

COL. TD
EUR.



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

PROGRAMA ESTRATEGICO DE TITULACION PARA LOS
EGRESADOS DE LA LICENCIATURA ESCOLARIZADA PLAN
1979, UNIDAD AJUSCO .

OPCION: RECUPERACION DE LA EXPERIENCIA PROFESIONAL

"ANALISIS DEL CAMPO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL
CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS INDUSTRIAL Y
SERVICIOS No. 154".

T E S I S A

PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACION EDUCATIVA

P R E S E N T A :

ZOILA CRUZ MARTINEZ

ASESOR: LIC. CAROLINA ARGUETA SALAZAR

MEXICO, D.F., 1998

24-1-98 W.E.G.

A MI HIJO:

Abelito Rioja Cruz
Por engrandecer la razón
y el ser de mi existencia.

INDICE

	PAGS.
Introducción	5
Capítulo 1 Antecedentes históricos del origen de las Escuelas Tecnológicas Inustrial(C.E.T.i.s.).	7
1.1 EL origen de las Escuelas por medio de cuadros sinópticos: Epoca Prehispanica, Colonial, Pos-dependencia, Porfiriato, Revolución, Post-Revolución, Contemporanea.	8
1.2 Sistema Educativo Nacional.	19
1.2.1 Secretaria de Educación Pública.	20
1.2.2 Estructura Orgánica.	21
1.2.3 Subsecretaria de Educación e Investigación Tecnológica.	21
1.2.4 Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI).	24
1.3 Marco Jurídico.	27
1.3.1 Ley General de Educación.	30
1.4 Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios No. 154.	30
1.4.1 Organigrama del C.E.T.i.s. No. 154	33
Capítulo 2 La importancia de la actualización del Personal Docente.	37
2.1 La filosofía de la Capacitación para el Trabajo.	41
2.2 El director como actualizador del Centro de Capacitación.	45
2.2.1 Necesidades educativas a satisfacer por el adiestrador.	46
2.3 Determinación de Necesidades de Capacitación.	46
2.3.1 Ventajas de la Determinación de Necesidades de Actualización.	50
2.4 Requerimientos del Sector Productivo.	50
2.4.1 La capacitación de la mano de obra.	55
2.5 El personal docente.	56
Capítulo No. 3 Análisis del campo laboral de los egresados del Centro de Estudios Tecnológicos Industrial y Servicios No. 154.	60
3.1 Egresados que continúan preparándose: Académica y Profesionalmente.	61
3.2 Situación Laboral.	65
3.2.1. Representación gráfica del por qué no trabajan actualmente.	67
3.3 Resultados Generales.	70
3.4 Encuesta Continua de Necesidades de Formación para el Trabajo (ENCO 97).	75

Propuestas	88
Conclusiones	90
Bibliografía.	96
Anexos.	100

INTRODUCCION

El presente trabajo es el resultado de las experiencias adquiridas en el campo de investigación social aplicada a los egresados de la generación 1993-1996 del C.E.T.i.s No. 154, ubicado en cedral s/n esq. Xochitepec Col. San Pedro Mártir Distrito Federal.

Con la presente investigación se pretende crear conciencia de cambio para que en base a su convicción ética y profesional, el personal Docente logre desempeñar con eficacia y eficiencia la capacitación para el trabajo en las mejores condiciones posibles, auxiliándose de la Administración Educativa, ya que, esta es la ciencia que tiene como principal objeto de estudio la investigación organización docente, su difusión e importancia en el sector social cultural en base al análisis de los diversos métodos y enfoques administrativos.

Debido a que la capacitación debe estar inmersa en todo el sistema social, con la única finalidad de lograr los mejores objetivos, para su estudio se debe auxiliar del proceso administrativo pues cualquier actividad requiere ser planificada: los propósitos, objetivos estrategias, políticas y procedimientos utilizados principalmente en los programas de estudio de enseñanza aprendizaje.

Con la organización, se lleva acabo la división de tareas en los diferentes departamentos del plantel para cumplir con el proceso educacional, formativo y cultural.

La ejecución, es el cumplimiento del plan de trabajo en el cual se verá reflejado la toma de decisiones, integración, motivación y la comunicación para resolver los problemas existentes con los alumnos para lograr altos índices de productividad, es decir, los máximos resultados de aprovechamiento académico con un mínimo de recursos didácticos. Logrando un mayor rendimiento profesional, así como una mayor oportunidad de insertarse en el sector Productivo de Bienes y Servicios; lo que sin duda implica un mayor esfuerzo educativo a nivel Nacional. Por último llevar un control de retroalimentación para evaluar y determinar si se cumplieron con los objetivos anteriormente planteados, si el uso de la metodología empleada en la capacitación para el trabajo fue correcto y localizar errores para tenerlos presente y no volver a cometerlos.

Respecto al contenido del trabajo del campo laborar de los egresados, se ha puesto especial interés en presentar tres capítulos, en el primer capítulo daré a conocer la importancia de los oficios hasta alcanzar la perfección de los mismos, de acuerdo a las necesidades existentes de la población económicamente activa se conformaron las especialidades en las diferentes escuelas, como medio para lograr satisfacer sus necesidades básicas como alimentación,

vivienda, salud, y educación así como el funcionamiento de la S.E.P. como órgano fundamental de la educación y la D.G.E.T.I. como órgano centralizado para la educación del Nivel Medio Superior, cuyo objetivo es operar en el subsistema destinado a la formación de técnicos y bachilleres técnicos en los distintos campos tecnológicos para la producción de bienes y servicios, a través de carreras o especialidades, que se imparten en el área metropolitana, en dos modalidades educativas: Terminal y Propedeutico.

En el capítulo dos, se esquematiza la relación a las inquietudes de los jóvenes educandos al manifestar que no reciben una capacitación idónea en el plantel para incorporarse al sector productivo, me permito realizar un modelo de capacitación retomando algunas ideas de la D.G.C.C. ya que a nivel D.G.E.T.I. no existe un manual de Capacitación, esta es programada como un plan de actividades sin llevar a cabo la Determinación de Necesidades de Capacitación reales.

En el capítulo tres demostraré la situación de los jóvenes egresados de la generación 93-96, desde su situación académica y laboral en cada una de las seis especialidades que se imparten en el plantel (Administración, Programación, Mantenimiento, Electrónica Automotriz y Autotransporte Urbano).

Para la realización de este trabajo se tuvieron en cuenta las opiniones y sugerencias de los jóvenes egresados de cada una de las especialidades, también se argumentó con algunas ideas de los C. Profesores con el fin de cumplir con el objetivo de la presente investigación.

C A P I T U L O No. 1

ANTECEDENTES HISTORICOS DEL ORIGEN DE LAS ESCUELAS TECNOLOGICAS INDUSTRIALES (C.E.T.i.s.).

Desde que existe el hombre en Mesoamérica, comenzó a trabajar con la Artesanía de alfarería doméstica, ceremonial, funeraria, arte plumario, instrumentos musicales, pintura, trabajo en talla, papel etc., necesitó de la capacitación para perfeccionar los oficios que realizaba en forma empírica, porque en aquel tiempo no existía una escuela formal donde se manejaran planes y programas para capacitar al artesano, con el tiempo necesitó poseer conocimientos teóricos para agilizar la elaboración de productos (SECTOR PRODUCTIVO) que demandaba la población para satisfacer las necesidades reales de los trabajadores.

Los conocimientos teóricos, se adquieren en la escuela por medio de un Instructor (maestro), Participante (Alumno) y un contenido (programa), para ello se necesitaba construir aulas para poder enseñar los diferentes oficios a la población.

"En 1523, el padre Pedro de Gante funda en Texcoco la primera escuela elemental"¹ donde se enseñaba a leer, escribir, cantar y ha tocar instrumentos musicales, siendo un gran educador y benefactor de la raza criolla que era dominada

¹ S.E.P., D.G.C.C., Modelo Académico, p. 1

por los españoles, en tiempos de la colonia (donde aprendían oficios de la Nueva España y de Europa).

A través del tiempo surgieron nuevas escuelas lo cual tratare de representarlas desde la, época prehispánica (1521), época colonial(1521-1810), Pos Independencia (1821-1876), Porfiriato (1876-1910), Revolución(1910-1923), Pos revolución y la época contemporáneo(1953-1994).

1.1. EL ORIGEN DE LAS ESCUELAS POR MEDIO DE CUADROS SINOPTICOS.*

* Ver la fuente de los siguientes cuadros en la pág. 17.

CUADRO NUMERO 1

TIPOS DE OFICIOS EN LA EPOCA PREHISPANICA (1521).

EPOCA HISTÓRICA	OFICIOS
Prehispánica (1521)	* Artesanías: Alfarería doméstica, ceremonial, funeraria, talabartería, y de construcciones, tejeduría, cestería, arte plumario, instrumentos musicales, pintura, trabajo en talla , papel y metalistería.

CUADRO NUM. 2

ESCUELAS Y TIPO DE OFICIOS EN LA EPOCA COLONIAL(1521-1810)

ESCUELA	OFICIOS
* Texcoco (1523). Fray Pedro de Gante	* Carpintería, sastrería, pintor, zapatero, escultores y otros.
* Vasco de Quiroga (en Patzcuaro)	* Artesanías y rudimentos industriales
* Primeras Letras y Labores Manuales.	* Leer, escribir, coser, labrar, tejer, hacen las primera telas multicolores.
* Colegio de Minería	* Estudios metalúrgico para explotar la riqueza del subsuelo de México.
* Francisco (1525)	* Dedicada a la instrucción primaria y de artes y oficios.
* Nueva España Vasco de Quiroga (1531).	* Para agricultores, la enseñanza de la albañilería, labrado de cantera, forja de hierro, carpintería, hilados y tejidos de lana.

CUADRO NUM. 3

ESCUELAS Y OFICIOS EN LA EPOCA POST-INDEPENDENCIA (1821-1876).

Escuela	Oficios
* Academia de San Carlos	* Agricultura, artes, pintura, escultura y grabados.
* Comercio y Administración	* Por el Tribunal de Comercio.
* Exconvento de San Lorenzo	* Transformación de la escuela de artes y oficios para varones del exconvento.
* Industrial del Tecpan de Santiago	
* Nacional de Artes y Oficios (1856)	* Para varones (1856) y Señoritas (1871)
* Código Civil (1870)	* Surge el Código Civil donde establece el contrato del aprendiz.
* Artes y Oficios (1875)	* Por el presidente de la República Benito Juárez. Inicia planes para culminar el actual sistema tecnológico fundando la Escuela de Artes y Oficios.

CUADRO NUM. 4

ESCUELAS Y OFICIOS EN LA EPOCA DEL PORFIRIATO (1876-1910).

ESCUELA	OFICIOS
* Ministerio de Justicia e Instrucción Pública (Protasio Tagle 1877).	* Se establecen los talleres de Artes gráficas y fotolitografía como complemento de la Instrucción.
* 1879. Instrucción Primaria	* Se formula el reglamento de la Ley Orgánica de Instrucción Pública.
* Industrial Militar (1890).	* Tuxtla Gutiérrez Chiapas se transforma la escuela de Artes y Oficios en Industrial Militar.
* Miguel Lerdo de Tejada 1903(hoy C.E.T.i.s No. 4)	* Para mujeres participan por primera vez en las áreas administrativas.
* Comercial Dr. Mora (1905)	* Exclusivamente para varones.
* Primaria Industrial Corregidora de Querétaro (1910). Hoy C.E.T.i.s No. 9 "Puerto Rico".	* Para mujeres, rama administrativa, corte y confección, rama doméstica. * Cursos relacionados con actividades de tipo industrial.

CUADRO NUM. 5

ESCUELAS Y OFICIOS EN LA EPOCA LA REVOLUCION Y SUS CAMBIOS (1910) .

ESCUELA	OFICIOS
* Arte Industrial Vascos de Quiroga.	* Se transforma en escuela Para el Hogar.
* Nacional de Artes y Oficios (1916).	* Se transforma para varones en escuela para prácticas de Ingenieros Mecánicos y Electricistas.
* Tecnológicas Maestros de Constructores.	* Se convierte en el Instituto Técnico Industrial con cursos diurnos, nocturnos para técnicos especialistas.
* Gabriela Mistral	* Para señoritas y después en Sor Juana Inés de la Cruz, se transforma en Centro Industrial Nocturno para Obreras.
* S.E.P. (se crea en 1921)	* Escuela para Capacitación de Obreros (Lic. José Vasconcelos).
* 1923. Enseñanza Técnica y Comercial.	* Se crea el Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial.
* 1925. 1er. Esc. Técnica Industrial.	* Se establece la primera escuela Técnica Industrial y Comercial.
* Narciso Bassols y Enrique Erro. * 1932.	* Define el concepto de Politécnica . * La escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas se transforma finalmente en escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctricista.
* 1933. Doméstica.	* Doméstica se transforma en escuela de Trabajo Social.
* 1935. Preparatoria Técnica	* La preparatoria Técnica se divide en dos niveles: de tres años, correspondiente al ciclo de Educación Media Básica y de dos años correspondiente al ciclo de Educación Media Superior.

* I.P.N. (se crea 1936)	* Con el progreso de Planes Tecnológicos, se logra integrar las escuelas Técnicas a la S.E.P.
--------------------------	---

CUADRO NÚMERO 6
TIPO DE ESCUELA EN LA POST- REVOLUCIÓN Y SUS CAMBIOS

ESCUELA	OFICIOS
* Industrial y Comercio para señoritas (Morelia).	* Estable el contrato del aprendiz en Arte y Oficios, con conocimientos y acciones domésticos y artesanales.
* Ley Federal de Trabajo (1937)	* Retoma el contrato del aprendiz que obliga al patrón a la enseñanza de Artes y Oficios.
* 1938. Escuela Nacional Artes Gráficas	* Nacional de Artes Gráficas. Hoy C.E.T.i.s No. 11.
* I.P.N. (1944).	* Expide la 1era. Ley Orgánica y el Reglamento Profesional del I.P.N.
* 1948. Institutos Tecnológicas.	* Se crean los primeros Institutos Tecnológicos Regionales en Durango y Chihuahua.
* Obreros y mujeres	* Su objetivo era la capacitación y el adiestramiento.

CUADRO NÚMERO 7
TIPO DE ESCUELA EN LA ÉPOCA CONTEMPORÁNEA Y SUS CAMBIOS

ESCUELA	OFICIOS
* Plan de los ONCE AÑOS 1958 CE.CA.T.I.	* Cuyo proyecto era la creación de los CE.CA.T.I., centros de acción social, crea talleres de encuadernación, cestería y tapicería. Su objetivo: escuela y comunidad. * Se crea la Subsecretaría de Enseñanza Técnica Superior. * Se crea la Dirección General de Enseñanza Tecnológica Industrial y Comercial (DGETIC).
* 1961. CINVESTAU	* Centro de Inv. Estudios Avanzados del I.P.N. (CINVESTAU).
* Centro Admvo. de operadores (1962.)	* Capacitar para el trabajo para quienes no pueden realizar carrera completa.
* CE.CA.T.I. y CE.CA.T.A. (1963)	* Decreto que crea el Impuesto Adicional del 1 % destinado a la educación media superior. * Nacieron 10 CE.CA.T.I., con apoyo de industriales, organizaciones obreras y gobierno federal. * Para el siguiente año se inauguran 20 centros más.
ENACMATI (1966).	* Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial.
* CRONOLOGIAS DE LA D.G.E.T.I.. * Prevocacionales del I.P.N. se convierten en secundarias técnicas. (1969)	* Art. 132 Ley Federal de Trabajo (1970). Obligación proporcional capacitación a los Trabajadores por la empresa ofrece capacitación en el trabajo industrial.
* Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT) 1971.	* Son sucesores de la Escuela Vocacional del I.P.N.
* 1974. Sistema A.	* Se establece el programa de Enseñanza Abierta del I.P.N.

* 1976. S.E.I.T..	* Se transforma la Subsecretaría de Educación Media Técnica y Superior en Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica.
* 1978. COSNET. * Centros de Enseñanza Ocupacional. * D.G.E.T.I.	* Se crea el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET), la Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica de la S.E.P. y la ANUIES inician trabajos para la integración de la Enseñanza Media Superior con derivaciones terminales en carreras cortas. * Las escuelas del nivel medio Básico se agrupan en la nueva Dirección General de Educación Secundaria Técnicas (DGEST).
I.N.E.A.	* Los Centros de enseñanza Ocupacional pasan a la Dirección General de Educación para Adultos.
* 1979. Reglamento COSNET.	* Se publica el Reglamento del consejo del sistema Nacional de Educación. Tecnológica (COSNET).
* 1980. IMAGEN TECNICO	* A partir de este año se realizan campañas de revalorización de la imagen del técnico, desarrollando acciones de difusión en medios impresos y audiovisuales.
* 1981. Institutos Educativos del Sistema Nacional de Educación Tecnológica.	* Se modifica nomenclatura de los Institutos y Centros Educativos del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, agrupándolos por niveles y modalidades. * Se inicia la implantación del Tronco Común del Bachillerato Tecnológico en todos los planteles. * Opera la unidad de Centros de Capacitación para el Trabajo que a partir de entonces se denomina Unidades Móviles de Capacitación para el Trabajo.
* 1982. Educación Media Superior en D.G.E.T.I..	Opera 302 planteles de Educación Media Superior en D.G.E.T.I.137 CE.T.i.s.(modelo

	terminal) con 100,000 alumnos y 165 C.B.T.i.s. (modelo Propedéutico) con 167,000 alumnos.
--	--

CUADRO No. 8
EPOCA CONTEMPORÁNEA Y SUS CAMBIOS.

AÑO	CAMBIOS RELEVANTES
* 1983	* Se contaba con 104 planteles con una cobertura de 75 localidades, 69 especialidades. * 38 CEOS se incorporan al CE.C.A.T.I..
* 1984	* La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial inicia su proceso de desconcentración de funciones, a través del Programa de Coordinaciones Regionales por Zona.
* 1985	* Por Acuerdo Presidencial, la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo Industrial (ENAMACTI) se transforma en Centro de Actualización Permanente (CAP) para el personal docente del área Técnico-Industrial. * Las unidades de capacitación permanecen a la D.G.C.C. dependientes de la S.E.I.T. de la S.E.P.
* 1987	* Se cambia el nombre de Coordinaciones Regionales por el de Subdirecciones Regionales. * Se constituye el Consejo Técnico General de Educación Tecnológica Industrial.
* 1988	* Se atendieron 185,561 alumnos D.F.
* 1989	* Los Centros de Enseñanza Ocupacional se Transformaron en CE.CA.T.I.. * Por primera ocasión en la D.G.E.T.I. se tiene un programa sexenal de modernización (1989-1994).
* 1990	* Operan 400 planteles de Educación Media Superior en la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (D.G.E.T.I.). Las Subdirecciones Regionales modifican su nombre y estructura orgánica, con una acción de desconcentración administrativa, pasando a partir del 15 de febrero a ser "Coordinaciones Estatales de Educación

	Tecnológica Industrial". * Se aprueba un nuevo Manual de Organización de la Dirección General Educación Tecnológica Industrial.
* 1991	* Cinco planteles más se suman a los ya existentes.

En los años 60 se detectó que los egresado de las escuelas primarias enfrentaban un gran problema entre los más sobresalientes era que no seguían sus estudios por los pocos recursos económicos de sus familias, lo que provoco poca demanda en los centros escolares, debido a las necesidades existentes de la población demográfica, surge el plan de los ONCE AÑOS que venía elaborándose desde 1958, como una medida al problema existente, se necesitaban Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial, hasta 1963 fue aprobado dicho plan, cuando se encontraba como presidente de la República Adolfo López Matéos y como Secretario de Educación Pública Don Jaime Torres Bodet.

Fuente:

- * SEP, DGCC, Modelo Académico, junio 1991.
- * SEP, Subsecretaría de Investigaciones Tecnológicas. Qué es la Dirección General de Centros de Capacitación, México, 1989.
- * SEP, SEIT, Planeación del Sistema de Centros de Capacitación 1984-2000 (documento base). DGCC, México, 1984.
- * SEP, SEIT, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial. Perfil de Desempeño del Director de CETis y CBTis, Impreso en la Escuela Nacional de Artes Gráficas CETis No. 11
- * SOLANA, Fernando, et. al, Historia de la Educación Pública en México. SEP/FCE, México, 637 p.

Donde el presidente dijo que la educación era para todos sin importar sexo, origen (clase), y que se debería capacitar para el trabajo a quienes por razones económicas no podían realizar carreras largas para ello se ofrecía conocimientos mínimos para aquellos que no tenían condiciones de realizar una carrera completa, por ello el Secretario de Educación en ese año estableció una propuesta para crear los CE.CA.T.I. al Consejo Nacional Técnico de la Educación (CNTE), el cual fue aprobado el Sistema de Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial para ofrecer preparación complementaria y facilitar a los jóvenes aprendizaje de diversos oficios en el adiestramiento.

Los CE.CA.T.I. ofrecen la capacitación para el trabajo, y se le dan al alumnos elementos que le permiten desarrollar sus habilidades, con el fin de que pueda integrarse a los sectores productivos.

Entonces podemos afirmar que los CE.CA.T.I. son herederos y continuadores de las antiguas escuelas practicas industriales de Artes y Oficios que desde a mediados del siglo XIX creó el Estado Mexicano.

En 1970 con la nueva ley se suprimió el contrato del aprendiz y se establece a través, del "Art. fracción XV, la obligación patronal de capacitar a los trabajadores"², por la necesidad de nuevos enfoques para el desarrollo de los

² Manual de Capacitación y Adiestramiento, p. 21-22

recursos humanos como de la aspiración personal y social al detectar deficiencias en el aparato productivo nacional debido al avance tecnológico y a la mano de obra no calificada.

Se justifica con la Ley Federal de Educación en su "Art. 22 señala que un establecimiento educativo se deben vincular activar constantemente con la comunidad para lograr una mayor participación con los miembros de la sociedad"³, entonces podemos decir que en los Centros de Capacitación debe existir una vinculación entre:

1.- Familia 2.- Alumnos 3.- Comunidad

Para lograr los objetivos establecidos para el nivel de Educación Tecnológica Industrial, es necesario hacerlos cumplir por medio del Director como líder en la comunidad educativa debe garantizar el cumplimiento de lo antes mencionado, logrando un ambiente armónico que permita optimizar y garantizar el desarrollo del trabajo escolar.

1.2. SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL

El Sistema Educativo Nacional, de acuerdo con el artículo 10 de la Ley General de Educación. está constituido por: educandos y educadores; autoridades educativas; planes, programas, métodos y materiales educativos; las instituciones educativas del Estado y de sus organismos descentralizados;

³ S.E.P., Programa de Capacitación y Fichas de Autoevaluación, del Manual del Director de Centros de Capacitación, p. 61

las instituciones autónomas, y las particulares con reconocimientos de validez oficial de estudios.⁴

El Sistema Educativo Nacional Comprende los siguientes tipos de educación:

1. Básico, comprende de los niveles preescolar, primaria y secundaria.
2. Medio Superior, consta de bachillerato, estudios terminales y además niveles equivalentes.
3. Superior, comprende licenciatura, especialización, maestría y doctorado.

Asimismo incluye la formación para el trabajo y tres clases de educación específica: inicial, especial y para adultos.

1.2.1 SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

La Secretaría de Educación Pública (S.E.P.) es el Organismo Oficial responsable de todo lo que se relaciona con la Educación. El secretario titular, es quien determina, dirige y controla la política de esta institución, así como la del sector paraestatal coordinado por ella, de acuerdo con los objetivos, estrategias y prioridades del Plan Nacional de Desarrollo, y con los lineamientos que el Presidente de la República señale.

⁴ Ley General de Educación .Art. 10, p. 240

1.2.2. ESTRUCTURA ORGANICA

La S.E.P. esta constituida:

5 Subsecretarías

1 Oficina Mayor

27 Direcciones Generales

1 Unidad Comunicación Social

1 Coordinación General de Representantes de la SEP en las Entidades Federativas.

1 Coordinación de Organos Desconcentrados y del Sector Paraestatal

1 Coordinación General de Universidades Tecnológicas

1 Unidad de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar

8 Organos Administrativos Desconcentrados

1.2.3. SUBSECRETARIA DE EDUCACION E INVESTIGACION

TECNOLOGICA.

La Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT) fue creada en 1976, y tiene a su cargo la coordinación del Sistema Nacional de Educación Tecnológica integrado por once instituciones de servicio. De acuerdo con el Reglamento interior de la Secretaría de Educación Pública.

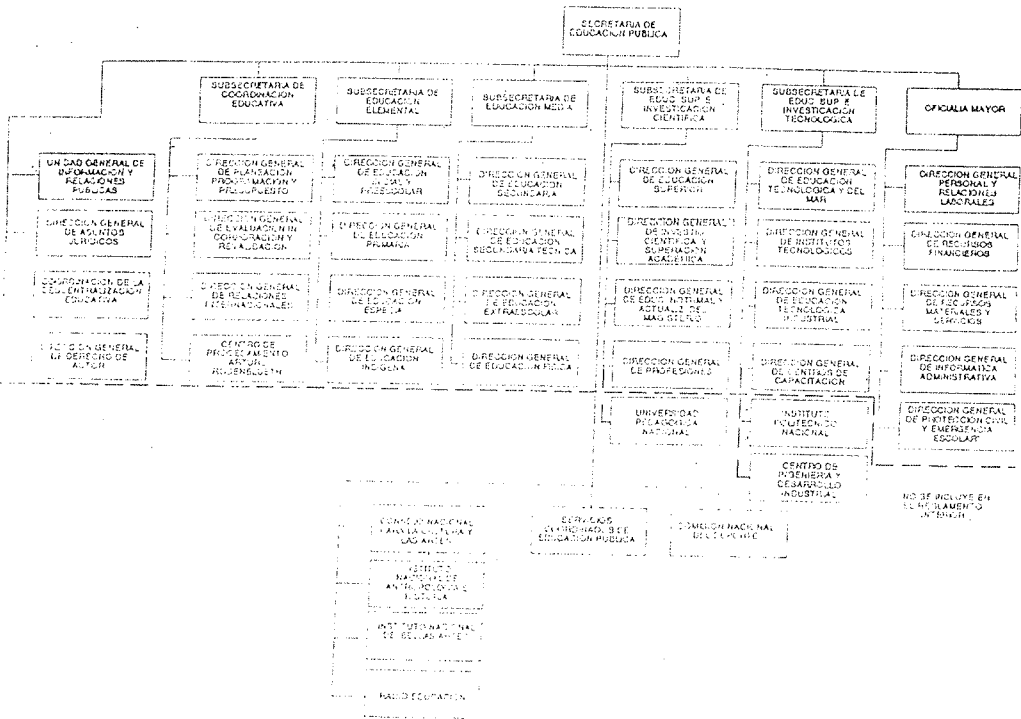
Asimismo, por medio de sus direcciones general, la S.E.I.T lleva a cabo la supervisión y la evaluación de los planteles particulares de educación tecnológica incorporados a la Secretaría de Educación Pública, realiza programas de

actualización de conocimientos para profesores y establece las normas las normas administrativas, académicas y técnicas que rigen las actividades en sus oficinas, escuelas, laboratorios y talleres.

El Subsecretario titular de esta Subsecretaría tiene las siguientes funciones:

- 1.- Auxiliar del secretario
- 2.- Planear, programar, organizar, dirigir, y evaluar las actividades de las unidades administrativas que se le adscriban.
- 3.- Coordinar las labores encomendadas a las unidades a su cargo.
- 4.- Formular los proyectos de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y órdenes en los asuntos de su competencia.
- 5.- Coordinar las actividades de las instituciones que integran el Sistema Nacional de Educación Tecnológica.
- 6.- Elaborar los proyectos de programas y de presupuesto, verificar su correcta y oportuna ejecución.
- 7.- Proporcionar la información o cooperación técnica que le sea requerida por otras dependencias del Ejecutivo Federal o por las unidades administrativas de la propia Secretaría.

ORGANIGRAMA DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA



**1.2.4 DIRECCION GENERAL DE EDUCACION TECNOLOGICA
INDUTRIAL (DGETI).**

La denominación actual de esta institución fue en el año de 1971 y es centralizada de la SEIT, a partir de 1978 se dedica exclusivamente, al tipo medio superior en los niveles de estudios terminales y de bachillerato tecnológico, en 425 planteles⁵ distribuidos de la siguiente manera:

- 1.- 165 Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (C.E.T.i.s).
- 2.- 260 Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (C.B.T.i.s).

Equipo: 1.- 1 366 laboratorios
2.- 1 400 talleres

Profesores: 19 125 profesores atienden a 420 134 alumnos en 113 carreras y especialidades.

La D.G.E.T.I., tiene estructurados dos niveles educativos en sistema escolarizado, tendientes a formar profesionales socialmente integrados, que contribuyan al desarrollo del sector productivo de bienes y servicios del país:

⁵ S.E.P., S.E.I.T., COSNET, Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, p.23

El Modelo Terminal: constituido por los Centros Tecnológicos Industrial y de Servicios, cuyo objetivo es la formación de los técnicos profesionales que requiere el desarrollo del país, mediante planes y programas de estudios dirigidos a satisfacer requerimientos del campo específico de su especialidad y de la función de mando intermedio que les es propia; lo que coloca a sus egresados en aptitud de encontrar soluciones adecuadas que en su calidad de técnicos profesionales, han de resolver en el campo laboral. En dicho modelo se imparten 69 carreras ⁶ pertenecientes a las siguientes áreas:

- 1.- Ingeniería
- 2.- Económico administrativa
- 3.- Comunicación
- 4.- Cómputo
- 5.-Diseño
- 6.- Social administrativo y médico biológica
- 7.- 21 carreras más son impartidas en planteles bajo convenios y ocho por la Escuela Nacional de Maestros de Capacitación para el Trabajo.

El Bachillerato Tecnológico : impartido por los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicio, que tiene como objetivo formar a los bachilleres técnicos que requiere el desarrollo del país, mediante planes y programas de estudios proporciona al estudiante una adecuada preparación propedéutica para la continuación de estudios a nivel superior, al mismo tiempo que le permite optar por salida lateral al trabajo, en calidad de técnico especializado. En

⁶ S.E.P., Crecimiento y Desarrollo de la Educación Tecnológica y de Servicios, p.9

este modelo son impartidas 20 especialidades en áreas de ciencias físico matemáticas, social económico administrativa y químico biológica.

La D.G.E.T.I., opera el Sistema Abierto de Educación Tecnológica Industrial (SAETI), fue instituido con el propósito de ampliar la cobertura del servicio que le es inherente, a fin de brindar la oportunidad de estudiar una profesión, fundamentalmente a trabajadores, que por cualquier circunstancia no les ha sido posible hacerlo a través del sistema escolarizado.

El Sistema de Educación Tecnológica Industrial para Instructores Comunitarios (SETIIC), ambos con carácter terminal operando en coordinación con el Consejo Nacional de Fomento Educativo, tiene como finalidad proporcionar el acceso a la educación tecnológica, a los jóvenes que desarrollan la actividad de instructores comunitarios, a través de un sistema mixto que haga compatibles ambos propósitos.

Los objetivos primordiales de la DGETI son: formar técnicos profesionales capaces de trabajar de inmediato en puestos de mandos intermedios en los sectores productivos, así como preparar bachilleres que, además de lo anterior, tengan los conocimientos indispensables para ingresar al tipo superior y estudiar una carrera profesional.

1.3. MARCO JURIDICO

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS (ART. 3). ART. 3. " Todo individuo tiene derecho a recibir educación. El Estado -Federación , Estados y Municipios- impartir... educación preescolar, primaria y secundaria. La educación primaria y la secundaria son obligatorias."⁷

El Estado desarrolla armónicamente todas las facultades del ser humano y fomenta el amor a la patria y la conciencia de la solidaridad internacional, en la independencia y en la justicia.

I. Garantizada por el artículo 24 la libertad de creencia, la educación ser laica, ajena a cualquier doctrina religiosa.

II. El criterio que orientar... el progreso científico, luchar contra la ignorancia (servidumbre, fanatismo y prejuicios).

a) Ser democrático, no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico , social y cultural del pueblo.

b) Ser Nacional, atender a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamiento de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y a la continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura.

⁷ Const. Pol. Mex. Art. 3 F. II y III, I, a, p. 8.

c) Contribuir a la mejor convivencia humana para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, evitando los privilegios de razas, de religión , de grupos, de sexo o de individuos.

II. El criterio que orientará a la educación se basará en los resultados del progreso científico, luchará contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbre, los fanatismos y los prejuicios.

a) Será democrático, considerando a la democracia no solamente como una estructura jurídica y un régimen político, sino como un sistema de vida fundado en el constante mejoramiento económico, social y cultura del pueblo.

b) Será nacional, en cuanto - sin hostilidades ni exclusivismos - atenderá a la comprensión de nuestros problemas, al aprovechamientos de nuestros recursos, a la defensa de nuestra independencia política, al aseguramiento de nuestra independencia económica y ala continuidad y acrecentamiento de nuestra cultura.

c) Contribuir a la mejor convivencia humana, tanto, por los elementos que aporten a fin de robustecer en el educando, junto con el aprecio para la dignidad de la persona y la integridad de la familia, la convicción del interés general de la sociedad, cuando por el cuidado que ponga en sustentar los ideales fe fraternidad e igualdad de derechos de todos

los hombres, evitando los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos.

III. Para dar cumplimiento a la fracción II. El ejecutivo Federal determinar los planes y programas de estudio de la educación primaria, secundaria y normal para toda la República.

V. Además de impartir la educación preescolar, primaria y secundaria, señaladas en primer párrafo, el Estado promover... y atender todos los tipos y modalidades educativos - incluyendo la educación superior - necesarios para el desarrollo de la nación, apoyar la investigación científica y tecnológica y alentara... el fortalecimiento y difusión de nuestra cultura.

VIII. El Congreso de la Unión, con el fin de unificar y coordinar la educación en toda la República, expedir las leyes necesarias, destinadas a distribuir la función social educativa entre la Federación, los estados y los municipios, a fijar las aportaciones económicas correspondientes a ese servicio público.

Con fundamento en lo anterior, el Estado Mexicano , a través del Poder Ejecutivo Federal, ha instituido el Sistema Educativo Nacional, que tiene como responsabilidad fundamental dar cumplimiento a todos los asuntos que, particularmente, se señala la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal de Educación, así como otras

leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones sobre materia educativa.

1.3.1 LEY GENERAL DE EDUCACION

ART. 37," El Tipo Medio - Superior comprende el nivel de bachillerato, los demás niveles equivalentes a éste, así como a la educación profesional que no requiere bachillerato o sus equivalentes"⁸

ART. 5," Los trabajadores de base de la Secretaria de Educación Pública se Subdividen tres grandes grupos: docentes, técnicos y administrativos."⁹

ART. 6," Son trabajadores docentes, los que desempeñan funciones pedagógicas. Para fines escalafonarios se consideran separados por dos grupos: maestros titulados y no titulados".¹⁰

1.4 CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS No. 154.

La educación tecnológica, como parte del Sistema Educativo Nacional, es el medio fundamental para adquirir, transmitir y acrecentar la cultura tecnológica , para contribuir al

⁸Ibid. Art. 37, p. 249.

⁹Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo del Personal de la S.E.P., Art. 5. p. 4.

¹⁰Ibid. Art. 6, p. 4.

desarrollo del individuo y a la transformación de la sociedad.

La educación tecnológica está orientada a fomentar la actividad científica y tecnológica de manera que responda a las necesidades del desarrollo nacional independiente , a la preservación de nuestros recursos naturales, producción y al desarrollo de bienes y servicios básicos para la población.

Este sistema es coordinado por la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica de la cual depende directamente.

Dependiente de la Dirección General de la Educación Tecnológica Industrial, inicia sus labores el 24 de octubre de 1984 en las Instalaciones de la Escuela Primaria "Niño Artilleros Narciso Mendoza" durante el turno vespertino, en ese entonces la Dirección del Plantel estaba a cargo del Lic. Francisco Irra Fajardo, quien a través de las gestiones realizadas, logra la donación del predio de 8,00 metros cuadrados, en los Ejidos de San Pedro Mártir.

La colocación de la primera piedra fue en marzo de 1985 y la construcción de la primera etapa del plantel se contempla con una área académica con 9 salones y un taller de para la elaboración de alimentos para la especialidad de alimentos.

La segunda etapa inicia con el segundo año escolar con un edificio propio, una plantilla docente de 20 personas, 15 personas en el área administrativa y dos especialidades: Alimentos y Mantenimiento Industrial.

En octubre de 1986 la población escolar llegó a 433 alumnos, construyéndose 4 aulas más y el taller de Alimentos.

El 7 de agosto de 1986 es designada Directora la Lic. Ma. Dolores Pérez González, quién atendiendo los requerimientos para optimizar los recursos del plantel, gestiona la implementación de nuevas carreras, autorizándose la creación de : Bachillerato Tecnológico en Programador, Administración y Electrónica Automotriz a partir de 1990, con lo cual la población estudiantil se incrementa a 832 alumnos, con lo que comparándose la población hay un incremento del 98% , es decir que la población escolar se duplica prácticamente en dos años.

Entrega el 18 de diciembre de 1992, las nuevas instalaciones están integradas por una área administrativa y en 1993 se integran el área de cafetería, aulas y sanitarios, en este ciclo escolar la población es de 1438 alumnos.

En el año de 1991 , se abren 2 especialidades las de técnico básico en Autotransporte y Técnico Profesional en Autotransporte Urbano, cabe hacer mención que la primera fue cerrada en el año de 1995.

Finalmente en el presente ciclo escolar (1995) se contaba con 1374 alumnos con 6 especialidades y una Planta Docente de 70 y 52 trabajadores Administrativos.

En 1997, se anula la especialidad de Técnico Profesional en Autotransporte quedando 5 especialidades:

Bachillerato Tecnológico en Mantenimiento

Bachillerato Tecnológico en Maquinas de Combustión Interna.

Bachillerato Tecnológico en Computación

Bachillerato Tecnológico en Administración

Bachillerato Tecnológico en Alimentos

Además cuenta con un edificio nuevo de 3 niveles, 2 audiovisuales, baños , un taller de administración y 12 salones.

La plantilla docente esta constituida por 71 profesores y 43 personas administrativas para atender a 1754 alumnos.

1.4.1 ORGANIGRAMA DEL C.E.T.i.s. No. 154

1.- **Dirección.** El director es el responsable inmediato de administrar la prestación del servicio educativo, conforme a las normas y lineamientos establecidos por la Secretaría de Educación Pública.

- El director debe conocer, analizar y concientizarse en el contenido de las actas de recepción, entrega con las cuales se inicia su gestión.
- Conocer o investigar el estado legal de terreno donde están las instalaciones del plantel.
- Recopilar y complementar todos los documentos jurídicos que norman la actividad educativa en todas sus áreas. Conocer y resolver los asuntos jurídicos institucionales que pudieran darse en el plantel.

- Conocer, verificar y concientizar a los C. Profesores sobre el nivel académico de los alumnos en general.
- Delegar responsabilidades a los jefes de los diferentes departamentos.
- Procurar mejorar al máximo los servicios institucionales.
- Agilizar en los diferentes departamentos los diversos programas de trabajo instrumentados en cada uno de los departamentos.
- El Departamento de Planeación y Evaluación, se encuentra conformado por dos oficinas; la de evaluación e informática.
- El Departamento de Servicios Docentes, por la Coordinación de Tronco Común, Coordinación de Carreras y Especialidades y Oficina de Medios y Métodos Educativos.
- El Departamento de Servicios Escolares, integrado por la Oficina de Control Escolar, Oficina de Orientación Educativa, Oficina de Promoción Cultural y Deportiva y Oficina de Servicios Bibliotecarios.

Departamento de Vinculación con el Sector Productivo, tiene como Objetivo General: vincular en forma ágil y permanente, las actividades de formación tecnológica con los requerimientos del desarrollo tanto productivo como social. Conforman a este Departamento tres jefaturas de oficina de mayor importancia:

1. La Oficina de Apoyo y Desarrollo de Estudiantes y egresados. En la cual se efectúan encuestas y estadísticas de los alumnos egresados que están laborando en el sector productivo tanto en empresas Comerciales, Industriales y de Servicios, los que continúan sus estudios a nivel superior y los alumnos de carrera terminal.
2. La Oficina Capacitación y Adiestramiento, en la cual estamos en contacto con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social para impartir una serie de cursos tanto a gente desempleada (PROBECAT) es decir cursos en el trabajo y para el trabajo.
3. La Oficina de Producción de Bienes y Servicios, se desarrollan diversas actividades una de ellas es el Programa de Emprendedores en el cual se busca que los alumnos implementen su creatividad en diferentes eventos de acuerdo a la agenda de trabajo del Docente:
 - Concurso "Misión del C.E.T.i.s 154"
 - Concurso de Carteles
 - Feria del Emprendedor
 - Ofrenda de Muertos

- Concurso de Piñatas y Nacimientos
- Concurso de Prototipos Industriales y Tecnológicos.
- Concurso de Prototipos Didácticos
- Concurso de Microempresas

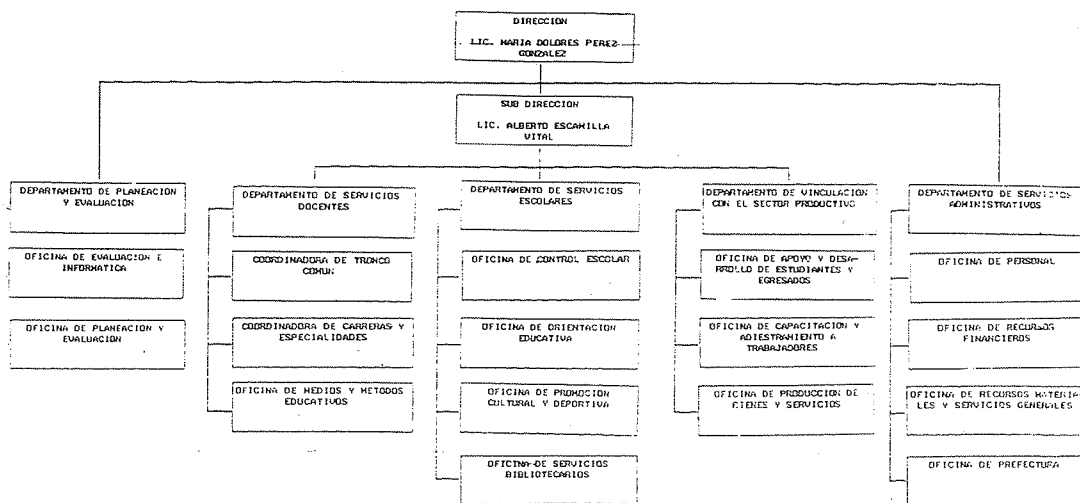
El Departamento tiene otras actividades que no aparecen en el diagrama como es el programa de visitas de alumnos y profesores a las empresas, establecer convenios con las empresas del sector privado como público, elaboración y difusión de cursos para el sector productivo, programa de convenios para la estadía de docentes en el sector productivo referente a la formación de recursos humanos, proyecto de modelos didácticos y exposiciones industriales. Programa de visitas de empresarios al plantel. Programas de becas para alumnos en prácticas profesionales. Y finalmente donativos para el servicio del Plantel.

Departamento de Servicios Administrativos, por la Oficina de Personal, Oficina de Recursos Financieros, Oficina de Recursos Materiales y Servicios Generales y Oficina de Prefectura, por lo anterior se afirma lo siguiente.

El Director es el responsable de administrar los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos en coordinación con los diferentes departamentos antes mencionados, para la prestación de servicios educativos. Un director debe, legislar, planificar, organizar, dirigir y evaluar, los diferentes departamentos para normar y óptimizar la actividad educativa.

El director debe resolver los problemas que se presenten (financieros, jurídicos, nivel académico de los alumnos de todos los semestres, etc.) para el funcionamiento de la Institución y responder eficazmente a la educación.

ORGANIGRAMA DEL CETIS No. 154



CAPITULO No. 2

LA IMPORTANCIA DE LA ACTUALIZACION DEL PERSONAL DOCENTE

Una vez descubiertas las inquietudes de los jóvenes sobre el perfil del Profesor en las materias que impartirá y la falta de dominio en las mismas, me permito reflexionar sobre la capacitación técnica y profesional de los profesores para la formación de trabajadores calificados, técnicos profesionales y especialistas que requiere el Sector Productivo. A continuación mencionaré los conceptos de capacitación.

Capacitación. La capacitación, la que imparte la Dirección General de Centros de Capacitación se concibe como un proceso educativo que permite desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarios para desempeñar eficientemente y eficazmente las tareas propias de una determinada ocupación, la cual debe tener un valor social, es decir, debe contribuir al desarrollo personal y colectivo y al incremento de la cantidad y calidad de los bienes y servicios que requiere y demanda la sociedad.

La capacitación, es fundamentalmente un proceso educativo, su ejercicio se sustenta en los lineamientos contenidos en el art. 3ero. Constitucional y en la Ley Federal de Educación.

La D.G.C.C. incluye como parte integrante de cada programa de capacitación, objetivos y subobjetivos destinados a promover el desarrollo armónico de la personalidad para que se ejerzan

en plenitud las capacidades humanas. Con este fin, se hace énfasis en que los capacitados:

- Ajusten su comportamiento en el trabajo a preceptivas de carácter axiológico, cívico y social, expresadas tanto en las leyes y reglamentos como en normas y costumbres aceptadas socialmente.

- Incrementar su habilidad para resolver técnicas y metódicamente los problemas de trabajo.

- Desarrollen hábitos de aprendizaje equilibrados que les permitan adquirir una visión ágil de lo general y de lo particular, así como recurrir y aprovechar las fuentes bibliográficas referentes a su ocupación, para mantenerse actualizados.

- Comprender y adopten los conceptos de eficiencia y productividad de tal manera que éstos formen parte inherente de sus hábitos de trabajo.

- Adquirir los hábitos de ejercitación profesional que les permitan proteger permanentemente su integridad física y mantener en óptimo estado de operación y conservación sus medios de trabajo y el ambiente en que los desempeña.

Por lo antes expuesto necesitamos forma mexicanos con conciencia de clase, sensibilidad, imaginación y de creación para lograr que sean un joven dispuesto al progreso, apto para recibir sus necesidades.

En la globalización de la enseñanza, la adquisición de su experiencia de manera que agrupe una de sus ideas de aprendizaje de tal manera que detecte la correlación, interacción y el sentido del conocimientos porque en la vida nada es producto de generación espontánea, que todo tiene su proceso formativo.

Rousseau (1712-1778), en su libro III Editorial Garnier dice: "En vez de sujetar al niño encima de los libros haced de modo que se ligen todas sus experiencias una a otra para algún género de deducción, para que con auxilio de este encadenamiento los pueda colocar con orden en su espíritu... porque es muy dificultoso que hechos y aun raciocinio aislados se queden muchos tiempo en la memoria cuando falta asidero para traerlos a ella."¹¹

Pues no se trata de aprendizaje convencional de la Escuela o del profesor sino de un aprendizaje vivo, significativo que origine cambios interiores que se reflejen en nuevas conductas.

La capacitación en la Institución es confiada a personas de buena voluntad pero improvisados pues los instructores carecen de una preparación adecuada por ejemplo en el plantel se cuenta con egresados de la especialidad de Mantenimiento y Electrónica Automotriz y estos técnicos enseñan a nuevas generaciones.

¹¹ S.E.P. Teoría y aplicación de la Reforma Educativa, p.30

Sin embargo con un personal docente y de vocación se aprenden actitudes, habilidades, destrezas y cambios de conducta con un nuevo aprendizaje que refleje cambios en una organización laboral y como ser social requiere de nuevos conocimientos para trazar su filosofía psíquica o su perfil de individuo, de lo contrario no se cumple con la capacitación formal para el trabajo.

La definición de Capacitación formal para el trabajo menciona que ofrece este servicio para personas adolescentes, adultos a efecto que puedan incorporarse productivamente al mercado laboral o bien autoemplearse.

Podemos afirmar que " la capacitación es el proceso educativo que permite adquirir los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para desempeñar tareas que contribuyan al desarrollo personal y colectivo"¹²

Con el programa La Modernización Educativa 1989-1994 se propone superar la calidad de la capacitación, incrementa la oferta de servicios educativos con este ritmo o desventajas no se podrá desempeñar un trabajo productivo y remunerador por no contar con una formación requerida.

Con el crecimiento de la industria exige fuerte demanda de obreros calificados para satisfacer los requerimientos que origina la tecnología y la expansión de empresas.

En la década de los 70 se detecto deficiencias en el Aparato Productivo Nacional, debido al acelerado avance tecnológico y la gran cantidad de mano de obra no calificada.

En este régimen, se manifiesto mayor prioridad a mejorar los índices de productividad y el sector obrero organizador luchaba por mejorar los niveles de vida de los trabajadores, por lo que era indispensable planear el establecimiento de un "Sistema Nacional de Capacitación y Adiestramiento"¹³ que tuviera características adecuadas para satisfacer dichas necesidades, por decreto el 27 de diciembre de 1997 la Ley Federal de Trabajo en el Diario Oficial del 28 abril 1978 entro en vigor el lero. de mayo 1978.

2.1 La filosofía de la Capacitación para el Trabajo es:

1.- " Que la capacitación debe servir de apoyo para lograr el desarrollo del país."

2.- "La capacitación para el trabajo , deberá resolver el problema de todos aquellos jóvenes que interrumpen sus estudios por carecer de recursos económicos integrados a la productividad del país."

3.- "De aquellos Trabajadores que aspiran a complementar sus experiencias con conocimientos y técnicas fáciles de adquirir, que les permitan de inmediato aumentar su calificación industrial y sus salarios."

4.- "La capacitación deberá favorecer a jóvenes y a adultos."

5.- "La capacitación deberá lograr la formación de Trabajadores eliminando medios lentos de aprendizaje en los propios lugares de Trabajo."

¹³ Ibid., p. 11

6.- "El alumno deberá ser preparado específicamente en aquellos hábitos mentales y manuales que requiere la ocupación misma."

7.- "La capacitación ayudará al alumno a capitalizar sus intereses y habilidades en el más alto grado posible "

8.- "La capacitación será impartida a aquellas que la necesiten que la deseen y que sean capaces de obtener una utilidad de ella."¹⁴

Posteriormente, determinar las características y definir objetivos de la enseñanza - aprendizaje.

Por lo anterior se concluye que un instructor debe poseer la habilidad, conocimientos de lo que enseña es decir que cada ocupación deberá existir personal calificado para poder impartir el contenido del programa y aportar sugerencias en los Planes y Programas de capacitación.

- La enseñanza - aprendizaje es un proceso indivisible, porque son inherentes, inseparables y interdependientes.

- Para que el profesor tenga éxito en su tarea de enseñar, necesita determinar con precisión " QUE VA HA HACER" y comunicárselo a sus alumnos, es decir que el instructor debe planear y ejecutar su labor docente resulte fácil y eficiente, pues en el Aprendizaje se adquiere nuevos conocimientos, nuevas habilidades para la mejor realización

¹³ Ibid., p.21-22

¹⁴ SEP. DGCC, SEIT. Documento base de planeación del sistema de centros de capacitación, p.2-3

de labores cotidianas tanto para el que enseña (profesor) como para el que aprenda (alumno).

Para que el alumno tenga éxito en su tarea de aprender, necesita conocer con precisión, "QUE VA A APRENDER".

" La formulación clara del cambio de conducta que el maestro quiere lograr en el alumno, constituye un objetivo des enseñanza. "15

Y lo mismo surge con la conducta del alumno constituye un objetivo de aprendizaje".

Se entiende como objetivo de enseñanza como un Sistema y Métodos de dar Instrucción.

Es fundamental conocer la capacitación, analizarla como un proceso de enseñanza - aprendizaje orientado a propiciar que una persona adquiriera conocimientos, desarrolle habilidades para adecuar sus actitudes para alcanzar los objetivos de un puesto de trabajo y no ver la capacitación como un compromiso que impuso la Ley Federal de Trabajo como el Art. 3 Constitucional, como un gasto y perdida de tiempo, tampoco verla como tradicional.

La capacitación para el Trabajo, es aquella capacitación que se imparte en el aula y en talleres mediante especialidades enfocados a la obtención de conocimientos teóricos - prácticos para el trabajo de manera general.

¹⁵ SEP., DGCC., Formación de instructores Mazatlán, Sinaloa, p.21

Entendiéndose " Trabajo de manera general como toda actividad que requiere de un esfuerzo tanto físico como mental y se dirige a la obtención de un resultado concreto."¹⁶

Sí la plantilla del personal docente toma conciencia de la importancia de la capacitación que requieren los jóvenes, habrá mejor aprovechamiento tanto para profesores como para los educandos en la formación de recursos humanos como para enriquecer la Capacitación de la Educación científica y tecnológica para poder acercar los esquemas educativos formales a los requerimientos de la planta productiva al mismo tiempo orientar las dependencias del sector laboral a crear tecnología de productividad y auto aplicación para el desarrollo del país, el desarrollo productivo depende de la capacitación de los Recursos Humanos.

Finalmente con la capacitación el individuo adquiere los siguientes elementos:

¹⁶ S.E.P., Reflexión, 1992, p.5

ASPECTOS FORMATIVOS DE LAS AREAS DE LA PERSONALIDAD

-			
AREAS DE APRENDIZAJE	AREA COGNOSITIVA	AREA PSICOMOTRIZ	AREA AFECTIVA
-			
CONTENIDO ACTITUD	CONOCIMIENTO		HABILIDAD
-			
FINALIDAD DESARROLLO	CAPACITACION		ADIESTRAMIENTO
-			
CUALIDAD QUERER	SABER		PODER ¹⁷
-			

2.2. EL DIRECTOR COMO ACTUALIZADOR DEL CENTRO DE CAPACITACION

Los Centros de Capacitación C.E.T.i.s.(D.F.) o C.B.T.i.s (EDOMEX), cuentan con Recursos Humanos, Recursos Materiales, Recursos Financieros y Recursos Tecnológicos destinados para el Servicio Educativo óptimo de la población y es el Director quien administra los recursos antes mencionados de manera que debe recurrir al uso de la Administración y con ayuda del proceso administrativo debe planear, organizar, integrar, dirigir y controla, los recursos existentes para

¹⁷ SEP., DGCC., Curso de formación de instructores, p.32

que el servicio educativo se lleve a cabo de acuerdo a las normas y lineamientos emanados de la S.E.P.

2.2.1 NECESIDADES EDUCATIVAS A SATISFACER POR EL ADIESTRADOR

Para cumplir con esta responsabilidad es necesario que el director conozca los propósitos, las actividades en la Dirección del Centro para la prestación del servicio educativo.

Consolidar, actuar, adecuar, orientar y coordinar los recursos humanos, financieros, técnicos y materiales que se desarrollan durante el ciclo escolar, dando resultados benéficos a las necesidades de los sistemas de producción, con prioridades en las áreas estratégicas para la recuperación y desarrollo nacional.

Porque es necesario determinar las necesidades de capacitación.

1.- Para lograr que el personal sea más productivo en su trabajo actual, logrando un progreso continuo.

2.- El éxito depende de la capacitación, para adquirir nuevas conductas que permita obtener resultados fructíferos, para aumentar la productividad de acuerdo al presente y proyectarse hacia el futuro..

2.3 DETERMINACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

La Determinación de Necesidades de Capacitación es fundamental para poder realizar eventos de capacitación como son: Talleres, Cursos, Conferencias etc.. Una vez definidos

¹⁷ SEP., DGCC., Curso de formación de instructores, p.32

el evento se empieza a recopilar material didáctico (trípticos, ilustraciones, bibliografía etc.) para poder realizar dicha acción es necesario programar la instrucción para lograr una capacitación eficaz en la Institución.

Los cursos se deben ordenar de acuerdo a las necesidades del personal docente del plantel.

Básicamente la D.N.C. es la clave para planear el tipo y la intensidad de la capacitación mediante los procedimientos que permitan identificar las diferencias medibles cuantificables existentes entre los objetivos de un puesto y lo que una persona tiene, de alguna manera la D.N.C. marca las diferencias entre los estados de las cosas actuales y las necesidades requeridas en la organización.

Al mismo tiempo determinar, el porque el incumplimiento de estos objetivos para lograr este paso se utilizan varias variables y condiciones en la Organización.

1.- Paso, la D.N.C. va dirigido al personal de la escuela se lleva a cabo mediante un análisis de los objetivos de puesto, auxiliándose de los objetivos generales a nivel organización. Para determinar si los objetivos empleados hasta el momento son los idóneos o si son obsoletos permitirá tomar decisiones en la D.N.C. y el adiestramiento se lleva a cabo para tomar cualquier acción en el plantel mediante una investigación encaminada a detectar necesidades reales de los profesores,

las decisiones que se tomen será para el mejoramiento de ambos elementos (trabajador, plantel). La investigación se llevará a cabo mediante la aplicación de un cuestionario al personal docente que permitirá detectar las carencias del plantel y al mismo tiempo será el parámetro para conocer el estado idóneo del plantel, si habrá que hacerle modificaciones o no. Es muy importante observar las necesidades existentes de la tecnología y que estas varían a medida que la empresa cambia y la tecnología se renueva, de alguna manera la investigación debe definir:

1. Los problemas de capacitación (objetivos del programa de estudios, es decir anular los objetivos obsoletos).
2. El personal a instruir (Profesores).
3. Tomar en cuenta la escolaridad.
4. Quejas, es decir tomar en cuenta sus inconformidades o inquietudes por escrito sobre cursos de capacitación, información tan valiosa para D.N.C. del docente.

Lo antes mencionado permitirá Clasificar y agrupar las necesidades para poder adecuar la instrucción y posteriormente realizar la comparación para localizar las discrepancias entre lo que deberá hacerse y lo que se hace en el plantel.

Ejemplo: Conocer si el plantel cuenta con la maquinaria, medios de transformación, medios de transporte, papelería para realizar las prácticas de los alumnos, exámenes, pues la investigación permitirá tener un panorama real para un buen desempeño eficiente de trabajo al mismo tiempo se logrará, una mayor eficiencia en el proceso de enseñanza -

aprendizaje, logrando un alto porcentaje de aprovechamiento en los alumnos.

La capacitación y el adiestramiento, que reciben los docentes es por medio de estadías en las empresas y curso que imparte el C.A.P., es necesario mencionar que no existe un programa de capacitación formal, sino que la D.G.E.T.I. elabora un programa de cursos de actualización y invite a través de las Coordinaciones para que esta a su vez convoque a los planteles, sin embargo podemos afirmar que no se lleva a cabo la determinación de necesidades de capacitación idónea porque realmente cursan cursos, el personal que esta en las condiciones para tomarlo o porque tiene cierto porcentaje para la recategorización .

■ El personal docente actualizado contará con los conocimientos necesarios, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, mediante el uso de la planeación de objetivos de los programas de estudio, en la manera como organice sus actividades le permitirán impartir sus clases auxiliándose del avance programático para poder controlar y evaluar lo que a impartido por otro lado examinará si cumplió con los objetivos para alcanzar altos índices de eficiencias que permitan obtener resultados cualitativos o cuantitativos en números de egresados.

■ Determinar la situación académica del plantel por medio de perfil docente, saber los conocimientos teóricos -

prácticos con los que cuenta el trabajador para el desempeño del puesto.

2.3.1 VENTAJAS PARA LA DETERMINACION DE NECESIDADES DE ACTUALIZACION.

1.- Lo que se busca, es que las actividades de capacitación obedezcan a las necesidades reales, evitando pérdidas de los recursos materiales y humanos en el plantel.

2.- Plantear los objetivos de instrucciones para que la gente aprenda y pueda labrar, desempeñar su trabajo eficientemente.

Con la D.N.C. lo que nos interesa: son todas aquellas desviaciones de lo que debe ser, resolviéndose por medio de la capacitación, es decir el personal que se va a capacitar, el orden en que se requiere. la misma, una vez capacitados podrán realizar mejor sus actividades en menor tiempo, menor costo, ahorrar recursos humanos, materiales etc., porque en una Institución Educativa siempre existirá diferencias entre cada trabajador porque cada quién posee conocimientos en los objetivos de un puesto y los que una persona realmente tiene.

2.4 REQUERIMIENTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO

La crisis de los años 70 se llevó a cabo un fuerte reconversión industrial a nivel mundial, que produjo fuertes modificaciones al mercado de trabajo, en los países desarrollados, tales como descalificación de obreros

profesionales, desocupación de los jóvenes que esperaban ingresar al mercado de trabajo, demanda de nuevas calificaciones técnicas que esperaban ingresar al mercado de trabajo, demanda de nuevas calificaciones técnicas sobre todo relacionadas con la nuevas tecnológicas, etc.

La nueva tecnología modificó los viejos requerimientos de cualidades y conocimientos de los recursos humanos utilizados en el proceso productivo cambios de un puesto de trabajo a otro, de un sector a otro, es decir se empezó a exigir una formación del trabajador polivalente más flexible.

Ante tal situación necesariamente se tenía que realizar ajustes con los sistemas vinculados a la formación de recursos humanos como es el caso del Sistema Educativo, Organo fundamental en el desarrollo económico y social de los diferentes países para darle prioridad a los procesos educativos orientados a la capacitación e instrucción en el manejo de las nuevas tecnologías y en la adaptación a la nuevas condiciones de trabajo por la gran cantidad de mano de obra no calificada, para ello el 1 de mayo de 1978 en el Art.123, F. 13 Fracc. dice:

"La obligación del patronal de capacitar a los trabajadores, pues lo que se pretende es formar, desarrollar y mejorar los conocimientos y destreza de la población económicamente activa, para el desempeño de los puestos de trabajo que permitan el individuo su integración en la familia y se

identifique en la sociedad al mismo tiempo mejorando su economía".¹⁸

Ante esta problemática, la sociedad Mexicana ha reaccionado y se preocupa por desarrollo programa de capacitación . Para aumentar la productividad en forma creativa, para ello se busca un aprendizaje vivo, significativo, que origine cambios interiores para reflejar nuevas conductas. No de un aprendizaje convencionales predeterminados por una escuela o por un maestro, porque es lo que exige el sector productivo.

Los países en vías de desarrollo cuentan con una mano de obra medianamente calificada, por lo tanto no se podrá competir con los países desarrollados por la carencia de elementos, si no se da una solución a este problema existente.

En las empresas se requiere calidad a través de toda empresa con resultados tangibles en forma permanente en la población de bienes y servicios, se logrará a través de la capacitación para disminuir el número de errores, menor demoras, obstáculos, mejor utilización de instalaciones, de maquinaria del tiempo y de los materiales de alguna manera mejorar el diseño, habilitación del sistema.

La satisfacción que tienen los trabajadores en sus puestos, la mejoría en el ambiente general de trabajo se logrará a través de la motivación con la capacitación .

¹⁸ IBid., Art. 123 F. XIII p. 130.

Con la D.N.C. se formulan los cursos, que tendrán lo siguiente:

- 1.- Se determinan los objetivos del programa
- 2.- Se analizará los detalles del curso que cada programa contendrá la duración, instructores, participantes, etc..

El sistema de capacitación se compone de los siguientes subsistemas:

- 1.- Planificar la función de la capacitación
- 2.- Determinar las Necesidades de Capacitación
- 3.- Elaborar un programa de Capacitación
- 4.- Habilitar el programa de Capacitación
- 5.- Ejecutar funciones de Capacitación
- 6.- Evaluar el sistema

La D.N.C. se tiene que descubrir las actividades que se requiera en la capacitación y el orden en que las personas requieren esta capacitación, de cursos, semimarios, conferencias etc., con la D.N.C. será posible planear, elaborar y organizar con éxito un progarma de capacitación en el presente, como en el futuro.

El trabajador debe ser capacitado en :

- 1.- Ser capacitados y adiestrado(en cualquier especialidad).
- 2.- Ser adiestrados en la distribuciones (evitar desperdicios, materiales y errores).

En el manejo de maquinaria con el fin de contar con una planilla docente altamente capacitada, de acuerdo con el sistema productivo.

Un Plantel debe cumplir sus objetivos en cada departamento, cada área y al vez cada persona que ocupa un puesto determinado cumplan eficientemente las distintas tarea que deben realizar, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales, se espera entonces que cada persona de su puesto alcance sus objetivo para que fue creado el puesto, cuando los trabajadores de la empresa no alcanzan los objetivos de puesto, en algunas ocasiones en factible resolverlos mediante un proceso de instrucción, orientado a satisfacer las deficiencias detectadas, es decir mediante la capacitación.

El sector productivo requiere de profesores calificados mediante cursos que faciliten el acceso escalonado al trabajo y cuya duración varía de acuerdo a las características de los interesados en cubrir la capacitación por lo anterior, la capacitación es de suma importancia para el presente y proyectarse hacia el futuro de acuerdo a la realidad de la tecnología.

Para legitimar la capacitación se encuentra sustentado en los siguiente artículos.

- El art. 537 Fracc. III. Se encarga de organizar, promover y supervisar la capacitación y el adiestramiento.

- El Art. 153 A, Se impartirá en la hora de jornada de trabajo y cuando se llegue a un acuerdo con el patrón - trabajador para realizarlo fuera de trabajo .

- El art. 153 C, Instituciones y escuela deben proporcionar capacitación.

- El art. 153 D, Los curso y programas, se elaboraran con forme a la empresa.

- El art. 153 F, El objeto es actualizar y perfeccionar conocimientos, habilidades y actualización en su actividad.

* Preparar al trabajador para ocupar nueva vacante de nueva creación.

* Prevenir riesgos de trabajo.

* Incrementar y mejorar la productividad

- El art. 153 G, Capacitación para el trabajador de nuevo ingreso.
- El art. 153 H, Los que reciben la capacitación están obligados a asistir puntualmente, atender indicaciones y presentar examen.
- El art. 153 U, Cuando el trabajador se niegue a recibir la capacitación, deberá presentar un examen para demostrar su capacidad, si lo acredita se le entregará su constancia.

La economía depende en forma creciente del nivel de calificación que tenga sus trabajadores, algunas empresas translanan las plazas de trabajo que requieran menos calificación hacia los países donde la mano de obra es más barata y las que demanda de un mayor esfuerzo mental hacia países donde los trabajadores tienen elevados niveles educativos. Ahora que el nivel de los salarios se establece de acuerdo con el mercado global y no con los mercados locales, la única forma que tienen los países ricos de conservar sus riquezas a largo plazo es tener trabajadores mejor educados.

2.4.1 LA CAPACITACION DE LA MANO DE OBRA

La capacitación en cualquiera de sus rubros adquiere un papel estratégico para la modernización del país, su función principal como todos sabemos; es apoyar al trabajador operativo, técnico personal administrativo, gerencial etc., para el proceso y mejor desarrollo de sus funciones.

Es muy importante que para adiestrar a una persona, habiendo previamente determinado en que tarea u oficio debe adiestrarse se le den los conocimientos que necesite para

el desempeño de su trabajo, o bien , que se omitan algunos conocimientos básicos o indispensables, esto se logra realizando un análisis dentro del trabajo con el objetivo de determinar que es lo que la persona debe hacer y qué debe saber para hacerlo bien.

Para hablar de necesidades de capacitación, es cuando existe una discrepancia entre lo que debería hacerse y lo que realmente se hace. Porque si no se lleva a cabo no se puede hablar de necesidades de capacitación y adiestramiento sin saber los elementos apropiados para que la empresa, como sistema, funcione eficientemente.

2.5. EL PERSONAL DOCENTE

El Jefe del Departamento de Servicios Docentes. Es el sujeto que lleva sobre sí todo el peso de la enseñanza, es decir, tiene en sus manos el buen desarrollo de la instrucción, su responsabilidad máxima es facilitar el buen desempeño del proceso de enseñanza - aprendizaje, para lograrlo tiene que cumplir con una serie de tareas que por la misma naturaleza de la enseñanza le son asignadas y en las cuales debe enfatizar constantemente para observar si en realidad la enseñanza está cumpliendo con los objetivos trazados.

Para tal situación el instructor debe tener siempre presente lo siguiente:

- Un análisis de la necesidades de capacitación
- Planificar las actividades de aprendizaje
- Construir adecuadamente el proceso de la enseñanza
- Evaluar los resultados obtenidos en la instrucción

Porque los fines y objetivos de la educación son de suma importancia para ello es importante determinar los medios adecuados para alcanzarlos los objetivos planteados una cuidadosa selección de recursos y acciones didácticas para lograr un mayor rendimiento en el manejo de programas su papel del instructor como el participante, es de suma importancia por lo cual es necesario que el profesor motive oportunamente lo que va aprender estableciendo claramente la forma de conducta deseada, haciendo una síntesis de lo aprendido y evaluando los resultados finales para llevar un mejor control sobre el comportamiento de cada sujeto en formación.

Por lo anterior podemos afirmar que un instructor debe ser capaz de manejar:

- 1.- Dominar la materia o tema
- 2.- Dinámicas de grupo en la Instrucción
- 3.- Evaluación del aprendizaje
- 4.- Los medios audiovisuales en la instrucción

El perfil del instructor en el aspecto técnico como en el Pedagógico referidos a la conducción de sesiones de aprendizaje, así como a otras actividades que el instructor desempeña, entonces el instructor ocupa un papel importante dentro de la organización escolar.

La Organización escolar necesita actualizarse y responder a las exigencias de la nuevas generaciones, porque la finalidad de la educación y de la escuela es hacer llegar a las nuevas generaciones la mejor riqueza cultural y esta debe responder a estos planes de estudio.

Los profesores deben ejercer recursos organizativos en favor de la educación, porque se ocupan de los problemas materiales, intelectuales, sociales etc..

Por lo anterior, el aprendizaje se logra a través de la constancia y la práctica, para lograrlo necesitamos la participación de un instructor con vocación para buscar métodos eficientes para lograr que el alumno aprenda por medio de la teoría y la práctica para adquirir la experiencia.

La enseñanza: es un proceso que sigue tanto el maestro como el alumno, en el cual se planifica, se determinan objetivos de aprendizaje, se seleccionan los contenidos más convenientes por aprender y las actividades que se van a realizar para llevar a cabo con éxito, la capacitación del alumno en este proceso siempre estarán presente tres elementos que son:

Alguién que enseña----- Instructor
Alguién que aprende----- Participante
Algo por aprender----- Contenido

Acompañados de el pensamiento, atención y la memoria para obtener un aprendizaje con el uso de la motivación, información, ejercitación, síntesis y evaluación.

El éxito o el fracaso de cualquier actividad docente depende básicamente del interés por aprender de parte de los participantes de su desarrollo durante el proceso, la forma

en que sean conducidos y la capacidad del docente para cumplir con las condiciones del aprendizaje.

CAPITULO No. 3

ANALISIS DEL CAMPO LABORAL DE LOS EGRESADOS DEL CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLOGICOS INDUSTRIAL Y SERVICIOS No. 154.

El presente capítulo; tiene como propósito, realizar una investigación de campo, para obtener información acerca de los alumnos que concluyeron estudios de nivel Medio Superior, en junio de 1996, con la finalidad de averiguar la calidad de información académica recibida en el Plantel (C.E.T.i.s No. 154) de egreso, su ubicación laboral, su desempeño profesional y el desempeño académico en sus estudios de Licenciatura.

De ahí la importancia de la opinión como egresados es muy valiosa, debido a que con ella podrá detectarse logros, fracasos y aciertos de los servicios educativos que se ofrecen en los Planteles de Nivel Medio Superior de la Educación Tecnológica y con base a ello mejorarlos para beneficio de futuras generaciones a continuación plasmaré los resultados obtenidos.

Población Estudiantil: 320 egresados de la generación 93-96. Para la definición de la población, se consideró la participación de 216 alumnos de 320 alumnos egresados de la generación 1993-1996, la calidad de participantes en la investigación, fue determinado por los egresados que respondieron la encuesta.

Otro factor importante, fue que no se logro recabar la totalidad de la información por la sencilla razón de que los domicilios no eran correctos, teléfonos y en algunos casos vivían en casa hogar, perduraron hasta el periodo escolar.

Sexo	Número de alumno
Femenino	100
Masculino	116
Total:	216

CANTIDAD DE ALUMNOS POR RANGO DE EDAD:

a) Menos de 20 años	153 alumnos
b) De 20 a 25 años	58 "
c) De 26 a 45 años	5 "

	216 Total

3.1 Egresados que continuaron preparándose académica y profesionalmente.

Son 49 Alumnos los que han continuado estudios, en los siguientes niveles:

1. ESCUELA DE CAPACITACION : 13 exalumnos estudian cursos de		
Taquimecanografía	1	Egresado
Computación	7	Egresados
Inglés	5	Egresados
Total:	13	Egresados

2. ESCUELA NIVEL MEDIO SUPERIOR:

C.E.T.i.s No. 154 7 Egresados (convalidantes)

Preparatoria A. 1 Egresados

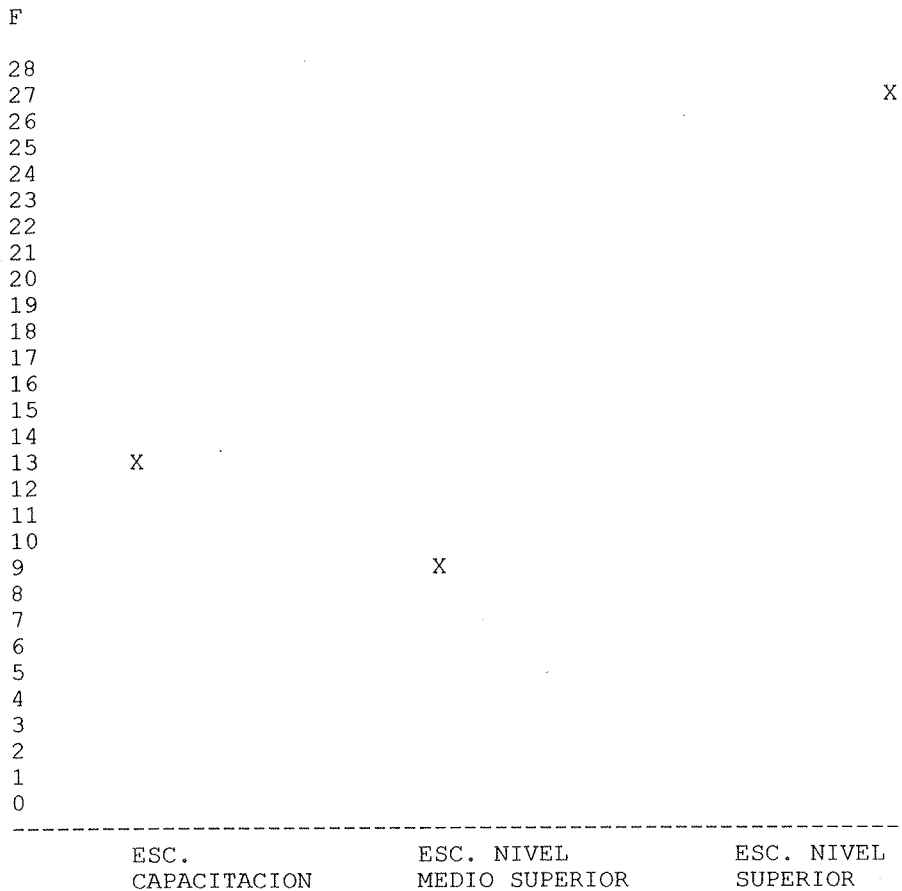
Escuela de 1 Egresado
Electricidad

9 Total

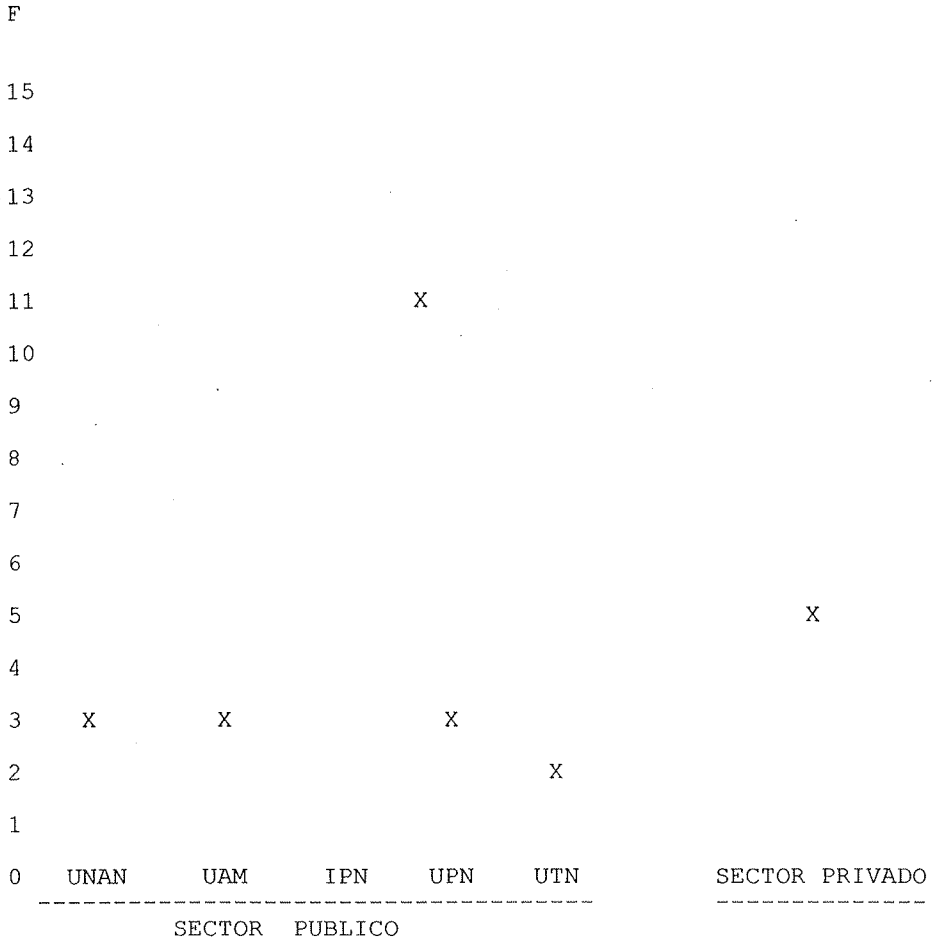
3. ESCUELA SUPERIOR 27 ALUMNOS EGRESADOS:

Lic. Comercialización	2	Egresados
Lic. Veterinaria	1	"
Lic. Admón. Educativa	1	"
Lic. Pedagogía	2	"
Lic. Diseño Gráfico	1	"
Lic. Informática Administrativa	1	"
Lic. Idiomas	1	"
Lic. Química	1	"
Lic. Biología	1	"
Lic. Nutrición	1	"
Lic. Administración	1	"
Lic. Relaciones Comerciales	1	"
Lic. Admón. Industrial	6	"
Lic. en Informática	1	"
Contador Publico	6	"

GRAFICA DE BARRAS POR NIVELES DE ESTUDIO



GRAFICA DE LAS ESCUELAS DE NIVELES SUPERIOR



3.2 SITUACION LABORAL

SEXO	ESPECIALIDADES					
	TAD	TPO-92	TPAL	TEA-90	TPMI	TPAT-93
EMPLEADO						
F	3	5	--	--	---	
M	1	1	1	2	---	

DESEMPLEADO						
F	25	34	24	2	3	3
M	17	22	6	42	15	8

a) EMPRESA FAMILIAR						
F	2	--	--	1	--	--
M	--	--	--	--	--	--

b) TRAB. POR CTA. PROPIA						
F	--	--	--	--	--	--
M	1	1	--	2	1	--

TOTAL ALUMNOS POR ESPECIALIDAD						
	48	63	31	49	19	11
TAD	ADMINISTRACION					
TPO-92	PROGRAMADOR					
TPAL	ALIMENTOS					
TEA-90	ELECTRONICA AUTOMOTRIZ					
TPMI	MANTENIMIENTO					
TPAT-93	AUTOTRANSPORTE					

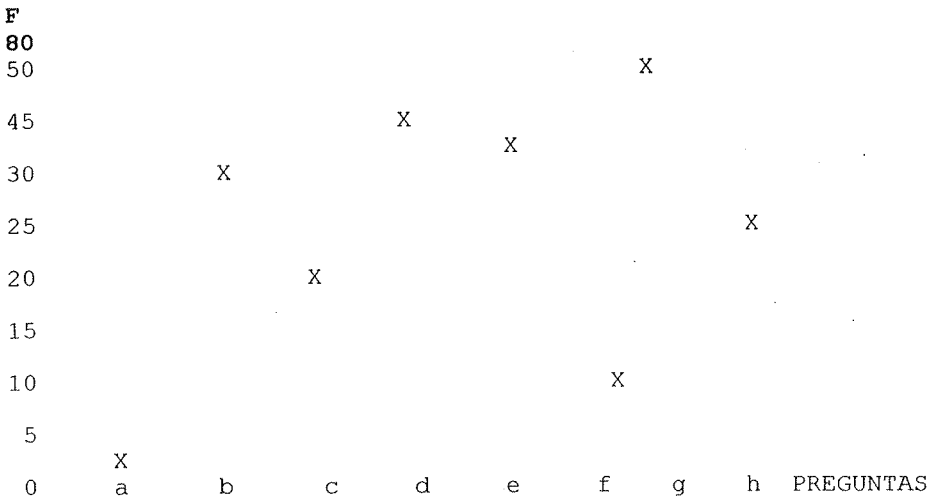
• Como podemos observar, existe un alto índice de desempleados del sexo femenino el 54% y del sexo masculino el 35%, dando un total de 89% por ambos sexos, sin embargo sólo el 9.5% trabaja y el 1.5% trabaja por su cuenta propia, alcanzando un cien por ciento(%) de 63 alumnos de la especialidad de Programación.

- Los que trabajan tiempo completo obtienen un salario arriba del mínimo de 1600 a 1800.
- Han encontrado el empleo por la bolsa de trabajo del plantel, recomendación de sus familiares y amigos, y por su propio interés, es decir, su desempeño de convencimiento fue mayor en el Servicio Social y Prácticas Profesionales .
- Ante la problemática existente del desempleo, es necesario darle mayor importancia al Programa de Desarrollo de Emprendedores, por lo siguiente al encuestar a un alumno desempleado le mencione que en la empresa BESECO SERVICIS, S.A. DE C.V. solicitaban una vacante de su especialidad(mantenimiento), sin embargo una vez que realizo los trámites como es entrevista, exámenes etc. , para la contratación y una vez aceptado, decidió rechazar la propuesta por el bajo salario y su respuesta fue gano más en el negocio de mi mamá. Ante tal situación vivida, considero que es fundamental apoyar el programa antes mencionado (Programa de Emprendedores) entre los educandos, para lograr una cultura emprendedora que desarrolle su capacidad para aplicar Proyectos que contribuyan al Desarrollo Nacional. Este programa se divide en 3 niveles:
 1. Nivel Motivacional, que consiste en motivar a los alumnos sobre la Filosofía Emprendedora, apoyado por conferencia, cursos de creatividad, visitas a las empresas etc.

2. Nivel Teórico, Proporciona a los alumnos información teórica de organización , para conformar una empresa en cuanto a impuestos, perfiles ocupacionales, administrativos, proceso productivo o prestación de servicios para los alumnos de 4to. Y 5to. Semestre.

3. Nivel Aplicado, consiste en la participación de alumnos de 6to. semestre con proyectos de Microempresa, la finalidad es de prepara a los alumnos para establecer su negocio logrando percibir un ingreso en su trabajo propio para lograr sobrevivir en clase y satisfacer sus deseos inmediatos.

3.2.1 REPRESENTACION GRAFICA DEL POR QUE NO TRABAJAN ACTUALMENTE.



- a) No me interesa trabajar en lo que estudie
- b) He buscado trabajo en lo que estudie, pero no encuentro.
- c) He buscado trabajo en lo que estudie, pero no estoy suficientemente capacitado.
- d) He buscado trabajo en lo que estudie, pero me falta experiencia.
- e) Porque estoy estudiando.
- f) Los trabajos que encuentro en la especialidad que estudie no me sirven por razones de bajos salarios, malos horarios, etc..
- g) Por no estar titulado.
- h) Por el momento no me interesa trabajar.

- 145 Alumnos se han logrado titularse, por varios factores: requisitos indispensable (Cédula Profesional) para incorporarse al sector productivo, otro factor porque lo toman como curriculum vitae, para darse la oportunidad de trabajar etc., aún faltan 71 alumnos por adquirir su título
- 46 alumnos, no cuentan con experiencia, por la sencilla razón de que las empresas no brindan la oportunidad a los jóvenes egresados de adquirir dicha experiencia.
- 31 alumnos, no encuentran trabajo de lo que estudiaron.
- 23 alumnos no se sienten suficientemente capacitados, aunque algunos si se capacitan tomando cursos; en cambio otros tienen el problema y no actúan pero no realizan un esfuerzo por titularse requisito indispensable para obtener mayor oportunidad laboral.
- 11 alumnos, no aplican lo que estudiaron por razones de bajos salarios.
- Son pocos los egresados que no desean laborar en lo que estudiaron por dos razones:

- a) Sólo se interesaron por el bachillerato y no por la especialidad.
- b) Por ser la única opción que tuvieron, al no ser aceptados en otros plantel y en la especialidad de su interés.
- Algunos alumnos han encontrado trabajo, pero no deciden quedarse por las prestaciones tan bajas que les ofrecen, por ejemplo: bajos salarios, rolar turnos, por la lejanía de su domicilio, por falta de experiencia en el área y en algunos casos por apatía.
 - En algunos casos no se sienten suficientemente capacitados para poder desenvolverse en el área de interés y deciden tomar cursos de capacitación en los CE.CA.T.I., D.I.F., CE.DE.PE.C.A., con una duración de uno hasta un año para actualizarse.
 - Al 29% no le interesa trabajar porque desea continuar una licenciatura y está esperando de resultados.
 - El 31% se encuentra desempleado.
 - El 22.6% se encuentra estudiando de diferentes formas:
 - c) Una licenciatura 12.5 %
 - d) Son convalidantes 4.1 %
 - e) Se capacita para el trabajo 6 %
 - El 46% de los jóvenes descartan su oportunidad de adquirir experiencia en el Sector Productivo por la lejanía de sus domicilios.

3.3 RESULTADOS GENERALES

Ante los resultados encontrados en las encuestas, es necesario reflexionar muy seriamente ya que nos encontramos ante un nuevo modelo económico mexicano (T.L.C).

"El T.L.C es un acuerdo entre México, Canadá y Estados Unidos para facilitar la compra y venta de productos industriales y agrícolas entre los países. También se incluyen reglas para regular la compra y venta de los llamado servicios que son, entre otros, el transporte terrestre, las telecomunicaciones, los servicios profesionales, así como los bancos y compañías aseguradoras."¹⁹

Lo cual necesitamos hacer uso de la transformación radical en la ciencia y la tecnología así como en la producción y comercialización de bienes y servicios. Los cambios han configurado nuevas relaciones y necesidades para la formación profesional de trabajadores, entre ellos destacando los principios de aprendizaje para el trabajador, su capacidad de trabajar en equipo y de actualización. Todo ello, exige de los trabajadores mayores niveles de educación general, más altas capacidades y competencias así como nuevas actitudes frente a la organización y la producción. El tratado de Libre Comercio entre Canadá y Estados Unidos y México, inscribe al país nuevas posibilidades de desarrollo

¹⁹ SECOFI, ¿Qué es el T.L.C?, p. 2

industrial y comercial. Sus beneficios dependen de que se aprovechen las oportunidades. EL modelo de apertura al exterior y la globalización económica mundial fundamenta la estrategia de modernización educativa de México, ya que solo puede competir con eficiencia, calidad y productividad en las corrientes internacionales, si cuenta con recursos humanos ampliamente capacitados para lograrlo.

La transformación del SNET obedecerá a criterios tanto económicos como sociales la excelencia académica y su pertinencia, depende de su coherencia con las necesidades de las fuerzas económicas tanto como con las demandas de la sociedad que requiere opciones para incorporarse a la actividad productiva con mejores oportunidades de empleo e ingreso.

El SNTE y sus diferentes instituciones han incorporado esos objetivos desde hace varios años y el acercamiento con el sector productivo por medio de los Comités de VINCULACION con el Sector Productivo a nivel de cada uno de los planteles educativos.

Hoy la industria debe estar actualizada para responder rápidamente a las demandas externas compitiendo en un mercado que esta fuera de su control e influencia. Esto exige tecnología, inversión, producción flexible y sobre todo recursos humanos capacitados con alta calidad.

De lo contrario no se podrá competir ya que en los planteles no existe maquinaria actualizada para que practiquen los alumnos en las especialidades de Mantenimiento como en Electrónica Automotriz o en el área de manejo para ambas, como para la carrera de Autotransporte se escapa de la posibilidad real.

La inversión extranjera exige, igualmente, que el país ofrezca opciones adecuadas en los campos que producen la inversión y que repercuten en expansión del empleo entre ellas, es también necesario contar con una fuerza de trabajo mexicana que garantice la calidad y la oportunidad de los nuevos bienes y servicios, así como la paz social.

Es necesario detectar las necesidades de formación de recursos humanos que respondan a los requerimientos del aparato productivo.

Ante tal situación es necesario evaluar los perfiles profesionales, los planteles y programas de estudio de las carreras que se atienden en las instituciones educativas, y

Proponer las modificaciones necesidades ya que los programas no están de acuerdo a la realidad productiva del país.

Por otro lado evaluar el egresado de aceptación de los egresados de las instituciones educativas, en este caso de 320 egresados sólo 27 alumnos estudian el nivel Licenciatura, independientemente si tiene relación con lo que estudio a nivel técnico. Realmente considero que es muy bajo el nivel,

en algunos casos los alumnos manifiestan que los C. Profesores no se encuentran lo suficientemente capacitados como para cumplir con el objetivo de capacitar para el trabajo y de formar técnicos profesionales de nivel medio superior para el Sector Educativo de Bienes y servicios.

Sugerencias, es necesario aumentar el nivel de educación en la fuerza de trabajo.

- Los altos índices de jóvenes ingresan anualmente al mercado de trabajo como impacto del alto crecimiento demográfico observado desde la década de los setenta.
- Aumentar la contribución de las empresas en la calificación de la fuerza de trabajo en parte porque de ellas es donde se producen el cambio tecnológico, es decir maquinaria de punta y los egresados del C.E.T.i.s No. 154, no cuentan con experiencia.
- Cada curso, especialidad o carrera debe prever una formación mínima común a la excelencia fundamental.
- Hacer realidad la posibilidad de desarrollar programas o ajustes necesarios a los contenidos de los planes de estudio, en función de las necesidades reales del país.
- Son pocos los egresados que no desean laborar en lo que estudiaron por dos razones:
 - a) Sólo se interesaron por el bachillerato y no por la especialidad.

b) Por se la única opción que tuvieron, al no ser aceptados en otro plantel y en la especialidad de su interés.

¿Qué tipo de fuerza de trabajo se requerirá en el sector educativo como productivo, es decir ¿ cómo puede estar enterados los órganos y los planteles del SNTE de los cambios que se producen en el aparato productivo? ¿ cómo obtener información que permitan ir adecuando la oferta educativa para responder a las necesidades productivas y sociales?. Para dar respuesta a lo anterior, surge el Sistema de Información para la Flexibilización de la Oferta de Formación para el Trabajo (SIFO), buscado resultados e información útiles para tomar decisiones que flexibilicen para el Trabajo.

Pero la información aún no existe, pues es un programa (nuevo) Nacional que está recabando datos para brindar alternativas ante los problemas existentes en ambos sectores(educativos y productivos), dicho programa se sustenta en el "Convenio de Cooperación celebrado en marzo de 1994 entre la Secretaria de Educación Pública de los Estados Unidos Mexicanos (SEP) y la Organización Internacional del Trabajo (OTI)" ²⁰

²⁰ SEP., SEIT., DGETI., COSNET., Dato presentado por La agencia Internacional de Convenios en el Centro Internacional de Fomento de Ejecución OTI(Turin), p 3

3.4 ENCUESTA CONTINUA DE NECESIDADES DE FORMACION PARA EL TRABAJO (ENCO 97).

Para conocer que tipo de fuerza de trabajo requiere el sector productivo se realizó y se aplico la Encuesta ENCO97, para conocer cuales son las necesidades de formación de recursos humanos que respondan a los requerimientos del aparato productivo, evaluar los perfiles profesionales, los planteles y programas de estudio de las carreras que se atienden en las instituciones educativas.

El Sistema Nacional de Educación Tecnológica (SNET) ofrece capacitación para el trabajo y formar técnicos profesionales de nivel medio así como formar profesionales de nivel superior, .prograduados e investigadores, como columna vertebral del Sector Educativo, responsable de la preparación de la futura fuerza de trabajo.

La S.E.P. debe responder las demandas de formación del personal técnico que requiere el país para la operación y (desarrollo de su planta productora de bienes y servicios.

La capacitación tiene que ver con los estudios de mercado de trabajo, con la identificación de necesidades de formación profesional, la formación docente, la elaboración de planes y programas y la supervisión de las actividades, la certificación de competencias ocupacionales.

Se busca adoptar medidas y estrategias que conduzcan a la actualización tecnológica de la oferta educativa, oportuna identificación y procesamiento de la demanda de educación para el trabajo, una flexibilización de la oferta de educación tecnológica, para responder de manera más precisa y oportuna a las necesidades del mercado, permitiendo al sector empresarial conocer las potencialidades de la fuerza de trabajo calificada para emprender nuevas actividades productivas destinadas a los mercados externos.

La planificación adecuada de la oferta de trabajo, será para responder en cantidad y calidad a las necesidades de las zonas de influencia de los planteles del SNET.

La flexibilización de la oferta requiere proveer oportunidades de educación tecnológica por ello el presente subcapítulo de mi trabajo de investigación es sobre las Encuestas Continua de Necesidades de Formación para el Trabajo (ENCO 1997), que contienen el resultado de 10 empresas con los siguientes giros de actividad económica, de acuerdo al catálogo de ocupaciones de la S.E.P.

En la presente relación de empresas cabe señalar que los egresados pueden ser de gran utilidad siendo competentes con el giro de actividad económica de la fracción 3.02-006 pertenece a la denominación: Elaboración de bebidas no alcohólicas y estarían incluidas las empresas:

CHAPARRITAS, EL NARANJO S.A. DE C.V.

EMBOTELLADORA METROPOLITANA, S.A. DE C.V.

ZANO ALIMENTOS, S.A. DE C.V.

Con la fracción 3.13-002 se refiere a la fabricación de productos de plástico como la empresa : ENVASES EVEREST DE PLASTICO, S.A. DE C.V.

La fracción 8.09-002 se refiere a Servicios de reparación, mantenimiento y estacionamiento de vehículos automotores y mecánicos para las siguientes empresas:

AUTOMOTORES AZTECA, S.A. DE C.V.

AUTOMOTRIZ CUICUILCO, S.A. DE C.V.

AUTOMOTRIZ SANJE, S.A. DE C.V.

La fracción 9.04-001 pertenece a Servicios Médicos y Paramédicos, las empresas son las siguientes:

HOSPITAL GENERAL DR. MANUEL GEA GONZALEZ

HOSPITAL PSIQUIATRICO FRAY BERNARDINO ALVAREZ

Para fracción 8.08-021 corresponde a Servicios de instalación y reparación de maquinaria y equipo para la empresa: ACUARIUM DE MEXICO, S.A. DE C.V.

Por lo anterior la clasificación de las mismas quedaron de la siguiente manera:

3	Empresas con Giro Actividad Económica	3.02-006
1	" " " " " "	3.13-002
3	" " " " " "	8.09-002
2	" " " " " "	9.04-001
<u>1</u>	" " " " " "	8.08-021
10	Total de empresas.	

De las cuales se recabará lo siguiente: El número de trabajadores actuales, contrataciones requeridas en 6 meses, información de adiestradores y cursos de capacitación en el Sector Productivo.

INFORME DE INVESTIGACION DE LAS ENCUESTAS ENCO97

El reporte de Encuestas Continuas de Necesidades de Formación para el Trabajo (ENCO); fue capturada e impresa pertinentemente del 6 al 30 junio del año anterior, habiendo rescatado 8 de las 10 encuestas a aplicar oportunamente, mientras que las 2 restantes, se obtuvieron en los primeros días del mes de julio para su captura.

La versión de los empresarios en la tardanza de la misma, fue que estos tenían exceso de trabajo y por tal motivo no podían contestarla y en algunos casos no dan la información porque se pensaban que era de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

A continuación daré los resultados obtenidos:

CUADRO SINOPTICO: DE ENCUESTAS ENCO97

 GIRO DE ACTIVIDAD ECONOMICA 3.02-006(3 EMPRESAS)
 NUMERO ACTUAL DE TRABAJADORES: 187 TRAB.
 NO. DE CONTRATACIONES A REALIZAR EN 6 MESES : 12
 CURSOS DE CAPACITACION A TRABAJADORES: 11 CURSOS

GIRO DE ACTIVIDAD ECONOCMICA 3.13-002 (1 EMPRESA)
 NUMERO ACTUAL DE TRABAJADORES: 155 TRAB.
 NO. DE CONTRATACIONES A REALIZAR EN 6 MESES : 58
 CURSOS DE CAPACITACION A TRABAJADORES : 20

GIRO DE ACTIVIDAD ECONOMICA 8.09-002(3 EMPRESAS)
 NUMERO ACTUAL DE TRABAJADORES: 237 TRAB.
 NO. DE CONTRATACIONES A REALIZAR EN 6 MESES : 3
 CURSOS DE CAPACITACION 3 EMPRESAS : CERO

GIRO DE ACTIVIDAD ECONOMICA 9.04-001 2 EMPRESAS
 NUMERO ACTUAL DE TRABAJADORES: 961 TRAB.
 NO. DE CONTRATACIONES A REALIZAR EN 6 MESES :CERO
 CURSOS DE CAPACITACION 3 EMPRESAS : CERO

GIRO DE ACTIVIDAD ECONOMICA 8.08-021 1 EMPRESA
 NUMERO ACTUAL DE TRABAJADORES: 61 TRAB.
 NO. DE CONTRATACIONES A REALIZAR EN 6 MESES :CERO
 FORMACION DE ADIETRADORES : 28
 CURSOS DE CAPACITACION A TRABAJADORES : 22

TOTAL: 10 EMPRESAS
 TRABAJADORES: 1601 TRAB.
 NO DE CONTRATACIONES A REALIZAR EN 6 MESES: 73
 FORMACION DE ADIETRADORES: 48
 CURSOS DE CAPACITACION A TRABAJADORES: 53

Por lo antes mencionado podemos afirmar, que las variaciones del volumen de trabajadores en el Sector Productivo es de: 1601 de un total de 10 empresas en sus diferentes ocupaciones.

El tipo de empresa fueron: 8 del sector privado y 2 de sector público, con un total de 15 a 200 trabajadores en cada una.

Cabe mencionar que en algunas ocupaciones como Mecánico Automotriz solo contratan un empleado para que realice varias funciones como : de mecánico en electromecánica de automóviles, mecánico en alineación y balanceo, mecánico en transmisiones automáticas y mecánico en sistemas de inyección.

En cuanto a los cursos de capacitación a trabajadores para las siguientes empresas: 1.- Automotores Azteca, S.A. de C.V., 2.- Automotriz Sanje, S.A. de C.V. 3.- Automotriz Cuicuilco, S.A. de C.V..

No requieren capacitadores externos, su lema en su trabajo es "Elaborar las cosas bien desde el principio(calidad)" por lo tanto todo su personal deberá tener capacidad para reparar o realizar todo tipo de reparaciones o mantenimiento a los vehículos nacionales e importados de su Marca y de esta manera lograr una máxima satisfacción en sus clientes y fidelidad en los mismos.

Las contrataciones se realizan cada 28 días, si en el primer contrato, el empleado tiene malas actitudes no se le extiende el segundo contrato. mientras que en la empresa públicas los jefes de recursos humanos no tienen indicaciones de nuevas plazas, ante tal circunstancia puede incrementarse el índice de desempleo o todo lo contrario apertura de nuevas vacantes.

La suerte de un trabajador depende de la oportunidad que el mismo se de, pues la empresa tiene que vender su producto con calidad misma que compite con otras en el mercado en igual de condiciones ya sea porque predomine fuertemente su producto y los métodos de producción, es escala de ésta y asimismo a sus organización, como trabajadores somos un factor más en el proceso de producción de una pequeña, mediana y grande empresa.

Las empresas pueden ser de propiedad pública, privada o mixta pues son ellas las que deciden lo que va a producirse y para quién son los beneficios.

Las principales diferencias entre las empresas públicas y la privadas son tres: quiénes las dirigen, cuáles son sus objetivos y quién recibe los beneficios o quienes soporta perdidas.

En lo que se refiere a ocupaciones que requiere la empresa por jubilaciones, renuncias, trabajos temporales, se consideró que no es necesario crear nuevas ocupaciones, sino que se realicen cursos o pláticas de concientización en general como: medidas de seguridad, higiene y aseo personal, pero con personal especializado para que los empleados reciban el mensaje de dichas actitudes. Porque su pregunta es ¿ Quién evalúa a los Profesores para dar los cursos a las empresas ?. La cuestión es de que ellos asisten a la academia de Nissan, en el caso de esta empresa.

En cuanto a la Ocupación de Trabajadora Social: se nos hizo incapie que se requieren en el área específica de psiquiatría a las mismas y por lo regular tienen convenio con la UNAM, Universidad de las Américas, Instituto Mexicano de Psiquiatría y Centros de Capacitación de S.S.A. sin embargo se requieren cursos talleres de capacitación en Psiquiatría, Psicología y conferencias de la mente.

La ocupación de jefe de ser más explícita por la sencilla razón de existir jefes de piso, jefes de enseñanza etc..

Por otro lado, las contrataciones requeridas en las empresas privadas dependen de sus necesidades inmediatas y su disciplina es más estricta mientras que en las públicas reina la burocracia y la apertura de plazas es más tardado.

TIENEN MAYOR DEMANDA DE TRABAJADORES DE ACUERDO A LAS ESPECIALIDADES OCUPACIONES QUE DE LA D.G.E.T.I. A NIVEL TECNICO.

MECANICO ELECTRICISTA	18
MECANICO AUTOMOTRIZ	25
MECANICO ELECTRICISTA AUTOMOTRIZ	3
MECANICO EN MANTENIMIENTO	38
TOTAL	-----
	84

AUX. CONTABILIDAD	14
CONTADOR	3
CONTABILIDAD	1
TOTAL	-----
	18

OPERADOR DE COMPUTADORA	19
OPERADOR TERMINAL COMPUTADORA	2
PROGRAMADOR DE PRODUCCION	1
ANALISTA METODOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS	1

TOTAL		-----
		23
SECRETARIA	99	
AUX. NOMINA	8	
ARCHIVISTA	12	
MECANOGRAFA	40	
RECEPCIONISTA	10	
TOTAL	-----	
	169	

LABORATORISTA CLINICO 40

TECNICO RADIOLOGO 15

ENFERMERA GENERAL 309

ENFERMERA ESPECIALISTA 79

TOTAL -----
388

TRABAJADOR SOCIAL 37

VENDEDOR 8

AGENTE DE VENTAS 4

TOTAL -----
12

INSPECTOR CONTROL DE CALIDAD 20

CONTROL DE CALIDAD 1

TOTAL -----
21

ENCARGADO SISTEMA DE SOLDADO 135
(SOLDADURA)

DEPENDIENTES DE FARMACIA 1
(FARMACEUTICA)

DISEÑO 2

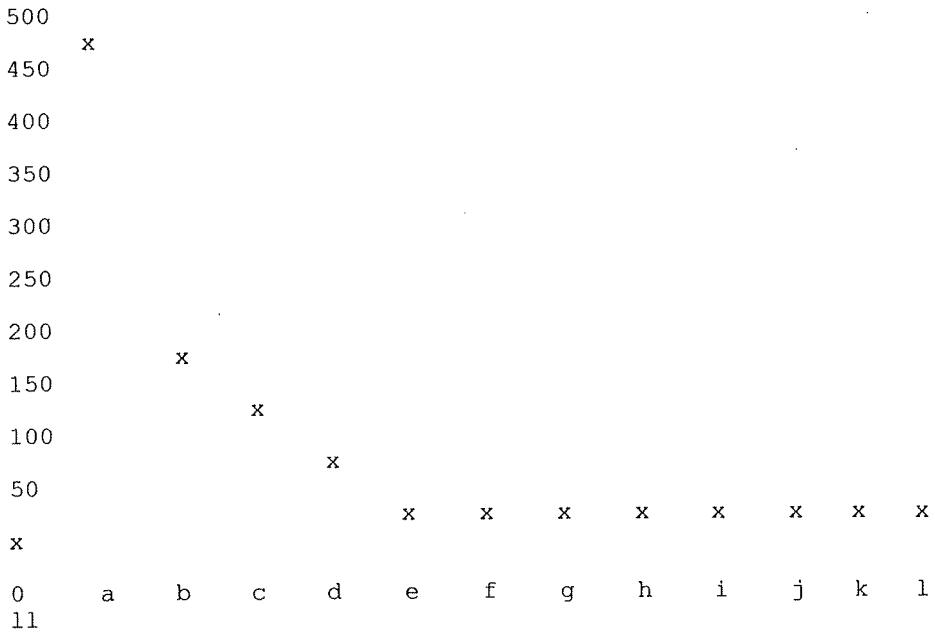
Lo anterior demuestra que una mayor demanda es necesario tener un mayor conocimientos tanto teórico como práctico para que los jóvenes tengan mayor probabilidad de ocupar cada una de la vacantes existentes, también por la sencilla razón de que en la práctica existen 27 niveles para una sola especialidad como es el caso de la Planta de Asfalto del Departamento del D.F.:

Taller Mecánico Automotriz	Nivel	Rango Autorizado	
Jefe taller Mecánico Automotriz	27	674,223	704,289
Subjefe de Taller Mecánico A.	26	790,272	886,314
Supervisor de Taller M. A.	25	752,220	781,805
Jefe de Mecánicos	25	752,220	781,805
Jefe Eléctrico Automotriz	25	752,220	781,805
Maestro Mecánico A. Especializado	23	674,221	704,289
" Pintor Automotriz Maq. Pesada.	23	674,221	704,289
Maestro Hojalatero Automotriz Maq. Pesada.	23	674,211	704,289
Maestro Electrico Automotriz	23	674,211	704,289
Mecánico Automotriz Especializado	22	631,484	661,663
Mecánico Electrico Automotriz	22	631,484	661,663
Ayudante Mecánico Automotriz	21	606,088	621,300
Ayudante Pintor Automotriz Maq. P.	21	606,088	621,300
Ayudante Hojalatero Automotriz Maq. Pesada.	21	606,088	621,300

También podemos decir que en los niveles 25,23,22 y 21 existen diferentes ocupaciones a ocupar, aunque el nivel es mismo y el sueldo pero las actividades son distintas. Depende de las inquietudes del individuo para conocer cada área.

CURVA TIPICA DE LA DEMANDA
EN LAS ESPECIALIDADES DE LA
D.G.E.T.I. A NIVEL TECNICO.

DEMANDA



a)	ENFERMERA	388
	GENERAL	
b)	SECRETARIA	169
c)	ENCARGADO DE SITEMA DE SOLDADO	135
	(SOLDADURA)	
d)	MECANICA	84
e)	LABORATORIS	40
	CLINICO	
f)	TRABAJADOR SOCIAL	37
g)	PROGRAMACION	23
h)	INSPECTOR DE CONTROL DE CALIDAD	21
i)	CONTABILIDAD	18
j)	TECNICO RADIOLOGO	15
k)	VENDEDOR	8
	(VENTAS)	
l)	DISEÑO	2
ll)	DEPENDIENTES DE FARMACIA	1
	(FARMACEUTICA)	

Los inconvenientes de la aplicación de la misma es:

1) No es fácil lograr que se nos dediquen algunos minutos para la explicación del llenado, en algunos casos sí se nos presto la atención requerida, logrando la satisfacción del aplicador como del entrevistado.

2) Ocho días después de la entrega, aún no se lograba el objetivo de llenado de estas y a través de la insistencia, se logro su respuesta una vez analizada se detecto que no estaba completa la información y en seguida se le hacia mención a la secretaria o se le hablaba al jefe de Recursos Humanos vía telefónica, para atendernos y su respuesta era no tengo tiempo.

3) Afortunadamente, se pudo recabar la información necesaria, para la captura de estas.

4) La información es tan valiosa que se pueden resolver varios problemas, como el desempleo y agilizar la bolsa de trabajo en el plantel así como canalizar la información para los planteles que tengan las vacantes en el defecto que no se cuente con la especialidad ya que en la pregunta se pide anotar el número de contrataciones que realizaran en 6 meses de cada una de la ocupaciones que cuenta la empresa.

5) Los mismos Profesores pueden suplir vacantes en la empresas, porque en las visitas guiadas que se han realizado en la industria, estas han solicitado profesores para que capaciten a su personal y en esta encuesta se les pide que si cuentan con formación de adiestradores y en

algunos casos no cuentan y solicita adiestradores al plantel que de alguna manera la ayuda es mutua y con una ganancia extra para los profesores.

6) Cuando se les pregunta cuantos cursos de capacitación les proporcionan a sus trabajadores, es notorio que inflan el índice de cursos eso quiere decir que no se le da cumplimiento al art. 123 constitucional.²¹

7) El catálogo de ocupaciones de la SEP no esta actualizado con las ocupaciones del sector productivo.

8) La capacitación que se imparte en el aula no es actualizada, es decir que la fuerza de trabajo no es acorde a la realidad de allí que los jóvenes se actualicen tomando cursos de capacitación para poder competir con el sector productivo.

9) Esta información será útil para resolver algunos problemas detectados en ambos sectores, es necesario que todos los planteles aplicaquen esta encuesta al 100% a la industria, para tener alternativas de solución ante los problemas antes mencionados.

²¹ Vid. Const. Pol. Mex. Título Sexto.

P R O P U E S T A S

Para la futuras generaciones es necesario:

- Motivar a los alumnos logrando una mayor superación en su especialidad y al mismo tiempo crearles una visión más amplia para desempeñarse mejor no sólo en su formación académica, sino laboral y personal.
- Elegir adecuadamente el perfil del Profesor en las materias que impartirá, porque los alumnos afirman que es muy notorio que el profesor no domina su clase y por ello no existe respuesta a sus dudas y sus aclaraciones son muy vagas.

Ejemplo:

- a) Un Odontólogo en el área de alimentos no tiene un perfil idóneo para impartir clases en la academia de Alimentos o técnicos egresados de las diferentes especialidades imparten la materia de su área, sin embargo, existe un desacuerdo entre los jóvenes estudiantes, ya que se preguntan qué puede enseñarme un técnico que no tiene la experiencia pedagógica ni cuenta con los conocimientos suficientes.
- El acervo bibliográfico es necesario incrementarlo en cada una de las especialidades.
 - El Plantel debe promover cursos de actualización para las diferentes especialidades. Así como los cursos que maneja

PROBECAT para los desempleados deben ser de acuerdo a las necesidades de las especialidades que imparte el plantel.

- Es necesario reforzar el proceso de enseñanza - aprendizaje, para que los estudiantes tengan mayor seguridad en el dominio de su especialidad, asimismo puedan enfrentar los retos en la campo laboral.
- En cuanto a la especialidad de Programación, el taller se encuentra con computadoras, pero los programas con que cuenta (LOTUS , CLIPERS, LENGUAJE PASCAL) no son suficientes para cubrir una formación idónea en el alumnado, por lo cual es necesario ampliar y actualizar el SOFTWARE y el hardware con varios paquetes nuevos como: INTERNET y WINDOWS 97.

Considero que sí se retoma estas ideas, se beneficiará a los educandos, y habría un mayor índice de aprovechamiento y desenvolvimiento laboral beneficiando con ello la economía del país. Además los C.E.T.i.s. tendrían un mayor prestigio educativo a nivel nacional.

C O N C L U S I O N E S

- Al terminar la Educación Secundaria, la generalidad de los estudiantes se dirigen a estudiar en el Nivel Medio Superior y otros se incorporan al trabajo en fábricas o en pequeños talleres, porque, debido a su situación económica no pueden continuar estudiando, otros se incorporan a los CE.CA.T.I. para tomar cursos de capacitación e incorporarse al sector productivo.
- Al terminar la Enseñanza Secundaria las condiciones de los jóvenes estudiantes no son las mismas; en primer lugar por el desarrollo físico alcanzado (etapa adolescente), y en segundo lugar por la responsabilidad que deben asumir como consecuencia de dicho desarrollo. Dicho en otras palabras: la elección de carrera, de ocupación, de escuela, debe ser planeada por el estudiante de tal manera que tenga mayor número de probabilidad de obtener éxito en cualquier escuela del nivel medio superior.
- Una meta, es algo que se quiere lograr en un tiempo relativamente largo en este caso los objetivos -del alumno- son terminar en el C.E.T.i.s. No 154 (técnico en Alimentos) para presentar su examen en el I.P.N. (Lic. en Nutrición) y a medida que cumpla sus objetivos se irá acercando más y más a su meta. Pero debido a que algunos estudiantes llegan al plantel no por propia elección sino como resultado de un exámen único o por rechazo de otra

institución educativa, su rendimiento académico es bajo debido a una desmotivación.

- El primer paso para elegir carrera, escuela u ocupación es determinar los objetivos que pretende alcanzar, en este caso, si elige el C.E.T.i.s. No. 154, el primer requisito es aprobar el examen único de selección, elegir cualquier especialidad de su preferencia (Mantenimiento, Programación, Alimentos, Máquinas de Combustión Interna y Administración) la permanencia en el plantel es de seis semestres.
- La Administración de un Plantel depende de coordinación y esfuerzos balanceados entre las etapas del proceso administrativo y la adecuada realización de las actividades sean administrativas o docentes de sus principales departamentos (Planeación, Vinculación con el Sector Productivo, Servicios Docentes, Servicios Administrativos, Recursos Humanos, Recursos Financieros).
- La Administración Educativa, esta presente desde el momento en que el administrador tiene funciones en los grupos como educador, es decir desde el momento que actúa y piensa para educar y lograr transmitir el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Es necesario ajustar los métodos de enseñanza para poder aplicar el método más idóneo para lograr una mayor eficiencia en el aprendizaje y racionalizar todos los

objetivos de tal manera que haya mayor producción en la calidad educativa de cada alumno.

- Concientizar a todo el personal docente, pues depende de ellos la calidad de la enseñanza para poder competir con los diferentes planteles educativos a nivel Nacional.
- El docente lleva a cabo el proceso educativo, desde el momento que planifica, organiza, coordina esfuerzos y controla para poder evaluar los objetivos de enseñanza. Existen profesores que tienen funciones como docente y realizan tareas administrativas en el departamento donde están encomendados.
- La Administración Educativa se auxilia de la Pedagogía, porque con la primera se piensa administrativamente la forma de racionalizar las tareas como es el planear y organizar las actividades a realizar, y la segunda se preocupa más por los procesos sociales del sistema educativo.
- Los proyectos de capacitación, han fallado porque no se cuestiona a la sociedad, tampoco se estudia con detalles las perspectivas para detectar las necesidades reales de capacitación docente para su actualización, pues cualquier plantel requiere tiempo para su estudio, recursos y un control necesario para establecer técnicas y métodos cuantitativos.
- Para conformar una especialidad o carrera fue necesario detectar las necesidades de la población económicamente

activa, posteriormente hacer uso de la planeación y organización en los planes de estudio, que día a día se crean nuevas necesidades y estos deben estar actualizados.

- Ante la mala planificación de necesidades, existen carreras que no fueron creadas con pertinencia , tal es el caso de la especialidad de Autotransporte.
- Reforzar los conocimientos en las áreas propias de su formación.
- Hacer énfasis en la formación de la expresión oral y escrita en los alumnos y además dar cursos de relaciones humanas para que los egresados logren tener un mayor desenvolvimiento y liderazgo.
- Lograr que los alumnos utilicen métodos de investigación, aplicación de principios y técnicas para la solución de problemas concretos. Así como impulsarlos a desarrollar una mayor observación y creatividad para que sean capaces de dar sus propias sugerencias y propuestas en el sector laboral - y académico -.
- En el plantel las carreras que tienen mayor demanda laboral son: Técnico en electrónica automotriz, administración y alimentos, programación
- Vincular la teoría con la práctica realizando un mayor número de prácticas en el sector productivo.
- La planeación en el trabajo es la base del éxito, solo que muy pocas personas suelen conocer formas de planear; especialmente los C. Profesores pues su formación es

pedagógica y desconocen el ámbito administrativo, fundamental en la medida de planificar sus programas de estudio. En cuanto que los alumnos desconocen la forma de planear su tiempo de estudio.

- De la presente investigación se obtuvo que un gran número de estudiantes se encuentran desempleados; de una muestra de 216 exalumnos del plantel existe un total de 91 mujeres y 110 hombres desempleados, y solo se encuentran laborando 5 hombres y 8 mujeres. Los principales motivos encontrados fueron: por no estar titulados, la falta de experiencia, se encuentran estudiando, o no les interesa trabajar.
- En cuanto, a su formación los alumnos no se sienten lo suficientemente capacitados para ejercer su profesión, porque no existe una orientación adecuada respecto a su especialidad, como es el caso del Técnico en Alimentos. Los profesores no le dan importancia a la microbiología, química, física análisis químicos y bioquímica. Es decir, se les enseña a preparar bocadillos, comidas, bebidas, etc., pero no saben distinguir la nutrición, alimentos balanceados y todo lo que debería realizar un técnico en alimentos, convirtiéndose en su problema principal en el campo laboral.

Finalmente, los resultados del seguimiento de egresados puede ser de gran utilidad para el Plantel, en la toma de decisiones en la planeación de programas así como en:

- Actualizar planes y programas de estudio.

- Transformar el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- Proponer cursos de apoyo para los profesores y así fortalece la vinculación entre la escuela y el sector productivo.
- Mejorar los perfiles de los alumnos que egresan. Modificar el proceso de evaluación de aprendizaje.
- Planear los curso de capacitación para la actualización de los profesores.

B I B L I O G R A F I A

ARROYO Herrera, Juan Francisco. Legislación Educativa. Ed. Porrúa, México, 1996.

Centro Nacional de Productividad Sector Laboral, Ce. Na . Pro. Armo Productividad.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, México, Miguel Angel Porrúa y Cámara de Diputados, 1997.

Coordinación de Educación Tecnológica Industrial Zona 9 D.F., Curso: Detección de Necesidades de Capacitación, Mayo.

COSNET, Evaluación del Ingreso al Nivel Medio Superior de la Educación Tecnológica, Informe de Resultados 1993-1994 México, COSNET. 1994 (Tomo 4 del Volumen III de la Colección Sobre la Evaluación de la Educación Tecnológica).

COSNET, Seguimiento de Egresados de la Educación Tecnológica Informe de Resultados. México. COSNET. 1994 (Tomo 4 del Volumen V de la Colección Sobre la Evaluación de la Educación Tecnológica).

D.G.C.C., Subdirector Técnica, Planes y Programas de Capacitación (Metodología de Diseño y Lineamientos Generales para su Aplicación, Documento Normativo), México, 1987.

D.G.C.C., Curso: Conciencia del Control Total de la Calidad, México.

D.G.C.C., Curso: Formación de Instructores .Guaymas, Sonora.

D.G.C.C., Curso: Formación de Instructores. Mazatlán, Sinaloa.

D.G.E.T.I., Perfil del Desempeño del Director de C.E.T.i.s. y C.B.T.i.s., México, 1991.

Oficialía Mayor, DIR. GRAL. de Administración y Desarrollo de Personal, Catálogo de Puestos y Tabulador de Sueldos Mensuales Autorizados. Enero, 1990.

S.E.P., S.E.I.T, Sistema Nacional de Educación Tecnológica. C.O.S.N.E.T., 1996.

S.E.P., S.E.I.T., D.G.E.T.I., Sistema de Información para la Flexibilización de la Oferta de Formación para el Trabajo. Módulo Enco, Manual del Usuario. Octubre , 1994.

S.E.P., S.E.I.T., D.G.E.T.I., Sistema de Información para la Flexibilización de la Oferta de Formación para el Trabajo. Módulo Ecole e Informa, Manual del Usuario. Octubre, 1994.

S.E.P., S.E.I.T., D.G.E.T.I., Sistema de Información para la Flexibilización de la Oferta de Formación para el Trabajo. Manual SIFO, Octubre, 1994.

S.E.P., S.E.I.T., D.G.E.T.I., Coordinación de Educación Tecnológica Industrial en el Distrito Federal Zona No. 9., Seguimiento de Egresados, Ciclo Escolar 1991-1992, febrero, 1994.

S.E.P., DGETI, SEIT., Metodología Ciencia y Tecnología, México.

S.E.P., DGETI., SEIT., D.T., Subdirección de Vinculación, Programa Desarrollo de Emprendedores, Desarrollo Motivacional, Guía del Profesor.

S.E.P., D.G.C.C. Curso: de Actualización de Instructores Julio-Agosto, 1993, pp.50

S.E.I.T., Prosecretaría Técnica de la Ciudad, Manual del Director de Centros de Capacitación.

S.E.P., S.E.I.T., D.G.C.C., Curso: Determinación de Necesidades de Capacitación.

S.E.P., S.E.I.T., Programa para la Modernización de la Capacitación Formal para el Trabajo 1989-1994.

S.E.P., Planes y Programas de Capacitación Metodología de Diseño y Lineamientos Generales de Aplicación, México.

S.E.P., Subsecretaría de Investigaciones Tecnológicas, Diseño y Elaboración de Programa de Estudio de un Curso de Capacitación, México, 1989.

S.E.P., D.G.C.C., Modelo Académico, Junio, 1991.

S.E.P., D.G.C.C., S.E.I.T., Documento Base Planeación del Sistema de Centros de Capacitación.

S.E.P., S.E.I.T., D.G.C.C., Manual de Procedimientos de la Subdirección Técnica de la Dirección General de Centros de Capacitación, Enero, 1991.

Sistema Nacional de Educación Tecnológica, Transformación de la Educación para la Modernidad Problemática y Retos de la Educación Tecnológica Enero 1989.

S.E.P. S.E.IT., Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, Dirección Técnica, Subdirección de Vinculación con el Sector Productivo, Reglamento de la Academia de Investigación y Desarrollo Tecnológico y Lineamientos para el Programa de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

S.E.P., S.E.I.T, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, Dirección Técnica, Subdirección de Vinculación con el Sector Productivo, Programa Indicativo de Investigación y Desarrollo Tecnológico.

S.E.P., La Educación Tecnológica Industrial Desarrollo y Metas 1978-1972.

S.E.P., Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica, Sistema Nacional de Educación Tecnológica, 1996.

S.E.P., Crecimiento y Desarrollo de la Educación Tecnológica Industrial y de Servicios - Nivel Medio Superior -, México, 1982.

Solana, Fernando et-al. Historia de la Educación Pública en México. FCE-SEP. México, 1981.

U.P.N., Secretaría Académica Dirección de Docencia, Programa Estratégico de Titulación para los Egresados de la Licenciatura Escolarizada Plan 1979, Unidad Ajusco, Antología: Recuperación de la Experiencia Profesional, México, 1997.

S.E.P, S.E.I.T., D.G.E.T.I., Catálogo de Ocupaciones, México, 1997.

S.E.P., Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional, Inicio de Cursos 1988-1989.

U.P.N., Secretaría Académica, Dirección Docencia, Megaproyecto: Seguimiento, Evaluación y Readecuación de la Oferta de las Licenciaturas de la U.P.N., Formes: Seguimiento de Egresados de las Licenciaturas Escolarizadas de la U.P.N. PLAN 90.

VEGA Cánovas Gustavo. México Ante el Libre Comercio con América del Norte, México, El Colegio de México, 1992.

Revistas:

Enlace. Revista para los Profesores del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. N. 26-1996.

SECOFI. ¿Qué es el TLC?. Expresión. Divulgación Científica, Tecnológica y Cultural. SEP, DGETI y SEIT. Julio - Agosto, 1996. Encuesta "Seguimiento de Egresados". Encuesta de campo.
ENCO

ANEXOS

SEP
DGETI

COSNET
CETIS

SEIT
DGCC

CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO DE EGRESADOS GENERACION 93-96

A. DATOS GENERALES

- 1.- NOMBRE -----
- 2.- ESPECIALIDAD.-----
- 3.- SEXO: Fem. ----- Mas.-----
- 4.- EDAD:---- años
- 5.- ESTADO CIVIL. SOLTERO ----- CASADO-----
UNION LIBRE---- DIVORCIADO----
- 6.- DOMICILIO:----- TEL.-----
- 7.- Cuantas personas dependen de usted económicamente?-----
- 8.- Ha seguido estudiando, en caso afirmativo en donde?-----
- 9.- Que Estudia?-----

B. SITUACION LABORAL

- 10.- Cual es su situación laboral en la actualidad?
a) empleado ----- b) desempleado -----
* Si contesto la respuesta b pase a la pregunta 21*
- 11.- ¿Cómo es su situación ocupacional?
a) Trabaja como asalariado.
b) Trabaja en una empresa familiar.
c) Tiene empresa propia.
d) Trabaja por cuenta propia, pero no es suya la empresa.
e) Otra especifique:-----
- 12.- NOMBRE DE LA EMPRESA: ----- TELEFONO:-----
DIRECCION DE LA EMPRESA: CALLE-----
COL.-----C.P.-----
- 13.- NOMBRE DEL PUESTO QUE OCUPA: -----
- 14.- ACTIVIDADES PRINCIPALES:-----

- 15.- Ingreso mensual:-----
- 16.- Cual es su jornada de trabajo?

- a) tiempo completo b) 1/2 tiempo c) Por horas d) doble turno
- e) otra especifique:-----

- 17.- Tipo de contrato que tiene actualmente?
- a) base c) Interino e) eventual
 - b) confianza d) Tiempos ilimitado f) otro especifique.-----

- 18.- En que tipo de empresa u organismo trabaja actualmente?.
- a) Micro-empresa
 - b) Macro empresa
 - c) Mediana empresa

- 19.- Que medio le permitió conseguir su empleo actual?
- a)- Anuncios en el periódico
 - b)- Bolsa de trabajo del plantel de egreso
 - c)- Recomendación de familiares y amigos
 - d)- Otra especifique: -----

- 20.- Cual de las siguientes opciones ha recibido capacitación en su trabajo actual.?
- a) Para el puesto d) para adquirir mayores ingresos.
 - b) Para el cambio de puesto e) otro, especifique-----
 - c) Para el desarrollo profesional f) Capacitación en que:-----
-

- 21.- Por que no trabaja actualmente ?
- a) No me interesa trabajar en lo que estudie.
 - b) He buscado trabajo en lo que estudió, pero no encuentro.
 - c) He buscado trabajo en lo que estudie, pero no estoy suficientemente capacitado.
 - d) He buscado trabajo en lo que estudie, pero me falta experiencia.
 - e) Porque estoy estudiando
 - f) Los trabajos que encuentro en la especialidad que estudie no me sirven por razones de bajo salario, malos horarios, etc.
 - g) Por no estar Titulado.
 - h) Por el momento no me interesa trabajar
 - i) Por razones familiares
 - j) Otra especifique:-----

C. PERFIL PROFESIONAL

- 22.- Los estudios que recibió en el C.E.T.i.s le han servido para?
- a) Trabajar en actividades propias de su perfil de Técnico Profesional.
 - b) Hacer cosas que le permitan ingresos ocasionales.

- c) Trabajar en algo DIFERENTE de lo que estudio.
- d) Otra situación especifique:-----

23.- Qué, aspectos considera que no aprendió en el Nivel Medio Superior y que son necesarios para desempeñarse eficientemente en sus actividades laborales .

- a) Expresión oral y escrita
- b) Dominio de un idioma extranjero
- c) Diseñar proyectos
- d) Desarrollo de la capacidad de liderazgo (planear, organizar, controlar y dirigir)
- e) Habilidad para el manejo de equipo maquinaria y herramientas propias de su especialidad.
- f) Otra especifique: -----

g) Sugerencias -----

24.- Los estudios de nivel medio superior te han servido y han sido adecuados para tu desarrollo profesional
SI ----- NO ----- PORQUE -----

25.- Cuáles serían tus principales sugerencias al plantel C.E.T.i.s. No. 154, para mejorar el Perfil Profesional de sus alumnos?-----

D. OBSERVACIONES GENERALES.

