guía dentro de la metodología cualitativa en la que se maneja este ensayo, ayudó a organizar la información y a evaluarla para concentrarse en la aportación que brindó el proceso metodológico. Como investigadores y como estudiantes, es importante puntualizar que el manejo de la información dentro de un trabajo de investigación para titulación es la parte más importante dentro del proceso de redacción, en el que se enfrentan y contrastan ideas, de la lucha entre paradigmas que se encuentran en este proceso de análisis.

Cabe mencionar que el análisis documental tal como se menciona en los primeros párrafos de la metodología, no se trata únicamente de la recopilación de la información para almacenarla dentro del ensayo, ya que al hacer esto se pierde el análisis de la información para que esta adquiera significado, para el tratamiento de la misma.

En el caso particular de este ensayo, para depurar la información que se adquirió de los diversos autores que fundamentan la investigación se usó la hermenéutica interpretativa como principal método investigativo. Entendiendo a esta como la lectura de textos para su comprensión, bajo la mirada imparcial que posee un investigador. Al no haber un trabajo de campo propiamente, se opta por

este método cuando la información disponible es suficiente para su análisis y posterior comprensión.

Para Arráez la hermeneútica interpretativa se puede describir así:

El arte de interpretar debe constituirse en una actividad que el individuo tiene que aprehender mediante el estudio y la lectura constante, por consiguiente, toda lectura es comprensión y en ese acto convergen, por una parte, el necesario reconocimiento del tema de la obra que debe interpretar y por la otra, la necesaria pertinencia de la obra y el intérprete a un ámbito mayor. (P. 175)

Así es que se decidió por la interpretación a través de la lectura y del diálogo entre los textos y quién los lee, la postura que se tomó en este ensayo, desde una perspectiva epistemológica y apoyada en el análisis documental, sustentado en un paradigma interpretativo. Usando el conocimiento previo es que se pudo adquirir la suficiente interconexión de información para darle pie a la interpretación.

Un paradigma, para Kuhn, es “un conjunto de suposiciones interrelacionadas respecto al mundo social que proporciona un marco filosófico para el estudio organizado de este mundo” (1962, p. 82), de esa forma que el paradigma interpretativo sea el que mueve a este trabajo, ya que se requiere del uso de la interpretación propia a través de la lectura y la categorización para lograr responder a las preguntas planteadas y llegar al cumplimiento de los objetivos trazados. Se ve a este paradigma como un conjunto de conceptos dados para

comprender el medio que le rodea, incluso si este medio se da a través de la revisión documental.

Gracias a la lectura, es que se identificaron los conceptos clave de esta investigación; la capacitación educativa y sus bases en la capacitación, la reforma de la RIEMS y el programa del PROFORDEMS, las limitantes del uso de tecnologías en los programas de capacitación y la consideración de este intento por modernizar al docente, a su vez las categorías en las que se hacen las interrogantes de ver a la capacitación como una forma de someter al docente, también se extrajo la necesidad de revisar el recorrido histórico de las capacitaciones educativas en México, lo que llevo a considerar a este proceso como un privilegio o una necesidad del cuerpo docente.

Para que se pueda entender de mejor forma el proceso interpretativo de los principales textos aquí abordados; de los cuáles se plantearon los ejes de análisis, se anexan las tablas que se usaron antes de la redacción del ensayo y de su categorización, por ello se sugiere revisar los **ANEXOS** a partir de la página 86, en dónde se delimita la información que se usó en este ensayo.

1.6 Justificación

La administración educativa, como tema de estudio, merece un reconocimiento mayor al que posee, de modo que este trabajo pretende sentar más bases que apoyen su comprensión, mostrando el dominio de los temas que alcanzan los investigadores.

La capacitación tiene su importancia ya que busca la solución de una deficiencia o un bajo rendimiento en las capacidades propias de algún sistema o de sus individuos, está debe ser suplida, alimentada o subsanada, para eso, el administrador educativo puede diseñar la metodología que un capacitador seguirá para cumplir esta tarea y así convertirla en una realidad práctica.

Las capacitaciones son importantes por el hecho de que, como profesionales en cualquier ámbito, la constante certificación y la actualización de conocimientos son base esencial de la mejora laboral, de apuntar a mejores entornos de trabajo y a mejorarse uno mismo. Ahí radica la principal fortaleza que las capacitaciones ofrecen.

Se puede observar que la importancia de este trabajo resulta en un duelo entre mi interés personal como administrador contra el verdadero valor que puede aportar dicho trabajo, mismo valor que no será descubierto hasta que se haya completado la redacción del mismo, como parte de la tarea fundamental encontrada en el tema.

Se pretende dirigir la investigación a los docentes de la administración que quieran conocer la relación entre su tema de clases y la capacitación, siendo que debe ser beneficioso para un entendimiento más amplio de los conceptos.

Otro punto en el que se pretende apoyar este trabajo es el análisis de los aportes bibliográficos e investigativos de diferentes autores que han dedicado cierta parte de su tiempo a solventar los temas que engloban al proceso administrativo, a las capacitaciones como procesos profesionales y educativos en México, a su vez a aquellos que (aunque sean pocos) han dado su aporte a comprender a la administración educativa dentro de sus esfuerzos investigativos.

Se debe decir que los temas tratados en él, y las conclusiones a las que se llegan, servirán de beneficio a los estudiantes de la licenciatura, quienes tendrán acceso a este trabajo, esperando les sirva como referencia o, mejor dicho, como marco para completar una investigación referente a la administración educativa o a la capacitación.

Capítulo 2 Marco Teórico

2.1 La Administración

Las primeras organizaciones humanas que dieron pie a la aparición de las sociedades antiguas (que fueron el inicio de las modernas) delegaban las tareas enteramente por la capacidad para realizarlas o la necesidad que surgía. Se entiende que “la administración, en cuanto conjunto de actividades y prácticas (asociadas a ciertas personas), fue desarrollándose junto con las propias organizaciones que emergían en el seno de la sociedad” (Sanabria, 2007, p. 15). Por ello la administración, en términos comúnmente aceptados, tiene su centro de estudio y razón de ser en los comportamientos y actividades de las organizaciones que habitan a las sociedades.

Habiendo colocado las primeras impresiones sobre el surgimiento de las tareas administrativas en las sociedades, se comienza a hablar de la administración clásica, de esta corriente del pensamiento científico abordado desde el punto de vista del apoyo a la economía emergente del capitalismo, pues esta sería una de las primeras concepciones que aparecieron sobre la disciplina de administrar.

En este periodo surge una nueva clase de hombre a cargo de las organizaciones, se acentúa la asignación del trabajo; “el hombre correcto en el puesto correcto, haciendo especial énfasis en la orientación de las tareas y privilegiando la dimensión económica del hombre (Homo Economicus)” (Martínez,

2005), pues las prioridades de los trabajadores ahora se reducirían a la producción de bienes a través de la explotación de su tiempo en los trabajos.

Se inicia a analizar el tema nombrando a uno de los mayores exponentes de la administración clásica; Adam Smith, quien a su vez comparte puesto con Charles Babbage, mismos que influenciarían a Taylor a construir su administración científica, Smith apreciaba por sobre todas las cosas las divisiones de trabajo para la mejora del mismo; “las virtudes de la división del trabajo son: la aceleración de la producción y ganancia de tiempo, el incremento de habilidades y el mejoramiento en la capacidad de innovar” (Martínez, 2005), con este hombre comenzarían a despuntar las formas de ver el trabajo en nuestras sociedades, pues sembraría la idea de la especialización de acuerdo a las habilidades individuales de los trabajadores. Instituyendo nuevas categorías al concepto de organización.

Por su parte, Babbage tenía “la idea de la reducción del costo de producción para vender mercadería de la manera más rentable posible” (como se citó en Martínez, 2005), es decir, buscaba más allá de la eficiencia en actividades para centrarse en la eficiencia de costos y beneficios de los propios vendedores, también de los fabricantes.

Las ideas de los autores citados en los párrafos anteriores ayudaron a cimentar las bases del concepto de administración de Taylor, quién busca el desmenuzamiento del trabajo en todas sus partes, siempre apuntando a la mejora de los procesos que se siguen, “desarrolla la idea de la Organización Racional del trabajo (ORT), la cual se dedica a estudiar la forma de mejorar los resultados de la

productividad a través del rediseño del método de trabajo” (Martínez, 2005, p. 70). Hace fuertes aportaciones en cómo se entiende la preparación científica de la administración, en la preparación de los trabajadores, a su vez en el mismo nivel que poseen las responsabilidades entre trabajadores y jefe.

Continuando con la idea de la división del trabajo en conjunto con la búsqueda constante de la eficiencia en procesos, se empieza a considerar a la administración como una doctrina de seguimiento que fue fundamentada en gran medida por Henry Fayol (1917) en sus conceptos de una organización más efectiva por medio de la cooperación y la distribución de las responsabilidades, “la función administrativa no es encargo personal ni privilegio exclusivo del jefe o de los dirigentes de la empresa. Es una función que se reparte y se distribuye proporcionalmente con las otras funciones esenciales entre la cabeza y los miembros del cuerpo social de la empresa” (Fayol, 1917), para este autor se tornaba de particular importancia que las decisiones con respecto a los procesos del trabajo no se dejan únicamente en responsabilidad de altos mandos, sino tomar en cuenta al trabajador.

Se puede entender que la administración clásica pretende comprender al trabajo como un mecanismo en el que si las partes individuales se aprovechan correctamente, dividiendo tareas entre grupos de trabajadores se puede llegar a la eficiencia, a la reducción de costos junto con el aumento de los beneficios, es posible ver cómo en estos primeros acercamientos a la modernidad administrativa ya se buscaba la mejora constante del trabajo realizado por la maquinaria y al realizado por el factor humano.

Por otro lado, la administración burocrática se caracteriza por ser de los enfoques más estrictos en cuanto a responsabilidad y delegación de actividades, fue ideada por Max Weber (1922) como una respuesta a las crecientes necesidades del mercado, se trata de “un tipo de administración legal y racional susceptible de aplicación universal, incluso, en la vida cotidiana, donde dominación es primariamente administración. El tipo más duro de dominación es aquel que se ejerce por medio de un cuadro burocrático” (Martínez, 2005, p. 70), cabe decir que Webber ideó su pirámide jerárquica, misma que sería ampliamente utilizada.

Según Oswa (2007):

La administración aparece desde que el hombre comienza a trabajar en sociedad. El surgimiento de la administración es un acontecimiento de primera importancia en la historia social en pocos casos, si los hay, una institución básicamente nueva, o algún nuevo grupo dirigente, han surgido tan rápido como la administración desde principios del siglo. (P. 46)

Bajo esta tesitura se comprende que la administración ha acompañado al hombre desde el principio de su andar por este mundo, en el que era necesario racionar los alimentos, dictaminar tareas y deberes, seguir una serie de organización que le permitiera vivir en un entorno tanto hostil como cambiante.

2.2 La administración Educativa

Lo que la administración educativa pretende estudiar y comprender son los procesos educativos que se encuentran presentes en muchas de las entidades en las que se desempeñan actividades que incluyan a un número específico de personas, así su objeto de estudio es “la organización educativa constituye el objeto de estudio de la Administración Educativa” (Salas, 2003, p. 10), estudiar a las organizaciones en las que la educación se basa para darle entendimiento a los procesos que se designan dentro de estas.

En México, esta ha tenido un amplio camino recorrido en la historia de las ciencias educativas, ayudando a cimentar las bases de nuestro inmenso sistema educativo.

Gil (2018) habla sobre este surgimiento:

El surgimiento de la administración educativa a tal como la conocemos en la actualidad, se dio en medio de una coyuntura postrevolucionaria que confrontó, por un lado, las ideas de Venustiano Carranza y su proyecto para democratizar la administración de la educación, dejando esta alta encomienda en manos de los municipios de la federación, suprimiendo la Secretaría de Instrucción Pública y Bellas Artes. (p. 125)

Se observa que los primeros intentos de administrar a la educación en nuestro país fueron producto de las luchas civiles del periodo de la revolución, teniendo en cuenta que la principal preocupación era crear un organismo capaz de

asistir y formular procesos en los que se facilitará el otorgamiento de una educación digna para todos.

Gil (2018) también menciona lo siguiente sobre la formación de ese organismo:

Las legislaciones que preceden a la Constitución de 1917 y -esta misma- dotaron de responsabilidad educativa a las colectividades locales, las cuales al no mantener una dinámica creciente que respondiera a las exigencias nacionales, trajo como consecuencia que la educación se concentrara en el ámbito de la Federación a través de la SEP (p. 125).

Es así que bajo el esquema de dejar a la federación atendiendo el mandato constitucional y a la SEP como organismo gestor y rector de los procesos, se erigen las responsabilidades de emitir directrices de la política nacional a través de planes, programas sectoriales, legislaciones federales, acuerdos secretariales, decretos u otro tipo de instrumentos de carácter federal.

El papel de la secretaría fue, en un principio, el hacerse cargo de la formulación de planes que ayudarían al cumplimiento de uno de los principios fundamentales de la constitución; otorgar educación laica, gratuita y obligatoria, “teniendo presente lo impuesto por el modelo estatal mexicano, este órgano rector de la política educativa -desde su inicio- no hizo más que diseñar políticas públicas más acabadas que permitieran homologar y organizar los distintos sistemas locales” (Gil, 2018, p. 126), entonces este periodo se comprende únicamente por

la formulación de políticas que en principio solo ayudaron a cimentar las bases del amplio sistema educativo que comenzaba a dar sus primeros pasos.

Así, la formulación de la SEP en nuestro país se puede considerar como el origen e inicio continuo de la administración de la educación, teniendo a un organismo que por sí solo se ocupara de la creación de principios que pretenden responder a las necesidades nacionales en materia de recurso educativo.

Ante todo, la administración del recurso escolar viene de las bases propias de la administración en sí; las organizaciones, aún más, las organizaciones empresariales, por lo que el manejo de las escuelas no es muy diferente al que poseen las empresas, “el concepto administrativo en el campo educativo, desborda el ámbito empresarial y amplía sus acciones a actividades propias de la dinámica educativa, tales como, los procesos, proyectos, prácticas y estrategias pedagógicas que hacen posible el acto educativo” (Contreras, 2011, p.92), así la administración educativa se relaciona con lo empresarial, con el giro organizativo más educativo.

Conforme a lo anterior, se entiende que el proceso administrativo en la educación, también engloba otros aspectos, que afectan a su contexto, e incluso al desarrollo de sus actividades, por ejemplo; las decisiones que son tomadas en el plano de la política y las grandes corporaciones.

Este proceso administrativo de la educación también aborda las decisiones, así como los cambios en el orden de composición social, tomando en cuenta que la sociedad es la que moldea la realidad educativa, “la planeación educativa

considera la organización del sistema educativo en sus aspectos políticos, jurídicos y económicos así como elementos sociales internos de la realidad educativa a planear” (Contreras, 2011, p. 97), pues siendo que esta realidad educativa se moldea según la propia realidad, es decir, según el contexto que esté presente en el desarrollo de sus actividades y a su vez la condicione, pues subyace a su cultura, cambio y desarrollo organizacional.

Gil (2018) dice sobre la práctica de la administración educativa y los diferentes elementos que la conforman:

La administración de la educación, es la praxis propiamente dicha de la administración educativa, se puede caracterizar por tomar en cuenta diferentes elementos como son: 1) las organizaciones escolares y su estructura; 2) el vínculo con el Estado; 3) la comunicación existente entre organizaciones escolares; 4) las interacciones macro y micropolíticas que se generan en la gestión educativa y; 5) la evaluación necesaria para garantizar la calidad de las organizaciones escolares. (p. 130)

Con estos elementos, la administración educativa se convierte en una disciplina de amplio estudio, en el que se juegan los roles de diferentes entes involucrados, desde los actores y sus instituciones; hasta los gobiernos, la comunicación que debe estar presente, el grupo de interacciones necesarias para formular las respuestas y las preguntas, así como un proceso evaluativo continuo que de fe de la calidad de la educación.

2.3 Gestión en Educación

Otro tema que interesa al igual que la administración educativa y que se sostiene enteramente de la primera, es la gestión que se aplica a la educación, por lo que no debe confundirse con el concepto de administración, es cierto que comparten ciertas cualidades, así como usos e incluso estudios, se diferencian una de la otra por sus aportes y la forma en la que están construidas.

Se considera que para realizar la gestión debe haber una acción humana de por medio, esto no puede ser de otra forma cuando se habla igualmente de gestión educativa, “la gestión trata de la acción humana, por ello, la definición que se dé la gestión está siempre sustentada en una teoría de la acción humana” (Casassus 2000, p. 4), así comprende a todo el accionar de una persona dentro de la organización o incluso fuera de esta.

Se entiende que la gestión se aplica bajo un concepto organizativo y productivo, bastante propio de las organizaciones empresariales o de los motivos de trabajo que lleguen a tener varios individuos o uno solo, sí dentro de la gestión la motivación más grande es la ganancia económica, es apropiado, así como lógico decir que la motivación de la gestión educativa es la de la obtención de conocimiento o de aprendizaje.

A lo largo del desarrollo de las diferentes ramas y formas de ver a la gestión de actividades, diferentes autores han tratado de dar una forma propia de concebir a la gestión como actividad, Taylor (1922) “desarrolló la idea de la gestión científica al considerar que la motivación laboral es generada por el interés económico y que el proceso de trabajo puede ser racionalizado por los

administradores” (Casassus, 2000, p. 3), entonces la gestión debería entenderse como un proceso que puede ser manejado por quienes desempeñan las labores en la organización, en el caso concreto de las instituciones educativas, corresponde a aquellos que ocupen cargos administrativos desarrollar la gestión de la misma.

En México, la gestión toma su lugar dentro de los modos de planeación educativa a partir de inicios de este milenio, aunque ya se apostaban conceptos de gestión desde antes, puede ser a partir de los años ochenta-noventa, pues fue vista como la manera en la que se podía mejorar a la educación en general, llevarla a una forma de calidad diferente, encausada a las competencias; como lo muestra Bonilla (2018):

Para el año 2000 la gestión escolar había venido ganando espacios y se situaba como uno de los contenidos a partir del cual se echaron a andar diversas iniciativas para su transformación con el propósito de mejorar la calidad educativa, en la mayoría de los casos. (P. 4)

La gestión, como se vio anteriormente, buscaba mejorar el proceso por el que atravesaba la educación de México, diversificando las acciones que se tomarían para este fin, se menciona que en la mayoría de los casos lo que se buscaba era la calidad educativa, generando espacios de gestión en los sitios donde hiciera falta.

Para los autores Fullan y Stiegelbauer (1997) “el cambio educativo es técnicamente simple y socialmente complejo”. Pues son desconocidas las

maneras de funcionar de las instituciones, de la realidad educativa que se vive día a día, pasando más allá de que la gestión no sea implementada correctamente, o de que exista una resistencia cultural que implique estas dificultades en la gestión. Se comprende que, si una gestión logra aplicarse de forma óptima, es más que probable que los objetivos lleguen a cumplirse, usando a nuestro favor las dimensiones que forman parte de los entes educativos, la parte de la pedagogía, en la manera en la que los actores educativos se desenvuelven con los estudiantes.

La parte organizacional se encarga de las actividades desarrolladas dentro de la organización involucrando a todos los actores, del lado comunitario se mueve la iniciativa de incluir dentro de las decisiones a los actores involucrados, en la parte administrativa se genera evaluación es de cómo se usan los recursos, en pocas palabras, usando el contexto que se tiene de la misma institución, como dice Frigerio (1992, p. 11) una adecuada gestión educativa garantizará el éxito de sus objetivos, para ello se tienen en cuenta las siguientes cuatro dimensiones; pedagógica, organizacional, comunitaria, administrativa.

¿Cómo se dio el surgimiento de la gestión? Este planteamiento tiene su respuesta en la forma de evolucionar del hombre dentro de su estado de ente social, debido a los diversos contextos que fueron surgiendo en la historia de su crecimiento, por aquella necesidad siempre latente de operaciones que amplifiquen el uso de los recursos, de sus actividades. Álvarez Sánchez (2013) nos expresa:

La gestión como tal, surge del desarrollo o evolución natural de la administración como disciplina social que está sujeta a los cambios operados en las concepciones del mundo, del ser humano y del entorno económico, político, social, cultural y tecnológico. Por lo tanto la Gestión Educativa está influenciada y mediada por el discurso de las políticas educativas, por sus cambios, retos y exigencias y, por su aplicación en los contextos locales, regionales y nacionales. (P. 151)

La gestión va cambiando conforme las necesidades de las organizaciones cambian, anteriormente se mencionó que se ve influenciada por agentes políticos educativos, por los retos y las exigencias del tiempo en el que se desarrollan, es por ello que la gestión siempre evoluciona dependiendo de cada región, de cada situación a la que se vea sometida, y ya que es una disciplina que surge de la propia administración, es sencillo observar que su camino es parecido.

El sistema educativo mexicano, de la forma en la que está articulado, lleva algunas décadas preparando el camino junto con las circunstancias para dar paso al cambio interno que supondrá implementar una mejor gestión educativa, pero con sus deficiencias y propias carencias, se ha visto, a la vez que demostrado que no cuenta con la forma en la que dejarlo completamente implementado, siendo la ausencia de brazos (mecanismos) y piernas (soportes normativos), es ante esta incapacidad que no se ha podido generar una institucionalización de la gestión enfocada a la educación; pues así nos lo dice Bonilla (2008):

Hace notar que, si bien el sistema educativo en su conjunto está preparándose para impulsar procesos de transformación de la gestión escolar, aún no está en condiciones ni cuenta con los mecanismos ni el soporte normativo que requiere para dar soporte a la innovación propuesta de tal manera que logre arraigar en el tiempo e institucionalizarse (P. 13)

Una vez vistos los conceptos que se toman de educación y gestión, se pasará a revisar aquel que surge de ambos, la gestión educativa, idea que ha dado mucho de qué hablar dentro del mundo de los educadores e investigadores educativos.

A lo largo de los años, su forma, su trato, se caracterizan por unir ambas partes de conceptos que en sí mismos ya son difíciles de entender, aún más de poner en práctica; la educación y la gestión, “la gestión educativa como disciplina es relativamente nueva; su evolución data de los setentas en el Reino Unido y de los ochenta en América Latina” (Chacón, 2014, p. 152). Algunos autores la relacionan con la administración, otros van más allá de está, dándole un papel de aprovechamiento de los recursos; ampliando su desempeño por medio de la administración.

Los dos conceptos tanto de gestión como el de educación, se ven unidos para promover el cumplimiento de los objetivos de la escuela, del aprendizaje, dando como resultado en la práctica de la modificación, aprovechamiento de los recursos, con que cuenta el entorno interno de las instituciones para lograr así un mejor aprendizaje, llegar a una mejor operación de las escuelas. “la gestión

educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación. Es una disciplina aplicada, es un campo de acción” (Casassus, 2000, pág. 2), disciplina que contribuye a la constitución de un sistema con una estructura definida, constituida por fases que delimitan su campo de acción, con el objetivo de alcanzar resultados.

Un concepto importante para entender lo que es la gestión educativa, es la propia definición de la educación, como la percibimos dentro del contexto humano y de relaciones, que se vive en un mundo gobernado por leyes, normas, en donde se establecen derechos, la educación presente desde una temprana edad en el ámbito de lo familiar, se tienen relaciones sociales, políticas, económicas, abarcando diversos ámbitos e incluso diversas formas en las que somos educados, para vivir de manera armónica con el resto de personas de la sociedad, educar es un proceso de formación continua, sentando sus bases en las primeras etapas de los infantes, siendo una tarea que no se acaba al ser biológicamente adultos, incluso se puede considerar a la educación como un proceso de adiestramiento, de condicionamiento social, académico, ideológico, planteado desde una perspectiva de ideas concretas. Atender a la definición de la educación en este párrafo esclarece algunas cuestiones, entendiendo que, tal como lo explica Luengo (2004):

La educación es un fenómeno que nos concierne a todos desde que nacemos. Los primeros cuidados maternos, las relaciones sociales que se producen en el seno familiar o con los grupos de amigos, la asistencia a la

escuela, etc., son experiencias educativas, entre otras muchas, que van configurado de alguna forma concreta nuestro modo de ser. (p. 1)

La educación se transforma en un concepto importante para desarrollar a una nación desde distintos ángulos, está cobrando mayor importancia en los últimos años o más bien en las últimas décadas debido al impacto que se ha demostrado tener. Lepeley (2001) afirma:

Esto no quiere decir que en épocas anteriores la educación no haya sido importante. Siempre lo fue, pero por distintas razones. Hasta fines del siglo XX, la prioridad educacional de los países se concentró en la cantidad. Es decir, en aumentar el acceso a la educación y la cantidad de gente que se educaba. (pág. 11)

Existe el antecedente de que los gobiernos optaron por la cantidad de gente que, efectivamente, asistía de manera frecuente a la escuela, además de que se vieron en la necesidad de aumentar a su vez el currículo que se le ofrecía a las masas, pero con este enfoque destinado al de operaciones industriales, laborales, con el fin de generar en la población una fuente de mano de obra o de trabajo seguro. En este objetivo de formar en la población a su ejército de mano de obra, los gobiernos tuvieron “la prioridad de las políticas educacionales fue facilitar acceso a la educación. Los gobiernos crearon una expansiva oferta educacional dirigida [...] a combatir el analfabetismo [...] aumentar la capacidad productiva de la fuerza laboral “(Lepeley, 2001, p. 11), de esta forma la gestión de la educación

ocurre como una herramienta para los mandatarios con la que obtienen gente que trabaje mejor.

La educación responde a la necesidad de las naciones de obtener obreros, favorecer a la industria, provocar un derrame a futuro en la economía, en las redes de fabricación, y a promover una mejor preparación laboral para las personas, es un estímulo de que estudiando podían aspirar a mejores salarios, a puestos más altos o incluso a mejor estatus, pero siempre dentro de lo que al gobierno, a la industria más le convenga, por ello, se afirma que “las organizaciones surgieron en respuesta a demandas de la sociedad y de economías en precario estado de desarrollo que requerían preparar gente, y principalmente a hombres, para manejar máquinas y dirigir burocracias” (Lepeley, 2001, p. 12), estas cumplen con el propósito de preparar a los miembros de su sociedad a afrontar los retos que conlleva el vivir en un mundo socialmente organizado.

Con todos los conceptos que se vieron gracias a las aportaciones de varios autores, se puede concluir que la gestión educativa es la acción de que los elementos de una organización educativa funcionen de forma eficiente, dando prioridad a la calidad en el aprendizaje y al aprovechamiento de lo que se tiene a disposición de este proceso. Optar a un enfoque organizacional, en el que las diferentes actividades sean destinadas a varios individuos y así procurar la obtención de resultados.

2.4 Capacitación Educativa

El aprendizaje de los procesos que corresponden a un trabajo u oficio, según Reynoso (2007), data de las sociedades antiguas en las que no existía formalmente un proceso de enseñanza del trabajo, sino que la forma de transmitir el conocimiento era directa, en el que el trabajador más experimentado enseñaba todo lo necesario de su oficio a quienes, con el paso del tiempo del proceso de aprendizaje, se hacen cargo del trabajo.

Con ese antecedente se toma en cuenta a Reynoso (2007) de que se puede visualizar a la industrialización y el avance tecnológico de México, el cual no avanzó en armonía con el resto del mundo; presas de la esclavitud que se complementaba con la explotación del trabajador, se mantuvo durante mucho tiempo el sistema de aprendices, incluido el padre-hijo, sin embargo y pese a su vigencia, este sistema anticuado ya no podía satisfacer las necesidades de recursos humanos con conocimientos específicos, cada vez más complejos. Gracias a estas necesidades y conjuntos de deficiencias, la capacitación en México tomo un aspecto más formal y complejo.

El concepto que se maneja con respecto a la capacitación, es el siguiente; “las acciones del proceso de capacitación están dirigidas al mejoramiento de la calidad de los recursos humanos, y buscan mejorar habilidades, incrementar conocimientos, cambiar actitudes y desarrollar al individuo” (Reynoso, 2007, p. 166), entendiendo a las capacitaciones profesionales como un proceso en el que los trabajadores actualizan sus saberes para mejorar su desempeño en el área en el que laboran.

Para que una organización funcione, se debe desarrollar de manera íntegra y reconfigurarse sistemáticamente desde su interior, con la finalidad de que su personal mejore su fuerza humana, habilidades y capacidades, entendiendo que la organización es la encargada de generar los espacios necesarios para construir e implementar actividades asertivas como la parte más fundamental de la empresa, respetando siempre la idea de que se trata de personas y no de objetos manipulables o remplazables.

García (2011) lo dice de esta forma:

Una función del día con día de toda organización, deberá ser el poder desarrollar al máximo el potencial de la gente, administrando el recurso humano en forma integral o total, en el marco de una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuos. (P. 501)

También para hacer una capacitación dentro del concepto de competencia, no se debe desviar la capacitación en temas o habilidades y conocimientos que no sean necesarios para la propia empresa, ya que se estaría perdiendo tiempo para su crecimiento y desarrollo organizacional, comprendiendo que “debido a que la meta primaria de la capacitación es contribuir a las metas globales de la organización, es preciso desarrollar programas que no pierdan de vista las metas y estrategias organizacionales.” (García, 2011, p. 5)

Como administradores de la capacitación que se puede dar en una organización, se deben buscar las fuentes más viables y las más cercanas para generar información con respecto al diagnóstico de los trabajadores sobre lo que

requieren que sea reforzado, así se ahorrarán tiempos, espacios y recursos esenciales, evitando caer a capacitaciones inconexas, “la principal preocupación del administrador de la capacitación, deberá ser donde obtener la información fuente para realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación.” (García, 2011, p. 8). Este diagnóstico se convierte en una fuente de conocimiento muy importante para determinar fortalezas, debilidades, áreas de oportunidad y riesgos que deben ser considerados para direccionar el tipo de acompañamiento que se brindará a los trabajadores, con la intención de mejorar los procesos institucionales y de gestión.

En este contexto, la motivación es un punto en el que tanto los capacitadores como quienes reciben la capacitación se encuentran en constante búsqueda, se trata de un aspecto que genera en cualquier persona el suficiente accionar para acompañar este proceso de mejora, de aprendizaje de nuevos conocimientos, “para entender el significado de la motivación es necesario especificar que dicho concepto es visto como proceso, parte de un requerimiento fisiológico o psicológico, una necesidad que activa un comportamiento o un impulso orientado hacia un objetivo.” (Hernández, 2011, p. 70)

Para que las escuelas logren funcionar, se debe desarrollar su fuerza humana, las habilidades necesarias para las que el personal mejore en sus capacidades, pues es la encargada de generar los espacios necesarios dentro de sus actividades como la parte más importante de la escuela.

García (2011) lo dice así:

Una función del día con día de toda organización, deberá ser el poder desarrollar al máximo el potencial de la gente, administrando el recurso humano en forma integral o total, en el marco de una cultura laboral de respeto, de formación y crecimiento mutuos.

La capacitación es un proceso sistémico que se renueva constantemente en las organizaciones, por lo tanto, no se debe asumir que un trabajador ya ha alcanzado su máximo potencial, sino que se debe apuntar siempre a que se consiga más de su capacidad y de sus valores, pues de esto dependerá la forma en la que se desarrollen directamente en la empresa.

Formar y educar en forma sistémica a los trabajadores es una tarea automática, por lo tanto, la capacitación y/o formación de los recursos humanos deberá ser un proceso planeado, constante y permanente que los trabajadores adquieran las competencias necesarias para desempeñar bien su trabajo o adquirir valores.

Analicemos también otro concepto de la capacitación, ahora de la mano de Nahr (2000), autor que engloba a la capacitación de una forma diferente, propia de su modo de pensamiento.

La capacitación es aquel propósito que se da en las organizaciones para proveer de alguna forma de mejora a sus trabajadores, de ayudar en la tarea ardua de crecer dentro de las habilidades que se necesitan para el desempeño de

los trabajadores en el área que les compete, “la capacitación son procesos que utiliza la organización para instruir a los empleados y así desarrollar sus tanto sus habilidades como conocimientos para que se desenvuelvan de mejor manera en el campo laboral.” (Nahr, 2000, p. 1)

Se considera que las empresas en conjunto con los gerentes brinden este desarrollo a los trabajadores, también es tarea del propio trabajador desenvolverse en el ámbito de que puede buscar la capacitación a la mejora continua de sus conocimientos, habilidades, etc. Por lo tanto, capacitarse no debe ser una opción que esperas te den, debe convertirse en una elección que apunte a la mejora de tu capacidad de desarrollo.

Otro aspecto a tomar en cuenta es que, si bien no siempre es necesaria la capacitación de todos los trabajadores que conforman la empresa, se debe analizar al personal, ya sea por medio de pruebas estandarizadas o de pruebas de habilidades en el momento del trabajo, para no gastar valiosos recursos en el entrenamiento de este personal que no necesita tal capacitación, aunque puede necesitar alguna otra de más o menor peso, “el análisis de recursos humanos determina que empleados necesitan capacitación y cuáles no, evitando de esta manera gastos innecesarios enviando a capacitar a todos los empleados.” (Nahr, 2000, p. 3)

Se establece que, como administradores, se debe proveer de los medios necesarios para formar los programas que hagan de la capacitación un medio efectivo para que los trabajadores se sientan identificados con la empresa, se sientan con compromiso en su área de trabajo.

Analizando a las organizaciones debemos referirnos a lo que puede llegar a costar la propia capacitación acompañada de sus beneficios, pues una parte importante de la administración es precisamente el orden de este análisis, de lo que puede englobar todo proceso que se lleva a cabo, además debemos permitir una comparación entre algunas otras estrategias que permitan alcanzar los objetivos al igual que la capacitación

Capítulo 3 El Impacto educativo de la RIEMS y el PROFORDEMS en la Educación Media Superior mexicana

En el último capítulo de esta investigación, el análisis se centra en la reforma de mayor importancia en materia de modernizar al docente se refiere, la RIEMS, la cual será tratada como uno de los intentos que hubo por parte de la educación para elevar el nivel en el que se desempeñan sus docentes, como adicional a esta reforma, se analizará al PROFORDEMS, programa creado para que, en conjunto con dicha reforma, ayudara a los docentes a familiarizarse con el nuevo programa que pretendía traer mejoras sustanciales a la educación del Nivel Medio Superior en México.

3.1 Capacitaciones Educativas De México En Media Superior, ¿Un Intento Por Modernizar Al Docente?

Las capacitaciones educativas se desprenden de las capacitaciones laborales comunes; se dice que éstas últimas responden a una necesidad de ampliar, actualizar e incluso reformar el conocimiento sobre el campo laboral del trabajador, tal como se realiza en el campo educativo, ejecutar programas que conlleven al mejoramiento del desempeño individual y colectivo de la organización.

Para la educación se requiere de la participación activa de quienes la conforman, la jerarquización, las funciones y deberes permiten que se designen tareas, se asumen cargos y puestos, existen relaciones de autoridad, por lo tanto, la educación es una organización laboral. Al ser la escuela una organización que apunta al cumplimiento de un servicio, es obvio considerar que sus trabajadores,

en particular el cuerpo docente, debe contar con conocimientos actualizados en relación a las nuevas tendencias o las reformas que se ejecutan en la educación.

Y en este eje es en el que se aclaran los orígenes históricos de las capacitaciones educativas en México, además de que responde a la pregunta en la que gira la investigación y se sustenta la tesis, el impacto en el aprendizaje de las capacitaciones educativas.

Comenzando por la dimensión legal, para Pineda (1990) la primera aparición de la palabra aprendizaje en el código civil mexicano data de 1870 pero es hasta 1978 cuando el gobierno toma las riendas al modificar al artículo 123 constitucional y a diversos pasajes de la Ley Federal del Trabajo. Precisamente en esta fecha y dentro de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STyPS) es que se crea la Unidad Coordinadora del Empleo, la Capacitación y el Adiestramiento (UCECA).

Aunque en América Latina se habían optado por modelos de capacitación más conocidos y que habían dado buenos resultados al capacitar a sus trabajadores, en México se decidió experimentar con este tema; Pinedo (1990) nos expone que fueron tres las causas de que esto ocurriera, en primera se habló de no querer destinar a una sola organización para que dirigiera el tema de las capacitaciones por el temor existente a que no se pudieran cubrir las necesidades de los trabajadores, en segundo lugar quedó el hecho de que se descartaron impuestos para las empresas y leyes que les obligaran a invertir en capacitaciones debido a las diferencias obvias entre empresas, y tercero, se estimó como

ineludible la participación entre obreros y trabajadores para respetar los nuevos parámetros de trabajo en México.

La UCECA deja de existir en 1982 debido al cambio de gobierno, se modifican las políticas de capacitación, para 1983 se crea la Dirección General de Capacitación y Productividad de la STyPS, la cual toma las riendas de la anterior.

Hablando claramente sobre el nivel medio superior, se puede ver que el punto de inflexión visto por los autores Santibáñez, Rubio y Vázquez (2018) sería la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) que se planteó en 2008. Esta reforma, además de plantear el ya tan debatido enfoque por competencias para los alumnos, también sembró su propio programa de actualización docente, dando lugar al Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS), el cuál a diferencia de los programas de actualización en el nivel básico solo implementó un único curso que se diseñó para que los docentes pudieran tener el perfil deseado por la RIEMS.

Sin embargo, en el 2016 se delimitó que las responsabilidades de formación continua a docentes de los niveles básicos y medio superior pasaría a ser de los propios subsistemas de las mismas. El gobierno federal, en conjunto con los órganos responsables de la actualización de docentes, deben cumplir con los estándares y objetivos puestos en las reformas para la educación en el nivel medio superior, para ello se modificó el sistema de formación continua y se creó el Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PRODEP), en el año 2014 (Santibáñez, Rubio y Vázquez, 2018), este programa sustituyó a los otros y más

adelante, en el 2016 se presenta un aparente presupuesto sin precedentes para la formación continua.

Las ventajas que se ofrecían fue la libertad de elección con respecto a cómo y cuándo obtener estas actualizaciones eran su principal atractivo. Ofrecer una variedad de cursos tanto en media superior como en educación básica le daba al programa la cualidad de no ser uniforme, de que los docentes encontraran utilidad en la actualización con resultados reales en las evaluaciones.

Las capacitaciones educativas se ubican en el ámbito de lo público, ya que requieren de reformas al sistema para que sean puestas en marcha. Estas formas responden a una visión que se ha consolidado en los últimos años, aquella en la que se ve a la educación ya no como un servicio público que ayuda a la población que la recibe a su desarrollo cognitivo, sino como un servicio meramente económico de inversión personal (Cañadel, 2008, p. 23), la educación, al igual que la gran mayoría de bienes se ha transformado a medida que se fue instituyendo el sistema capitalista e incluso a favor de un modelo de producción en serie.

La educación se vende y se adapta, se transforma para modificarse a los nuevos tiempos, a los espacios que se generan día con día. La capacitación actúa de la misma manera, se regula con base a las necesidades, a cómo deben responder los profesionales para no quedarse limitados o desactualizados dentro de su propio campo de intervención.

Para el ámbito de las capacitaciones educativas, ver que se intenta crear una mística dentro del personal para su servicio con el público, esto con el

propósito de agilizar las relaciones entre quienes proporcionan el servicio y los usuarios del mismo. Se puede afirmar que “las capacitaciones en educación tienden a estar enfocadas a módulos de inducción y a las relaciones humanas para personal de nuevo ingreso, enfocándose a su vez en puestos específicos” (Pinedo, 1990, p. 6), es por ello, que anteriormente se ha dicho, que las capacitaciones en la educación, no son tan diferentes de las capacitaciones que se presentan en las organizaciones económicas, ya que basan su importancia en los programas de inducción para reclutar y contratar a trabajadores competentes.

Este concepto de puestos específicos, de atención a quien recibe el servicio, de quienes se encuentran del otro lado del mostrador, se encausa debido a que la capacitación educativa está centrada precisamente en las personas, aparece como un concepto centrado en el actuar de las personas. El individuo que se desempeña en el ámbito educativo debe adaptarse a los cambios políticos, sociales, económicos, así como tecnológicos que afectan al entorno educativo, es entonces, que la capacitación debe fundarse en la práctica, en la búsqueda de soluciones prácticas sobre los problemas reales que se presentan en los haberes cotidianos, eso dice Pinedo (1990) en sus reflexiones sobre cómo se origina el concepto propio de la capacitación investida al ámbito educativo.

Considerar a las capacitaciones como una forma directa de la necesidad planteada de actualizar al docente, de formarlos con relación a lo que se vive en los sistemas actuales, sometiéndolos a procesos de enseñanza para que se mejore el aprendizaje de los alumnos, dichos docentes se encuentran sujetos a fines políticos, económicos, sociales, etc. En los fines políticos ya que responden a

objetivos y mandatos del gobierno que opera estas reformas, en lo económico por qué este aspecto dicta el alcance de las capacitaciones y en lo social por el grado de aceptación que tendrán dichos programas en aquellos a quienes va destinado.

Está claro que los sistemas educativos pretenden obtener una mejora de los docentes con respecto a su desempeño, si no fuera de esta forma no se habrían creado en el pasado, los programas que en su momento, contribuyeron, a la actualización de varios miles de individuos que forman parte de la educación, no se habrían modificado o llanamente eliminado las reformas que ya existían, entonces este intento es más que claro. Se considera que se formaron bajo un concepto capitalista y de rápido alcance, pues son los intereses de las organizaciones los que limitan el proceso de las capacitaciones.

Aunque una cosa es que los gobiernos en conjunto con los sistemas educativos planteen todo tipo de reformas educativas; entendiendo a estas como “decisiones tomadas por los Gobiernos, sin que se realicen cambios organizacionales y de forma estructural en los diferentes niveles del sistema educativo” (Cabrera, 2017, p. 28), programas, modificaciones a lo ya establecido a que estos presenten una mejora en la calidad de la educación. Se debe pensar en cómo todos estos intentos, al igual que los contextos en los que fueron pensados, se han ido alterando e incluso perdiendo con el pasar de los años, con el ir y venir de las generaciones de docentes que necesitan de distintas capacitaciones dentro de su labor.

Debido a la evidencia que se ha encontrado con respecto a cómo el gobierno en conjunto con el organismo más grande de educación de nuestro país,

la SEP; según Collado y Martha (2017, p. 1) es esta la encargada de la educación en México, y teniendo su principal antecedente en términos de reformas en su desconcentración en el año de 1978, han colocado a lo largo del tiempo sus esfuerzos conjuntos para producir las condiciones y promover los factores en las políticas y en las reformas para que los docentes que así lo deseen accedan a sus cursos de capacitación a fin de mejorar su labor.

Esto no supone que la única forma de mejorar las condiciones en las que se otorgan los servicios educativos sean solo los cursos de capacitación o los programas de actualización, pues las deficiencias, los percances, las limitantes que afectan a los entes educativos se han mantenido a lo largo de los años, si bien es cierto que hoy en día existen muchos más esfuerzos que antes para reducir estos problemas, la realidad es que aún estamos lejos de salvar las brechas que se esconden dentro de los sistemas educativos.

Modernizar al docente puede parecer en un principio la mejor opción para combatir con estas deficiencias, aun cuando tenemos toda una historia en la que los factores externos de la educación han jugado un papel importante en su deterioro. Se menciona que las condiciones precarias en las que se forma al docente, el contexto que atormenta a las instituciones con cuestiones como el abandono escolar, la negligencia, la pobreza de los estudiantes, el desvío y/o ausencia parcial o total de los recursos que se destinan a ello, se entiende que “la educación desempeña un rol fundamental en la solución y/o concientización de los problemas sociales que frenan hoy el desarrollo económico, político, social y cultural del mundo. Para ello, toda la sociedad debe involucrarse” (Rodríguez y

Rey, 2017, p. 6), esta concepción puede ser interpretada como la forma en la que la capacitación puede ayudar a que los docentes se preparen y que a su vez los alumnos, es ahí dónde puede encontrarse el valor de las capacitaciones en el ámbito social.

El intento por modernizar al docente es lo más cercano a mejorar su labor en el ámbito educativo presente en las capacitaciones, debido a estos programas es que las entidades educativas que poseen capacidad para que se pongan en consonancia con el cuerpo docente, tratando de mejorar la relación entre los que imparten la capacitación con aquellos que la reciben.

La modernización de la educación, “como todo acontecimiento histórico-social, las políticas de modernización de la educación se vinculan a, y se diferencian de, las formas anteriores de concebir la política educativa” (Valle, 1999, p. 226), responden a las formas en las que se mueven las políticas educativas en nuestro país, es claro que más allá de relacionarse a las necesidades estas se vinculan principalmente a los movimientos sociales que se viven en los sistemas educativos.

Con lo anterior, las capacitaciones surgen de problemas sociales que se encuentran en los diferentes periodos que la educación ha atravesado. La problemática en sí, que ha ocupado a las actualizaciones en el campo formativo de la educación, responde efectivamente a la necesidad de atender a las posibles deficiencias de los docentes con respecto a los inminentes cambios en los planes y programas que se dictaminan con cada cambio en el poder político.

Estas propuestas o estas reformas están pensadas en su mayoría para hacer que el cuerpo docente se modernice, se actualice o se adapte a las formas que adopta la educación gracias a los nuevos tiempos que con cada generación (o sexenio) se experimentan, como parte de estas transformaciones sociales, culturales, económicas, por tanto, educativas.

3.2 ¿Necesidad o privilegio? La Capacitación Educativa como Alternativa a la Actualización.

El segundo eje que se analizará en este ensayo responderá a las preguntas; ¿es una necesidad del cuerpo docente y administrativo el mantenerse actualizados por medio de capacitaciones? O ¿es un privilegio al que no todos dentro del sistema educativo acceden para mejorarse a sí mismos?

La capacitación educativa se encuentra fuertemente ligada a la labor tanto de docentes como de administrativos. En gran parte de su desempeño profesional, éstos deben mantener los conocimientos actualizados a las tendencias, a la forma en la que se van cambiando los estándares y los contextos. La necesidad que surge dentro de un contexto específico, se debe pensar en los tiempos en los que se viven, es claro que “existe una demanda particular hacia el desarrollo de trayectos formativos centrados en el aprendizaje permanente, hace de la actualización un principio ordenador del quehacer profesional en un contexto donde la expansión de los flujos de información a escala mundial” (Pérez, 2014, p. 114), esta necesidad aparentemente se rige por la constante evolución del uso de las tecnologías en el mundo moderno.

Siguiendo el tema de las tecnologías como el centro de las capacitaciones educativas en los nuevos tiempos que vivimos, se puede pensar en todos aquellos miembros de la educación que se vieron sumidos en este cambio tecnológico de manera obligada debido a la cuarentena sanitaria. Los mismos debían aprender a usar tecnologías necesarias para el desempeño de sus labores, algunos no poseían los recursos para que estas tecnologías fueran sus ejes de trabajo, no

podían permitirse la compra o adquisición de un equipo que tuviera las suficientes características para ello. Algunos ni siquiera contaban con cobertura de internet.

Se puede decir que se trataba de un privilegio al que pocos profesionales podían acceder, se vuelve comprensible el pensar que debido a la inmensa variedad de escenarios que posee nuestro país estas desigualdades se hacen palpables cuando se les presta algo de atención. Por supuesto que los docentes son las víctimas de su entorno, de esta disparidad de situaciones en las que se lleva a cabo la práctica educativa dentro de las aulas, incluso fuera de ellas.

La pandemia fue uno de los escenarios en los que se pudo ver que el entorno condicionaba al desarrollo docente; como lo expresaron López y Contreras (2022) en su trabajo:

La respuesta inmediata para enfrentar el problema de continuidad en la educación se ha depositado en las TIC, en México esta alternativa ha planteado a su vez otros retos: la falta de acceso a Internet por parte de los estudiantes y la poca capacitación de los docentes para impartir clases de manera remota. (p. 5)

No hizo más que hacer más evidentes estas deficiencias y acrecentarlas, fue tanto el declive del acceso a los medios de educación que nuestro país y sus sistemas se vieron superados, excedidos a las manos de la desigualdad tecnológica, requiriendo que los docentes tomaran medidas para no encontrarse superados por la brecha tecnológica.

Otra forma de comprender como es que las capacitaciones educativas son percibidas como un privilegio por parte de los cuerpos docentes es analizando el carácter mismo de éstas, se toman a las capacitaciones (o bien, actualizaciones) como una forma de escalar dentro del margen de lo que supone la tarea diaria de los docentes, su propio trabajo.

Si bien las capacitaciones tanto en el ámbito educativo como en otros tipos de trabajos es una actualización que promueve la mejora a otro puesto, estas no necesariamente apuntan a la superación profesional del todo.

Rosas (1996) nos da una idea de cómo se responden a las necesidades de los docentes o más bien, las necesidades que las propias capacitaciones han generado o generan para sus propios participantes:

El servicio debe responder a dos tipos de demanda: la necesidad de la educación continua y la exigencia de la titulación; la primera, dirigida al mejoramiento de la práctica diaria y la segunda, más cercana a fines de ascenso escalafonario que de superación profesional. (P. 140)

Las necesidades de ampliar su portafolio curricular han generado en el cuerpo docente esta visión de querer obtener más capacitaciones, más certificados que les avalen su proceso formativo, en lugar de valorar la propia formación. Estas cuestiones son vitales al momento de reflexionar sobre las capacitaciones educativas que se han manejado en la EMS, para entender además como es que las percibe el cuerpo docente, a quienes van dirigidas, para quienes fueron pensadas.

La capacitación docente está dirigida, según Lozano (2016), con la nada reducida cifra de aproximadamente unas trescientas mil plazas de docentes de la EMS que se encuentran repartidas entre sus distintas modalidades, que va desde el bachillerato general, el bachillerato de dos años, el telebachillerato, el bachillerato técnico que cuenta con el Centro de Estudios Tecnológicos (TEC) y el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).

¿Como es posible para el gobierno cubrir a los casi 300,000 espacios ocupados por docentes que requieren de la actualización constante de sus conocimientos? Por supuesto que cubrir en su totalidad a estos individuos o ya por menos, a los centros educativos no es una tarea que sea posible, ya sea por el escaso presupuesto o por la diversidad de contextos y entornos en los que la EMS se desarrolla. Entre estos perfiles destacan la práctica del respeto a la diversidad de creencias, valores e ideas entre sus colegas los estudiantes, la contribución a la generación de ambientes que faciliten el desarrollo sano e integral de los estudiantes, se conoce también las orientaciones de forma; en ella se ven las competencias que cada docente desarrolla en sus asignaturas, diversificando el campo en el que se encuentran.

No solo se trata de la diversidad en términos de los contextos a los que pertenece el cuerpo de docentes, sino también a otros aspectos de igual importancia y posiblemente mayor profundidad. Se refiere a los perfiles que existen en torno a los docentes que postulan a una de las plazas que se ofertan en la EMS.

Lozano (2016) nos da una idea de cómo es de compleja la situación al acceder o intentar hacerlo a la EMS como parte del cuerpo docente:

En síntesis, la complejidad de la formación y actualización docente en la EMS van desde la diversidad de modalidades institucionales que ofrecen enseñanza formal, hasta la falta de requisitos académicos claros para la contratación, promoción y permanencia del profesorado, situación que dificulta la misma orientación y relevancia de la formación docente promovida, que en general breves y desarticulados. (P. 5)

El hecho es que, no solo ingresar a la EMS supone un desafío debido a la falta de claridad en los procesos de admisión, la propia continuidad dentro de cualquiera de sus subsistemas es un reto abierto a los docentes que se encuentran prestando servicio en dicho sistema. Tal es el caso, que se encuentran varias desconcertantes que a lo largo del camino muestran claras omisiones o rechazos por parte del cuerpo docente a los procesos que se encargan de mantener regulada la situación educativa en el sistema al que pertenecen.

¿Estas dificultades no supondrían en todo caso la confirmación de este eje de análisis al demostrar que la actualización y formación docente solo está disponible en algunos casos específicos y para aquellos que conozcan el funcionamiento del sistema? Se puede afirmar que sí, que la capacitación o actualización de conocimientos y de formaciones en los docentes se ve dificultada y pasa a ser un mero privilegio que pocos docentes gozan o llegan a gozar, se puede afirmar que son estas dificultades las que han ocasionado en la educación una congestión de programas, de políticas y, sobre todo, de avances en temas de

perfiles educativos actualizados, pertinentes a los contextos y a los tiempos que se viven en la modernidad educativa.

La desigualdad, así como las situaciones que vulneran a los docentes, abundan cuando se quiere modificar su forma de trabajo. Pero pensar también en la capacitación como una forma de sometimiento, de obligar al cuerpo docente a moldearse, según las circunstancias políticas, sociales, económicas, culturales, etc., que les apremien en ese momento dentro de sus carreras profesionales dentro de la educación.

Esta alternativa dentro de su vida laboral, el apostar por los cursos de capacitación para temas específicos, los diplomados, las juntas, los congresos, considerar que todos estos eventos forman parte de una profunda y poco visibilizada red, que vulnera las capacidades de los docentes, aunque podría decirse que existe un beneficio de apostar por la capacitación por diversos medios, para Monzóy, Acosta y Sánchez (2011, p. 5) esta promueve el desarrollo en armonía de las facultades del ser humano, para integrar los saberes cognitivos, los actitudinales y procedimentales para que se logre transferirlos a los contextos de los estudiantes, mejorando, socializando con su entorno.

Sin embargo, es plausible considerar que la educación, así como la formación de quienes la complementan, forma parte de esas disciplinas que inherentemente requieren de una constante actualización, ya sea que consideremos que esto signifique un sometimiento a las necesidades instauradas por los regímenes capitalistas en los que vivimos. La actualización docente, es un proceso necesario que todo ente educativo debe atravesar para desempeñar su

trabajo bajo nuevos parámetros, “es la suma de las experiencias de aprendizaje natural, las actividades consientes y planificadas que pretenden aportar beneficios directos e indirectos al docente, a la institución educativa y a través de estos contribuir a la calidad educativa” (Mera, 2023, p. 179), la actualización es encaminada por la capacitación, y ambas buscan un fin en común; la mejora de la calidad educativa por medio del binomio entre docente y alumno.

La actualización de las capacidades, sea o no considerada como un privilegio o una necesidad, si es un tema al que debe dársele la importancia suficiente para su estudio, sobre todo en el ámbito de la educación. Se puede estar de acuerdo en el poco énfasis que se le ha dado, aún más tratándose de la EMS como medio de importancia para las capacitaciones educativas presentes en nuestra educación.

El ejemplo que se puede usar y del cuál se hablará en estos ejes de análisis, son las reformas como la RIEMS y los programas que salieron de estas, especialmente el PROFORDEMS, estos programas darán una idea de cómo funcionan las capacitaciones para el sistema de Educación Medio Superior.

Se denota que, las capacitaciones son un medio en el que se mejoran los conocimientos, las técnicas, las miradas en el trabajo para los docentes que se desempeñan en este ámbito. Se puede decir que es un privilegio debido a las dificultades que se encuentran para acceder de forma equitativa a las capacitaciones, ya sea por temas económicos, del poco acceso que se tienen a las redes de comunicación o por cuestiones de resistencia al cambio que experimentan los docentes que forman parte de este sistema.

Es una necesidad debido a la constante alteración de la realidad que sufre el medio educativo, al constante cambio en los conocimientos requeridos para el desempeño de la actividad de enseñanza, a que los docentes, al ser trabajadores que deben mantenerse al corriente con los conocimientos dentro de su rama, pues las empresas, los medios en los que se mueve el sistema educativo, sufren de modificaciones que se adaptan a las necesidades de las sociedades a las que están sujetas. Ya sea una necesidad o un privilegio, las capacitaciones educativas representan un elemento dentro de la educación que ya no será removido, al que tanto los docentes como los futuros docentes deberán acostumbrarse y posteriormente, vivir con ellas.

3.3 Programas Más Notables De Capacitación Educativa a Nivel Medio Superior

En este apartado, se analiza la historia y los motivos de la reforma y el programa que mayor impacto tuvieron en la EMS, como parte de la comprobación de la tesis del ensayo y el cumplimiento de los objetivos de la investigación, llevar a cabo esta tarea fue fundamental para entender la construcción conceptual-analítico del ensayo, en gran medida apoya a la comprensión de las problemáticas que surgen en la recolección de la información.

Se dio prioridad a la información rescatada de los autores, donde se brindó un tratamiento analítico, realizado por un proceso de interpretación, llegando a la discusión de si las capacitaciones tienen o no impacto en la enseñanza y en el aprendizaje del nivel medio superior en México.

3.3.1 Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS)

Para analizar los programas más importantes que al ser implementados representaron un parteaguas en la concepción que se tiene con respecto a las capacitaciones educativas, aquella reforma que trajo la modernización o actualización de los sistemas de Educación Media Superior en nuestro país, que para bien o para mal significaron un replanteamiento de las necesidades que presentaba el cuerpo docente del momento.

Una de las cosas en las que se debe marcar un énfasis de análisis es, como primer punto de esta reforma, el hecho de que sus bases, su razón de ser,

se centra en temas de la globalización y el auge del mercado capitalista dentro de las esferas que se manejan alrededor del mundo.

Estos principios, esta forma en la que el mundo educativo se ha movido, no causan más que intriga con respecto a que factores son los que mueven a las reformas, se tiene en cuenta que “la globalización lleva implícito la desigualdad y el consumismo, el egoísmo y la enajenación. Mistifica al mercado y lo sitúa en el centro de la vida económica, política y social como regulador ideal” (Chaviano, Albar, Cortés, 2019, p. 335), este tipo de paradigmas que se mueven con constante velocidad dentro de las sociedades actuales, es más que preocupante, llama la atención con respecto a cómo funcionan los cambios en el mundo.

Por lo tanto, es seguro decir que la RIEMS se planteó bajo la modalidad de los sistemas capitalistas y la creciente globalización a la que se somete el mundo. Con esto establecido para su comprensión, se puede proceder a explicar y analizar, ¿Qué es la RIEMS? ¿Cuáles fueron sus consecuencias sobre la capacitación y/o la actualización de los docentes? Estas preguntas se responden con el debido análisis de la bibliografía que exista con respecto a esta reforma, la cual es bastante mencionada dentro de las comunidades educativas e investigativas.

Ahora bien, y según las palabras de Chaviano, Albar y Cortés (2019), la RIEMS se plantea y se pone en práctica en los años 2008-2009 bajo este paradigma de un mundo globalizado que se domina por el mercado, cuyas bases se sientan en buscar la educación por competencias. Estas competencias se interpretan para que respondan a la necesidad implantada de preparar al alumno

para la especialización, con el objetivo de que este elija de forma más adecuada a lo que va a dedicarse en un futuro.

Debido a esto, es natural suponer que no solo el alumno es el que se va a preparar para la especialización de su campo de estudio y desarrollo formativo, sino que el docente que le acompaña también deberá someterse a la actualización de sus conocimientos para que estos se adaptan al medio que lo conforman, siempre cambiante, para permanecer a la vanguardia de lo que la RIEMS solicita.

Para que el cuerpo docente responda a las necesidades implantadas de los estudiantes en su afán de mejorar el aprendizaje, la propia RIEMS plantea ocho competencias que es válido nombrar para comprender como la preparación de los docentes es vital en esta reforma.

Se consideran a estas competencias como parte de la construcción del Marco Curricular Común (MCC) para que los docentes las apliquen y estas apoyen a la formación del aprendizaje de los alumnos, por el autor Lozano (2015):

- 1) Organización de su formación a lo largo de su trayectoria profesional; 2) domina y estructura los saberes para facilitar el aprendizaje significativo; 3) planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje ateniéndose a las competencias y a los contextos curriculares, disciplinares y sociales amplios; 4) lleva a la práctica procesos de enseñanza creativa, efectiva e innovadora en su contexto educativo; 5) evalúa los procesos de enseñanza y aprendizaje con un enfoque formativo; 6) construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo; 7) contribuye a la generación de un

ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los alumnos; 8) participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoya a la gestión institucional.

El docente debe organizar su formación para relacionar sus actividades con el proceso de enseñanza, a su vez, y esto como algo importante, lleva una planificación de este proceso ateniéndose a las competencias, respetando los diversos contextos en los que se encuentra, se mantiene en una constante evaluación de este proceso para identificar fallas o áreas de mejora, y como punto a recalcar, se considera de suma importancia su participación en proyectos de mejora a la continua gestión educativa.

Se observa que los lineamientos que la RIEMS considera pertinentes para que los maestros de la EMS se desempeñen de manera sana y adecuada con los docentes parte del fundamento de una educación integral, con la capacitación se pretende tener a un “docente capaz de producir un cambio educativo profundo hacia un aprendizaje integral que supere el dogmatismo [...], para hacer de la educación una convivencia armoniosa en la comunidad de aprendizaje” (Barrientos, 2013, p. 62) en el que los profesionales de la educación se preparen para brindar las facilidades en el aprendizaje teniendo en cuenta los contextos en el que se desarrollen los jóvenes.

Los docentes, quienes son los que mayor peso tienen en esta reforma, se puede hablar sobre el precepto que se maneja en el tercer artículo transitorio de la reforma, como lo hace ver Lozano (2015); y es que separa a los docentes en dos tipos de poblaciones dentro de sus sistemas, aquellos que se encuentran en

obligación de obtener las competencias y aquellos quienes la capacitación es opcional. Esto demuestra que no todos los docentes están dispuestos a capacitarse dentro de las nuevas reformas que se plantean.

Pero para desarrollar esta reforma y que los docentes quisieran por su voluntad adquirir los conocimientos necesarios la SEP, debían cumplir con ciertas acciones que facilitaran este proceso de capacitación, por ejemplo, disponer de las instancias necesarias para la capacitación, los programas respectivos y capacitadores actualizados que satisfagan la demanda.

La explicación del tercer artículo de esta reforma; ¿Por qué existe esta resistencia a la capacitación? ¿Qué factores hacen que un docente ya establecido dentro de la EMS no se quiera capacitar? Es claro que la resistencia al cambio será algo presente al querer implementar una capacitación, para Córlica (2020, p. 255) “la resistencia al cambio se entiende como el comportamiento normal y observable en los docentes como una respuesta al desagrado o desafío que sienten en consecuencia de la introducción de nuevas ideas o métodos dentro de una organización educativa”. Se debe entender que las sociedades han atravesado por diversos y complejos cambios, sobre la manera de cómo se trabaja para producir, cada vez más rápido; más específico, más centrado en los procesos institucionales.

Se tiene registro de que, en el año 2008, la SEP creó el programa del PROFORDEMS (Programa de Formación Docente de Educación Media Superior) para que los docentes pudieran ingresar a cursos de capacitación que les diera las competencias necesarias para la RIEMS, además de que se usaron instancias

ajenas al programa como los diplomados coordinados por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), además de algunas especialidades impartidas y diseñadas por la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Lozano (2015).

Aquí se muestra que la SEP ha tratado de concatenar a las diversas entidades que se dedican a la educación para solventar las necesidades de demanda y alcance de la reforma, pues la EMS es diversa, enorme en sentido geográfico, social, económico y cultural. De ahí la creciente necesidad de usar diferentes programas, así como a variadas instituciones que solventen de mejor manera el enorme número de docentes que se encontraron con aquella reforma para modernizar sus conocimientos.

La RIEMS apostó por la formación de sus docentes para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se solidificara a una efectividad que dentro de la EMS no se había manejado, es por ello que las competencias fueron uno de los ejes principales que movían a la reforma. Este programa usó a la transformación de la formación educativa “para dar respuestas pertinentes a los actuales desafíos, las instituciones de EMS están llamadas a asumir de manera consciente las transformaciones de este nivel educativo” (Chaviano, Albar, Cortés, 2019, p. 338).

Esta respuesta se centra en cómo los docentes que aceptaron las capacitaciones son la clave para la transformación de los sistemas de educación media superior. Se trata de que ellos se consideren, desde la perspectiva de la reforma y del cambio, como los sujetos principales que, por medio de su constante formación académica, han actuado como uno de los motores dentro de este

sistema educativo al que pertenecen, marcando la diferencia de cómo, por medio de los cursos de la RIEMS se han desempeñado de una forma más optima, de una manera más orgánica con las competencias y los avances de los jóvenes alumnos.

Algo a considerar es que, según Chaviano et. al. (2019) que los profesionales en general acceden a desempeñar sus labores luego de un proceso de formación que acredite sus conocimientos, sin embargo, en el caso particular de los profesores de la EMS es que éstos no transitan necesariamente por ese periodo de preparación laboral, aunque sí llevan su formación en la educación superior.

Decir esto da una idea de la necesidad de formación continua, entendida como; “la formación del hombre como proceso permanente, el cual se desarrolla mediante actividades y programas de aprendizaje [...] que permitan al docente responder a los cambios y exigencias que demanda la docencia” (Flores, 2023, p. 13) que presentan los docentes de este nivel educativo. Se puede pensar que este es uno de los motivos del por qué varios de los docentes en su momento se vieron renuentes a entrar a los cursos de capacitación de la RIEMS.

Al ser un nivel muy variado, con muchos contextos de por medio como ya se ha mencionado al inicio de este apartado, ¿No sería lo ideal que los docentes, como parte de este variado escenario, dejaran en sus prácticas de enseñanza la marca de sus diferencias formativas? La norma diría que la uniformidad es esencial dentro de un sistema educativo, aún más cuando este sistema está

acercándose al nivel superior, sin embargo, se entiende que la RIEMS pretende, en medida de sus capacidades, darle uniformidad al cuerpo docente.

Para esto fue que se pensaron las competencias que el docente debería tener en su desempeño pedagógico, “el Acuerdo 447 por su parte, establece en el Capítulo II, Artículo 3, que las competencias docentes son las que formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el docente de la EMS” (Chaviano, Albar, Cortés, 2019, p. 339), estas competencias se relacionan ampliamente con las competencias genéricas; las cuáles según Carrera (2001, p. 9) son aquellas que se pueden aplicar a un amplio campo de ocupaciones, condiciones y situaciones profesionales, ya que aportan herramientas intelectuales y de análisis de situaciones para aportar soluciones adecuadas.

Así es, como el docente sustenta su práctica pedagógica, esta es considerada por Pineda y Loaiza (2018) como una dinámica herramienta, cambiante, compleja y que sirve como estrategia de enseñanza, que se relaciona directamente con el entorno en el que se desarrolla el docente (p. 289). Para favorecer al alumno en su proceso de formación, que le ayudará a desenvolverse de mejor forma en su futuro camino a la educación superior. Es preciso mencionar que, para estas instancias y bajo estos principios, es completamente necesaria la actualización docente.

Dentro de los márgenes de la RIEMS, esta reforma estaba planeada para funcionar sobre los conocimientos de los docentes de la EMS, sin embargo, se ha notado que se enfatiza en el aspecto de la relación que estos guardan con los

jóvenes estudiantes, buscando que los espacios de aprendizaje de estos fueran mejorados, dentro de las competencias planteadas para este sistema naciente.

Otra cosa que puede marcar el análisis son las circunstancias en las que la reforma fue puesta en marcha. Una cosa que se tiene clara es que la EMS se encontraba en un momento en el que era necesaria una reforma debido al deterioro al que se vio sometido el nivel. A comparación del básico o incluso del superior, el nivel medio no contaba con la atención necesaria ni pertinente de parte de las instancias de gobierno del campo educativo.

Debido a esto se puede mencionar también la poca presencia que la sociedad le ha otorgado a la labor docente en este nivel, “se percibe que el profesorado en este nivel educativo carece del reconocimiento social que merece, y que las compensaciones salariales en el sector no permiten atraer a los individuos con mejor formación” (Olaskoaga, Mendoza y Marúm, 2018), es por estas desigualdades en torno al salario, a las jornadas y sobre todo a las motivaciones que dentro del sistema no se podían tener a los profesionales mejor capacitados.

Ahí un punto en el que la RIEMS probablemente, no prestó la atención debida. Era necesario entonces que los docentes, en consecuencia, con la reforma, fueran capacitados de forma que pudieran aprovechar los nuevos conocimientos y asimilar las competencias para formarse de una mejor manera en el ámbito educativo profesional.

Se puede analizar el hecho del carácter integral que caracteriza a la mayoría de las reformas educativas que se plantean en países de América Latina, para los autores Olaskoaga, Mendoza y Marúm (2018) la mayoría de las reformas se plantean bajo la conceptualización del principio, integral, al intentar resolver los problemas de manera simultánea, dejando un lapso muy corto para el análisis individual de los mismos, resulta para ellos más inteligente asumir la complejidad y heterogeneidad de las soluciones existentes a los problemas y escenarios planteados.

La opinión del docente sobre la RIEMS dista mucho de ser la mejor o la que se esperaría de una reforma de tales dimensiones. Se debe tomar en cuenta las varias voces de la educación que auguraban un estrepitoso fracaso para la reforma aún desde antes de que está fuera puesta en marcha, se miraba un futuro oscuro para este proyecto, por múltiples factores, dentro de ellos el tratamiento homogéneo que recibían los problemas presentes en la EMS.

Una de las cosas de las que se puede hacer un análisis es, indudablemente, el cómo la RIEMS tomó en cuenta a los docentes al momento de plantearse, la mayoría de las críticas venían por su “incapacidad para hallar consensos entre los diferentes intereses afectados, y todavía más en particular, en su insensibilidad hacia las posturas de los maestros” (Olaskoaga, Mendoza y Marúm, 2018), lo que dice que era una reforma rígida, que no podía individualizar ni tomar en cuenta a aquellos individuos que más involucrados estaban.

Esta reforma afrontó un gran reto, que era el de buscar la creación de vínculos entre sus involucrados para que se fomentara la cooperación en sus

tareas, formar un espacio colegiado entre los docentes. Es obvio que dentro de cualquier intento de las reformas por modernizar un sistema educativo habrá diferencias entre sus implicados, para Olaskoga, Mendoza y Marúm (2018) estas cuestiones que no les parecerán del todo, ya que se trata de una expresión política que va a privilegiar aun grupo determinado de intereses y visiones del mundo, por ello es natural que las reformas descubran posturas diferentes y hasta confrontadas entre sí.

Se retoma resistencia al cambio que cualquier persona expresa en algún momento cuando su trabajo se plantea alternarlo entre lo que ya se sabe con los nuevos enfoques que una reforma plantea para la alineación de todo un sistema educativo a las nuevas competencias y parámetros.

Para Olaskoaga, Mendoza y Marúm (2018), este cambio en sus perspectivas debe ser tomado desde lo integral, no suponiendo ser meras modificaciones de lo curricular, sino apostar y sostenerse en una nueva metodología didáctica, se entiende que esta “propicia de forma directa el proceso de enseñanza-aprendizaje. De esta manera, mientras la estrategia didáctica define lo que se va a hacer y la metodología didáctica define el cómo, la modalidad de enseñanza define el escenario” (Montenegro et. al., 2016, p. 208) por lo que se trata de definir las múltiples formas de la enseñanza, la RIEMS en su caso particular, se trata de una reforma de carácter integral, ya que, como se menciona antes, sus parámetros y funcionamientos no se dictan por la libre elección de cada miembro docente, sino que posee un carácter institucional.

Este enfoque de tomar a la reforma desde una perspectiva más amplia y que considera a todo lo que conforma a los sistemas educacionales dentro de sus parámetros, se observa como un intento de generalizar las necesidades de capacitación de los docentes. Es este enfoque algo que debería preocuparnos, ya que no se toman en cuenta del todo las necesidades individuales de los ya mencionados.

Las necesidades individuales; que se pueden entender, según Camargo et. al. (2004, p. 81) como el de actualización, inscribir sus procesos pedagógicos en los contextos sociales, poder entender a las poblaciones en las que se encuentra, etc., no son aplicables a una reforma tan amplia como lo fue la RIEMS, que además se aplicó a uno de los niveles más amplios de educación en nuestro país, que es el medio superior. Estas necesidades, que siempre estarán presentes, debieron ser atendidas de forma interna y consultadas por los propios docentes, quienes por su cuenta debieron averiguar la forma en la que se insertan en las prácticas de esta reforma.

Por supuesto que analizar a la reforma desde todos sus ángulos en los que se vio inmersa nos resultaría en una tarea titánica que abarcaría demasiado de este trabajo. Por ello que el análisis se centra en las implicaciones sociales, que ya hemos visto, aquellas cuestiones que hicieron que los docentes, de alguna u otra forma, rechazarán este intento de modernizar a la EMS, pues se encontraban, y por qué no decirlo, en un estado de comodidad dentro de sus espacios de desarrollo profesional.

Pensar en las reformas como un todo dentro de su espacio de aplicación supone un error que se comete a menudo, la RIEMS no fue la excepción a esto, sus cambios, así como sus metas, las formas en las que se planteó la actualización docente y las maneras en las que estos cursos fueron llegando a sus respectivos destinos quedará en la historia como uno de los primeros y más grandes intentos por modernizar al nivel medio superior, siendo este uno de los más olvidados en su campo de estudio.

3.3.2 Programa de Formación Docente de Educación Media Superior (PROFORDEMS)

La EMS, se ha caracterizado desde hace mucho tiempo como el nivel educativo que menos investigaciones tiene en su haber, se puede decir incluso que ha sido un poco abandonada por las entidades que se dedican a la investigación de la educación en nuestro país.

La creación formal de la SEMS (Secretaría de Educación Media Superior) en el Diario Oficial de la Federación en el año 1994 fue para, precisamente, conseguir establecer los primeros intentos por articular a la EMS en la creación de políticas educativas, de reformas desde los ámbitos curriculares a los de infraestructura, atención a los estudiantes y lo que a nosotros nos interesa por supuesto, la actualización y formación continua de los docentes.

La idea que se desarrolló para la creación de un programa que apoyara a la formación continua del docente era, según los autores Morales et. al. (2016); “la formación y actualización deberán estar orientadas a que los docentes trasciendan propósitos exclusivamente disciplinares, para apoyar de manera integral la

formación de los jóvenes de acuerdo a los objetivos de la RIEMS” (p. 4), siguiendo el perfil docente que les aplique, en pocas palabras, se buscaba un programa que ayudara a formar a una nueva generación de docentes.

La RIEMS, se centró en crear programas que ayudaran a estas necesidades, siendo “una de las más significativas, para el caso de la formación docente fue el PROFORDEMS, visto como estrategia central de formación y superación académica para las distintas escuelas del bachillerato” (Lozano, 2016, p. 6), como una forma de continuar con las formaciones curriculares de los docentes que forman parte del nivel medio superior en México.

Si bien cada institución perteneciente a la EMS ha desarrollado sus propias estrategias para la mejora continua de la labor docente, es muy cierto que apegándose a la RIEMS y al programa de la PROFORDEMS es que se han mantenido, siendo que este programa se configuró como la máxima y principal herramienta de cambio durante esta reforma educativa,

El objetivo que se plantea para el PROFORDEMS es el de permitirle a los docentes afrontar los retos que la educación enfrenta día con día, además de orientar a un nuevo nivel a la recién formada SEMS, pues como se mencionó anteriormente, no existían demasiado estudio sobre estas instituciones, este programa fue pensado para que los docentes “pasen de la enseñanza tradicional a una centrada en el aprendizaje, que sean capaces de superar la inequidad educativa, que independientemente del dominio de los contenidos disciplinares, conozcan y reflexionen sobre las tendencias, modelos educativos” (Lozano, 2016, p. 7).

Otro de los objetivos que se establecen para dicho programa es el de la adaptación de los docentes que no han tenido una formación continua a lo largo del desarrollo de su formación profesional, ya sea por omisión propia o porque en sus planteles no se desarrollaban o impartían los cursos que atendían a dichas necesidades.

Lozano (2016) señala que el “PROFORDEMS no sólo ha constituido un requisito para que los planteles sean admitidos en el Sistema Nacional de Bachillerato, sino que se ha asumido por los directivos como un apoyo indispensable para la adaptación y conocimiento de los profesores”, esto con el fin de que los docentes entiendan los cambios y se adapten a ellos, hablando desde el punto de vista de los cambios curriculares que se detonaron gracias al enfoque por competencias.

Si se observan todos estos cambios que presenta el currículo, es posible vislumbrar que la creación del PROFORDEMS si estaba pensada como una ayuda a la formación continua del docente de la EMS, como parte de su proceso de integración a la misma o de permanencia dentro de su puesto de trabajo. Es claro el interés por parte de la secretaría de generar recursos que apoyen a esta actualización de los conocimientos de su cuerpo docente.

La sociedad actual es una de constantes cambios; aquellos que se encuentran en uno de los ejes más importantes de dicha sociedad, que es la educación y cuyos sujetos son los docentes deben aprender que las bases deben ser sentadas en el profesionalismo, en crear su identidad como entes educativos,

desde una perspectiva que los impulse a crear nuevas prácticas docentes y con ello refinar el trabajo que desarrollan.

En cuanto al funcionamiento del programa, se establece, según los autores Morales, Richart y Coteró (2016) que él mismo dispuso de la existencia de diplomados tales como:

Una de las estrategias de este programa es el Diplomado “Competencias Docentes en el Nivel Medio Superior”, coordinado por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y que se lleva a cabo en todo el país, organizando su oferta de acuerdo a la regionalización de la misma. (P. 5)

Este diplomado existe con el propósito de integrar a los docentes en la nueva formación planteada por el PROFORDEMS, para que se adapten a su funcionamiento, así como a la familiaridad con la RIEMS que recién se estrenaba en esos tiempos, a que comprendieran el desarrollo de las competencias docentes y a la planeación didáctica ligada a competencias disciplinares propias de sus carreras.

Es importante ver y reconocer la existencia de este tipo de diplomados, ya que nos muestran el desconocimiento que se poseía con respecto a los programas de capacitación y actualización docente que había en nuestro país dentro de la EMS, aún más, sobre el desconocimiento general que existía con respecto a la RIEMS, es por ello que el PROFORDEMS se coloca de manera

segura como la principal herramienta que encabezó esta reforma, y de cómo se les dio a los docentes los medios para afrontar dichos problemas.

Se toma de ejemplo que para ingresar al Sistema Nacional de Bachillerato (SNB) los docentes de la EMS que estuvieron laborando durante este programa tenían que cumplir con el requisito de haber acreditado alguno de los cursos que se ofertaban en el PROFORDEMS y haber obtenido su certificación de la Certificados para Docentes de Educación Media Superior (CERTIDEMS).

A grandes rasgos, este programa educativo, se entiende a programa como “un documento que permite organizar y detallar un proceso pedagógico. Brinda orientación al docente respecto a los contenidos que debe impartir [...] y los objetivos a conseguir” (Escuela Normal de San Felipe del Progreso, 2024), fue una alternativa que apelaba a la preparación continua del docente, a que este tomara como una de sus mayores preocupaciones el continuar desarrollando su formación y su currículo dentro de las instituciones. Si bien no fue perfecto, se logró visualizar el interés que poseían tanto la secretaría como el propio Estado de desarrollar este tipo de programas.

Se debe hacer la pregunta de hasta qué punto es el interés de las organizaciones educativas; se entiende a organización educativa como “un espacio especialmente estructurado y organizado, con objetivos y fines definidos que responde a las exigencias de la sociedad dada” (Fuentes, 2015, p. 15), para seguir desarrollando a su personal, o de integrar de una forma más eficiente al de nuevo ingreso. Las necesidades individuales de cada docente que no son tomadas en cuenta por este tipo de programas y pasan a generalizarse

demasiado, asumiendo que todos los docentes y/o trabajadores de la educación media superior poseen las mismas necesidades, los mismos problemas, o si acaso que provienen del mismo contexto educativo o sustrato social.

El PROFORDEMS es un programa que aportó significativamente avances a la capacitación educativa en México con respecto a los docentes de la EMS, ayudó a que el ingreso a este sistema fuera más ameno, más entendible gracias a sus cursos, a sus formas de capacitar al docente para colocarse dentro de su centro de trabajo, o en el caso contrario, permanecer en él y adaptarse a sus nuevas formas de funcionamiento.

Estos principios, estas formas en las que la labor educativa han tenido que moverse implica que se debe adoptar una postura que se plantea libre al cambio, en la que los docentes deberán modificar sus formas, sus percepciones en cuanto a la realidad que les rodea.

Conclusiones

Al principio de esta investigación y del desarrollo que se requirió para los ejes de análisis, no se tenía una idea clara de qué eran en su conjunto las capacitaciones educativas que se realizaban a la EMS. Fueron analizadas en un inicio desde su posicionamiento histórico en nuestro país, partiendo desde los designios de los trabajos que requerían a un maestro y a un aprendiz, hasta mencionar a las reformas educativas de mayor importancia, a su vez las que tuvieron un mayor impacto dentro de la formación de los docentes.

Las capacitaciones destinadas a la EMS surgieron para asegurar que el sistema educativo de nivel medio superior se encontrará lo suficientemente actualizado con respecto a los estándares de un mundo que se modernizaba y se globalizaba al de la exigencia tanto de conocimientos como de habilidades dentro de las diversas áreas de trabajo presentes en el desarrollo del docente de este nivel.

Con la llegada de la modernización de los sistemas y de sus formas de interactuar con el medio, con la globalización general de todo lo que se conocía dentro del medio educativo del país, fue que se llegó a la conjetura de que, en la educación, como cualquier otra profesión, debía actualizarse al recurso humano constantemente. Los puntos de vista que se abordaron brindan una mirada principal de cómo este tipo de servicios, en los que el docente puede actualizarse, de forma obligatorio o no, para apostar por una mejora en su desempeño se hace de varios procesos que le apoyan o, en caso contrario, le perjudican. Dentro de

estos procesos se confrontan múltiples entornos y variados escenarios que hacen de la capacitación una forma directa de entender la forma en la que se desarrolla la vida de los docentes, del acceso a las oportunidades que estos poseen.

Son estas diferencias en las formas de vida, en los entornos en los que se desarrolla el aprendizaje que se verá cómo los intentos por modernizar el proceso de aprendizaje son a su vez, una forma de notar las carencias, las muy notorias diferencias que poseen los profesionales de la educación en nuestro país.

La educación ayuda a que las culturas se preserven, se garantiza la formación de los futuros ciudadanos que sostendrán a la sociedad y es el lugar en el que el conocimiento se conserva y se multiplica, por lo que la vocación del docente debe ser el buscar la actualización con el fin de magnificar sus conocimientos y su preparación, mejorar la práctica didáctica, así como la pedagógica para que, en el acercamiento a los alumnos, se mejore esta relación con el fin de potenciar el aprovechamiento.

Este es el sentido que con base a la investigación encontramos sobre la capacitación educativa, el hecho de que los docentes busquen la mejora de sus conocimientos para la promoción dentro de sus puestos de trabajo, también como una forma en la que la vocación es la que busca el adquirir nuevos conocimientos y mantenerse a la vanguardia de la educación. A lo largo del ensayo se observó que el gobierno de México respondió a las necesidades de los docentes de la EMS con la creación de reformas como la RIEMS y con programas como el PROFORDEMS, que se alineaban a su vez con la necesidad de hacer de la EMS

un sistema más articulado y preparado para las necesidades del futuro globalizado.

Algo que esta investigación si puede responder es que fueron bastantes los intentos por darle forma a la capacitación de los docentes pertenecientes a la EMS, los programas existen, fueron planeados, ejecutados y evaluados, se llevó a la mayoría del territorio en el que este nivel tiene presencia y trajo beneficios, así como resultados a quienes participaron en ello.

La RIEMS se planteó como una mejora a la organización en la que se tenía a este nivel educativo, si bien no se trató de una reestructuración completa del mismo, si se plantaron las bases para una mejora considerable en la forma en la que el docente adquiriría nuevos conocimientos.

La capacitación, así como en el margen de las actividades de giro más económico, se plantea como una forma en la que el empleado (los docentes) mejoran su desempeño a través del fortalecimiento de los saberes que ya poseían, adecuándose a las necesidades que van surgiendo dentro de los espacios en los que desarrollan sus actividades educativas.

Pensar en ello, en docentes que se someten a las reformas para que sus conocimientos sean avalados, para que estos se adecuen a las necesidades siempre cambiantes de los alumnos, nos hace plantearnos si acaso la capacitación funciona como un medio de movimiento puramente económico, en el que el trabajador (docente) debe ser lo suficientemente competente para el trabajo

(la educación), vista la capacitación de ese modo, se trata, sin dudas, en una representación de los sistemas capitalistas sobre el sistema educativo.

Aunado a esto, las capacitaciones si poseen un carácter opresor y de sometimiento con el cuerpo docente, el pensar en hacer que, de manera obligatoria los docentes se actualicen para adecuarse a las nuevas necesidades que se presentan en el mundo de lo educativo es, en pocas palabras, entregarle la educación al propio sistema capitalista y de globalización que domina a los sistemas educativos.

Las capacitaciones educativas que se han dirigido a la EMS representan muchos factores que se consideren como entes que vulneran a los docentes, que le someten a la disposición de las reformas, de los programas que les obligan a mantenerse a la vanguardia de la educación y de los conocimientos que se requieren para que esta funcione, cubriendo así las necesidades de sus estudiantes.

Aunque las capacitaciones en un principio no tuvieran la aceptación total del cuerpo docente, de la sociedad educativa en general, debemos verlas como las pautas generales en las que se concibieron avances importantes para darle su lugar al desarrollo educativo del cuerpo que la constituye. Entender que el desarrollo continuo de los conocimientos para la educación posee una importancia mayor nos dará paso a entender que las reformas, los programas, los cursos, los diplomados, son esenciales para que la educación avance y se siga plantando como el mayor eje de crecimiento para la sociedad en la que vivimos.

¿Habrá alguna otra forma de mejorar a los educadores de nuestro país que no sea mediante las capacitaciones educativas? La respuesta es más complicada que un sí o un no categórico, puesto que, si bien las capacitaciones educativas han representado un gran avance en materia de actualizar a la cuadrilla de docentes, también ha demostrado varias dificultades, así como deficiencias que caen lejos del control de quienes capacitan y quienes son capacitados.

Este ensayo demostró, por medio del desarrollo de sus ejes de análisis y de la lectura de los diversos autores que colaboraron con sus investigaciones, que la capacitación educativa, ayudada de las reformas y de los programas, si tiene un efecto positivo en el mejoramiento de la enseñanza-aprendizaje para los docentes y para los estudiantes, demuestra que es por medio de este proceso de mejora que se pueden alcanzar niveles satisfactorios de desarrollo educativo.

Como aporte personal a la información contenida en este ensayo, se puede mencionar el valor que otorgo al investigador la recopilación de los diferentes puntos de vista de los autores referidos, que cimentaron la construcción de un criterio al finalizar la escritura de este ensayo. Se entendió a las capacitaciones educativas destinadas a la educación media superior como una herramienta de cambio y de actualización potente, en la que convergen diferentes criterios; los contextos que existen entre alumnos y docentes, la disposición de estos últimos a recibir la actualización, mejorando la capacidad dentro del ámbito laboral en el que se desempeñan, y las condicionantes que detonan el ver a las capacitaciones como una forma de someter a estos trabajadores.

La administración educativa juega un papel imprescindible en estas capacitaciones, que va desde la investigación de los antecedentes históricos y bibliográficos, hasta la aplicación en el sector educativo. Se comprendió la importancia de que dentro de la licenciatura se den los conceptos de capacitación y se desarrollen durante la formación de los estudiantes. Es de esa forma en la que se puede conocer y trabajar con las capacitaciones, al tener a los administradores educativos informados respecto a la actualización docente, de las formas en las que estos pueden acceder a mejorar la calidad en la enseñanza, ese es el mayor aporte final que esta investigación puede dar.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Sánchez, IN, Ibarra Ceceña, MG, & Miranda Bojorquez, E. (2013).

LA GESTIÓN EDUCATIVA COMO FACTOR DE CALIDAD EN UNA UNIVERSIDAD INTERCULTURAL. *Ra Ximhai*, 9 (4), 149-156.

Andrade Hernández, M., (2017). *Formación docente en la educación media superior*. Glosa revista de divulgación. México.

Arráez, Morella, Calles, Josefina, & Moreno de Tovar, Liuval. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *SAPIENS*, 7(2), 171-181.

Barrero González, N., (2007). Aprendizaje metacognitivo de competencias profesionales. *Educación XX1*, 10 (), 39-60.

Barrientos, P. (2013) Visión integral de la educación. *Horizonte de la Ciencia*, vol. 3 (4) pp. 61-65. <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2013.4.61>

Bonilla R. (2008) La gestión educativa en México. Algunos aprendizajes. *Innovación y Asesoría Educativa*, A.C. México.

Cabrera, G. (2017) Reformas Educativas y desigualdad social en México. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*. Vol. 27 (1) pp. 27-28 <https://www.redalyc.org/journal/654/65456040004/html/>

Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., & Garavito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y Educadores*, (7), 79-112.

Cañadell, R. (2008). "Como afecta la globalización a la educación". En Polo, P. y Verger, A. (Comps.), *Educación, globalización y sindicalismo* (23-29). Barcelona: Escola de Formació en Mitjans Didàctics.

Carrera, X. (2001). *El desarrollo de competencias profesionales en el área de tecnología*.

Casassus J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). UNESCO.

Chacón M., L., (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20 (2), 150-161.

Chaviano, N., Albar, P., Cortés J. (2019) Formación docente y globalización: La reforma integral de educación media superior (RIEMS) en México.

Controversias y Concurrencias Latinoamericanas, vol. 9, pp. 335-344.
<https://www.redalyc.org/journal/5886/588661549018/html/>

Chuquilin Cubas, J. (2016) La formación continua de los docentes en México: problemas y perspectivas. Universidad Pedagógica Nacional unidad 291 sede Tlaxcala. XI Seminario Internacional de la Red Estrado.

Contreras Bello, Y., (2011). Organización, planeación y administración educativa. Perspectivas teóricas en la escuela. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 2 (2), 88-103.

Córica, L. (2020) Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED Reviste Iberoamericana de Educación a Distancia*, vol. 23 (2) pp. 255-277. DOI: <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>

Coronel-Carvajal, Carlos. (2023). Los objetivos de la investigación. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 27, Epub 28 de agosto de 2023.

Flores, N. (2023) La formación continua como proceso de profesionalización del magisterio salvadoreño. VARONA, No. 76.
<https://www.redalyc.org/journal/3606/360674839014/html/#:~:text=La%20formaci%C3%B3n%20continua%20es%20una,actividades%20y%20programas%20de%20aprendizaje.>

Fox, V., (2005) *Análisis documental de contenido: principios y prácticas*.
Buenos Aires, Argentina. Alfagrama.

Frigerio, G (1992) *Propuesta de dimensiones para la gestión educativa*. Las instituciones educativas Cara y Ceca. FLACSO, Argentina

Fuentes, E., (2015). La organización escolar. Fundamentos e importancia para la dirección en la educación. VARONA, (61), 1-12.

Fullan, M. y Stiegelbauer, S. (1997); *El cambio educativo. Guía de planeación para maestros*; Trillas, México.

García L. (2011) *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones*.
<https://www.eumed.net/ce/2011b/jmg1.pdf>

Gil, J., (2018) *La administración de la educación en México: un análisis sobre el devenir de la educación básica y media superior*. La educación y la cultura. (IV), 121-144.

Gómez Collado, ME, (2017). Panorama del sistema educativo mexicano desde la perspectiva de las políticas públicas. *Innovación Educativa*, 17 (74), 143- 163.

Hernández C. (2011). La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior. *Investigación administrativa*, 40(108), 69-80. Recuperado en 17 de marzo de 2023, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782011000200069&lng=es&tlng=es.

Kuhn, T. (1962). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Lepeley (2001). *Gestión y calidad en educación. Un modelo de evaluación*.
Mc Graw Hill.

López, M., Contreras, A. (2022) El impacto de la pandemia por covid- 19 en estudiantes mexicanos de educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 12 (24). <https://doi.org/10.23913/ride.v12i24.1141>

Lozano Medina, Andrés. (2015). La RIEMS y la formación de los docentes de la Educación Media Superior en México: antecedentes y resultados iniciales. *Perfiles educativos*, 37(spe), 108-124.

Lozano, A. (2016) *La formación docente en la educación Media Superior en México. Retos y posibilidades*. XI SEMINARIO INTERNACIONAL DE LA RED ESTRADO.

Luengo J. (2004) La educación como objeto de conocimiento. El concepto de educación.

Martínez Crespo, J., (2005). Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. *Semestre Económico*, 8 (16), 67-97.

Mera-Ángeles, AL, (2023). IMPORTANCIA DE LA PROFESIONALIZACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN BÁSICA EN MÉXICO. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 6 (Esp1), 177-186.

Montenegro, W., Cano, A., Toro, D., Arango, J., Alveiro, C., Vahos, E., Pérez, E., y Coronado, B. (2016). Estrategias y metodologías didácticas, una mirada desde su aplicación en los programas de Administración. *Educación y Educadores*, 19 (2), 205-220.

Monzoy Ventre, EF, Acosta Tabares, DM, & Sánchez Díaz, C. (2011). La capacitación docente, factor clave en la calidad de la educación superior en el Instituto Tecnológico de Oaxaca. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 1 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150310006.pdf>

Morales, R., Richart, R., Coter, K., (2016) Percepción sobre la práctica docente a partir del PROFORDEMS. (4), 1-26.

Nahr L. (2000) Evaluación del proceso de capacitación y su incidencia en el desempeño laboral de los empleados del departamento de ingeniería de la cervecera regional, C. A.

Olaskoaga, J., Mendoza, C., Marúm, E. (2018) Una valoración de la Reforma Integral de la Educación Media Superior desde el punto de vista del profesorado. El caso de la Escuela Preparatoria No. 9 del Sistema de Educación Media Superior de la Universidad de Guadalajara. *Revista de la Educación Superior*. <http://resu.anuies.mx/ojs/index.php/resu/article/view/79/335#info>

Oswa (2007) Origen y desarrollo de la administración. *Perspectivas*. Núm. 20 Pp. 45-54. <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942331004.pdf>

Peña V., Pirela M., (2007) *La complejidad del análisis documental Información, cultura y sociedad: revista del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas*. Universidad de Buenos Aires, No. 16, 55-89.

Peña, T., (2022). Etapas del análisis de la información documental. *Revista Interamericana de Bibliotecología*, 45(3), e340545. <https://doi.org/10.17533/udea.rib.v45n3e340545>

Pérez Ruiz, A., (2014). La profesionalización docente en el marco de la reforma educativa en México: sus implicaciones laborales. *El Cotidiano*, (184), 113-120.

Pineda, L., & Loaiza, E. (2018). Estado del arte de las prácticas pedagógicas de los maestros de las escuelas normales superiores y las facultades de educación. *Praxis*, 14(2), 265–285. <https://doi.org/10.21676/23897856.2914>

Pinedo, M., (1990) *Desarrollo de la capacitación en México: Algunas modalidades predominantes*. México. *Revista Latinoamericana de Estudios*

Educativos. [Consultado el 08 de abril del 2024]
https://www.cee.edu.mx/rlee/revista/r1981_1990/r_texto/t_1990_2_06.pdf

Pinto M., (1992) *El resumen documental: principios y métodos*. Madrid, España. Pirámide. Vol. 16 (2).

Reynoso Castillo, C., (2007). NOTAS SOBRE LA CAPACITACIÓN EN MÉXICO. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (5), 165-190.

Rodríguez, O., Rey, C. (2017) Los problemas y su contextualización en el proceso educativo escolar: una necesidad actual. *Revista Actividades Investigativas en Educación*, vol. 17 (2) pp. 1-17.
<https://www.redalyc.org/journal/447/44758530017/html/>

Rosas, C. (1996) *Una mirada crítica a la capacitación y actualización de los maestros en el medio rural*. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. México. Vol. XXVI, No. 2, pp. 139-164.

Salas, F. E., (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. *Revista Educación*, 27(1), 9-16.
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44027102.pdf>

Sanabria R., M., (2007). *De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión*. *Universidad & Empresa*, 6(13), 155-194.

Santibáñez, L., (2007). Entre dicho y hecho. Formación y actualización de maestros de secundaria en México. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 12 (32), 305-335.

Santibáñez, L., Rubio, D., Vásquez, M., (2018) *Formación Continua de Docentes: Política Actual en México y Buenas Prácticas Nacionales e Internacionales*. INEE Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. México.

Solís, A., (2003) *El análisis documental como eslabón para la recuperación de información y los servicios*. La Habana, Cuba. Monografías. [Consultado el 04 de octubre del 2023]
<http://www.monografias.com/trabajos14/analisisdocum/analisisdocum.shtml>

Valle Cruz, M., (1999). Modernización educativa o reconstrucción de la legitimidad del Estado en México. *Papeles de Población*, 5 (20), 225 - 260.

ANEXOS

Tabla 1 Hermeneútica Interpretativa de los datos rescatados de algunos autores consultados para el ensayo

Autor y año de publicación	Título del artículo, libro o revista	Aportación	Categoría y primeros datos de análisis
Cabrera, 2017	Reformas Educativas y desigualdad social en México	Da una definición de lo que se entiende por reforma en un sistema educativo	Se categoriza dentro de las capacitaciones, dándoles importancia y parte fundamental de la RIEMS como un cambio en el funcionamiento de su estructura formativa de docentes.
Hernández, 2011.	La motivación y satisfacción laboral de los docentes en dos instituciones de enseñanza media superior.	Este texto aporta la motivación como concepto de la capacitación en los docentes, entendiendo que esta forma parte del proceso por el cuál funcionan las capacitaciones educativas.	Se considera, en una primera lectura, que las capacitaciones educativas si condicionan la mejora de la enseñanza-aprendizaje que se desarrolla entre los docentes y sus alumnos, se puede considerar que las capacitaciones si

			poseen un carácter condicionante en los profesores.
García, 2011.	El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar el desempeño del recurso humano en las organizaciones	Este trabajo da muestra del potencial que tiene el desarrollar el recurso humano para el beneficio del trabajo, en el caso educativo, se puede aplicar al desempeño del trabajo docente.	Dada la importancia de la organización del recurso humano en las organizaciones, se puede decir que las capacitaciones son una herramienta que, al ser usada para actualizar el conocimiento, puede apoyar al desempeño de las actividades educativas.
Reynoso, 2007.	Notas sobre la capacitación en México	El texto contiene anotaciones importantes que datan la emergente capacitación en los sistemas de trabajo mexicanos, desde un sistema de aprendices hasta la modernización del mismo gracias a las tecnologías.	Se entiende que las capacitaciones, cuando evolucionan con ayuda de las tecnologías, desembocan en la modernización del cuerpo docente, es pertinente tomar esto en cuenta para la investigación.

Chuquilín, 2016	La formación continua de los docentes en México: Problemas y perspectivas.	Este trabajo trata de dar un análisis en profundidad sobre el papel que desempeñan las capacitaciones a docentes de educación básica en nuestro país.	Sirvió para asentar algunos datos sobre la concepción de las capacitaciones como una forma de discurso político, planteada desde la mirada del docente como una bella mentira, se descarta por despegarse de la línea del Nivel Medio Superior.
Santibañez, 2007	Entre dicho y Hecho. Formación y actualización de secundaria en México.	Estudio que analiza los avances en los últimos años que corresponden a la actualización del docente en México.	Otro texto que ayudó a fomentar la idea de que la modernización educativa no ha podido disminuir la brecha de desigualdades, al ser de educación básica, se descarta su lectura total, más no parcial.
Morales, Richart y Cotero, 2016	Percepción sobre la práctica docente a partir del PROFORDEMS	Este trabajo aborda la relación que tienen las formaciones docentes y las capacitaciones con la enseñanza y la mejora en el	Podemos ver, desde un primer vistazo, que las capacitaciones si poseen un margen que apoya a la mejora de la labor docente, de su trabajo para promover el desarrollo educativo.

		aprendizaje para los jóvenes.	
Pinedo, 1990	Desarrollo de la capacitación en México: Algunas modalidades predominantes.	En este texto, el autor explica la historia que han tenido las capacitaciones en México, la necesidad de destinar a varias organizaciones para cubrir estas necesidades, la necesidad también de designar puestos específicos.	Se entiende que la categoría en la que este texto aporta a la investigación en la de entender a las capacitaciones como una forma sistémica de actualizar el conocimiento de quienes la reciben, otorgando prioridad a la adquisición de nuevos conocimientos.
Monzoy, Acosta y Sánchez 2011	La capacitación docente, factor clave en la calidad de la educación superior en el Instituto de Oaxaca.	Estos autores explican el cómo se puede ver a las capacitaciones de forma holística, ya que pueden abarcar una gran variedad de escenarios y de elementos al momento de su aplicación.	Las capacitaciones como una forma en la que, por medio de la integración de los conocimientos de los diversos contextos de los estudiantes se obtenga una forma efectiva de atender a sus necesidades educativas particulares, entendiendo a la

			capacitación como una forma de actualizar el conocimiento constantemente.
Rosas, 1996	Una mirada crítica a la capacitación y actualización de los maestros en el medio rural.	En este texto, se hace un hincapié en las necesidades que poseen los docentes que requieren de la capacitación dentro de su formación docente.	Pertenece a la categoría del sometimiento del docente, al dejar ver que para la promoción en la educación es necesaria la constante capacitación educativa de sus habilidades.

Nota de Tabla 1: En esta tabla se condensan a los autores que fueron analizados para darle forma a las categorías que se trabajan en este ensayo, correspondiendo así a la metodología del análisis documental y del método de la hermenéutica interpretativa.