

PLANTILLA DE PERSONAL OPERATIVO NOVIEMBRE 1992

CUADRO G

SUBDIRECCION DE PRODUCCION

AREA: DEPARTAMENTO DE PRODUCCION

| PUESTO | TOTALES | PLAZA/BASE | FREE LANCE | MATUTINO | T U R N O VESPERTINO | ABIERTO |
|------------------------------|---------|------------|------------|----------|-------------------------|---------|
| PRODUCTOR | 23 | 5 | 18 | 5 | | 18 |
| REALIZADORES | 14 | | 14 | | | 14 |
| COORDINADORES | 15 | | 15 | | | 15 |
| ASISTENTES | 31 | 1 | 32 | 1 | | 31 |
| EDITORES | 4 | | 4 | | | 4 |
| ANIMADORES EN COMPUTADORA | 7 | | 7 | | | 7 |
| MUSICALIZADORES | 2 | | 2 | | | 2 |
| TOTALES | 96 | 6 | 96 | 6 | | 96 |

AREA: DEPARTAMENTO DE CONTENIDOS

| PUESTO | TOTALES | HONORARIOS | FREE LANCE | MATUTINO | T U R N O VESPERTINO | ABIERTO |
|--------------------------|---------|------------|------------|----------|-------------------------|---------|
| SUPERVISOR DE GUIONES | 5 | 5 | | | | 5 |
| ASESORES | 2 | | 2 | | | 2 |
| GUIONISTAS | 64 | | 64 | | | 64 |
| TOTALES | 71 | 5 | 66 | | | 71 |

RESUMEN DEL PERSONAL DE LOS EQUIPOS QUE PRODUCEN LAS 8 SERIES DE TELESECUNDARIA 1er GRADO, LA SERIE DE "PRESENCIA EN LA
SERIE "ACT COMEC" LA SERIE "EN VIVO NUESTRO TIEMPO". "SERIES CURRICULARES" "CORRECCIONES", "SEGUIMIENTO", "APRECIACION

3.- ANALISIS SOBRE LA DIFERENCIA DEL NUMERO DE LOS PARTICIPANTES Y EL PERIODO DE LOS CURSOS ENTRE EL PLAN ESTABLECIDO EN EL RECORD DISCUSION Y EL PLAN ACTUAL.

Los atrasos en los trabajos efectuados por la Comisión Federal de Construcción de Escuelas CAPFCE, para la entrega oficial de las instalaciones del Centro de Entrenamiento de Televisión Educativa, ha tenido un impacto negativo en la implementación del proyecto y esto ha implicado que cuatro de seis cursos se movieran en el calendario, haciendo necesaria su reprogramación y también tuvieron que realizarse adaptaciones del contenido temático en función de las instalaciones disponibles y el equipo con el que se cuenta al momento. Con la restricción en el uso de estudio, que es un espacio importantísimo para llevar a cabo diversas actividades en varios cursos y que de acuerdo con el dictamen del experto japonés Arquitecto Mishizawua, presentó serios problemas en el piso y en el ciclorama, se tuvieron que iniciar trabajos correctivos que afectaron los cursos de Cámara de Televisión, Producción Básica y Producción Avanzada que requieren de este espacio y que estaban programados para llevarse a cabo en los últimos meses del año.

De tal forma que para el año fiscal japonés 1992, en lo que respecta al último trimestre, la situación es la siguiente:

| C U R S O | PERIODO OCT-NOV | PARTICIPANTES | DIFERENCIA VS META |
|-------------------------------|---|---------------|--------------------|
| A) CAMARA DE TELEVISION | DOS VECES 9 - 18 NOV. <u>REPROGRAMADO</u> | 8 | 2 |
| B) FUNDAMENTOS DE VIDEO Y VTR | UNA VEZ 23 NOV. - 18 DIC. <u>REPROGRAMADO</u> | 7 | 3 |
| C) PRODUCCION BASICA | UNA VEZ 16 NOV. 11 DIC. <u>REPROGRAMADO</u> | 4 | 6 |
| D) EDICION Y POST-PRODUCCION. | UNA VEZ 30 NOV. 18 DIC. | 5 | 5 |
| E) PRODUCCION AVANZADA | REPROGRAMADO 26 JUL. - 13 AGO. 93. | | - |
| F) ESPECIAL DE ESCENOGRAFIA. | 1 VEZ D.F. 5 NOV. - 9 DIC. 1 VEZ OAX. 23 - 25 NOV. | 12 13 | 0 0 |

**EXPLICACION SOBRE LAS DIFERENCIAS ENTRE LA META
ESTABLECIDA Y LOS PARTICIPANTES REALES.**

En lo que respecta a los cursos base de entrenamiento, es menester señalar que debieron darse a conocer a partir del mes de septiembre de 1992 con una adecuada promoción de los mismos, con suficiente anticipación para permitir que las áreas técnica y de producción de U.T.E. se organizaran convenientemente para enviar a los participantes sin detrimento de sus labores de producción. Detectado este problema, se procedió a enviar a las áreas objetivo de los cursos desde este mes de noviembre del presente año, el calendario tentativo de cursos, 1993, a fin de que se cumplan las metas de atención.

- A) El curso de cámara completo no se pudo llevar a cabo como se tenía planeado, debido a que la entrega del estudio se pospuso, y una parte del curso necesitaba utilizar las cámaras y el switcher. Por lo anterior, se modificó el curso, para darlo únicamente para locación y dado que se cuenta sólo con un equipo portátil, el cupo se limitó a cuatro participantes. Esto representa una restricción ya que los alumnos deben manipular el equipo para que se dé un aprendizaje significativo y se desarrollen las habilidades que se pretenden lograr, sin embargo el acceso al equipo es limitado.
- B) El curso de fundamentos de Video tiene una duración de un mes, y esto supuso un atraso en su preparación pues además no se contaba con un contraparte del área de ingeniería que apoyara en el desarrollo del mismo.
- C) El curso de Producción tuvo que modificarse y realizarse exclusivamente para locación, por no contar con el estudio en el mes de octubre.
- D) Edición y Post-producción.- Tuvo un retraso en su inicio debido a que la preparación del mismo se vió afectada por el retiro de uno de los contrapartes. - El Contraparte mexicano recientemente nombrado en la segunda quincena de octubre se abocó a retomar esta preparación para dejar terminado el curso y poder llevarlo a cabo, pero también hizo el señalamiento de la limitación para la atención de 10 participantes, dado que sólo se cuenta con una cabina de post-producción, por lo que solicitó un grupo menor para que los alumnos puedan manipular el equipo en suficiencia.
- E) Se tomó la decisión de reprogramar al siguiente año el curso de Producción avanzada por las mismas razones. El CAFCE se había comprometido a entregar el estudio al día 30 de noviembre de este año. Los trabajos de inauguración del C.E.T.E. sólo han permitido que quede listo el ciclorama. Se prevé que se corrija el problema del piso durante las dos últimas semanas del mes de diciembre y la primera de enero de 1993.

LAS PERSPECTIVAS PARA LA IMPLEMENTACION.

La evaluación sobre la problemática que se ha presentado en la implementación de los cursos con la diferencia entre el número de participantes requeridos (10) y los que realmente se han atendido durante este primer ciclo de implementación del proyecto, tiene su explicación básicamente en que las condiciones laborales en esta institución han cambiado notablemente de 1989, fecha en que se efectuaron los acuerdos del proyecto, al actual 1992, pues se incrementó de manera importante durante este periodo la producción televisiva en la U.T.E., adquiriendo el ritmo propio de una estación de televisión. Se cuenta incluso, ahora, con un canal vía satélite exclusivo y se aumentó la duración de la transmisión al aire de 6 horas a 12 horas, lo que ha dado como consecuencia que el trabajo se duplique para cubrir una barra de programación más amplia y por ello la institución, además de continuar produciendo la tradicional telesecundaria, ahora incursiona en los ámbitos de la educación preescolar y primaria con series de televisión especialmente dirigidas a este público infantil.

Paradójicamente aunque el trabajo de producción va en aumento, la plantilla de personal desde 1989 a la fecha ha tenido una importante reducción, lo cual modifica sustancialmente los cálculos de porcentajes de atención previstos en ese entonces, ya que las características del personal son diferentes como puede observarse en los cuadros resumen.

Se puede señalar que el departamento de producción, actualmente encarga la producción de sus programas a compañías particulares externas, y que aún cuando sus miembros aparecen en la nómina de personal, físicamente no se encuentran en la U.T.E. todo el tiempo, ya que realizan las diversas actividades de la producción fuera de las instalaciones de la unidad y además trabajan para otras compañías e instituciones. Se podría decir que la U.T.E. cuenta con un universo de Trabajadores de producción suficiente, pero se hace necesario mencionar que la rotación de personal se acentuó particularmente en esta área, pues el tipo de contratación es free-lance y aunque son contratos que se renuevan en función de producción de determinado número de programas para cada serie, no se trata de trabajadores "cautivos" como en el caso del personal de plaza de base como se puede comprobar en el cuadro G, en donde se observa que estos últimos son sólo 6 personas. Esto representa un problema pues

para los cursos de producción se tienen que encontrar los horarios más flexibles que permitan que los otros trabajadores accedan al entrenamiento. La capacitación ha sido tradicionalmente manejada como una prestación, sobre todo para la gente con plaza de base, para el personal del Departamento de Producción contratado por honorarios fijos y free-lance debe ser otorgada como una inversión que se refleje en la calidad de los productos que se realizan; mejorando su desempeño profesional.

Entonces toca hacer al C.E.T.E. una ardua labor de promoción de servicios, para interesar a este público objetivo además de buscar las estrategias para ofrecer horarios alternativos que permitan lograr la meta de diez participantes. Es importante que se den a conocer las características del proyecto entre el personal para motivarlo. Se tiene ya un avance al contar con el apoyo de las autoridades: "capacitación prioritaria sobre el trabajo", además de que la institución ha cedido cuatro horas dentro del horario de una jornada de trabajo para que se realice el entrenamiento y en el caso del personal de base se puede llevar a cabo el entrenamiento sin la menor duda y con todas las facilidades; en cuanto a los trabajadores con otro tipo de contratación es necesario estudiar sus características para considerarlos como candidatos a los cursos, para asegurar que la transferencia tecnológica del entrenamiento se quede en la U.T.E.

En el caso del personal por honorarios, los trabajadores se pueden atender en el C.E.T.E. en los horarios en que se encuentran trabajando en U.T.E. pues generalmente son personas que tienen otro trabajo y tendrían que pedir permisos especiales, si no se encuentran los horarios de los cursos más convenientes. Sin embargo revisando la cantidad de personal de cada área, tanto técnica, como de producción, se llega a la conclusión de que retirando 10 trabajadores por cada área de entrenamiento, se afectaría fuertemente la producción de U.T.E. por lo que es necesario tomar medidas como es enviar con 2 ó 3 meses de anticipación el calendario de cursos de cada semestre para dar oportunidad a que estas áreas organicen y contraten temporalmente a las personas que sustituyan en el trabajo a la gente que asiste al entrenamiento y no haya menoscabo en la labor de producción de U.T.E.; para ello habrá que definir fechas precisas de los periodos de los cursos para enviar la información a las áreas correspondientes con anticipación y programen la asistencia de los trabajadores a los diversos cursos.

Debido a las limitaciones presupuestarios del sector central de la S.E.P., se ha tenido que generar una concepción nueva en la organización para la producción de series televisivas y la U.T.E. ha reducido su nómina de personal en diferentes departamentos para optimizar los recursos, quedándose con los ...

trabajadores estrictamente necesarios para la operación; como puede observarse en los cuadros de la plantilla del personal del área técnica (ingeniería y mantenimiento), el número de trabajadores especializados es de 131, incluyendo a los jefes de departamento. Si por ejemplo se atiende al grupo de ingenieros, que son un total de 16, como se tenía planeado en 1989, se dejaría descubierta esa área de U.T.E. y en graves problemas de operación con sólo seis elementos. En el curso de fundamentos de video y V.T.R. que inició el 23 de noviembre de 1992, se hizo un esfuerzo para la asistencia de siete personas, pues su estancia en el curso es de un mes (este periodo de duración es motivo de otro análisis), quedando por atender 9 personas para el mismo curso de abril de 1993, pero además hay que tomar en cuenta que estos ingenieros también son el público objetivo del Curso Alineación y Mantenimiento de Equipo que está programado para llevarse a cabo en tres periodos distintos. Por esto se piensa, que es posible distribuir a estas personas de cuatro en cuatro en los cursos para cubrir en dos etapas su entrenamiento y hacer la invitación a personal de otros departamentos del área técnica e invitados de otras instituciones.

Otro caso es el de los camarógrafos, que según la plantilla, son un total de 14. De este grupo de profesionistas técnicos, a la fecha se han atendido 8, lo cual quiere decir que para el próximo curso a celebrarse en el mes de abril de 1993, quedarían por atender a 6, sin embargo la temática de este curso como puede verse en el cuadro F, también es interesante para otro tipo de profesionistas técnicos, como el floor-manager, el switcher, el operador de video; es decir la estrategia del entrenamiento debe girar en torno a la concepción de que la producción televisiva es un trabajo de un equipo multidisciplinario, y aún cuando se requiere de especialistas técnicos para la operación en cada área, es conveniente que estos puedan conocer sobre las características del proceso de producción, en otras áreas que estén relacionadas con el trabajo que les corresponde.

En el caso de los cursos de iluminación y de ingeniería de audio, como puede observarse en los cuadros A, B, C, y D, la población para atender, 13 y 11 respectivamente, tampoco es muy grande, entonces se puede cubrir en dos periodos de entrenamiento a la totalidad de estos técnicos, buscando el horario adecuado, ya que se encuentran distribuidos en diferentes turnos en sus jornadas de trabajo.

Para el Curso de Edición y Post-producción, existe una población más amplia, como puede apreciarse en el cuadro F, si se suma el número de los técnicos de los turnos matutino, vespertino y nocturno, sin embargo, si se retiran 10 técnicos operativos de esta área para un curso, la U.T.E. tendría que interrumpir su trabajo de edición y post-producción de programas en un turno completo durante 3 semanas. Esta problemática se puede solucionar, si los jefes de departamento de U.T.E. conocen con anticipación el calendario de cursos y pueden contratar a los trabajadores sustitutos durante las etapas de fuertes cargas de trabajo, para que se pueda llevar a cabo el entrenamiento.

Sin embargo, no debe olvidarse que un operador de video-tape, por ejemplo, no es un profesional técnico que se encuentra fácilmente en el mercado de trabajo, de hecho, no existen muchos trabajadores con ese perfil en México y entonces, para contratar a 10 personas que sustituyan por un mes a los trabajadores de U.T.E del Departamento de Edición y Post-producción en un turno de trabajo, es realmente una tarea difícil porque en primer lugar, no se encuentran fácilmente, y en segundo lugar nadie se contrata por sólo un mes de trabajo. Por lo anterior, debe considerarse seriamente la propuesta del área técnica con respecto a enviar a los cursos a cuatro personas del perfil requerido en diversos periodos de entrenamiento, y a otras cuatro personas de los otros departamentos relacionados con el trabajo, en este caso de edición, a las cuales se evaluará en la entrevista previa para saber si cuentan con los pre-requisitos para tomar el curso. Esta estrategia se sugiere para formar los nuevos cuadros de operadrces de la U.T.E., ya que usualmente en este tipo de actividades profesionales, la gente se va formando sobre la marcha, involucrándose en la operación de los equipos en cuanto se presenta la oportunidad. Ahora con el entrenamiento se ofrece la posibilidad de abordar la operación con conocimientos y habilidades desarrolladas sistemáticamente para formar a nuevos cuadros de trabajadores de U.T.E. y no sólo a los técnicos ya identificados.

Una alternativa sugerida por el área técnica y que habrá que tomar en cuenta es la de modificar la estructura de los cursos que tienen duración de 5 horas (Fundamentos de Video y U.T.R., Edición y Post-producción), y organizarlos en sesiones de 2 horas diarias, aunque se extendieran en tiempo; por ejemplo, el primero, Fundamentos... podría llevarse a cabo en dos meses y medio, para así poder enviar a los 10 participantes requeridos, sin necesidad de contratar a personal sustituto y asegurar además que se podrá realizar el trabajo de producción

de U.T.E.; si se repite este curso en turno vespertino en forma paralela, existe la posibilidad de atender a un mayor número de personas. Esta propuesta tendrá que ser evaluada por los contrapartes mexicanos y japoneses a fin de que analicen que tanto afectará pedagógicamente a la estructura del curso, realizar una adaptación de esta naturaleza y si se pueden alcanzar los objetivos de aprendizaje, así como si es conveniente prolongar en tiempo el entrenamiento.

Lo mismo sucedería en el caso del curso de edición y post-producción en donde el entrenamiento pudiera organizarse por módulos para la enseñanza de la operación de equipos específicos. Si actualmente se consideran tres semanas para efectuar el curso completo, habrá que evaluar la factibilidad de reducir el tiempo de duración de las sesiones y abordar la operación de un sólo equipo de tal forma que los 10 participantes tuvieran varios periodos de entrenamiento durante el año. Esto también debe ser evaluado por los expertos japoneses y la contraparte mexicana.

Lo anterior, por supuesto implicaría modificaciones severas en el calendario de cursos, pero aún así, es recomendable revisar estas propuestas.

CONCLUSIONES:

- 1.- La etapa de inicio del proyecto C.E.T.E. en cuanto al desarrollo de los cursos del primer ciclo se vió afectada básicamente por la tardía entrega de las instalaciones, así como el desconocimiento de las áreas de la U.T.E. de las fechas de inicio de los períodos de entrenamiento, con meses de antelación para programar la asistencia de los trabajadores. Esto no ocurrió en 1993 pues ya se envió un calendario tentativo para su revisión y que permita organizar a estas áreas para afrontar sus cargas de trabajo. Particularmente, cabe señalar que en este último trimestre de 1992, los trabajos para la inauguración del C.E.T.E. y la carga de trabajo de producción de U.T.E. no permitieron lograr la asistencia deseada.
- 2.- No obstante lo anterior, a pesar de que los 4 cursos base no tuvieron el número de participantes total, esta experiencia ha servido para que los instructores tuvieran la oportunidad de "pilotear" su curso, es decir experimentaron bajo la supervisión de los expertos japoneses, el diseño que propusieron para los cursos y esto les ha servido para tomar nota sobre los ajustes que deben efectuar para los próximos cursos: qué temática deben incluir, cuál deben eliminar, qué temática tienen que enriquecer, así como la revisión de los tiempos asignados al trabajo en las aulas y en las prácticas, y la efectividad en el empleo del material didáctico seleccionado. Todo esto les ha permitido realizar una evaluación, para mejorar los periodos de entrenamiento subsecuentes.
- 3.- La difusión de los servicios del Centro, mediante los folletos promocionales que serán enviados en la primera semana de enero de 1993 a diversas instituciones, seguramente generará grandes expectativas (como se ha hecho evidente con el evento de la inauguración). Se esperan solicitudes de diversas instituciones para que su personal pueda participar en los cursos. Se tiene previsto que la demanda de participantes del exterior supere el 20% que se tiene planeado para los cursos de ingeniería, así como el 30% que se sugiere para los cursos de producción. Esto significa que si se reciben solicitudes de participantes con el perfil requerido por el curso, por ejemplo, camarógrafos y el curso es "Cámara de Televisión", se preferirá su candidatura sobre algún trabajador de U.T.E. de alguna área técnica afín que sea candidato, por decir, un operador de video, a quien convendría tomar el curso para complementar su formación técnica y

que sin embargo, quedaría en lista de espera para su atención y cederá su lugar al personal especializado.

4.- Con la exposición de este trabajo, queda claro que la capacitación del personal de U.T.E. no solamente debe ser considerada en el primer ciclo de implementación, sino que a lo largo del año 1993, en los diversos periodos de entrenamiento se puede contar con los trabajadores U.T.E. sobre todo, si se toma en cuenta que la contratación de nuevo personal requerirá entrenamiento.

平成5年4月27日

国際協力事業団

社会開発協力部長 殿

C E T E 巡回指導調査団
帰国報告会に係る再調査結果

メキシコ教育テレビ研修センター

リーダー 宮崎 豊



関連文書：貴信SC-966（3月17日付）

標記に関し、

以下の理由により、訓練コース実施計画を変更する必要はないと思われ、これを連絡します。

- 1) 93年1月から4月実施の各コースについては、UTEプラス外部からの参加者で適切な人数が確保された（別添資料参考）。
- 2) 93年5月以降のコースについても、今までの調査・実績により外部主体プラスUTEからの参加者予想数がほぼ確定されている。
- 3) 外部からの参加者については希望者は多いが、各コースの適正人数を保つため、希望者全員を受け入れられない状況である。これは研修コースのニーズが高いことと共に、受講が今のところ無料であることにも一因があるかと思われる。
- 4) R/Dで決められた10のコースのほかにCETEが独自でコースを実施しているが、それらのコースにもUTEからの参加者数は確保されている（別添資料参考）。

別添資料：CETE研修コース一覧（1993年1月～4月）

以上

C E T E 研修コース一覧
(1993年1月～4月)

別添資料

| コース名 | 期 間 | 参加者数 | 内 訳 |
|---------------------------|-------------|------|------------------------|
| 番組制作(基礎) | 1月18日～2月4日 | 11 | UTE6、外部5 |
| イディハ教育のための+ テレビ技法 | 1月25日～2月5日 | 12 | 外部(文部省イディハ教育部)12 |
| メンテナンス* | 1月25日～2月19日 | 16 | UTE8、CETE2、外部6 |
| 番組制作(上級) | 2月8日～2月19日 | 10 | UTE7、外部3 |
| 音声* | 2月8日～2月26日 | 15 | UTE5、CETE2、外部8 |
| 照明 | 2月15日～2月26日 | 11 | UTE2、外部9 |
| メンテナンス* (地方研修) | 2月22日～2月24日 | 16 | 外部16(地方局等より参加) |
| 音声* (地方研修) | 3月3日～3月5日 | 11 | 外部11(地方局等より参加) |
| 台本技法+ | 3月15日～3月26日 | 64 | UTE64 (毎日午後、夜の2回実施) |
| 番組制作実習 | 3月15日～4月2日 | 12 | UTE8、外部4 |
| 吹-ツノ音声 | 3月22日～4月2日 | 11 | UTE6、CETE1、外部4 |
| 基礎番組制作+ | 4月19日～5月7日 | 16 | 外部16 |
| カメラ | 4月26日～5月7日 | 12 | UTE4、CETE2、外部6 |
| 映像とVTR技術 | 4月26日～5月21日 | 10 | UTE3、CETE2、外部5 |
| 番組制作(基礎) | 4月26日～5月14日 | 12 | UTE7、外部5 |
| セミナー+ (管理職のための教育テレビ概論) | 4月28日～4月30日 | 20 | 外部20(文部省) |

*短期専門家が講師の特別研修

+CETE独自で実施したコース

JICA

