

DCED

19 JUL 1965

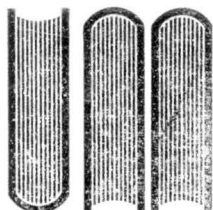
\$500²
DIEHU

TECHNICAL

1

UNIVERSIDAD DE MONTERREY
DIVISION DE CIENCIAS DE LA EDUCACION

Clarif.
040.37
C355t
1985
c. 1



UNIVERSIDAD
DE MONTERREY

Título
TRABAJO DE EVALUACION FINAL
SOBRE LAS PRACTICAS PROFESIONALES
REALIZADAS EN LA DIRECCION DE ESCUELAS
PARTICULARES DE LA SECRETARIA DE
EDUCACION Y CULTURA.

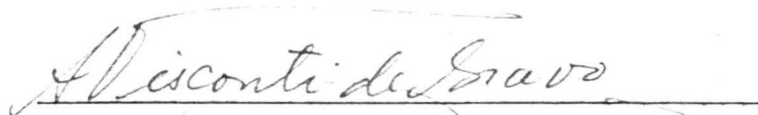
Folio
900521

Autoría
TRABAJO QUE PRESENTA
MA^l DEL CARMEN CASTRO DE LA GARZA
COMO PARTE DE LOS REQUISITOS PARA
OBTENER EL TITULO DE
LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

MONTERREY, N. L.

MAYO, 1985

ESTE INFORME HA SIDO APROBADO POR:



LIC. MA. ANTONIETA VISCONTI DE BRAVO.

Asesora del Area de Educación Formal



LIC. JUAN GERARDO PEREZ HERNANDEZ.

Maestro de Planta de la División

de Ciencias de la Educación

GRACIAS A DIOS

Por haberme dado la oportu-
nidad de lograr una meta -
más en mi vida.

A MIS PADRES:

Que con su esfuerzo y amor
hicieron posible la reali-
zación de mi carrera.

INDICE

LISTA DE CUADROS -----	PAG. VI
LISTA DE ANEXOS -----	VII
INTRODUCCION -----	

CAPITULO

I REPORTE DE PRACTICAS PROFESIONALES -----	1
A. DESCRIPCION DEL DEPARTAMENTO DE ESCUELAS PARTICULA RES INCORPORADAS A LA SECRETARIA DE EDUCACION Y -- CULTURA DEL ESTADO DE NUEVO LEON -----	1
B. DESCRIPCION DEL PUESTO Y RESPONSABILIDADES QUE SE ME ASIGNARON -----	7
C. DESCRIPCION DE PRACTICAS PROFESIONALES -----	8
II ANALISIS DE LAS PRACTICAS PROFESIONALES -----	11
A. DESCRIPCION DEL ESQUEMA DE ANALISIS -----	11
B. ANALISIS DE PRACTICAS PROFESIONALES -----	12
1. Características de las Escuelas Particula-- res -----	12
2. Coherencia entre los documentos enviados por la Institución y los documentos personales de cada maestro -----	14

3. Nivel Académico del personal que labora en di-- chas Escuelas -----	16
4. El Estudio de Recursos Humanos: ¿Es realmente un análisis? -----	19
5. Tiene alguna relevancia el hacer este estu- dio -----	20
6. Son significativos los resultados -----	21
7. El Inspector y sus funciones -----	23
III PROPOSICION DE ALTERNATIVAS -----	26
A. DESCRIPCION DE LAS ALTERNATIVAS GENERADAS ----	26
IV EVALUACION -----	39

LISTA DE CUADROS

1. PORCENTAJE DE ESCUELAS QUE UTILIZAN LIBROS NO OFICIAL
LES ----- 6
2. PERSONAL CON ESTUDIOS ----- 15
3. NIVEL DE ESTUDIOS DE LOS MAESTROS DE SECUNDARIA - 17

LISTA DE ANEXOS

ANEXO A: Formatos utilizados para recabar la información del estudio de Recursos Humanos.

- 1) Directorio del personal docente.
- 2) Horario de los maestros.
- 3) Altas y bajas de los maestros.
- 4) Curriculum de los maestros.
- 5) Tarjetón de análisis.

ANEXO B: Formatos utilizados para organizar los datos obtenidos.

ANEXO C: Formatos utilizados para la comparación de los resultados del presente año escolar con el anterior.

ANEXO D: Resultados en gráficas del estudio de R.H. desde el año 80 al 84.

INTRODUCCION

El objetivo del presente trabajo es el de evaluar mis prácticas profesionales.

La Dirección de Escuelas Particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación y Cultura, constituyó la Institución en la cual realicé mis prácticas profesionales.

Mi función fué la de auxiliar a la Coordinadora de Secundaria, y por lo tanto trabajar en la elaboración del Estudio de Recursos Humanos de este nivel.

El presente trabajo se compone de la siguiente manera:

El primer capítulo se hará una descripción de la Secretaría, así como de mi función dentro de este Organismo.

En la segunda parte, se hará el análisis de las fallas detectadas en la Institución.

En el tercer capítulo, se establecerá las alternas

tivas de solución propuestas en respuesta a las fallas - detectadas.

El último capítulo esta formado por la evaluación de mi proceso curricular dentro de la Carrera de Ciencias de la Educación.

CAPITULO I

REPORTE DE PRACTICAS PROFESIONALES

A.- Descripción del Departamento de Escuelas Particulares Incorporadas a la Secretaría de Educación y Cultura del Estado de Nuevo León y su Rol Social.

La Secretaría de Educación y Cultura, como órgano encargado de administrar la Educación en el Estado y partiendo de las atribuciones que le confiere el artículo 13 de la Ley Orgánica de la Administración Pública, así como de las facultades que le otorga la Ley General de Educación Pública, se abocó a la creación de un Departamento que coordine y supervise a las escuelas particulares incorporadas a la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León.

Teniendo como objetivo primordial planear, organizar y controlar en forma objetiva y sistemática las actividades técnicas y administrativas que se desarrollen en dichas escuelas a fin de mejorar la acción educativa y lograr una mayor aproximación a la finalidad de educación dentro del sistema escolar.

Por tal motivo se elaboró un proyecto para la -
creación de dicho departamento siendo aprobado y dado a
conocer en forma oficial por el Secretario de Educación
y Cultura el Dr. Romero Flores Caballero, el día 20 de -
Octubre de 1980 en el Auditorio de la Escuela Normal Su-
perior de Monterrey.

A partir de esa fecha el Departamento dependiente
de la Dirección de Educación Media, se abocó a llevar a
cabo la organización y supervisión de las actividades -
técnicas y administrativas de las escuelas secundarias
particulares en base a los objetivos trazados en materia
educativa en nuestro país.

Posteriormente se extendieron las actividades de
éste departamento, asignándose a la administración de -
las escuelas primarias particulares el 5 de marzo de - -
1982, ante la presencia de los Directivos de 103 escue-
las, en el Auditorio de Educación básica de la SEyC. - -
Siendo el Dr. Flores Caballero quién asignó responsable
a la Lic. Irma Pompa del Angel como titular de dicho de-
partamento.

A partir de esa fecha se establecieron mecanismos

para desarrollar actividades y proyectos tendientes a la organización y supervisión de actividades técnicas y administrativas que desarrollen las Instituciones de Educación básica atendiendo a los objetivos establecidos por la Secretaría de Educación Pública y administradores de la Secretaría de Educación y Cultura.

El 7 de Enero de 1984, dicho departamento asciende a nivel de Dirección de Escuelas Particulares, dependiente de la Secretaría de Educación y Cultura en el Estado de Nuevo León.

1.- Objetivos Institucionales

A efecto de poder cumplir con su finalidad, la Dirección de Escuelas Particulares, Incorporadas a la Secretaría de Educación y Cultura, establece los siguientes objetivos generales, todo ellos dentro del marco jurídico de la Ley de Educación en el Estado, y la reglamentación relativa a la SEyC.

Planear de manera efectiva toda actividad a desarrollar precisando objetivos, delineando procedimientos y asignando responsabilidades.

Controlar en forma objetiva la calidad del aprendizaje de los educando.

Aplicar la supervisión escolar en forma sistemática y permanente en los niveles de educación primaria, secundaria, escuelas técnicas y comerciales.

Vigilar porque se cumplan los programas vigentes del plan de estudios en cada uno de los niveles.

Evaluar el nivel académico de los alumnos a fin de buscar los medios correctivos óptimos.

Promover actividades científicas y culturales que tiendan a evaluar el nivel académico del personal docente.

Velar porque el personal docente este metodológicamente y científicamente capacitado para el desarrollo de su función.

Diseñar y realizar investigaciones educativas, con el fin de proponer y fundamentar modificaciones que coadyuven a elevar la calidad de la enseñanza.

Proporcionar asesoría permanente en el aspecto - técnico pedagógico a los inspectores, directores y maestros de las escuelas particulares, incorporadas a la Secretaría.

Pugnar porque se empleen los libros de texto de la lista oficial en el nivel medio y en la escuela técnicas y oficiales.

Mantener en forma coordinada nexos entre los inspectores, directores, y maestros con los avances que realiza la SEyC. y otras Instituciones de Enseñanza superior.

Pugnar porque se cumplan con los lineamientos administrativos, técnicos y jurídicos que establece la Secretaría.

2.- Logros

En el aspecto legal se tiene integrado los expedientes de cada una de las escuelas particulares.

Se ha logrado que el personal contratado tenga me jor nivel académico cada año, tanto en las escuelas pri-

marías como en secundarias, técnicas y comerciales.

Se incrementó el número de tecnología que se imparten en las secundarias particulares. También se ha disminuido el porcentaje de escuelas que utilizan libros no oficiales.

CUADRO I-

Porcentaje de Escuelas que utilizan libros no oficiales

Año Esc.	%
1980-81	70%
1981-82	18%
1982-83	18%
1983-84	12%

Fuente: Datos de SEyC.

A Bajado el índice de movilidad del personal administrativo y docente. (Anexo 8). También se mejoró notablemente las condiciones de los laboratorios. Se promovieron numerosos eventos culturales y técnicos en beneficio de la educación en nuestro Estado. Existe una mejor comunicación entre toda la comunidad educativa.

3. Metas

La dirección de escuelas particulares pretende - continuar con la tarea de impulsar, organizar, desarrollar y evaluar todas aquellas actividades, tanto técnicas como administrativas que eleven la calidad de la educación en dichas instituciones, apoyándose en la labor - conjunta, armónica y cooperativa de todos los que integran la comunidad educativa; autoridades, directivos, - inspectores, maestros, padres de familia y alumnos.

B. Descripción del puesto y Responsabilidades que se le Asignarón

Mis prácticas profesionales, las realicé de Septiembre de 1983 a Marzo de 1984.

Dentro de dicha Dirección; estuve como auxiliar - de la Coordinadora de las escuelas secundarias en el Estudio de Recursos Humanos. Consistió en recabar toda la información necesaria de cada una de las Instituciones Particulares, que son en total 67 secundarias y tenían - que entregar la siguiente información.

* Directorio del Personal Docente. (Anexo I)

- * Horario de los maestros. (Anexo 2).
- * Altas y bajas de los maestros. (Anexo 3)
- * Datos de identificación y curriculum de estudio (Anexo 4).
- * Análisis del nivel académico del personal, - - (Anexo 5).

C. Descripción de Mis Prácticas

Profesionales

Las prácticas se basaron en la realización del - Estudio de Recursos Humanos, con un enfoque meramente administrativo. A continuación menciono la secuencia que tuve que seguir para su realización.

Al inicio del año escolar 83-84, la Dirección de Escuelas Particulares, hace entrega a cada Institución - el Análisis del Nivel Académico del Personal que labora en las Escuelas, conocido como el tarjetón por su estructura; En donde existe una concentración de datos que deben tomarse como base o antecedente, la existencia del - personal con el que terminaron en el año escolar 1982-83 agregando solamente las modificaciones en los casos don-

de se requiera, ya sea en las altas o bajas del personal. Los datos requeridos son: Nombre del Maestro, función - que desempeña, y estudios que tenga o esté realizando. - (Anexo 5).

Teniendo la información recabada se hace la revisión de la papelería antes mencionada. Se recibe por medio de los Inspectores. Se coteja cada expediente del personal que labora en las escuelas con el tarjetón de Análisis para corroborar que los estudios mencionados hayan sido entregados.

Se vuelve a revisar los datos del tarjetón, ya -- que hubo necesidad en algunos casos de modificar los datos por no coincidir con sus documentos entregados.

Después sigo con la concentración del nivel académico del personal por zona, con los siguientes datos: total de personas que entregaron estudios, que estudio - tienen, se saca el porcentaje, total de estudios completos e incompletos y total de estudios. (Anexo 6).

A continuación se hace una comparación del índice de movilidad del personal por escuela del año 82-83 con el 83-84. (Anexo 7). Para después hacer la concentración

por zona del índice de movilidad de las escuelas secundarias. (Anexo 8).

Por último se hace una gráfica del porcentaje del nivel académico del personal Directivo y Docente de las Escuelas Secundarias. (Anexo 9, de los 4 años).

CAPITULO II
ANALISIS DE LAS PRACTICAS PROFESIONALES

A.- Descripción del Esquema de Análisis.

Para el análisis que a continuación presento, parte de los datos que obtuve de la Dirección de Escuelas Particulares. (Ver anexos). Que se recopilan, se ordenan y se archivan año con año. Debo señalar que las tablas que presento en este análisis, yo las elaboré, ya que son los datos que más deseo resaltar por su importancia en este trabajo, y éstos sob obtenidos de los anexos proporcionados por la Secretaría.

Mis prácticas se basaron unicamente en el Estudio de Recursos Humanos. Los aspectos que analizaré son los siguientes:

1.- Carcterísticas de las escuelas que forman parte de la Dirección de Escuelas Particulares.

2.- Coherencia entre los documentos enviados por la Institución y los documentos personales de cada maestro.

3.- Nivel académico del personal que labora en dichas escuelas.

4.- El estudio de Recursos Humanos; ¿Es realmente un análisis?

5.- tiene alguna relevancia el hacer éste estudio

6.- Son significativos los resultados.

7.- El inspector y sus funciones.

B. Análisis de Prácticas Profesionales

I.- Características Generales de las Escuelas Particulares

Para un mejor estudio y organización; las escuelas se encuentran divididas en Distritos las primarias - y las secundarias en Zonas. Con un total de 102 primaria divididas en 5 Distritos; las secundarias con un total - de 67 escuelas divididas en 6 Zonas; ésto es con el fin de tener un mayor control sobre éstas.

La población estudiantil que acude a dichas escuelas se encuentran dentro de los siguientes estratos so-

ciales: clase alta, clase media y clase media baja.

La educación que se imparte responde a los programas mandados por la Secretaría de Educación Pública. - - Siendo éste Organismo, el que rige la Educación en nuestro país y del cual dependen Organismos estatales de educación como lo es la SEyC.

Al involucrarme en dicho Organismo, me dí cuenta en que forma existe la competencia entre las Instituciones Particulares, para atraer un mayor número de alumnos y cobrar colegiaturas elevadas y así tener un gran prestigio dentro de la Comunidad y brindar una Educación que dice ser excelente. Las Instituciones que gozan de este "prestigio" tienden a cobrar colegiaturas más altas que el resto de las demás Instituciones privadas. El factor que las hace diferentes a las demás, es el hecho de que brindan una Educación Bilingüe. El total de la población estudiantil de secundaria es de 10,484 alumnos. Solamente un 10% recibe educación bilingüe en su totalidad; estas escuelas están situadas en Garza García, en donde se encuentran familias con buenos recursos económicos. Un 40% recibe clases regulares del idioma inglés, y el resto de la población se limita a recibir 1 ó 2 sesiones del idioma por semana. Estas últimas están diversamente

situadas en el área de Monterrey y atienden a clase media generalmente.

Por lo tanto podemos darnos cuenta que existe una estrecha relación entre educación bilingüe y estrato social del alumno. De este modo podemos concluir lo siguiente:

A más alto nivel social: mayor educación bilingüe.

2.- Coherencias entre los Documentos Enviados por las Instituciones y los Documentos Personales.

Digo que no existe entre ambos coherencia, porque las Instituciones mandan el tarjetón (mencionado ant.) a la Dirección especificando los estudios de cada maestro, pero a la hora de checar los documentos personales, muchas veces no coinciden con el tarjetón o simplemente no tienen completos todos sus papeles; ésto nos hace pensar que los Directivos creen engañar, ó piensan que esta papejería no se checa lo suficiente para poder corroborar el tarjetón con los expedientes de los maestros. La Secretaría exige la documentación de los estudios que ellos mencionan tener, pero no siempre se logra que todos tengan estudios completos. La Secretaría no ha tomado medidas -

drásticas a esta situación, por lo tanto el Estudio de Recursos Humanos no tiene un 100% de validez.

Podemos observar en el siguiente cuadro, como cada año va disminuyendo el porcentaje de personal que no entrega sus estudios, lo que es un buen resultado de trabajo de la Dirección de Escuelas Particulares.

CUADRO 3

Personal con Estudios

Año Esc.	T.Personal	Entrego Est.	%
80-81	880	733	84
81-82	1124	825	74
82-83	1465	1205	82
83-84	1165	925	79

FUENTE: Datos obtenidos por la SEyC.

Otro aspecto que quiero mencionar, con respecto a las Escuelas Particulares es la falsificación en el nombramiento de una persona determinada y esto queda registrado ante Secretaría. En la realidad la que ejerce el cargo es otra persona, que por no poseer algún requisito

para dicho puesto no puede aparecer ante la Secretaría, teniendo un Director ficticio para los asuntos legales, que generalmente viene siendo un maestro de confianza, - esto sucede más en las Instituciones Bilingües.

Esto me hace reflexionar sobre la corrupción que existe dentro de la Educación en México, aquí lo vemos - en un aspecto micro, ya que esto se detecta en las Secretaría y tiene una actitud de indiferencia al respecto. - Es donde yo me pregunto ¿Qué caso tiene que existan ciertas reglas para mejorar la educación, si la propia Secretaría las pasa por alto?. Para que se gasta millones de pesos del presupuesto destinado a la Educación en programas y planes, si en realidad no tienen resultados significativos. Por que teniendo todo a su disposición no lo utilizan adecuadamente para mejorar la educación.

Esto se dá en gran parte por que algunos de los - funcionarios que estan dentro de estos Organismos, utilizan a la Educación como un trampolín para sus fines políticos y no como autenticos Educadores.

3.- Nivel Académico del Personal Docente que Labora en las Escuelas Particulares.

Como podemos observar en el cuadro siguiente los resultados del mencionado estudio, nos muestra que la mayoría de los maestros de secundaria son profesionistas y que por lo general no tienen una preparación en lo referente a técnicas de aprendizaje y psicología; ésta preparación psicopedagógica es básica en un maestro, esto nos indica la manera de enseñar, de conocer y de tratar a los alumnos, factores importantes para el desarrollo normal de una persona. Un maestro sin estos conocimientos puede dañar a un niño, sin darse cuenta, a causa de su ignorancia en lo que a esto concierne.

CUADRO 2

Nivel de Estudios de los Maestros de Secundaria

ZONAS	I		II		III		IV		V		VI	
	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%	T	%
Normal Básica	21	14	17	19	18	9	8	8	12	8	8	9
N. Básica y Sup.	25	16	20	22	42	21	40	40	26	17	35	39
N. Bá. Sup. Carrera	4	3	5	6	8	4	8	8	12	8	2	2
N. Básica y Carrera	2	1	4	4	2	1	6	6	6	4	4	4
Bach. y Carrera	100	65	43	48	134	66	35	35	97	63	38	43
N. Sup. y Carrera	2	1	0	0	2	1	2	2	0	0	2	2

Fuente: Datos proporcionados por la SEyC.

El ideal de la Dirección de Escuelas Particulares es que todos los maestros tengan estudios de Normal Superior, en donde se debe recibir dicha preparación, pero cada una de éstas Instituciones es libre de seleccionar a su personal.

La Educación, debe centrarse en el hombre, la sociedad, la naturaleza y la trascendencia; éstos cuatro polos debe llevar al hombre, a una integración de las realidades objetiva y subjetiva, para que pueda haber una toma de conciencia de la realidad total y esa integración debe conducir al desarrollo del espíritu científico, del espíritu crítico, del sentido de responsabilidad social y de la capacidad de reflexión filosófica y religiosa.

El individuo debe ser la razón de ser todo proceso educativo y para lograrlo es necesario que el maestro sepa transmitir sus conocimientos, como también ayudar en la formación y el crecimiento personal; es por eso la importancia de la preparación psicopedagógica de la que hable anteriormente. En sus manos esta la formación de futuras generaciones, para que éstos individuos tengan una plena realización tanto personal como profesional.

4.- El estudio de Recursos Humanos ¿Es realmente un -
Análisis?

El estudio es llamado "Análisis del Nivel Académico del Personal que Labora en las Escuelas Particulares"

Durante mis prácticas profesionales llegué a la -
conclusión, de que la Secretaría toma el estudio como un
Análisis puesto que así lo llaman y realmente lo único
que se hace es una recopilación de datos, que es uno de
los pasos para hacer un análisis. Después se vacía esta
información en formatos para poderla presentar en la reu-
nión de Evaluación que la Secretaría lleva cada año.

Por lo que puedo concluir que tienen un concepto
incompleto de lo que realmente es un análisis, ya que -
ésto implica separar las partes de un todo y estudiar
cada una de ellas, hacer relaciones, compara acciones, -
diferencias, etc.

Podemos decir que dicho proceso se inicia con u-
na recopilación de información, en base a ello se hace
un diagnóstico de dicha realidad; este diagnóstico trata
de detectar; fallas, carencias, y necesidades.

Lo cual requiere conocer la realidad, y esto no sólo en forma directa sino indirectamente también. Pero el análisis no concluye ahí, sino que continua con la propuesta de Alternativas que mejoren o cambien dicha realidad.

Para esto es necesario poseer capacidad de emitir juicios críticos a fin de proponer soluciones a los problemas detectados y a la vez evaluar soluciones y elegir entre las alternativas de solución, la más viable de implementarla.

Nos podemos dar cuenta en el Estudio de Recursos Humanos solamente hacen el primer paso de lo que es un análisis, ya que nunca se hace un diagnóstico de la realidad y menos se llega a un cuestionamiento.

5.- Tiene Alguna Relevancia el Hacer el Estudio.

Sí, porque nos proporciona información que permite un mejor aprovechamiento de los recursos educativos y así organizar más eficazmente la educación. Por ejemplo una manera sería revisar la documentación de los maestros, organizarla para detectar cuanto personal sigue -

sin entregar estudios y si esto se debe a fallas de las Instituciones o debido a que el Inspector no lleva a cabo sus funciones en forma eficiente, esto sería una manera de saber donde esta el problema; También conoceríamos por este medio el porcentaje de la preparación que tienen los maestros del Area Metropolitana de Monterrey.

Sin este estudio habría muchas deficiencias dentro de los recursos humanos, sin poder detectarlas y se agravaría más el problema, ya que por lo mismo no tendría solución.

6.- Son Significativos los Resultados

Son muy significativos e interesantes, ya que nos muestran una realidad educativa y permite detectar como andan los maestros de las escuelas privadas.

Los datos del cuadro anterior nos indican, por ejemplo que hay personal con estudios de Normal Básica, dando clases a nivel Secundaria; lo que demuestra sus estudios es que no tiene una preparación adecuada para atender dicha población estudiantil. Como ya lo mencioné las escuelas tienen la libertad de contratar a su personal a su criterio.

También vemos que el porcentaje más alto de los contratados son maestros con estudios universitarios, esto se dá porque tienen una mayor preparación en cuanto al dominio de la materia que imparten. La Institución quiere que sus alumnos salgan bien preparados, y por esto los contrata, estoy de acuerdo con esto, pero parecen olvidar lo importante que es también dominar las técnicas de enseñanza-aprendizaje, y tener conocimientos de didáctica, pedagogía y psicología, muchas veces por falta de éstas bases no logran transmitir todos sus conocimientos y en forma adecuada a los alumnos, como es su objetivo.

Pero esto, solo queda como responsabilidad de los Directivos el tratar de capacitarlos en dichos aspectos, para que brinden una mayor aportación a sus alumnos.

De lo expresado hasta ahora, se desprende que lo que buscamos al plantear este tema es que se vea la necesidad de implantar una política de evaluación sistemática de la calidad del producto educativo, como de la educación en general, lo que se quiere lograr con el estudio de Recursos Humanos se plantee. Que se elabore una evaluación que nos diga constantemente lo que es dañino -

y debemos erradicar de nuestras Instituciones, en su contenido, en su proyección y en su administración. Solo en esta forma podrían mejorar nuevas situaciones impulsoras de una sociedad justa, equilibrada e igualitaria. Esto nos permitiría decidir si nuestro sistema educativo es bueno o malo, ya que aspiramos a que los sistemas educativos sean sometidos a un análisis sistemático a una evaluación diagnóstica sucesiva, para que el manejo científico de los datos nos diga qué es lo que debe hacerse, y para que una vez que las medidas sean tomadas y los programas realizados, se produzcan evaluaciones continuas que determinen si las medidas fueron acertadas o no.

7.- El Inspector y sus Funciones.

En América Latina se confunde, por regla general, la verdadera función de la supervisión docente con la función de la supervisión administrativa, es decir con la teoría y la práctica de la inspección escolar. Eso se debe, en gran parte, a que los sistemas educativos no han logrado separar ambas funciones y, por varios motivos, la parte administrativa de la supervisión ha ido desplazando poco a poco a la docente, hasta relegarla a un plano subalterno. Esto ha dado lugar a que el término supervisión que engloba a los dos tipos de tarea, sea em

pleado exclusivamente para referirse a las labores de control de la administración de la educación, en esmero de las vías conducentes a asistir y ayudar al educador en su específica labor docente.

El papel que desempeñan los Inspectores es de contacto entre Secretaría y Escuela; ya que son los que se encargan de llevar los avisos, de pedir documentación y chechar que todas las Escuelas cumplan con los requisitos pedidos por la SEP.

Como sabemos la Supervisión docente es un servicio democrático y sugerente de ayuda y asistencia al educador destinado a lograr el mejoramiento de los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje, que atañe a todas las actividades y a todas las personas que concurren en el proceso educativo y que se realiza mediante un trabajo cooperativo. Por lo tanto puedo concluir que no se da en las escuelas de Monterrey una supervisión adecuada que es el rol que deberían tener los Inspectores.

Lo que más bien se da es una inspección y un control riguroso de la labor del educador, tanto es así que por eso son llamados Inspectores. Por que su función a

veces es coercitiva y su objetivo es nada más ver los errores y deficiencias de las escuelas, sin ofrecerles ningún tipo de orientación o solución.

La mayoría de las veces el Inspector, cuando realiza sus visitas a las escuelas es para examinar como se encuentra la planta física de la Institución, la carencia de personal, la falta de presupuesto o la marcha de los programas, al hacer esto se esta haciendo una supervisión de tipo administrativo, claro que tiene alguna relación con el mejorameinto de la enseñanza, pero no son aspectos específicamente didácticos; no quiero decir que no realizan actividades de supervisión docente, pero de una manera informal, sin una planificación detallada y a cierta distancia del salón de clases.

Esto tiende a darse por que generalmente los Inspectores son personas bastante mayores y por lo mismo es tan cansados, ya que para obtener este puesto necesitan de muchos años al servicio de la Educación y no tienen el dinámismo para llevar a cabo una buena supervisión.

CAPITULO III

PROPOSICION DE ALTERNATIVASA.- DESCRIPCION DE LAS ALTERNATIVAS GENERADAS.

En este capítulo, enunciaré primero el problema o falla detectada en la Institución donde realicé mis prácticas profesionales. A partir del problema se hará la propuesta de alternativas, los objetivos perseguidos así como los medios para lograrlo.

PROBLEMA I:

No logran profundizar en los Estudios que efectúan a través de los documentos entregados por las escuelas; en especial me refiero al de Recursos Humanos.

ALTERNATIVA A:

Objetivo:

Que se profundice en los estudios, para lograr soluciones.

En general, la Dirección tiene una magnífica organización, porque cuentan con formas ya establecidas de cómo deben ir los datos y poder presentarlos en forma de porcentajes (la estructura de los anexos). Teniendo así los resultados, es más fácil lograr el objetivo, de hacer análisis.

Consiste en capacitar al personal que actualmente labora en la Dirección de Escuelas Particulares. Para aprovechar los datos recibidos y obtener un estudio más profundo y análisis con ello, que permita elaborar alternativas de solución ante las fallas detectadas, o de mantención de los aspectos positivos que los estudios mencionados demuestran.

Consistiría en algunos cursos, talleres para capacitar al personal que elabora los estudios mencionados. Esta capacitación comprenderá generalidades de investigación educativa, análisis y elaboración de alternativas. Se persigue lograr que se les forme un criterio más analítico, para poder analizar los proyectos que se elaborarán, con esto posibilitaría el sacar más ventaja de los datos obtenidos, ya que cuentan con el material suficiente para poder llegar a hacer un verdadero análisis. Con

sidero que trairía mejores resultados si este personal -
tuviera la capacidad de darle una mejor interpretación -
de los datos, ya que actualmente no se la dan.

Para llevar acabo dicha alternativa sería conveniente:

1) Que se capacite al personal, en lo que ya se mencionó anteriormente con el fin de dar diferentes enfoques a las necesidades detectadas y de esta forma dar soluciones mas acertadas.

2) Una vez capacitado el personal, podrá empezar a analizar los estudios que se elaboran cada año y en base a los resultados obtenidos, dar solución de las necesidades existentes por medio de los estudios, ofreciendo alternativas.

3) Como último paso, implementar dichos resultados, con el fin de dar solución inmediata, mediante los datos que nos indicaron las fallas detectadas, para que se empiecen a hacer los cambios requeridos.

ALTERNATIVA B:

Esta alternativa, sería proponer que cada zona -- formara un equipo de trabajo integrado por un maestro -- que representaría a su escuela, y que trabajarían con un representante de la Dirección de Escuelas Particulares.

Objetivo:

El objetivo sería el mismo, que se profundice en los estudios para lograr soluciones que mejoren el proceso enseñanza-aprendizaje en las escuelas de las diferentes zonas.

Esta alternativa me parece muy conveniente, ya -- que en nuestras escuelas tenemos a maestros muy eficientes que podrían aportar sus conocimientos y a la vez asesorados por la Dirección. Podrían cooperar para que en conjunto logren estudios mas profundos y generen mejores resultados.

Se llevaría acabo de la siguiente manera:

- 1) Que exista un acuerdo entre Secretaría y Escue

la de las zonas, ya que estas pagarían las horas a los maestros que dedicaran este tiempo a los proyectos.

2) Trabajarían por equipo zonal, con un total de 6 equipos con aproximadamente de 8 ó 9 integrantes. Estarían encargados de la parte analítica y de búsqueda de soluciones.

3) Contarían como ya lo mencioné con la asesoría y supervisión del personal de la Dirección.

Estas alternativas, aparte de atacar el problema de los estudios, también eliminará en parte la negligencia que existe en las escuelas, a la hora que tienen que entregar la documentación requerida para dicho estudio, ya que los maestros tomarían conciencia de la importancia que tienen de entregarlos a tiempo; también ayudaría a disminuir la distancia que existe entre Secretaría y las Escuelas, ya que esto traería mas interacción y participación, lo que involucraría a las diversas Instituciones educativas y la Dirección de Escuelas Particulares.

PROBLEMA II:

Falta de preparación psicopedagógica del personal que labora en las escuelas particulares.

ALTERNATIVA A:

OBJETIVO.

Lograr una preparación psicopedagógica que por un lado acredite el desempeño de su función, y por otro lo perfeccione y lo actualice constantemente en este campo.

La fuente en que me apoyo, es la documentación -- personal de cada maestro que las escuelas envíen como requisito a la Secretaría. Como ya lo mencioné dentro de mi trabajo me tocó revisar cada expediente y pude comprobar que más del 50% de los maestros de secundaria son -- profesionistas; no dudo, en ningún momento que sean excelentes en su campo, y en el manejo de los contenidos, pero no tienen ninguna preparación que los respalde en lo que respecta a conocimientos psicopedagógicos, o algo -- que los acredite que tienen algún conocimiento de esto. Como sabemos en toda regla hay excepciones y es probable que dentro de éste número de profesionistas, existan ver

daderos educadores.

Para lograr la alternativa sería conveniente:

1) Exigir en las escuelas que su personal docente debe tener un nivel de preparación psico-pedagógico, que lo certifique a su desempeño.

2) Una vez exigido esto se corroboraría lo anterior, mediante los títulos o certificados que los acredite dependiendo cada caso.

3) Va detectado el personal que no posee dichos estudios, exigir a la Institución capacitar a través de cursos intensivos a su personal no preparado, o cambiar dicho personal.

4) No conforme con esto la Dirección de Escuelas Particulares, creará una serie de cursos (actualmente no existen) para todo el personal que labora en dichas escuelas, exigiendo su asistencia, esto sería con el fin de reforzar, actualizar los conocimientos ya adquiridos y elevar al mismo tiempo el nivel académico del personal docente, lo que traería un mejor nivel académico en los

alumnos.

ALTERNATIVA B:

Esta alternativa consiste en dar un año de plazo para que los maestros obtengan dicha preparación y presenten un exámen ante Secretaría.

La Secretaría programará el curso de capacitación que se impartirá durante un año; ya sean los días sábado o en vacaciones. Con las bases necesarias para que logren el objetivo propuesto. Este programa se entregará a todos los directivos de las Escuelas, con el fin de -- que ellos ofrezcan el curso a sus maestros internamente, con la libertad de que lo impartan a su manera, mientras cumplan el programa.

Se implementaría de la siguiente manera:

Al inicio del año escolar todo el personal docente deberá presentar un exámen diagnóstico en dicha área, que se aplicará en la Institución donde trabajan, con ayuda del Inspector, con el fin de detectar en qué situación se encuentran. Estos exámenes diagnósticos, como -

también los programas de capacitación serán elaborados - por la Dirección. Los maestros que no logren acreditarlo, tomarán el curso durante el año. Al final del año - escolar presentarán un exámen evaluativo, para comprobar si se logró el objetivo.

Se les entregará un diploma con valor a curricu-- lum y que será obligatorio presentarlo para poder dar -- clases.

PROBLEMA III.

Los Inspectores no cumplen su rol de supervisión docente, ya que su función es meramente administrativa, olvidándose por completo de la fase mas importante de su trabajo.

ALTERNATIVA A:

OBJETIVO.

Capacitar a los Inspectores en lo que se refiere a supervisión docente.

Si partimos de una definición de Supervisión como,

por ejemplo la de Kimball Willes:

"La función básica de la Supervisión es el mejora miento de la situación de aprendizaje de los niños. Es una actividad de servicio que existe para ayudar a los - maestros en el desempeño de su labor".

La función mas importante de los Inspectores, por lo tanto sería la de detectar los errores docentes y aca démicos que existen en la Institución, para, mediante u- na supervisión constante y una asesoría académica a los maestros, mejorar dichas fallas. Si ellos no logran cap tarlos, el problema se puede agravar y las consecuencias repercuten en el nivel académico de los alumnos.

Para implementar la alternativa sería conveniente

1) Que la Dirección siempre estuviera impartiendo cursos a sus Inspectores y a los maestros que lo deseen de:

* Análisis evaluativo de la realidad institucio--
nal.

* Supervisión educativa.

* Relaciones Humanas.

2) Que los Inspectores que actualmente laboren como tal, se les exija tener estos cursos.

3) A la hora de volver a elegir a nuevos Inspectores, se tome en cuenta a los maestros que ya tienen es--tos cursos.

ALTERNATIVA B:

En esta alternativa propongo cambiar todo un sistema tradicional de trabajo, pero lo considero válido, -ya que todo a evolucionado en la Educación y los Inspectores con que actualmente se cuenta no cumplen un rol de supervisión de nuestras necesidades educativas actuales. Porque se limitan a una labor burocrática que podrís ser reemplazada por una secretaria. Considero que esto se -debe a que no recibieron una formación mas profunda, en el campo de la supervisión que los capacitará a un rol -mas específico en este aspecto. La mayoría proviene del sistema estatal que es diferente al sistema privado y no lo conocen profundamente, ya que nunca lo vivieron.

Para lograr esta alternativa propongo lo siguiente:

1) Que en la Normal Superior, se impartieran estos cursos que lograrán capacitar a los maestros para ser supervisores en vez de Inspectores.

2) Para poder ingresar a dicho curso, existen ciertos requisitos y serían los siguientes:

- a) Los maestros pueden ser estatales o particulares.
- b) Que tengan un promedio de edad entre los 30 y 50 años.
- c) Con experiencia en la docencia, mínimo de 10 años.
- d) Haber terminado sus estudios de Normal Básica y Superior con promedio de 90 en adelante.
- e) Cupo muy limitado.

3) Después de lograr entrar y terminar el curso con buenos resultados, se haría una selección para escoger al personal indicado.

4) Como supervisores, el puesto durará de 4 a 6 años, con el fin de que haya rotación más participativa de otros maestros con iguales antecedentes y que aportarán nuevas ideas metodológicas, etc. Los supervisores después de éstos 6 años volverían a su trabajo de planta; y además estarían capacitados para postular cargos directivos a nivel Institucional, o también podrían ser maestros de éstos cursos, para preparar al personal en las ramas de la Supervisión. El cargo de supervisores puede reelegirse a la misma persona si durante sus 6 años anteriores de trabajo fueron muy eficientes y creativos.

CAPITULO IV

EVALUACION

Este capítulo contiene la evaluación de mi proceso curricular, dentro de la Licenciatura, así como la de mis prácticas profesionales; consideré apropiado evaluar cada una de las Unidades que forman el Currículo, mediante mi experiencia a lo largo de mi carrera.

Considero oportuno comenzar, planteando los objetivos de la carrera:

* Sensibilizar para que toda acción educativa contribuya a la realización total de la persona humana y a su integración renovadora en la sociedad.

* Adquirir los conocimientos y desarrollar las actitudes y habilidades que permitan analizar y evaluar la realidad educativa nacional.

* Capacitar para realizar actividades profesionales concretas en áreas y niveles específicos.

Este Currículo ofrece las siguientes características:

Sin descuidar el estudio de los procesos que se llevan a cabo a nivel del individuo y del grupo en el salón de clases (nivel micro), este curriculum enfatiza el estudio de los procesos que interactúan con la educación a nivel de la sociedad (nivel macro).

Por medio de la unidad de vinculación con la realidad profesional. A partir del sexto semestre, este curriculum permite tomar en cuenta las opciones personales que se orientan a responder a aspectos concretos de la multivariedad problemática educativa mexicana.

Este curriculum se compone de 10 Unidades repartidas en 8 semestre. Voy a evaluar cada unidad. A continuación mencionaré las características mas relevantes de cada una de éstas áreas.

UNIDAD REMEDIAL.

Es base para saber si se cuenta con los conocimientos de matemáticas y redacción. Creo que esta área

tiene su relevancia. Considero que sería bueno que se llevara matemáticas obligatorias, ya que nos ayuda a razonar y hacer lógico y esto nos ayudaría en las primeras materias de Investigación. En cuanto a redacción sentí que no le dan la importancia al curso, aparte de que el programa está mal enfocado a nuestras necesidades de la carrera.

UNIDAD INTRODUCTORIA.

Nos introduce, como su nombre lo dice a lo que es todo el proceso educativo. Fue muy notable, porque es la que me dió las primeras impresiones de la carrera.

UNIDAD DE CIENCIAS BASICAS.

Considero muy especial esta unidad, ya que incluye las materias de Biología, Antropología, Sociología, Economía y Educación. Sentí que me brindaron los conocimientos indispensables de éstas ciencias que se relacionan entre sí y llegan a un mismo conocimiento "el hombre"

UNIDAD INSTRUMENTAL.

Esta, me dió las herramientas necesarias para in-

troducirme a la acentuación elegida. Considero que son las materias mas relevantes ya que nos van envolviendo - en la cuestión educativa.

En este apartado quisiera mencionar algunos aspectos personales sobre la materia de Investigación, fue una de las materias que mas se me dificultaron, a pesar - de que es muy interesante e importante. Pero considero que en 2° semestre no es muy apropiada esta materia, ya que vamos empezando y no tenemos muchas nociones sobre - este campo, creo que nos limitaron a escoger cierto tema a investigar, por lo mismo que no conocíamos mucho el pa - norama educativo en que hiciera falta investigar. Me hu - biera gustado que mediante el curso teórico empezáramos la investigación, que vayan juntas la práctica y la teo - ría. Otra causa son los constantes cambios de asesores y por lo mismo de ideas, que nos fueron provocando cier - ta apatía por la investigación ya que duró tres años en poder terminarla.

UNIDAD DE REFLEXION.

Fue la que me brindó los conocimientos generales del hombre, como son sus valores, filosofía y lo mas im

portante su pensamiento. Siendo éstos las bases para la formación de una filosofía de la Educación basada en el hombre.

UNIDAD DE ANALISIS Y DIAGNOSTICO.

Aprendí a reflexionar sobre determinados hechos o acontecimientos, para poder tener la capacidad de analizar y diagnosticar dicha problemática. Como lo vimos en Análisis de la Educación en México.

UNIDAD DE VINCULACION CON LA REALIDAD PROFESIONAL

Fue la mas significativa en el transcurso de la carrera; ya que al estar en sexto semestre, nos dan la opción de elegir el área de nuestro interés, yo elegí la Educación Formal ya que siempre me han interesado todo lo que respecta y se relaciona con las Instituciones educativas a nivel primaria y secundaria. Las materias fueron muy interesantes pero me hubiera gustado llevar más materias, para definir mas nuestra acentuación, ya que son muy pocas las materias que se nos brindaron, y en octavo semestre tenemos poco material académico.

Lo importante de esta elección es que nos va a de finir nuestras prácticas profesionales y por lo tanto -- nuestro campo de trabajo.

En lo personal mi experiencia en las prácticas -- fueron muy positivas en un aspecto, ya que conocí una realidad muy importante en México; la burocracia, en donde aprendí y pude observar las características similares de éstas dependencias internamente. El otro aspecto no fue muy relevante, ya que no tuve la oportunidad de desarrollar mis conocimientos adquiridos en la carrera, ya que mi práctica fue meramente administrativa.

En lo referente al clima de trabajo fue magnífico nos apoyaron en todo y el personal se portó de lo mejor con todas nosotras y en especial mi asesora Graciela, ya que fue ella la que me proporcionó el material necesario para mi informe. También sentí el apoyo de mi asesora -- de prácticas Tuca, ya que por medio de ella nos dieron -- la oportunidad de hacer las prácticas en la SEyC. Y por su constante Supervisión, nos hacía sentir que estábamos respaldadas por la Universidad, y esto hacía que la Directora de Escuelas Particulares se preocupara de que aprendiéramos y nos invitaba a participar en eventos cul-

turales, y que nuestras prácticas significativas.

UNIDAD DE GENERACION DE ALTERNATIVAS DE SOLUCION.

Sentí que desde el inicio de la carrera nos hacen que se nos empiecen a formar un criterio para poder dar alternativas de solución a la problemática educativa.

UNIDAD DE SERVICIO SOCIAL.

Nos enfrenta con una realidad diferente a la --- nuestra, en donde llevamos acabo nuestra labor de educadores, con el fin de servir a nuestros semejantes que -- más nos necesitan. Para mi fue una experiencia muy significativa en mi vida.

En lo personal creo que son muchas horas y a veces es difícil el transporte, ya que las comunidades están un poco retiradas.

UNIDAD DE INTEGRACION Y EVALUACION.

Aprendí las bases necesarias para poder evaluar y diagnosticar que exigió el curso. En lo personal sentí

muy rápido o mas bien acelerado, como que era mucho el material para las horas de clase y por lo mismo no pude profundizar y siento que esto me limita un poco en ésta área.

Para concluir, los objetivos que brinda la carrera, considero que se cumplen satisfactoriamente.

Por medio de mi proceso curricular, logré sensibilizarme ante nuestra realidad educativa, haciéndome consciente de los grandes problemas educativos que existen en México. Durante mi trayecto por la Universidad, logré desarrollar en mí una actitud humanista; como sabemos es una de las características que distingue a la Universidad de Monterrey.

BIBLIOGRAFIA

- Fermín Manuel, Tecnología de la Supervisión docente. Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1980.

- Nérici Imídeo G. Introducción a la Supervisión Escolar Editorial Kapelusz, Buenos Aires, 1975.

- SEYC; Estudios realizados durante mis prácticas profesionales realizadas en la Dirección de Escuelas Particulares, de Septiembre de 1983 a Marzo de 1984.

- SEYC; Manual de Organización y Procedimientos, en donde se especifican objetivos y actividades desarrolladas para 1984 - 1985.

- UDEM; Folleto editado por la Universidad de Monterrey, en donde se especifica el Plan de Estudios de la carrera de Licenciado en Ciencias de la Educación, Abril de 1983.

A N E X O S

ANEXO A

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
 SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
 COORDINACION GENERAL
 DIRECCION DE ESCUELAS PARTICULARES
 INCORPORADAS AL ESTADO
 MONTERREY - MEXICO
 AÑO ESCOLAR 1984 - 1985

ANEXO ECT-1

DIRECTORIO DEL PERSONAL

NOMBRE DE LA ESCUELA _____
 UBICACION _____
 MUNICIPIO _____

TURNO _____
 ZONA ESCOLAR NUM. _____
 TELEFONO _____

en	CARGO	NOMBRE	CEDULA	CARRERA QUE IMPARTE	DOMICILIO	TELEFONO
	Director____					
	Subdirector____ Secretario____					
	Auxiliar o Coordinador					
	Maestros de Planta					
	Maestros de Horas					
	Otros Auxiliares					
	Mecanógrafas					
	Intendentes					

 Lugar y fecha

rúbrica

rúbrica

Reporte de Bajas y Altas del Personal

Escuela " _____ " Turno _____ Zona Num. _____
 Domicilio _____ Municipio _____

I. Favor de anotar la información requerida:

BAJAS				
Núm.	Nombre(s)	Función desempeñada	Áreas o materias que impartía	Causa (s) de la baja

ALTAS				
Núm.	Nombre(s)	** Especialidad o estudios terminados	Función que desempeña o desempeñará	Áreas o materias que imparte o impartirá

DATOS DE IDENTIFICACION Y CURRICULUM DE ESTUDIOS

ZONA ESCOLAR _____

Fotografía
 blanco y
 negro cara
 descubierta.

Sello de
 la escuela

Nombre del maestro _____

Escuela donde trabaja _____

_____ Turno _____

Domicilio _____ Teléfono _____

Municipio _____

Domicilio particular _____

Teléfono _____ Especialidad _____

Otros estudios _____

Años de servicio en el nivel secundaria _____

Años de servicio en el nivel comercial _____

Años de servicio en el nivel técnico _____

Como maestro por horas _____

Como maestro de planta _____

Areas que imparte	Grado	Horas	Area
	1o.	_____	_____
	2o.	_____	_____
	3o.	_____	_____

 Lugar y fecha

rúbrica _____
 nombre _____

MAESTRO DE PLANTA O DE HORAS

rúbrica _____
 nombre _____

SUBDIRECTOR _____ SECRETARIO _____

Sello de
 la escuela

rúbrica _____
 nombre _____

DIRECTOR _____

NOTA: Este anexo debe estar acompañado de las copias de los
 Documentos que avalen los estudios realizados, debida-
 mente cotejados.

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
COORDINACION GENERAL
DIRECCION DE ESCUELAS PARTICULARES
INCORPORADAS AL ESTADO
MONTERREY - MEXICO
AÑO ESCOLAR 1984 - 1985

ANEXO EP-9
ES-9
ECT-9

MODELO DEL
ANALISIS DEL NIVEL ACADEMICO DEL PERSONAL
QUE LABORA EN LAS ESCUELAS PARTICULARES

NA O DISTRITO NUM. 53
CUELA Secundaria Israelita de Monterrey
MUCILIO Nicaragua Num. 203 Col. Vista Hermosa
AVE FEDERAL 19PESO164C

MES DE Septiembre
Año Escolar 1984-1985

óm. hd.	NOMBRE DEL PERSONAL	FUNCION QUE DESEMPEÑA	ESTUDIOS								
			COMERCIALES	NORMAL DE EDUCADORAS	NORMAL BASI- CA	NORMAL SUPE- RIOR	UNIVERSITA- RIOS	MAESTRIA	DOCTORADO	OTROS ESTUDI	
1	Alicia Salinas Flores				Miguel F. Martínez Pasante	ENSE Literatura Pasante					
2	Arturo Acosta Herrera	Directora Planta 1o.			IFCM Titulado	ENSE C. Sociales Pasante					
3	Carlos Eduardo García Viera	Subdirector Planta 2o.					C. de la Edu- cación 6o. Semestre				
4	Clara Eugenia Flores de la Rosa	Coordinador Planta 3o.					UANL Lic. Letras Españolas Pasante				
5	Lucina Contreras Rosales	Maestra Horas					UK Ing. Indust. Administ. 4o. Letra				
6	Marcela Patricia Alfaro Rodríguez	Maestra Horas					UDEM C. de la Educ. 6o. semestre				
7	Noemí Cristina Villalobos Candia	Maestra Horas			Miguel F. Martínez Pasante	ENSE Física y Quí- mica. Pasante UDEM					
8	Lydia Peña Zapata	Maestra Horas									ITESM Instructor Lengua Aprobada
9	Mz. Sanjuana Carmona Galindo	Maestra Horas					UANL Lic. Leyes Jurídicas Pasante				
10	Jaime Montes Narváez	Maestro Horas					CEU Educ. Física Titulado				
11	Norma Leticia Hernández Vázquez	Maestra Horas	Coleg. Juana de Arco. Con- tador Comerc. Titulada								
12	David Pashut Oser	Maestra Horas					U. de Haifa Admón. Educ. Historia Titulado				
13	Marcia Platt García	Maestra Horas					ITESM Lic. Psicolog. Titulada				
14	María Esther Vargas Gómez	Mecanógrafa			Normal Nue- vo León Titulada						
15	María Luisa Rodríguez Sena	Intendente									

ANEXO B

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
COORDINACION GENERAL
DIRECCION DE EDUCACION
DEPARTAMENTO DE ESCUELAS PARTICULARES
INCORPORADAS AL ESTADO

Zona	TOTAL DE PERSONAL	TOTAL DE PERSONAL QUE ESTU--GO ESTU--DIOS.		ESTUDIOS COMERCIA--LES		ESTUDIOS NORMAL--DE EDUCA--DORAS		ESTUDIOS DE NORMAL--DE EDUCA--BASICA.		ESTUDIOS DE NOR--MAL SUPE--RIOR.		ESTUDIOS UNIVERSI--TARIOS		ESTUDIOS DE MAESTRIA		ESTUDIOS DE DOCTORA--DO.		OTROS ESTUDIOS		TOTAL DE ESTUDIOS COMPLE--TOS.		TOTAL DE ESTU--DIOS IN--COMPLE--TOS.		TOTAL DE ESTU--DIOS.
		R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	R.H.	%	
51	204	179	86%	22	10%	3	1%	32	21%	31	15%	98	47%	1	0%	0	0%	6	10%	27	17%	32	15%	249
52	137	123	91%	3	1%	0	0%	45	20%	24	10%	48	34%	0	0%	0	0%	23	13%	151	10%	22	13%	173
53	303	212	70%	2	1%	0	0%	61	21%	51	17%	115	37%	3	1%	0	0%	42	13%	208	13%	55	18%	303
54	130	112	86%	7	5%	1	1%	53	30%	42	24%	47	35%	1	1%	0	0%	20	15%	60	45%	18	13%	179
55	242	117	48%	2	1%	1	1%	51	20%	42	17%	99	40%	0	0%	0	0%	21	8%	221	91%	25	10%	249
56	140	85	60%	11	8%	0	0%	30	21%	33	23%	37	26%	0	0%	0	0%	23	16%	101	72%	20	14%	141
	1165	925	79%	121	10%	5	1%	285	24%	285	24%	445	37%	21	1%	0	0%	172	14%	1117	95%	122	10%	1233

ANEXO C

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
COORDINACION GENERAL
DIRECCION DE ESCUELAS PARTICULARES
INCORPORADAS

INDICE DE MOVILIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN
LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

ZONA No. 51

AÑO ESCOLAR 1983-1984

Nº. de Or- den	ESCUELA	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 83							NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84							BAJAS	ALTAS	PORCEN- TAJE DE MO- VILIDAD				
		DIREC- TIVOS	COORD. O AUX.	M. DE PLAN- TA	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIREC- TIVOS	COORD. AUX.	M. DE PLAN- TA	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.			INT.	TOTAL	B	A	
1.-	Colegio Beatriz Zertuche	2		3	2				7	2		4	2				8	1	-	14	0	
2.-	Col. Anglo Español	2	1	9	18			2	6	38	2	1	9	16		2	8	36	7	5	18	13
3.-	Latin American School Of. Mty. S.C.	2	1	8	13			3	1	28	2	1	8	11		3	1	26	4	2	14	7
4.-	Col. Excelente A.C.	2		6	14			1	2	25	2		5	14		1	2	24	10	10	10	40
5.-	Colegio La Paz	2	1	3	11					17	1		3	10		1	1	16	-	-	0	0
6.-	Colegio Panamari- cana	1	1	7				1	1	11	1	3	8	3		3	2	20	3	12	27	109
7.-	Inst. Técnico Linda Vista, A.C.	2		2	6					10	2		2	6	1			11	3	3	30	30
8.-	Colegio Americano de Monterrey	2	3	12	13	1		4	4	39	2	4	15	15	2	4	4	46	7	7	18	18
9.-	Colegio Montessori de Monterrey	2		1	6					9	2		1	5		1		9	2	2	22	22
10.-	Colegio Necalli	1	1	1	5					8	1	1	2	6				10	1	3	13	38
	TOTAL	18	8	52	88	1		11	14	192	17	10	57	88	3	15	16	206	38	44	20	23

m.g.p.-
r.r.-

Gobierno del Estado de Nuevo León
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
 COORDINACIÓN GENERAL
 DIRECCIÓN DE ESCUELAS PARTICULARES
 INCORPORADAS

INDICE DE MOVILIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN
 LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

ZONA No. 52.

AÑO ESCOLAR 1983-1984

No. de Orden	ESCUELA	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 82 - 83								NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84								BAJAS	ALTAS	PORCENTAJE DE MOVILIDAD		
		DIRECTIVOS	COORD. O AUX.	N. DE PLAN. TA.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIRECTIVOS	COORD. O AUX.	N. DE PLAN. TA.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL			B	A	
1.	Inst. Universitario Oxford (Wash.)	4	2	4	9		1	1	21	4	1	4	9		1	1	20	6	5	11	29	24
2.	Inst. Universitario Oxford (T.V.)	4	1	3	14		1	1	24	4	1	3	9		1	1	19	11	6	46	25	
3.	Inst. Universitario Oxford (T.H.)	4	1	3	11		1	1	21	4	1	3	9		1	1	19	9	6	43	29	
4.	Liceo Anglo Francés	2			5		2	1	10	2			6	1	2	2	13	3	5	30	50	
5.	Francisco G. Sada	2		3	8		1	1	15	2		4	6		1	1	14	1	-	7	0	
6.	Isabel la Católica	2		6	4		2	2	16	2		7	3		2	2	16	6	6	38	38	
7.	Club de Leones No. 1	2		5	6		1	1	15	2		6	7		1	1	17	9	10	60	67	
8.	Inst. Vicente Suárez	2		3	5		2		12	2		3	3		2		10	2	-	17	0	
9.	Col. La Fayette	1		1	8		1	1	12	1		1	6		1	1	10	6	6	50	50	
	TOTAL	23	4	28	70		12	9	146	23	3	31	58	1	12	10	138	53	44	36	30	

mgp.-
 fir.-

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
COORDINACION GENERAL
DIRECCION DE ESCUELAS PARTICULARES
INCORPORADAS

INDICE DE MOVILIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN
LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

AÑO ESCOLAR 1983-1984

ZONA No. 53

Nº. de Or- den	ESCUELA	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 82 - 83							NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84							BAJAS	ALTAS	PORCENTAJE DE MO- VILIDAD			
		DIREC TIVOS	COORD O AUX.	M. DE PLAN TA	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIREC TIVOS	COORD AUX.	M. DE PLAN TA	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.			INT.	TOTAL	B	A
1.	Colegio Labastida	2		12	9		4	4	31	2		12	11		4	4	33	7	9	21	29
2.	Colegio Antonio L. Rodriguez	2		3	10		1	-	16	2		3	9		1		15	5	4	31	25
3.	Centro Universitario Franco Mexicano	2		18	8		4	14	46	2		18	7		4	18	49	8	11	17	24
4.	Colegio Mexicano	2	1		21		2	7	33	2		3	19		2	8	34	11	13	33	39
5.	Colegio Israelita de Monterrey	2	1		10		1	1	15	2	1		10		1	1	15	2	2	13	13
6.	Inst. Matolinia A.C.	2		8	9		2	1	22	2		9	10		2	1	24	5	7	22	31
7.	Instituto Regiomontano, A.C.	2	1	12	6	2	2	3	28	2	1	12	6	2	2	3	28	4	4	14	14
8.	Instituto Cumbre A.C.	2		5	12		1	1	21	2		5	11		1	1	20	6	6	19	29
9.	Instituto John F. Kennedy	2	1	6	5		3	1	18	2	1	6	6		3	1	19	2	19	11	11
10.	Instituto Laurena	2	1		10		1	2	24	2		6	10		1	2	21	8	5	33	21
11.	Colegio Vista Hermosa	2		2	3		1		8	2		2	11		1		15	3	10	30	125

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
COORDINACION GENERAL
DIRECCION DE ESCUELAS PARTICULARES
INCORPORADAS

INDICE DE MOVILIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN
LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

ZONA No. 54

AÑO ESCOLAR 1983-1984

No. de Orden	ESCUELA	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 82 - 83								NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84								BAJAS	ALTAS	PORCENTAJE DE MOVILIDAD	
		DIRECTIVOS	COORDINADORES AUX.	M. DE PLAN. A.C.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIRECTIVOS	COORDINADORES AUX.	M. DE PLAN. A.C.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL			B	A
1.-	Inst. Superior de Cultura	2		3	11		2	2	20	2	1	2	12	-	2	2	21	3	4	15	20
2.-	Instituto Monterrey	2			9				11	2	-	-	8	-	-	-	10	2	1	18	9
3.-	Centro Escolar de Monterrey	2			6				8	2	-	-	6	-	-	-	8	3	3	30	30
4.-	Escuela Británica Americana A.C.	1		3	2		1		7	1	-	3	2	-	-	1	7	3	3	43	43
5.-	Instituto Patria, A.C.	1		1	6				8	1	-	2	7	-	-	-	10	3	5	38	63
6.-	Rómulo Garza (T.M.)	2		7	10	1	1	2	23	2	-	7	11	1	1	2	24	3	4	13	17
7.-	Rómulo Garza (T.V.)	2		7	12		1	2	24	2	-	7	11	1	1	2	24	4	4	17	17
8.-	Colegio Sorbona	2			4				6	2	-	-	6	-	-	-	8	-	3	-	50
9.-	Colegio Cultural Mexicano Americano	2			3				5	2	-	-	4	-	-	-	6	2	3	40	60
10.-	Inst. Bilingüe la Silla	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	10	-	1	-	12	-	12	-	-
	TOTAL	16		21	63	1	4	7	112	17	1	21	77	2	5	7	130	23	42	21	38

GOBIERNO DEL ESTADO DE NUEVO LEON
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
COORDINACION GENERAL
DIRECCION DE ESCUELAS PARTICULARES
INCORPORADAS

INDICE DE MOVILIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN
LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

AÑO ESCOLAR 1983-1984

ZONA No. 55

No. de Orden	ESCUELA	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 82 - 83							NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84							BAJAS	ALTAS	PORCENTAJE DE MOVILIDAD			
		DIRECTIVOS	COORD. O AUX.	M. DE PLAN.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIRECTIVOS	COORD. O AUX.	M. DE PLAN.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.			INT.	TOTAL	B	A
1.	Instituto Mater, A.C.	2	2	8	8	4	1	5	30	2	6	9	7		1	5	30	4	4	13	13
2.	Centro Escolar Gante	2	1	3	11		1	2	20	2		3	16		1	2	24	4	8	20	40
3.	Inst. Irlandes de Monterrey	2		8	7		1	4	22	2		8	9		1	5	25	3	6	14	27
4.	Centro de Educ. y Cultura del Valle	4	2	7	11		2	4	30	4		8	8		5	4	29	5	4	17	13
5.	Colégio Montessori Sierra Madre	2		3	7		1	3	16	2		3	8		1	3	17	5	6	31	38
6.	Inst. Mano Amiga de Monterrey	2		3	3		1	2	11	2		3	3		1	2	11	-	-	0	0
7.	Inst. Americano de Monterrey	2	3	9	9		1	3	27	2	2	9	5	2	1	3	24	12	9	44	33
8.	Centro Escolar Morelos	2		8	3		2	4	19	2		5	4		1	3	15	4	-	21	0
9.	Instituto Excel-sior, A.C.	2	1	3	5		1	2	14	2	1	3	9		1	2	18	8	11	57	79
10.	Colégio Regiomontaño Contry	2	1	9	4	1	1	2	20	1	1	10	5		1	2	20	2	2	10	10
11.	Liceo de Monterrey	2		3	1		1	1	8	2		2	6		1	1	12	2	6	25	75

mep.-
rir.-

Gobierno del Estado de Nuevo León
 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN Y CULTURA
 COORDINACIÓN GENERAL
 DIRECCIÓN DE ESCUELAS PARTICULARES
 INCORPORADAS

INDICE DE MOVILIDAD DEL PERSONAL QUE LABORA EN
 LAS ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

ZONA No. 56

AÑO ESCOLAR 1983-1984

No. de Orden	ESCUELA	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 82 - 83								NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84								BAJAS	ALTAS	PORCENTAJE DE MOVILIDAD	
		DIRECTIVOS	COORD. O AUX.	M. DE PLAN. TA.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIRECTIVOS	COORD. AUX.	M. DE PLAN. TA.	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL			B	A
1.-	Instituto Universitario Oxford	4	1	3	3		1	1	13	4	1	3	3	-	1	1	13	4	4	31	31
2.-	Centro Cultural Lumen	2			11		1		14	2	-	-	11	-	1	-	14	4	4	29	29
3.-	Colegio Guadalupe	2	1		27				30	2	1	-	18	-	-	-	21	23	15	77	50
4.-	Col. Hermanas Antonia y María	2			8				10	2	-	-	6	-	-	-	8	4	2	40	20
5.-	Colegio Sorbona	2			3				5	2	-	-	4	-	-	-	6	-	1	-	20
6.-																					
	PODIANEAO																				
1.-	Esc. Dr. Jaime Torres Bodet	2			6				8	2	-	-	6	-	-	-	8	6	6	75	75
2.-	Instituto Cadereyta	1	1	1	8		1	1	13	2	-	2	7	-	1	1	13	3	2	23	15
3.-	Inst. Científico Pictolinia	2			15		1	1	19	2	-	-	11	-	1	1	15	11	7	58	37
4.-	Col. Voc. y Prof. Montemorelos	2		3	18		1	1	25	2	-	4	11	-	1	1	19	10	4	40	16

mgp.-
 fir.-

Gobierno del Estado de Nuevo León
 Secretaría de Educación y Cultura
 Coordinación General
 Dirección de Escuelas Particulares
 Incorporadas

CONCENTRACION POR ZONA DEL INDICE DE MOVILIDAD DE LAS
 ESCUELAS SECUNDARIAS PARTICULARES INCORPORADAS

AÑO ESCOLAR 1983-1984

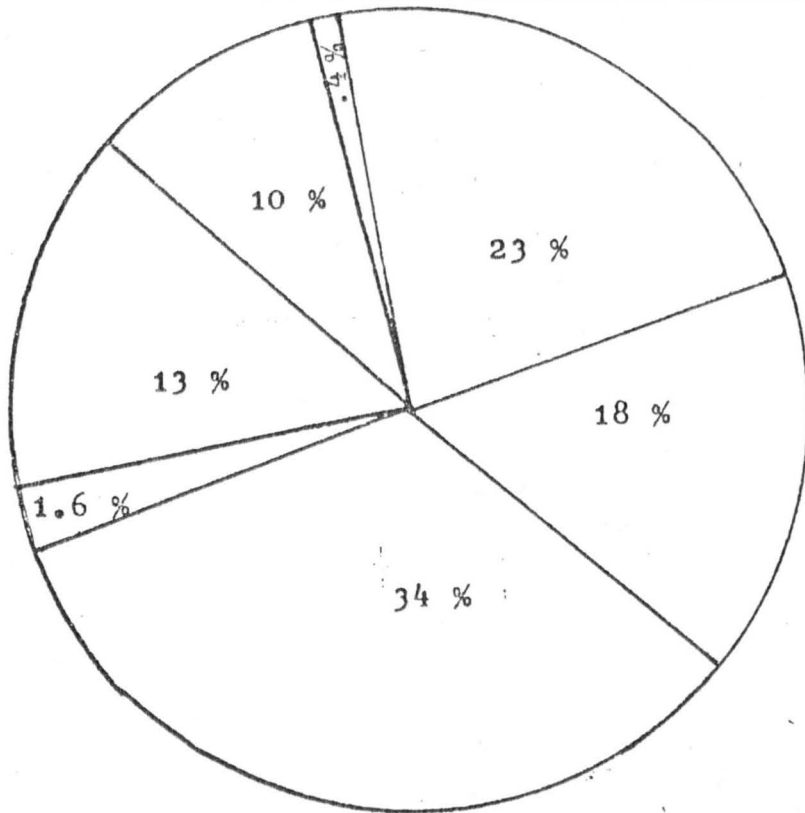
INSPECTOR	NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 82 - 83								NUMERO DE PERSONAL EN EL AÑO ESCOLAR 83 - 84								BAJAS	ALTAS	PORCENTAJE DE MOVILIDAD	
	DIREC TIVOS	COORD O ADY.	M. DE PLAN TA	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL	DIREC TIVOS	COORD AUX.	M. DE PLAN TA	M. POR HORAS	M. AUX.	MEC.	INT.	TOTAL				
1 Profr. José César Galvan	18	8	52	88	1	11	14	192	17	10	57	88	3	15	16	206	38	44	B 20	A 23
2 Profra. Alicia C. Treviño Sandoval	23	4	28	70	-	12	9	146	23	3	31	58	1	12	10	138	53	44	36	30
3 " Carmen Imelda Santos	26	6	71	125	2	25	39	294	26	4	82	121	2	25	44	303	70	97	24	33
4 " Alicia Morales Treviño	16	-	21	63	1	4	7	112	17	1	21	77	2	5	7	130	23	42	21	38
5 " Blanca A. Cantú de Anda	28	10	68	78	5	14	33	236	26	11	67	88	2	16	34	244	59	64	25	27
6 " Oralla Leal Leal	23	3	12	116	-	5	4	163	23	2	14	93	-	7	7	146	73	54	45	33
TOTAL	134	31	252	540	9	71	106	1143	132	31	272	525	10	80	118	1167	316	345	28	30

ANEXO D

Gobierno del Estado de Nuevo León
 Secretaría de Educación y Cultura
 Coordinación General
 Dirección de Escuelas Particulares
 Incorporadas

Cantidad y Porcentajes del Nivel Académico del Personal
 Directivo, Docente y Administrativo de las Escuelas Secundarias

Año Escolar 1983 - 1984



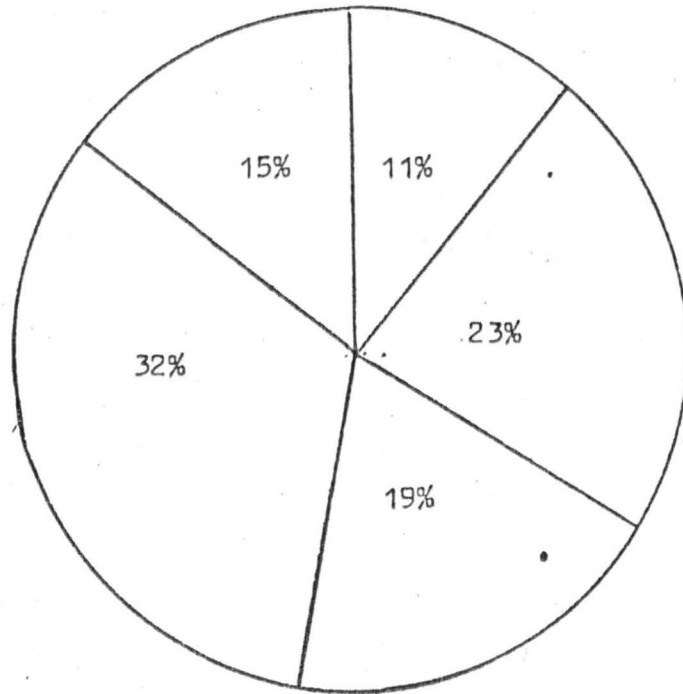
CANTIDAD DE RECURSO HUMANO	%	NIVEL DE ESTUDIOS
128	10	Estudios Comerciales
5	4	Estudios Normal de Educadoras
295	23	Estudios de Normal Básica
227	18	Estudios de Normal Superior
445	34	Estudios Universitarios
21	1.6	Estudios de Maestría
0	0	Estudios de Doctorado
173	13	Otros Estudios
1121	87	Total de Estudios Completos
172	13	Total de Estudios Incompletos
1293	100	Total de Estudios

Total de Personal - 1165

Total de Personal que entregó estudios - 925 = 79 %

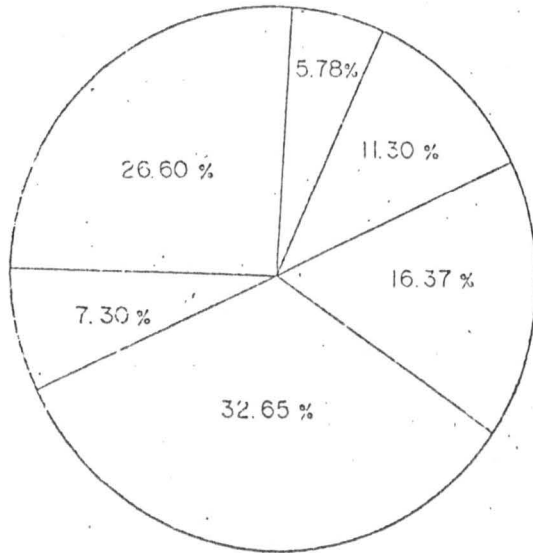
SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA
 COORDINACION GENERAL
 DIRECCION DE EDUCACION MEDIA BASICA
 DEPARTAMENTO DE ESCUELAS PARTICULARES
 INCORPORADAS AL ESTADO
 AÑO ESCOLAR 1982-1983

PORCENTAJES DEL NIVEL ACADEMICO
 DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE
 DE LAS ESCUELAS PARTICULARES



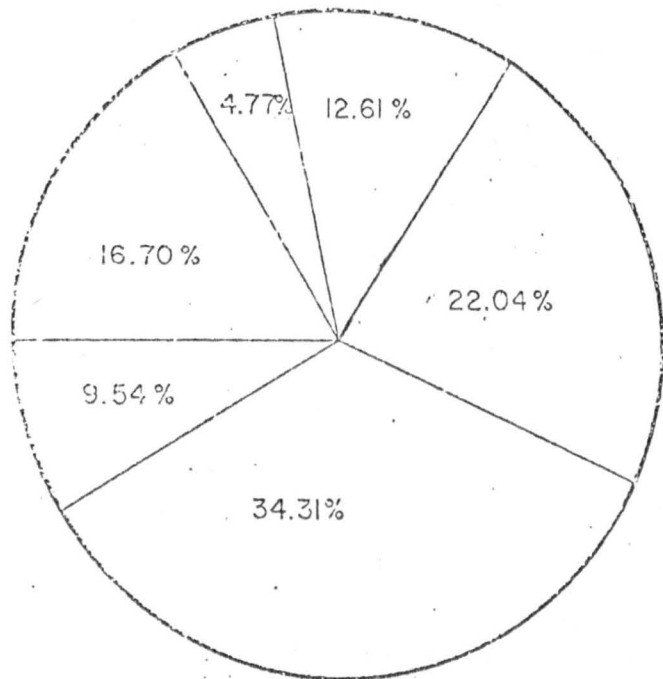
Cantidad de Recurso Humano	%	NIVEL DE ESTUDIOS
1173	100	TOTAL DE PERSONAL
1006	86	TOTAL DE PERSONAL QUE ENTREGO ESTUDIOS
160	11	ESTUDIOS COMERCIALES
344	23	ESTUDIOS DE NORMAL BASICA
277	19	ESTUDIOS DE NORMAL SUPERIOR
463	32	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
217	15	OTROS ESTUDIOS
1205	82	TOTAL DE ESTUDIOS COMPLETOS
256	18	TOTAL DE ESTUDIOS INCOMPLETOS
1461	100	TOTAL DE ESTUDIOS

PORCENTAJES DEL NIVEL ACADÉMICO DEL
PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE DE LAS
ESCUELAS PARTICULARES



RECUNDO ELABORADO	%	NIVEL DE ESTUDIOS
1124	100	P. DIRECTIVO Y DOCENTE
299	26.60	NO ENTREGO CURRICULUM
65	5.78	ESTUDIOS COMERCIALES
127	11.30	ESTUDIOS NORMAL BASICA
184	16.37	ESTUDIOS NORMAL SUPERIOR
367	32.65	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
82	7.30	OTROS ESTUDIOS

PORCENTAJES DEL NIVEL ACADÉMICO DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DOCENTE DE LAS ESCUELAS PARTICULARES.



CANTIDAD DE MAESTROS	%	NIVEL DE ESTUDIOS
880	100	P. DIRECTIVO Y DOCENTE
147	16.70	NO ENTREGO CURRICULUM
42	4.77	ESTUDIOS COMERCIALES
111	12.61	ESTUDIOS NORMAL BASICA
194	22.04	ESTUDIOS DE NORMAL SUPERIOR
302	34.31	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
84	9.54	OTROS ESTUDIOS