



**✓ DIAGNOSTICO TECNICO - ADMINISTRATIVO
DEL DIRECTOR DE LAS ESCUELAS DEL NIVEL
MEDIO SUPERIOR TECNICO, BIVALENTE DE
LA COORDINACION REGIONAL 03 DEL
ESTADO DE MEXICO**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACION
EDUCATIVA**

P R E S E N T A :

MARCO ANTONIO GRAJEDA MANZO

ASESOR: LIC. ENRIQUE VARAS GOMEZ

96 5 12 Dms

DEDICATORIA

**A MIS PADRES ROBERTO Y GUADALUPE, QUE CON SU EJEMPLO ME ENSEÑARON A
SER UN HOMBRE HONESTO, JUSTO, RESPONSABLE Y HONRRADO.**

**A MIS HERMANOS SAUL (+), ROBERTO ,ARACELY, ANA MARIA, NOEMI, GERMAN Y
EN ESPECIAL A DANIEL,**

**CON TODO MI AMOR PARA LAURA ,PILAR SUSTANCIAL DE MI CRECIMIENTO
EMOCIONAL Y CON TODO MI CARIÑO PARA JONATHAN Y ESTEFANIA.**

RECONOCIMIENTOS

A TODOS LOS PROFESORES Y COMPAÑEROS QUE FORMARON PARTE DE MI EXPERIENCIA
ACADEMICA EN TAN NOBLE INSTITUCION

EN ESPECIAL A LOS CATEDRATICOS LIC. ENRIQUE VARAZ GOMEZ Y AL MAESTRO ROBERTO
MORENO, QUIEN CON SU EJEMPLO Y APOYO INCONDICIONAL ME HICIERON CRECER ACADEMICA,
CRITICA Y PROFESIONALMENTE

"GRACIAS"

A MIS AMIGOS RAMON VAZQUEZ, ANDREA GUEVARA, PASCUAL SOLIS, MARIA ELENA VELASCO,
ODETTE DEL CASTILLO, QUIENES INCONDICIONALMENTE APOYARON Y ENRRIQUECIERON MI
PERSPECTIVA ACADEMICA Y LABORAL

A MIS MAESTROS DE TRABAJO QUIENES ME ENSEÑARON QUE ES NECESARIO PREPARARSE
SIEMPRE, PARA REALIZAR UNA ACTIVIDAD RESPONSABLE Y PROFESIONAL. MAESTRA MARTHA
ELENA ORDOÑEZ BRAVO, FRANCISCO NAVA LOPEZ, Y ANTONIO NAVARRO

MIS PROFESORES MAESTRO RODOLFO FERNANDEZ LOPEZ Y AL LIC. MARCO ANTONIO MARTINEZ
ZAMORA, PROMOTORES INCANSABLES DE LA CONSCIENTIZACION EN LA VISION, ANALISIS Y
OBJETIVIDAD DE MI QUEHACER EDUCATIVO.

EN MEMORIA

EN ESTE TRABAJO ACADEMICO SE PERFILAN LAS IDEAS, PROYECTOS E INTERESES QUE SURGUERON A TRAVES DE UN AMIGO, COMPAÑERO Y CASI MI HERMANO, QUE POR DESGRACIA DEJO DE EXISTIR FISICAMENTE, PERO QUE SIEMPRE HA VIVIDO EN MI CORAZON "FELIPE DE JESUS SILVA VIEYRA " .

COMPAÑERO EJEMPLAR EN EL AULA DE ESTE PLANTEL , EN LA CALLE Y EN EL TRABAJO. DIGNO ESTUDIANTE , E HIJO EJEMPLAR QUERIDO POR TODOS POR SU "DON DE GENTE" Y SU PRONTA DISPONIBILIDAD AL TRABAJO Y AUXILIO DE LOS DEMAS.

A TI Y A TU FAMILIA SOLO PUEDO OFRECERLES ESTE PEQUEÑO DETALLE. POR TODO LO QUE ME DIERON , "GRACIAS POR TU AMISTAD"

TAMBIEN SE CONCENTRAN LAS IDEAS DE UN LUCHADOR INCANSABLE POR LA VIDA, EJEMPLO DE RECTITUD INQUEBRANTABLE, LUZ DE MIS DESVARIOS DE ADOLESCENTE , BASTION DE MI FAMILIA Y LIDER EN MIS ESTUDIOS. HOMBRE DIGNO DE ADMIRACION Y RESPETO. MI HERMANO "SAUL GRAJEDA MANZO" , EL CUAL ESTOY SEGURO HABRIA PODIDO REALIZAR UN TRABAJO ACADEMICO 10 VECES MEJOR QUE EL MIO , "SIEMPRE TE EXTRAÑARE Y NECESITARE"

SI SUPIERAN HERMANOS, CUANTO DE AQUEL CAMINO HE CAMINADO, SI ESTUVIERAN CONMIGO NO HABRIA MEJOR TESTIGO, PARA MIRAR EL SUEÑO REALIZADO, LOS INVITARIA CONMIGO PARA CANTAR COMO ANTES A SU LADO ESCRIBIRIAMOS JUNTOS UNA CANCION DE AQUELLOS NUESTROS PRIMEROS AÑOS
HERMANOS, HERMANOS QUE PENA QUE YA SE HAYAN MARCHADO, SI USTEDES SUPIERAN LO QUE LOS EXTRAÑO, QUE PENA QUE NO ESTEN HOY QUE ESTE TRABAJO ME LLENA EL CORAZON COMO ANHELABAMOS.
SI ESTUVIERAN PRESENTES SE HARIA REALIDAD LO QUE JURAMOS, QUE EL QUE LLEGUE PRIMERO SIN DUDARLO AL OTRO LE DARA FUERTE LA MANO.
HERMANOS QUE PENA QUE NO ESTEN AQUI PRESENTES, QUE PENA QUE DE UN TAJO ASI LA MUERTE, SU CANTO Y AMISTAD HAYA ROBADO.
EN FIN HERMANOS HASTA ALLA DONDE USTEDES ESTAN, AQUI LES ESCRIBO ESTAS LINEAS, QUE ACASO ES UN MOTIVO FRUTO DE NUESTRA AMISTAD

MODIFICACION A LA CANCION DE JOSE M^{de} NAPOLEON
"SI SUPIERAS ALBERTO"

ABRIL DE 1986.

ATENTAMENTE : MARCO ANTONIO GRAJEDA M.

INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION.	2
CAPITULO I : MARCO DE REFERENCIA	4
A.- JURIDICO	5
B.- CONCEPTUAL	13
CAPITULO II : METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION DIAGNOSTICA.....	26
CAPITULO III : INSTRUMENTOS APLICADOS DURANTE LA INVESTIGACION.....	31
A.- MODELO DE CUESTIONARIOS.....	32
* DOCENTES	32
* DIRECTOR	35
* SUPERVISOR	39
B.- MODELO DE CUESTIONARIO PARA EL SECTOR EMPRESARIAL.....	42
CAPITULO IV : PRESENTACION DE RESULTADOS.....	45
* DOCENTES	46
* DIRECTIVOS	62
* SUPERVISOR	83
* EMPRESARIOS	85
A.- ANALISIS DESCRIPTIVO.....	98
B.- ANALISIS CRITICO	108
CAPITULO V : CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS.....	125
* PRONOSTICO.....	128
* PROGRAMA.....	131
BIBLIOGRAFIA	145

INTRODUCCION

INTRODUCCION

EL PRESENTE TRABAJO TIENE LA FINALIDAD DE CONOCER, COMPRENDER Y VALORAR LAS CARACTERISTICAS QUE PRESENTAN LOS DIRECTIVOS DE LAS ESCUELAS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO DE LA COORDINACION REGIONAL 03, LOS CUALES ESTAN AGRUPADOS EN UNA SOLA ZONA ESCOLAR DE ESTE NIVEL Y ES LA 07 DE TECNICAS. CONSTITUIDA POR 4 ESCUELAS FISICAS O 5 ADMINISTRATIVAS OBJETO DE NUESTRO ESTUDIO, TRES EN EL TURNO VESPERTINO Y UNA EN EL MATUTINO; ASI MISMO 4 PLANTELES PARTICULARES. Y COMPRENDER LAS VARIABLES O FACTORES QUE SE INVOLUCRAN COTIDIANAMENTE EN SU ACTIVIDAD PROFESIONAL, PARA DETECTAR, A TRAVES DE UN DIAGNOSTICO LAS PRINCIPALES PROBLEMATICAS QUE TIENE QUE ENFRENTAR, PARA REALIZAR SU TRABAJO;; ASPECTO QUE RESULTO INTERESANTE, CUANDO SE ENFOCO HACIA EL PRINCIPIO DE CALIDAD TOTAL, ES DECIR PARA QUE EXISTA CALIDAD TOTAL ES IMPRESCINDIBLE QUE TODAS LAS PARTES FUNCIONEN ADECUADAMENTE, CON CIERTO GRADO DE EFICIENCIA Y EFICACIA. EL DIRECTOR ES UN INDICADOR SUSTANCIAL EN LA PROMOCION DE LAS ACTIVIDADES DE LOS PLANTELES, POR LO CUAL SE PRETENDIO CONOCER LOS RASGOS QUE LE PERMITEN ADQUIRIR AUTORIDAD CON LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION.

PARA ABORDAR LA INFORMACION FUE INDISPENSABLE ELABORAR INSTRUMENTOS ADECUADOS A LAS CARACTERISTICAS DE LOS COMPONENTES BASICOS QUE INTERVIENEN EN LA ACTIVIDAD DEL DIRECTIVO, PARTIENDO DE SUS FUNCIONES, HASTA SU COMPROMISO ADQUIRIDO PARA VINCULARSE CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y LOS MECANISMOS QUE DESARROLLA PARA CONSEGUIRLO.

EN EL PRIMER CAPITULO SE DESARROLLA EL MARCO REFERENCIAL, CONSIDERANDO LOS PRECEPTOS JURIDICOS Y NORMATIVOS QUE RIGEN LA INSTITUCION Y SU ORIENTACION FILOSOFICA.

ASI MISMO EN ESTE CAPITULO SE DEFINEN LOS CONCEPTOS QUE SE INTEGRARAN AL SUJETO DE ESTUDIO PARA COMPRENDERLO DESDE LA OPTICA DEL QUE Y COMO HACER.

LA METODOLOGIA APLICADA EN LA INVESTIGACION DIAGNOSTICA SE MUESTRA EN EL CAPITULO II.

EN EL CAPITULO III SE MUESTRAN LOS INSTRUMENTOS APLICADOS PARA LOS DIFERENTES ACTORES QUE RODEAN AL DIRECTOR DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DEL ESTADO DE MEXICO, SE DETERMINO APLICAR CUESTIONARIOS A DIRECTIVOS, DOCENTES Y SUPERVISOR, Y ENTREVISTAS A LOS COMPONENTES DEL SECTOR PRODUCTIVO, ACLARAMOS QUE LOS CUESTIONARIOS FUERON BENEFICIADOS CON LA DISPOSICION DE LOS ENCUESTADOS, PERO EN LAS ENTREVISTAS ENCONTRAMOS, UNA COMPLEJA E INJUSTIFICADA DESCORTESIA A NUESTRAS SOLICITUDES.

EN EL CAPITULO IV SE MUESTRAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS A TRAVES DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DESCRIPTIVO Y CRITICO, ELABORANDOSE GRAFICAS CIRCULARES Y DE BARRAS CON LOS PORCENTAJES Y RESULTADOS FINALES .

EL CAPITULO V MUESTRA LAS CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS Y EL PRONOSTICO EN CASO DE QUE CONTINUEN LAS COSAS COMO LO MUESTRAN LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

EN EL MISMO CAPITULO SE PROPONE UNA SERIE DE ASPECTOS BASICOS DE CALIDAD TOTAL QUE PUDIERAN PERMITIR REORIENTAR EL QUEHACER EDUCATIVO DE LOS DIRECTIVOS.

CAPITULO

I

MARCO DE REFERENCIA

A.- MARCO JURIDICO

LA POLITICA EDUCATIVA DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO, SE ADECUA A LAS DETERMINACIONES Y PRINCIPIOS DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL, ADEMAS DE INVOLUCRARSE CON LAS ORIENTACIONES TECNICAS Y ADMINISTRATIVAS EMANADAS DE LA LEY GENERAL DE EDUCACION ESTABLECIDA POR EL TITULAR DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA (1), LA CUAL REGULA LOS TIPOS Y MODALIDADES DE EDUCACION QUE SE IMPARTEN EN TODO EL PAIS. ESTA LEY PERMITE A " LOS ESTADOS RESPONDER A SUS NECESIDADES Y CARACTERISTICAS Y CULTURALES DE LOS DIVERSOS GRUPOS SOCIALES PERMITIENDO ASI UNA VARIEDAD DE APORTACIONES REGIONALES, QUE LA ENRIQUECEN Y PERMITEN UNA DINAMICA SOCIAL, CULTURAL, Y POLITICA QUE CARACTERIZAN A NUESTRO PAIS" (2). ES ASI QUE REGULADO POR LA NORMATIVIDAD Y LA INTEGRACION NACIONAL EL EJECUTIVO ESTATAL GENERA EL PLAN ESTATAL DE DESARROLLO 1993-1999, SUS OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y PROGRAMAS. LOS CUALES SON DIRIGIDOS PARA TODOS LOS SECTORES Y ASPECTOS VITALES QUE CONFORMAN E INTEGRAN EL ESTADO DE MEXICO.

EL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO CUENTA CON UN ORGANO RECTOR QUE ES EL RESPONSABLE DE LLEVAR A CABO EL QUEHACER EDUCATIVO, ESTE ORGANO ES LA SECRETARIA DE EDUCACION, CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL. QUIEN HA CREADO

1.- S.E.P. Artículo 3o. Constitucional y ley General de Educación. Populibro, S.A. Naucalpan, Méx. 1993. p.94

2.-Ibid., p.36-40

PARA TODAS LAS MODALIDADES EDUCATIVAS UNA INFRAESTRUCTURA ESPECIFICA Y PARTICULAR QUE ATIENDEN EN LOS 122 MUNICIPIOS DEL ESTADO TODAS LAS MODALIDADES EDUCATIVAS; PARA ELLO SE CONSTITUYE EN :

SECRETARIA DE EDUCACION CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL.

DIRECCION GENERAL DE EDUCACION

- DIRECCION DE EDUCACION BASICA
- DIRECCION DE SERVICIOS DE APOYO
- DIRECCION DE EDUCACION TECNICA, MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR
- DIRECCION DE APOYO A LA EDUCACION
- DIRECCION DE PLANEACION EDUCATIVA

TIPOS Y MODALIDADES DE EDUCACION QUE SE OFRECEN EN EL ESTADO DE MEXICO.

CON LAS DIRECCIONES EDUCATIVAS ANTERIORES SE PRETENDE INTEGRARSE A LA LEY GENERAL DE EDUCACION ,LA CUAL ESTABLECE QUE EL ESTADO PROMOVERA Y ATENDERA, A TRAVES DE APOYOS FINANCIEROS O POR CUALQUIER OTRO MEDIO TODOS LOS TIPOS Y MODALIDADES EDUCATIVAS PARA EL DESARROLLO DE LA NACION. SIENDO ESTAS (3):

EDUCACION BASICA:

- * PREESCOLAR
- * PRIMARIA
- * SECUNDARIA
 - GENERAL
 - TECNICA
 - INDUSTRIAL
 - DE SERVICIOS
 - AGROPECUARIAS
- * POR T.V.

EDUCACION MEDIA SUPERIOR

- * PROPEDEUTICA (PREPARATORIAS)
- * TECNICA (C.B.T.)
 - INDUSTRIALES
 - DE SERVICIOS
 - AGROPECUARIOS

EDUCACION SUPERIOR

- *NORMAL SUPERIOR
- *ESPECIALIZACIONES (ISCEEM)
- *MAESTRIAS (ISCEEM, NORMAL SUPERIOR,).4

EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA

LA MODALIDAD QUE SE ANALIZARA ES LA CONCERNIENTE A EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, DE ESTA LA QUE SE IMPARTE EN LA ZONA ESCOLAR No 7 DE LA COORDINACION REGIONAL No 3 .

EL DEPARTAMENTO DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA RE-ORIENTA CADA AÑO SU PROGRAMA COMO RESULTADO DE LA EVALUACION INSTITUCIONAL DE LOS CICLOS ESCOLARES ANTERIORES Y DE LAS NUEVAS PERSPECTIVAS QUE SURGEN DE LA DINAMICA ECONOMICA, SOCIAL Y POLITICA, ASI COMO DE LAS DEMANDAS INHERENTES AL DESARROLLO ECONOMICO, DEMOGRAFICO Y SOCIAL DE LAS COMUNIDADES QUE SE ENCUENTRAN AL REDEDOR DE LAS ZONAS URBANAS Y CONURBADAS.

A TRAVES DEL DOCUMENTO "PLAN INTEGRAL PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA (PIDEMST)" (5) SE DETERMINAN LAS PRINCIPALES DIRECTRICES QUE SE LLEVARAN ACABO EN CADA CICLO ESCOLAR, POR MEDIO DE LOS DIFERENTES PROGRAMAS, OBJETIVOS, ESTRATEGIAS Y METAS.

ES EN ESTA PARTE EN DONDE AL DIRECTOR ESCOLAR LO CONSIDERO LA COLUMNA VERTEBRAL EN LA OPERATIVIDAD DE ESTOS Y TAMBIEN QUIEN DETERMINARA LOS ALCANCES Y LIMITACIONES EN CADA PLANTEL ESCOLAR, CONJUNTAMENTE CON LAS AUTORIDADES QUE LE EVALUAN Y SUPERVISAN.

LA VISION QUE EXIGE EL DEPARTAMENTO A LOS DIRECTIVOS (6) ES LA DE "FORTALECER EL NIVEL ACADEMICO DE LA EDUCACION MEDIA SUPERIOR A TRAVES DE LA IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS DE TRABAJO, QUE PERMITAN EL

5.- S.E.C.Y.B.S. "Plan integral para el desarrollo de la Educación Media Superior Técnica". Toluca. Méx. 1995

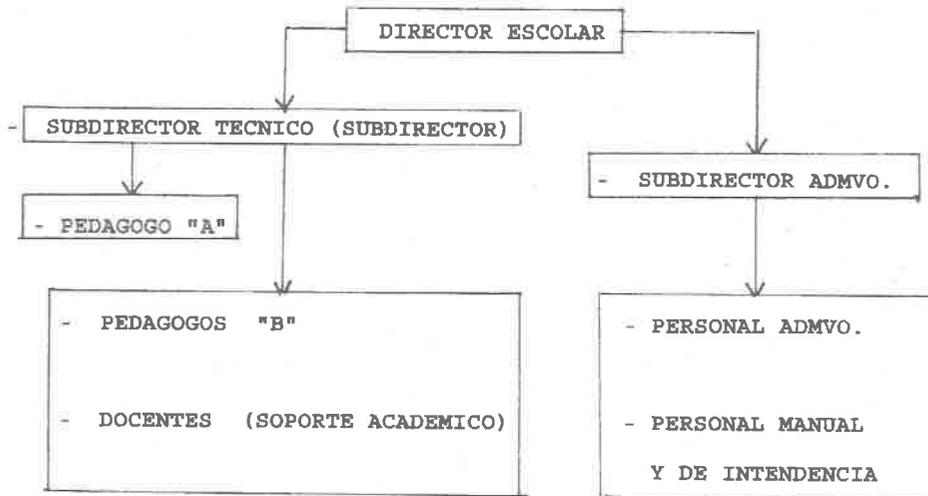
6.- Varios. "Enciclopedia Técnica de la Educación". Edit. Santillana .México 1983. p. 42-43.

IMPULSO DE LA FORMACION HUMANISTICA, CIENTIFICA Y TECNOLOGICA DE LOS ESTUDIANTES DEL SUB-SISTEMA EDUCATIVO

LA MISION QUE SE LE CONFIERE AL DIRECTOR ESCOLAR , ESTA ORIENTADA CON LA PERSPECTIVA O VISION DETERMINADA POR LAS DIRECTRICES DE LA DIRECCION DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR, Y MEDIA SUPERIOR TECNICA, LA CUAL SE DETERMINO COMO: " PROMOVER EL DESARROLLO INSTITUCIONAL, MEDIANTE EL CUMPLIMIENTO ADECUADO DE LAS FUNCIONES SUSTANTIVAS DE DOCENCIA, VINCULACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO, INVESTIGACION, EXTENSION Y DIFUSION, CONSIDERANDO A LA ADMINISTRACION DE TODAS ELLAS COMO ELEMENTO ESENCIAL PARA LA PRODUCTIVIDAD, COMPETITIVIDAD Y CALIDAD DEL SERVICIO" (7)

ORGANIGRAMA DE LAS ESCUELAS DEL NIVEL MEDIOS SUPERIOR TECNICO

EL DIRECTOR ESCOLAR PARA SATISFACER LA VISION Y MISION QUE LE CONFIERE EL GOBIERNO DEL ESTADO A TRAVES DEL PIDEMST, (INDEPENDIENTEMENTE DE LAS CARACTERISTICAS FISICAS, REGIONALES, GEOGRAFICAS Y DE INFRAESTRUCTURA DE CADA PLANTEL) SE APOYA PARA OFRECER EL SERVICIO A LOS EDUCANDOS, EN UNA ESTRUCTURA ORGANICA DETERMINADA POR LAS AUTORIDADES ESTATALES (EN ESTE RUBRO SE ACLARA QUE EXISTE EL ORGANIGRAMA Y LA FUNCION, PERO EN MUCHOS CASOS, POR LAS CARACTERISTICAS ADMINISTRATIVAS DEL PLANTEL EN EL NUMERO DE GRUPOS, NO SE CUENTA CON EL PERSONAL NECESARIO Y SUFICIENTE) .



INFRAESTRUCTURA INSTITUCIONAL

LA INFRAESTRUCTURA, EQUIPO Y MOBILIARIO QUE TIENEN LOS PLANTELES, ES VARIADA Y DEPENDE DE LA CAPACIDAD QUE TENGA EL DIRECTIVO , DE NEGOCIAR CON LAS AUTORIDADES MUNICIPALES Y ESTATALES LA CONSTRUCCION Y EQUIPAMIENTO DE LOS MISMOS.

ES IMPORTANTE MENCIONAR QUE SOLO UN PLANTEL CUENTA CON INFRAESTRUCTURA PROPIA, AUNQUE NO SEA SUFICIENTE PARA CONSEGUIR SUS OBJETIVOS INSTITUCIONALES , LOS DEMAS ESTAN ALOJADOS EN PLANTELES DE EDUCACION SECUNDARIA TECNICA. EN VIRTUD DE QUE SURGEN POSTERIORMENTE A LA CREACION DE LAS MISMAS, COMO RECEPTORAS DE LOS EGRESADOS DE ESTAS, YA QUE EN MUCHAS OCASIONES NO EXISTEN ALTERNATIVAS DE ESTUDIO ACCESIBLES Y CERCANAS.

EN ESTE RUBRO ES NECESARIO RETOMAR LAS DIRECTRICES QUE INSTALACIONES EDUCATIVAS DEL "CAPCE" DETERMINA COMO NORMAS MINIMAS PARA LA CONSTRUCCION, EQUIPAMIENTO, MANTENIMIENTO Y POSIBLE INCREMENTO DE SERVICIOS.

LOS PRESUPUESTOS CON QUE CUENTA LA INSTITUCION SE DESPRENDEN DE LAS CUOTAS DE RECUPERACION APORTADAS POR LOS ALUMNOS Y QUE SON DETERMINADAS POR EL GOBIERNO DEL ESTADO. CON ESTA CAPTACION DE RECURSOS ECONOMICOS LA INSTITUCION DEBE SUFRAGAR TODOS LOS GASTOS GENERADOS DURANTE EL CICLO ESCOLAR, COMO PAPELERIA, MANTENIMIENTO, PERSONAL MANUAL, PERSONAL ADMINISTRATIVO, GASTOS POR EVENTOS ESPECIALES, CONSTRUCCIONES, AMPLIACIONES, ETC: SOLO EL SUELDO DEL PERSONAL DIRECTIVO ,ACADEMICO Y TECNICO ES PAGADO POR EL GOBIERNO DEL ESTADO.

PARA EVITAR DESVIACIONES EN LOS RECURSOS DE LOS PLANTELES ESCOLARES, TODOS LOS DIRECTIVOS DEBEN ACATAR LAS NORMAS MINIMAS QUE SE ESTABLECEN EN LA LEY DE RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL ESTADO Y MUNICIPIOS EN TODOS SUS ARTICULOS, YA QUE EL ARTICULO SEGUNDO DICE "SON SUJETOS DE LEY. TODA PERSONA QUE DESEMPEÑE UN EMPLEO CARGO O COMISION DE CUALQUIER NATURALEZA EN LA ADMINISTRACION PUBLICA ESTATAL O MUNICIPAL, AQUELLAS PERSONAS QUE MANEJEN O ADMINISTREN RECURSOS ECONOMICOS ESTATALES, MUNICIPALES O DE CONVENIO GENERAL". (8), EN LA APLICACION DE ESTE PRECEPTO, LA SECRETARIA DE EDUCACION CULTURA Y BIENESTAR SOCIAL DEL ESTADO DE

8.- S.E.C.Y.B.S. "Ley de Responsabilidades de los Servidores Publicos del Estado y Municipios "

MEXICO, CUENTA CON UNA CONTRALORIA INTERNA, LA CUAL ES LA UNICA RESPONSABLE DE EMITIR FALLOS A FAVOR O EN CONTRA DE ESTE ASPECTO.

LOS DIRECTIVOS PARA DESEMPEÑAR SU LABOR CUENTAN CON UNA SERIE DE INSTRUMENTOS Y MANUALES QUE LE PERMITEN APOYARSE SISTEMATICAMENTE, Y ASI DESARROLLAR SU ACTIVIDAD CON MENOS INCERTIDUMBRE, ENTRE ELLOS SE TIENE EL " MANUAL DE FORMAS ADMINISTRATIVAS " EL CUAL SE ELABORO EN 1980 Y HAN CAMBIADO SUS FORMAS INFINIDAD DE VECES Y NUNCA SE HA ACTUALIZADO, "MANUAL DEL MANEJO FINANCIERO DEL PLANTEL " DOCUMENTO QUE INDICA Y TRATA DE UBICAR LOS INGRESOS Y EGRESOS DEL PLANTEL EN PARTIDAS ESPECIFICAS, LAS CUALES SE MENCIONAN EN LO GENERAL, PERO QUE LLEVAN 16 AÑOS SIN SER REVIZADAS Y ACTUALIZADAS, ADEMAS SE INDICAN LAS CANTIDADES MAXIMAS QUE PUEDE AUTORIZAR LA DIRECCION ESCOLAR, LA SUPERVISION Y EL DEPARTAMENTO. "MANUAL DE FUNCIONES " QUE APARENTEMENTE UBICA LAS FUNCIONES ESPECIFICAS DE CADA INTEGRANTE DEL PLANTEL, PERO YA SE MENCIONO QUE NO SE CUENTA CON TODOS LOS PUESTOS EN LOS PLANTELES, POR LO TANTO LAS FUNCIONES SE DELEGAN ARBITRARIAMENTE Y MUCHAS VECES SE CONTRAPONEN AL NOMBRAMIENTO ENTREGADO, PERO QUE AL DIRECTOR ESCOLAR LE DETERMINA UNILATERALMENTE Y POR PRINCIPIO ADMINISTRATIVO: PLANEAR, ORGANIZAR, DIRIGIR, CONTROLAR Y EVALUAR TODAS LAS ACCIONES PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS, INSTITUCIONALES ENCAMINADAS A SU DESARROLLO INTEGRAL, EL CUAL TAMBIEN SEÑALA LAS RESPONSABILIDADES INHERENTES A TODOS LOS PUESTOS QUE CONSTITUYEN EL ORGANIGRAMA DEL PLANTEL.

B.-MARCO CONCEPTUAL.

EL DIRECTOR ESCOLAR DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA HA SIDO EL RESPONSABLE DE ADMINISTRAR LOS PLANTELES QUE SE LE ASIGNAN A SU CUSTODIA A PESAR DE HABERSE DESARROLLADO EN MODALIDADES EDUCATIVAS, DIFERENTES A LA DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, LA CUAL IMPLICA CONOCIMIENTO DE LA INDUSTRIA EN SUS DIFERENTES PROCESOS ,DOMINIO Y ORIENTACION DE LOS ADOLESCENTES QUE CONFORMAN EL PLANTEL COMO ALUMNOS, CONOCIMIENTO Y DOMINIO DE LAS POLITICAS DE ADMISION DE LOS PLANTELES DE EDUCACION SUPERIOR, ASI COMO EL TRATO, MOTIVACION Y CAPACITACION A PROFESIONISTAS EGRESADOS DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, DIFERENTE EN MENTALIDAD E IDEOLOGIA DE LOS NORMALISTAS. ESTA SITUACION MOTIVA E INTERESA PARA COMPRENDER QUE ASPECTOS DETERMINAN LA ACEPTACION DE LA RESPONSABILIDAD QUE IMPLICA ESTE NIVEL TAN ESPECIAL, Y PORQUE SE HAN CONVERTIDO ESTOS PUESTOS EN MONOPOLIOS DE LOS EGRESADOS NORMALISTAS Y COMO DIRIGEN ALGO QUE DESCONOCEN, COMO ADQUIEREN LA CAPACIDAD DE ENTENDER E INCORPORARSE A LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS, ASI COMO,EL CONOCER CUALES CRITERIOS

EMPLEAN PARA VALORAR EL NIVEL EDUCATIVO DE LOS EGRESADOS EN SUS DOS MODALIDADES.

LUEGO ENTONCES EL DIRECTOR DEBE SER UN EXPERTO DE LO QUE FORMA, DEBE CONTAR CON LA CAPACIDAD DE DESARROLLAR LAS HABILIDADES DE AUTORIDAD Y LIDERAZGO , DE TAL MANERA QUE LOS PROYECTOS, METAS, FINES Y ESTRATEGIAS DE LA INSTITUCION SEAN COHERENTES CON LA VISION Y MISION CONFERIDAS. YA QUE ESTE DEBE SER UN AGENTE PROMOTOR ,DE MOTIVACION Y DE CONTROL.(9)

LA PLANEACION DEBE CONTEMPLAR CADA ASPECTO, DONDE TODOS PARTICIPEN Y SE RESPONSABILICEN , PARA PERFILAR A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO LA TOMA DE DECISIONES EN LA BUSQUEDA DE LA CALIDAD TOTAL DE LA EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA.

LA PARTICIPACION DEL DIRECTOR COMO RESPONSABLE DEL PROCESO DE CALIDAD EN LA EDUCACION ES DETERMINANTE Y VITAL, ASPECTO QUE LO OBLIGA A INVESTIGAR PARA CAPACITAR A SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.

EL DIRECTOR DE UNA ESCUELA ES EL ELEMENTO CLAVE EN UN PROCESO DE BUSQUEDA DE LA CALIDAD. SI LA DIRECCION DE UNA ESCUELA NO ESTA INVOLUCRADA Y COMPROMETIDA CON EL PROPOSITO DE MEJORAR LA CALIDAD ES MUY DIFICIL QUE ESTA MEJORE.(10)

LAS EXIGENCIAS SOBRE EL PAPEL DEL DIRECTOR EN SU PROCESO DE LA BUSQUEDA DE LA CALIDAD SON MUY DIFERENTES A LA FORMA EN LA QUE ESTAMOS ACOSTUMBRADOS A ENTENDER EL PAPEL DEL DIRECTOR.

9.-BARCENA, Corona Zahed. " El papel del Director como gestor" Tecamac. Méx. 1995. p 1-15. (Primer foro tematico de directores del Valle de Méx)

10.-BLOCK, Alberto. "Desarrollo de capacidades administrativas" edit. trillas. Méx. 1981 . p 41-216.

EL DIRECTOR DEBE CONVERTIRSE EN UN LIDER QUE IMPULSA Y ESTIMULA UN PROCESO DE MEJORAMIENTO CONTINUO Y CAMBIO DE ACTITUDES"

LOS DIRECTIVOS EN FUNCIONES INDEPENDIENTEMENTE DE SU PREPARACION PROFESIONAL DEBEN PREOCUPARSE POR ALCANZAR GRADOS EXCELENTES DE EFICIENCIA Y EFICACIA DENTRO DE LA ORGANIZACION QUE PRESIDE, Y SINO COMPRENDE LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO DE CALIDAD, LA MISMA ORGANIZACION LO CONVERTIRA EN UNA FIGURA DECORATIVA CON ACTITUDES BUROCRATICAS QUE ENTORPECEN LAS DINAMICAS EDUCATIVAS. (11) (12) PARA DEFINIR LA CAPACIDAD DE UN DIRECTIVO ES IMPORTANTE DELIMITAR SUS FUNCIONES, ACTIVIDADES Y ACTITUDES QUE SE DEBEN EVALUAR PERMANENTEMENTE PARA ESTABLECER RANGOS DE CONFIABILIDAD Y QUE SE SUSTENTE EN PARAMETROS BIEN DEFINIDOS PARA CUALQUIER SUJETO INVOLUCRADO INDEPENDIENTEMENTE DE LAS CARACTERISTICAS DE SU PLANTEL.

LAS FUNCIONES ESPECIFICAS DE LOS DIRECTIVOS PARA ESTE NIVEL SON LAS QUE A CONTINUACION SE MENCIONAN : (13)

*.- INTERPRETAR, DETERMINAR Y ESTABLECER LAS POLITICAS DE LA INSTITUCION.

*.- DISEÑAR, COORDINAR, DIRIGIR, EVALUAR Y CONTROLAR LA PLANIFICACION INTEGRAL DE LA INSTITUCION.

*.- PROMOVER EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES DE LA EDUCACION, REGLAMENTOS Y DISPOSICIONES DE LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS.

*.- AUTORIZAR Y VISAR LAS INSCRIPCIONES DE LOS ALUMNOS.

11.- MICOS, P. Mouselis. "Organización y Burocracia" edic. Peninsula Barcelona . 2a edic. 1975. p 60.

12.-LA PALAMBRA, J. y otros. "Burocracia y desarrollo político" edit. Paidós, Argentina. 1983. p 166-171.

13.-S.E.C.Y.B.S. "Manual de organización para escuelas comerciales y de servicio" D.C.E. Toluca, Méx. 1986. p 10-12.

*.- AUTORIZAR Y SUPERVISAR EL DESARROLLO DE PROGRAMAS ESPECIFICOS.

*.- SUPERVISAR LA APLICACION DE EXAMENES.

*.- INTEGRAR, COORDINAR SUPERVISAR Y EVALUAR LOS ORGANISMOS ESCOLARES.

*.- ORIENTAR AL PERSONAL QUE LABORA EN LA INSTITUCION PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.

*.- RENDIR INFORMES SOBRE SINIESTROS INMEDIATAMENTE DESPUES DE OCURRIR AL SUPERVISOR.

*.- ASISTIR PUNTUALMENTE A SUS LABORES Y A LAS JUNTAS QUE SE CONVOQUE; Y PERMANECER EN LA INSTITUCION DURANTE LAS HORAS LECTIVAS.

*.- RENDIR OPORTUNAMENTE LOS INFORMES QUE LE SOLICITEN LAS AUTORIDADES.

*.- REVISAR Y AUTORIZAR TODOS LOS DOCUMENTOS DE LA INSTITUCION.

*.- TOMAR LAS DECISIONES ENCAMINADAS A RESOLVER LOS PROBLEMAS DE LA INSTITUCION, APROVECHANDO LAS SUGERENCIAS DEL PERSONAL.

*.- FOMENTAR Y PARTICIPAR EN LOS EVENTOS CIVICOS, CULTURALES Y SOCIALES DE LA INSTITUCION.

*.- EJERCER UNA COMUNICACION FORMAL E INFORMAL QUE PERMITA EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA.

*.- APROBAR EL PRESUPUESTO ECONOMICO DE LA ESCUELA Y VIGILAR SU EJERCICIO.

*.- FIRMAR MANCOMUNADAMENTE CON EL SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO LOS CHEQUES DE LA CUENTA BANCARIA EN LA QUE SE MANEJEN LOS FONDOS DE LA ESCUELA.

*.- AUTORIZAR RACIONALMENTE LOS GASTOS QUE SE REALICEN E INFORMAR, EN LAS FECHAS SEÑALADAS, EL MOVIMIENTO ECONOMICO DE LA INSTITUCION.

*.- PROMOVER Y SUPERVISAR EL FUNCIONAMIENTO DE LAS ACADEMIAS.

*.- GESTIONAR LOS RECURSOS NECESARIOS PARA EL AREA PRODUCTIVA.

*.- SUPERVISAR LAS INSTALACIONES, LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

*.- PROGRAMAR LAS GUARDIAS Y LA ASISTENCIA A LAS AREAS PRODUCTIVAS PARA LOS PERIODOS DE VACACIONES LOS DIAS DE SUSPENSION DE LABORES Y LOS FINES DE SEMANA.

*.- DEFINIR, JUNTO CON LOS COORDINADORES, LAS METAS DEL AREA PRODUCTIVA.

*.- PROMOVER, ORGANIZAR Y COORDINAR EVENTOS QUE PERMITAN LA SUPERACION DE PERSONAL QUE SE DESEMPEÑA EN LAS AREAS PRODUCTIVAS.

*.- MANTENER INFORMADO AL SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO SOBRE LAS NECESIDADES DE MANTENIMIENTO EN LAS AREAS PRODUCTIVAS.

*.- PARTICIPAR EN LAS COMISIONES QUE LES SEAN ASIGNADAS POR LAS AUTORIDADES SUPERIORES.

*.- INFORMAR MENSUALMENTE DEL MOVIMIENTO ECONOMICO DEL PLANTEL A LA SUPERVISION Y A LA DELEGACION ADMINISTRATIVA CORRESPONDIENTE.

*.- INFORMAR PERIODICAMENTE SOBRE LOS AVANCES Y RESULTADOS LOGRADOS EN LAS AREAS PRODUCTIVAS.

*.- ORGANIZAR JUNTAS PERIODICAS CON EL PERSONAL DE LA INSTITUCION.

*.- ATENDER LA PROBLEMATICA QUE PRESENTA EL PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, REALIZANDO ENTREVISTAS PARTICULARES.

*.- ESTABLECER RELACIONES PUBLICAS CON LAS AUTORIDADES, LA COMUNIDAD Y LAS INSTITUCIONES PUBLICAS O PRIVADAS QUE PERMITAN TENER LOGROS Y APOYO PARA LA INSTITUCION LLEVANDO UN CONTROL DE LOS MISMOS.

*.- REALIZAR LOS TRAMITES RELATIVOS A LOS SERVICIOS ESCOLARES ANTE LAS AUTORIDADES

*.- PARTICIPAR Y COLABORAR EN LAS ACTIVIDADES QUE PROMUEVA EL ORGANISMO DE DIRECTIVOS.

*.- PROMOVER Y GESTIONAR EL RECONOCIMIENTO AL PERSONAL QUE LO AMERITE.

*.- MANTENER UNA ESTRICTA OBSERVANCIA DE LAS LEYES DE EDUCACION, REGLAMENTOS ESCOLARES VIGENTES Y DISPOSICIONES DE LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS.

*.- PROPICIAR UN CLIMA ADECUADO PARA LAS RELACIONES HUMANAS EN LA COMUNIDAD ESCOLAR.

*.- REALIZAR TODAS AQUELLAS ACTIVIDADES INHERENTES AL PUESTO.
LAS FUNCIONES ANTERIORES NOS PERMITEN OBSERVAR ELEMENTOS SUSTANCIALES DE LOS PRINCIPIOS DE LA CALIDAD TOTAL, YA QUE OBLIGAN AL DIRECTOR ESCOLAR A "NECESITAR Y RECURRIR A TODO SU PERSONAL EN LA REALIZACION DE LAS ACTIVIDADES DEL PLANTEL, Y EL ES EL "COORDINADOR GENERAL DE TODAS LAS ACTIVIDADES, SIEMPRE PENSANDO EN EL PERSONAL,

RECURSOS Y MEDIOS PARA OFRECER UN "SERVICIO DE CALIDAD AL USUARIO "EL ALUMNO", EL CUAL DA RAZON DE SER A LOS PLANTELES" .

SERIA DETERMINANTE CONOCER Y COMPRENDER LOS MECANISMOS REALES POR LOS CUALES SE DETERMINAN LOS NOMBRAMIENTOS DEL "DIRECTOR ESCOLAR", YA QUE APARENTEMENTE SE PROPONEN TERNAS (14) DE PROFESORES, PEDAGOGOS, O SUBDIRECTORES Y SECRETARIOS ESCOLARES PARA OCUPAR UN PUESTO DE DIRECTOR ESCOLAR Y A PESAR DE ESTA "DETERMINACION" SE NOMBRAN PERSONAS NO PROPUESTAS Y DE NIVELES EDUCATIVOS DIFERENTES DE UNA RECOMENDACION DADA POR EL SUPERVISOR (15) TENER EXPERIENCIA EN EL NIVEL, LA ANTIGUEDAD EN EL SERVICIO Y LA PREPARACION PROFESIONAL.

INTEGRANDO LOS ASPECTOS ANTERIORES SE HACE IMPORTANTE RESCATAR LAS PROPUESTAS QUE HACE GUILLERMINA BAENA EN SU ENSAYO SOBRE CALIDAD TOTAL EN EDUCACION SUPERIOR(16), EL CUAL TIENE SIMILITUD CON LAS FUNCIONES DETERMINADAS PARA EL DIRECTOR ESCOLAR DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, PERO INTERPRETADAS COMO RESULTADO DE INTEGRAR LAS FUNCIONES GENERICAS, ESPECIFICAS Y SUSTANCIALES DE ACTIVIDAD QUE DESEMPEÑA, ES DECIR DESPUES DE DARLE VIDA AL PROCESO ADMINISTRATIVO CON EFICIENCIA Y EFICACIA.

*.- RECUPERACION DE LA CONFIANZA Y LA PARTICIPACION DEL PERSONAL QUE SE VE ESTIMULADO NO POR CONCURSOS DE MERITOS O ACUMULACION DE DOCUMENTOS, SINO POR EL RESPETO A SUS IDEAS Y LA COLABORACION QUE PLANTEA SOLUCIONES PARA BUSCAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS PARTICIPANTES.

14.- VEGA, Torres, Bartolome. "Reunión de directivos", Naucalpan, Méx. 24/07/93. Supervisor escolar de la zona 07 de E.M.S.T.

15.- Ibid...

16.- BAENA, Paz, Guillermina. "Calidad total en la educación superior" (Ensayo) Edic. Marc. Méx. D.F. 1992.

*.- LA CALIDAD TOTAL ES LA MANERA DE CAMBIAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL: LAS FRONTERAS ESTAN EN LA MENTE.

*.- TODOS TENEMOS CLARIDAD EN LOS OBJETIVOS Y EL RUMBO POR SEGUIR.

*.- LA CALIDAD TOTAL ES UNA MANERA DE SER.

LA DIFERENCIA SUSTANCIAL ENTRE LAS FUNCIONES DEL DIRECTOR ESCOLAR Y DE LOS ASPECTOS CONSIDERADOS POR BAENA , SE ORIENTAN EN EL PAPEL QUE JUEGA ESTE EN LA ORGANIZACION, MIENTRAS EN LAS FUNCIONES ES UN JUEZ QUE INSPECCIONA Y EVALUA LOS RECURSOS DE LOS CUALES DISPONE A PESAR DE NO ENTENDER HASTA DONDE PUEDE UTILIZARLOS EFICIENTEMENTE. EN ESTE TIPO DE ADMINISTRACION EDUCATIVA "LA ORGANIZACION ADMINISTRATIVA EN EDUCACION PARECE SACADO DEL EJERCITO, ES PIRAMIDAL Y ELIMINA CUALQUIER CONFUSION EN LAS LINEAS DE MANDO: SEPARA QUIENES PIENSAN DE QUIENES ACTUAN Y A LOS RECOLECTORES DE INFORMACION DE LOS ESTRATEGAS... LO QUE IMPLICA QUE HAY POCAS POSIBILIDADES DE QUE LLEGUE GENTE PREPARADA Y CON EXPERIENCIA A MANEJAR UN CARGO." (17)

"EL DIRECTOR DEBE ESTAR INVOLUCRADO CON LA MISMA RESPONSABILIDAD DENTRO DE TODO EL PROCESO DE LA ORGANIZACION ESCOLAR, Y LAS DOS FUNCIONES BASICAS QUE DEBE DESARROLLAR SON LA DE ESTIMULAR, APOYAR Y CONTROLAR. PODEMOS DECIR QUE ES UN COMPAÑERO MAS CON FUNCIONES DIFERENTES DENTRO DEL PLANTEL. LUEGO ENTONCES ES UNA AUTORIDAD Y UN LIDER" .(18)

17.- Idem., p 16.

18.- SCHMELKEES, Silvia. "Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas". S.E.P. Méx. 1992. p 64.

EL DIRECTOR COMO LIDER.

EL LIDERAZGO ES EL ARTE DE DIRIGIR, COORDINAR Y MOTIVAR INDIVIDUOS Y GRUPOS PARA QUE ALCANCEN DETERMINADOS FINES , ES DECIR UN INDIVIDUO CON UNA GRAN CAPACIDAD INTELECTUAL, VERBAL Y SOCIAL, POR MEDIO DE ESTOS CONOCE LAS ACTITUDES DE SUS COMPAÑEROS E INTEGRA SUS ACCIONES EN TORNO A LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUE EL GRUPO. SI NO TIENE LA CUALIDAD DE SABER CUANDO DEBE CEDER Y CUANDO NO, ENTONCES SURGIRAN LAS FISURAS DE POSIBLES PROBLEMAS EN LA ORGANIZACION; UN DIRECTIVO ASI SERA ENTONCES UN ELEMENTO DESTRUCTOR DE GRUPOS Y DE SI MISMO. EXISTEN TRES TIPOS DE LIDERAZGO QUE SON:(19)

EL LIDERAZGO CARISMATICO.- ENTENDIENDO POR "CARISMA LA CUALIDAD QUE PASA POR EXTRAORDINARIA(...) DE UNA PERSONALIDAD, POR CUYA VIRTUD SE LE CONSIDERA EN POSESION DE FUERZAS SOBRENATURALES O SOBREHUMANAS, O POR LO MENOS, ESPECIFICAMENTE EXTRA-COTIDIANAS Y NO ASEQUIBLES A CUALQUIER OTRO (...) O COMO EJEMPLAR Y EN CONSECUENCIA COMO JEFE, CAUDILLO, GUIA O LIDER", ES DECIR QUE EL LIDER NATURAL O CARISMATICO SE CONVIERTE EN ASESOR Y CONFIDENTE DEL GRUPO Y CASI SIEMPRE TIENE UNA "GRAN INTUICION" Y SENSIBILIDAD.

EL LIDERAZGO FORMAL ESTA BASADO EN DETERMINADAS CUALIDADES COMO SON LAS DE AGRESIVIDAD, COMPETENCIA Y AUTODOMINIO Y ES "UNA HABILIDAD FUNCIONAL DE COORDINACION DE LOS ESFUERZOS INDIVIDUALES, MAS QUE EL USO DE PODERES SOBRENATURALES DE LA PERSONALIDAD DEL LIDER QUE SE EJERCEN PARA DOMINAR O CONDUCIR LAS ACTITUDES DE ESOS

CONJUNTOS", ES DECIR, ES AUTORIDAD BASADA EN FUNDAMENTOS RACIONALES, CUYO OBJETIVO SEA LA OBTENCION DE MAYOR EFICIENCIA EN LOS OBJETIVOS PROPUESTOS, CON AHORRO DE RECURSOS FINANCIEROS, MATERIALES Y HUMANOS.

A ESO SE DEBE QUE DENTRO DE LA ADMINISTRACION, SE CONTEMPLLEN LAS TECNICAS DE LIDERAZGO Y DE DIRECCION PARA FORMAR EL LIDERAZGO DIRECTRIZ.

ATRIBUTOS QUE DEBE POSEER UN LIDER:

- * ENTUSIASMO Y CONFIANZA EN SI MISMO.
 - * SENTIDO DE LA AMISTAD, CONSIDERACION HACIA SUS SEMEJANTES.
 - * INTELIGENCIA Y AGILIDAD MENTAL
 - * INTEGRIDAD, EQUIDAD Y HONRADEZ.
 - * PERSUACION. QUE ES LA CAPACIDAD DE OBTENER LA ACEPTACION DE DECISIONES.
 - * JUICIO. ES LA CAPACIDAD DE CONOCER LOS MERITOS Y DEBILIDADES DE LAS PERSONAS QUE INTEGRAN LA ORGANIZACION Y MOTIVARLOS- ADECUADAMENTE PARA OBTENER EFICIENTEMENTE EL TRABAJO.
 - * LEALTAD. DEVOCION A UNA CAUSA Y A LOS INDIVIDUOS DE LA ORGANIZACION Y VOLUNTAD PARA DEFENDERLA DE AGRESIONES
- TODO LIDER O DIRECTOR ADMINISTRATIVO, DEBE POSEER DETERMINADAS VIRTUDES HUMANAS, DENTRO DE LAS MAS IMPORTANTES SE TIENEN:

INTERES POR EL MEJORAMIENTO DE LA SOCIEDAD, ASI COMO APECTO POR LAS PERSONAS.

AHORA BIEN, EL CONCEPTO DE LIDER FORMAL, CON TODOS SUS ATRIBUTOS EN LA REALIDAD EDUCATIVA, ES DIFICIL DE ENCONTRAR, POR LO QUE ES NECESARIO TRATAR DE MOLDEARLO, SIGUIENDO DETERMINADOS

PRINCIPIOS OPERATIVOS. PARA LOGRARLO DEBEN DOMINARSE EN SU MAXIMA EXPRESION: (20)

- * EL QUERER
- * EL SABER
- * EL PODER

EL DIRECTOR COMO AUTORIDAD

LA AUTORIDAD DEL DIRECTOR DEBE SER RECONOCIDA POR TODOS LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCION APOYADO EN LA LEGALIDAD Y LEGITIMIDAD QUE LE OTORGAN LAS REGLAS QUE GOBIERNAN LA ORGANIZACION Y DEL DERECHO QUE TIENEN LOS DIRECTIVOS PARA EMITIR ORDENES Y RESPETAR LOS DERECHOS INHERENTES A LAS FUNCIONES DE CADA UNO DE LOS INTEGRANTES DE SU AMBITO DE TRABAJO, ASI MISMO, ADQUIERE PARA LOS DEMAS LAS CAPACIDADES Y CUALIDADES DE SOLUCIONAR LAS DUDAS DEL PERSONAL, DE IGUAL MODO EL DE RESOLVER LOS PROBLEMAS RELATIVOS AL TRABAJO, CONSEGUIR UNA EXCELENTE COMUNICACION ENTRE TODOS LOS NIVELES ORGANICOS Y PROPICIAR QUE EL AMBIENTE DE TRABAJO SATISFAGA LAS PERSPECTIVAS DE SUS INTEGRANTES, EN LA BUSQUEDA DE UNA VALORACION MEDIANTE RECOMPENSAS (RECONOCIMIENTOS, PREMIACIONES, ASCENSOS, PROMOCIONES, ENTRE OTROS), Y DESARROLLE UN ALTO NIVEL DE ASPIRACIONES LABORALES Y PERSONALES.

20.- PRANDA, Juan. "Teoría y praxis de la planificación educativa en México". edit. Grijalbo. México. 4a edic. p 17.

13212

LAS CUALIDADES , APTITUDES Y ACTITUDES QUE DEBE DESARROLLAR EL DIRECTIVO PARA LA CONSECUCION DE LA CALIDAD EN EL PLANTEL (21), DEBEN SER EL RESULTADO DEL CONOCIMIENTO EXHAUSTIVO DEL PERSONAL CON EL CUAL TRABAJA Y DE LAS CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES DEL MISMO, EN ESTE PUNTO LA PLANEACION ESTRATEGICA JUEGA UN PAPEL VITAL.(22)

QUIZAS EL MODELO IDEAL DEL DIRECTOR EXIJA QUE LA AUTORIDAD Y EL LIDERAZGO SE INTEGREN EN UN SOLO REFERENTE, PERO PARA CONSEGUIRLO DEBE:

- * INTENTAR HACER LAS COSAS
- * FALLAR
- * ACEPTAR QUE FALLO
- * APRENDER
- * VOLVER A INTENTAR HACER LAS COSAS.

ES IMPORTANTE RECALCAR QUE EL TIPO DE ORGANIZACION IMPUESTA INSTITUCIONALMENTE , IMPIDE LA MOVILIDAD O PROPUESTAS DE INNOVACIONES, SI NO PASAN POR TODOS LOS FILTROS DE AUTORIDAD QUE LE CONFORMAN, EN ALGUNO DE ELLOS MAS TEMEROSO QUE OTRO SE PUEDEN DILUIR IDEAS QUE EN OTRO NIVEL DE MANDO Y AUTORIDAD PODRIAN PARECER INTERESANTES E IMPORTANTES

21.- CARDENAS, Sandoval, Lino. " Reflexiones sobre la calidad de la educación ". (Artículo) Tarea común. año 2. No 2. p 10-12. 1996.

22.- ALVAREZ, Issias. " La planeación y la administración. límites y confluencias. en administración de educación superior". ANUIES. 1982. p 147.

COMO PUEDEN LOS DIRECTORES ESCOLARES A ATREVERSE A FALLAR CUANDO ESTO IMPLICA UNA POSIBLE SANCION O DEMERITO EN SU TRABAJO Y DE TODO REQUIEREN PEDIR PERMISO E INFORMAR BIMESTRALMENTE QUE ACTIVIDADES DESARROLLAN. Y SU PRINCIPAL ENEMIGO O JUEZ ES EL SUPERVISOR ESCOLAR. LUEGO ENTONCES LAS RELACIONES DEL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL EN EL ESTADO DE MEXICO ENTRE LOS INTEGRANTES DEL ORGANIGRAMA SON RELACIONES DE "PODER".

CAPITULO

II

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

DIAGNOSTICA

METODOLOGIA DEL ESTUDIO

PARA TRATAR DE CONOCER LAS CARACTERISTICAS NECESIDADES Y PROBLEMATICAS DE LOS DIRECTORES ESCOLARES DE LOS CENTROS DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DE LA ZONA ESCOLAR 03 (NOMBRES C.B.T), EN LA PERSPECTIVA QUE SE TIENE DE LAS HABILIDADES TECNICO-ADMINISTRATIVAS DE LOS DIRECTIVOS DE MANERA GENERAL SIN IMPORTAR EL PLANTEL SE APLICO LA SIGUIENTE ESTRATEGIA.

1.-SE ENTREVISTO AL PERSONAL QUE LABORA DENTRO DEL SUB-SISTEMA DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, DE LA ZONA 07, COORDINACION 03 LA CUAL ESTA CONSTITUIDO POR:

* 4 CENTROS DE BACHILLERATO OFICIALES

C.B.T No 1 DE NAUCALPAN

C.B.T No 2 DE NAUCALPAN

C.B.T DE TLALNEPANTLA

C.B.T DE TLAZALA

EL PERSONAL QUE LO INTEGRA SEGUN PLANTILLAS DE PERSONAL SON:

- * 4 DIRECTORES
- * 6 SUBDIRECTORES
- * 12 PEDAGOGOS
- * 80 CATEDRATICOS
- * 1 SUPERVISOR DE ZONA

PARA SU ESTUDIO SE CLASIFICARON EN TRES RUBROS DE ATENCION, LOS CUALES FUERON ABORDADOS A TRAVES DE UN CUESTIONARIO DIRECTO :

TIPO DE CUESTIONARIO	CANTIDAD
* CUESTIONARIO PARA SUPERVISION	1
* CUESTIONARIO PARA DOCENTES:	80
CATEDRATICOS	
SUBDIRECTORES	
PEDAGOGOS	
* CUESTIONARIO PARA LOS DIRECTORES	8

LA DETERMINACION DE LA MUESTRA PARA QUE FUESE SIGNIFICATIVA DE ACUERDO A LOS CRITERIOS ESTADISTICOS SE ESTABLECIO EN 34 SUJETOS DE ESTUDIO PARA EL PERSONAL DOCENTE, PERO ACCEDIERON 80 PARA LA APLICACION DE LOS CUESTIONARIOS; TODOS LOS DIRECTIVOS Y EL SUPERVISOR ACCEDIERON A PARTICIPAR, ASI QUE SE TOMO TODA LA POBLACION.

TAMBIEN SE CONSIDERO UN ELEMENTO SUSTANCIAL EN LAS CAPACIDADES QUE PUDIERA DESARROLLAR EL DIRECTIVO DE ESTE TIPO DE

PLANTELES, EL CONOCER Y COMPRENDER LA INFLUENCIA QUE LAS EMPRESAS DEBEN O DEBERIAN TENER PARA EL PLANTEL, EN ESTE ASPECTO SE BUSCARON EMPRESAS QUE CUENTAN CON UNA AMPLIA GAMA DE ESPECIALIDADES TECNICAS EN EL PROCESO DE PRODUCCION Y SE DISTINGUEN POR LOS EXIGENTES

PROCEDIMIENTOS DE SELECCION DE PERSONAL, Y CAPACITACION DEL MISMO; ADEMAS DE CONOCER QUE SU VISION Y MISION SE CENTRA EN ELEVADOS STANDARDS DE CALIDAD, CON LA FINALIDAD DE ENTENDER LOS MECANISMOS QUE ALEJAN A LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA O LAS ACERCA CON LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTIVO.

ES IMPRESCINDIBLE ACLARAR QUE ESTE FUE EL RUBRO MAS DIFICIL DE ABORDAR EN CUANTO TIEMPO Y DISPOSICION DE LOS RESPONSABLES DEL AREA DE PRODUCCION Y RECURSOS HUMANOS, YA QUE EN ESTOS CASOS SE RECURRIO A LA ENTREVISTA DIRECTA, EN ESTE ASPECTO DADO LAS CARACTERISTICAS, DIVERSIFICACIONES Y NUMERO ELEVADO DE EMPRESAS QUE CIRCUNDAN LOS PLANTELES DE LA ZONA ESCOLAR Y DE LA ZONA METROPOLITANA, FACTOR QUE OBLIGO A TOMAR UNA MUESTRA MINIMA, LA CUAL NO CONSIDERO SIGNIFICATIVA POR SU NUMERO, PERO SI POR SU CONSISTENCIA , LA CALIDAD Y CANTIDAD DE PRODUCTOS EN EL MERCADO.

INICIALMENTE SE TUVO EL INTERES DE ENTREVISTARSE CON LOS RESPONSABLES DE 50 EMPRESAS, PERO CONSIDERE DESPUES DE FALLIDOS INTENTOS RESCATAR LA INFORMACION QUE SE PUDO CONSEGUIR EN 10 DE ELLAS.

EMPRESAS

- 1.- COLGATE Y PALMOLIVE
- 2.- MC-CANN ERICKSON-MEXICO
- 3.- INNOVACION CREATIVA
- 4.- DICOM DE MEXICO

- 5.- IBM DE MEXICO
- 6.- COCACOLA TLALNEPANTLA
- 7.- PEPSICOLA NAUCALPAN
- 8.- MORESA .S.A. DE C.V
- 9.- HERDEZ. S.A DE C.V
- 10.- PFAIZER LABORATORIOS

CAPITULO

III

INSTRUMENTOS APLICADOS
DURANTE LA INVESTIGACION

TABLA DE ESPECIFICACIONES
CUESTIONARIO PARA
CATEDRATICOS

VARIABLE	INDICADORES	Nº DE PREGUNTA	PROCESO ESTADISTICO	CON QUE OTRA PREGUNTA SE RELACIONA
NIVEL ACADÉMICO	* PREPARACION PROFESIONAL	1	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	2, 3 Y 4
PUESTO FUNCIONAL	* AREA DE ATENCION	2	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1
CAPACITACION	* NUMERO DE CURSOS * ORGANOS CONSULTIVOS	3 4	FRECUENCIA Y PORCENTAJE FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1 Y 2 1 Y 2
APOYO PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE	* RECURSOS DISPONIBLES	5	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2, 3 Y 4
EVALUACION	* SERVICIOS ADMINISTRATIVOS * ACTIVIDADES DOCENTES	6 7	FRECUENCIA Y PORCENTAJE FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 3, 4 Y 5 1,2,3,4,5 Y 6

CUESTIONARIO A DOCENTES:

1.-EN QUE INSTITUCION REALIZO SUS ESTUDIOS:

NUMERO DE DOCENTES			
INSTITUCION	PASANTE	TITULADO	TOTALES
NORMAL SUPERIOR			
I.P.N.			
U.N.A.M.			
U.A.M.			
I.T.R.			
OTRO			
TOTALES			

2.-SU ACTIVIDAD DENTRO DEL PLANTEL SE DESARROLLA EN EL AREA

NUMERO DE DOCENTES	
PROPEDEUTICA	
ESPECIALIDAD TECNICA	
PRODUCCION	
APOYO TECNICO	
APOYO ADMINISTRATIVO	
INVESTIGACION	
TOTALES	

3.-CUANTOS CURSOS DE FORMACION TECNICO-ADMINISTRATIVA RECIBIO DURANTE ESTE CICLO ESCOLAR.

NUMERO DE CURSOS	NUMERO DE DOCENTES
UNO	
DOS	
TRES	
CUATRO O MAS	
TOTALES	

NIVEL O AREA	SI	NO	TOTAL
CONSEJO TECNICO			
ACADEMIA			
TOTAL			

5.-DE LOS SIGUIENTES RECURSOS INDIQUE CUAL DE ELLOS LE PROPORCIONA LA INSTITUCION PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.(SOLO UNO)

	NUMERO DE DOCENTES
ECONOMICOS	
TECNICOS	
PEDAGOGICOS	
ADMINISTRATIVOS	
TALLERES Y LABORATORIOS	
OTROS	
TOTALES	

6.-COMO CONSIDERA LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA INSTITUCION

	CRITERIOS DE APRECIACION			
SERV. ADMVOS.	EXCELENTES	BUENOS	DEFICIENTES	TOTAL
ELABORACION DE EXAMENES				
EMISION DE DOCUMENTOS				
DOMINIO DE LA PLANEACION				
ORGANIZACION DE ACTOS				
DOCUMEN OFICIALES				
PROMOCION DEL PERSONAL				
CURSOS AL PERSONAL				

7.-DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS INDIQUE CONQUE PERIODICIDAD PROPONE REVISARLOS, PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE.

	NUMERO DE DOCENTES		
DOCUMENTO	SIEMPRE	A VECES	TOTAL
PLANEACION DE CURSO			
PLANEACION INSTITUCIONAL			
INSTRUMENTOS DE EVALUAC			
GUIAS DIDACTICAS			
AVANCES PROGRAMATICOS			

TABLA DE ESPECIFICACIONES
 QUESTIONARIO PARA
DIRECTORES

VARIABLE	INDICADORES	Nº DE PREGUNTA	PROCESO ESTADISTICO	CON QUE OTRA PREGUNTA SE RELACIONA
ANTIGUEDAD	* AÑOS DE SERVICIO.	1	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	2 Y 3
	* AÑOS EN EDUCACION TECNICA.	2	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1 Y 3
EXPERIENCIA EN EL SISTEMA	* NIVELES EDUCATIVOS Y ANTIGUEDAD	3	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1
NIVEL ACADÉMICO	* FORMACION PROFESIONAL	4	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	3 Y 6
SITUACION LABORAL	* SITUACION DE LA PLAZA	5	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2, 3 Y 4
ACTIVIDADES PROFESIONALES	* GRADO DE DIFICULTAD	6	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	3, 4 Y 7
CURSOS DE CAPACITACION	* TIPO DE CURSO	7 Y 9	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	6 Y 8
RECURSOS DE APOYO	* TECNICOS ADMINISTRATIVOS, HUMANOS Y MATERIALES.	8	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	6 Y 7
MANEJO DE DOCUMENTOS NORMATIVOS	* DOCUMENTOS NORMATIVOS	10.	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	6

CUESTIONARIO DE DIRECTIVOS.

1.-AÑOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL
DE UNO A CINCO
DE SEIS A DIEZ
DE ONCE A QUINCE
DE DIECISEIS A VEINTE
DE VEINTIUNO A VEINTICINCO
MAS DE VINTICINCO
TOTAL

2.- AÑOS EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA
DE UNO A CINCO
DE SEIS A DIEZ
DE ONCE A QUINCE
TOTAL

3.- ANTES DE SER DIRECTOR DE DUCACION MEDIA SUPERIOR (C.B.T.) QUE PUESTOS DESEMPEÑO.

PUESTO	NIVEL	DIRECTIVOS

4.-QUE PREPARACION PROFESIONAL TIENE:

INSTITUCION	PASANTE	TITULADO	TOTAL
NORMAL SUPERIOR			
U.N.A.M.			
OTRO			
TOTAL			

5.-EL PUESTO QUE DESEMPEÑA ES UNA:

CONTRATACION	BASE COMISION	BASE ESCALAFONARIA
ESCUELA PARTIC.	ESCUELA OFIC.	ESCUELA OFIC.

6.-DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ANOTAN A CONTINUACION INDIQUE EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE EL GRADO DE DIFICULTAD , QUE CONSIDERA TIENEN EN EL DESARROLLO COTIDIANO DE SU FUNCION.

	FACIL	REGULAR	DIFICIL
TECNICO			
ADMINISTRATIVO			
SINDICAL			
RELACIONES HUMANAS			
COMUNICACION			
INFRAESTRUCTURA ESCOLAR			
VINCULACION CON LA COMUNIDAD			
RELACIONES CON SUPERVISION			
POLITICAS EDUCATIVAS			
VINCULACION CON LA INDUSTRIA			
VINCULACION CON EL MUNICIPIO			

7.-ENUMERE EN ORDEN DE IMPORTANCIA EL TIPO DE CURSOS QUE SOLICITARIA A LA SUPERVISION ESCOLAR. O ALGUNA INSTANCIA OFICIAL ,PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD.

CURSO	IMPORTANCIA
LIDERAZGO	
DESARROLLO PERSONAL	
RELACIONES PUBLICAS	
CIRCULOS DE CALIDAD	
PRODUCTIVIDAD	
EXCELENCIA EN EL SERVICIO	
ORGANIZACION	
ADMON DE RECURSOS HUMANOS	
ACTUALIZACION	
ADMON DE REC. MATERIALES	

8.-EN ORDEN DE IMPORTANCIA JERARQUIQUE QUE SOLICITARIA A LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS PARA DESEMPEÑAR SU ACTIVIDAD TECNICO ADMINISTRATIVA

	JERARQUIZACION
EQUIPO DE COMPUTO	
PAPELERIA	
EQUIPO Y MATERIAL DE LABORATORIO	
EQUIPO Y MATERIAL DE TALLERES	
PRESUPUESTO ANUAL	
MAS PERSONAL TECNICO	
MAS PERSONAL ADMINISTRATIVO	
EQUIPO Y MATERIAL DIDACTICO	

DIFUSION EN MEDIOS DE COMUNICACION
CONGRESOS ANUALES
SEMIN DE TITUL DE PER NO NORM
CURSOS PARA CAPA DE PER NORMALISTA

9.-QUE TIPO DE CAPACITACION PROPONE PARA REORIENTAR LOS OBJETIVOS TECNICO ADMINISTRATIVOS DEL PLANTEL.

TIPO DE CAPACITACION	DIRECTIVO

10-DE LOS DOCUMENTOS QUE SE ENUNCIAN A CONTINUACION INDIQUE LA FRECUENCIA CONQUE LOS MANEJA PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL.

DOCUMENTO	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
GUIA DE DIRECCION			
CATALOGO DE FORMAS			
GUIA DE FUNCIONES			
LEY GENERAL DE EDUCACION			
LEY DE RESPONSABILIDADES			
REGLAMENTO DE SERVICIO S			
REGLAMENTO DE TITULACION			
PLAN ANUAL DEL PLANTEL			
PLAN ANUAL DEL DEPTO			
PLANES DE ESTUDIO			
PROGRAMAS DE ESTUDIO			
PLANEACION DEL DOCENTE			
PLANEACION DEL ORIENTADOR			
REGLAMENTOS DE REGULARIZACION			
CONVENIOS DE TRABAJO INDUSTRIA			

TABLA DE ESPECIFICACIONES
CUESTIONARIO PARA
SUPERVISORES

VARIABLE	INDICADORES	Nº DE PREGUNTA	PROCESO ESTADISTICO	CON QUE OTRA PREGUNTA SE RELACIONA
ANTIGUEDAD	* AÑOS DE SERVICIO	1	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	2 Y 3
	* AÑOS EN EDUC. TEC.	2		
EXPERIENCIA EN EL SISTEMA	* NIVELES EDUCATIVOS Y ANTIGUEDAD	3	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1 Y 2
NIVEL ACADÉMICO	* FORMACION PROFESIONAL	4	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	2 Y 4
SITUACION LABORAL	* SITUACION DE LA PLAZA	5	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2, 3 Y 4
CAPACITACION	* AREAS DE ATENCION LABORAL	6	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2, 3 Y 4
	* ACTUALIZACION PROFESIONAL	7 Y 11	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	
ESTILOS DE COMUNICACION	* ACTITUDES DIRECTIVAS	8	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	6 Y 7
		9	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	
CONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS OFICIALES	* DOCUMENTOS OFICIALES	10	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	6, 7, 8 Y 9

CUESTIONARIO AL SUPERVISOR ESCOLAR

1.-AÑOS DE SERVICIO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL

2.AÑOS EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA

3.-EN EL SIGUIENTE CUADRO DESGLOSE LOS DIFERENTES NIVELES DONDE HA LABORADO, EL PUESTO OCUPADO Y LOS AÑOS EN CADA UNO DE ELLOS.

NIVEL	PUESTO	AÑOS

4.-QUE PREPARACION PROFESIONAL TIENE:

5.-EL PUESTO QUE DESEMPEÑA ES UNA:

COMISION OFICIAL ____ BASE COMISION ____ BASE ESCALAFONARIA

6.-DE LOS ASPECTOS QUE SE INDICAN A CONTINUACION SEÑALE EL PLAZO EN CUAL DEBERAN SER ATENDIDOS, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS DIRECTIVOS DE SU ZONA ESCOLAR.

ASPECTO	CORTO	MEDIANO	LARGO
TECNICO			
ADMINISTRATIVO			
SINDICAL			
RELACIONES HUMANAS			
COMUNICACION			
INFRAESTRUCTURA ESCOLAR			
VINCULACION CON LA COMUNIDAD			
POLITICAS EDUCATIVAS			
VINCULACION CON LA INDUSTRIA			
VINCULACION CON EL MUNICIPIO			

7.-PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD RECIBIO CAPACITACION O ASESORIA POR PARTE DE ALGUNA INSTANCIA OFICIAL.

TIPO	DURACION
SI	
NO	

8.-CUALES SON LAS CUALIDADES QUE HA DETECTADO EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE SU ZONA ESCOLAR Y QUE MEJORAN LA ACTITUD ANTE EL TRABAJO

9.-MENCIONE LOS PRINCIPALES ARGUMENTOS DE LOS DIRECTIVOS CUANDO NO PUEDE CUMPLIR CON LAS INDICACIONES DE TRABAJO.

10.-DE LOS DOCUMENTOS QUE SE ENUNCIAN A CONTINUACION INDIQUE LA FRECUENCIA CONQUE RECOMENDARIA SU CONSULTA, A LOS DIRECTIVOS PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD

DOCUMENTO	REGULARMENTE	SIEMPRE
GUIA DE DIRECCION		
CATALOGO DE FORMAS		
GUIA DE FUNCIONES		
LEY GENERAL DE EDUCACION		
LEY DE RESPONSABILIDADES		
REGLAMENTO DE SERVICIOS		
REGLAMENTO DE TITULACION		
PLAN ANUAL DEL PLANTEL		
PLAN ANUAL DEL DEPTO		
PLANES DE ESTUDIO		
PROGRAMAS DE ESTUDIO		
PLANEACION DEL DOCENTE		
PLANEACION DEL ORIENTADOR		
REGLAMENTOS DE REGULARIZACION		
CONVENIOS DE TRABAJO CON LA IND		

11.-HA CONFORMADO ALGUN ORGANO CON LOS DIRECTIVOS DE SU ZONA ESCOLAR PARA ORIENTAR Y CAPACITARLOS EVENTUALMENTE

SI	NO	TIPO

TABLA DE ESPECIFICACIONES
CUESTIONARIO PARA
EMPRESARIOS

VARIABLE	INDICADORES	Nº DE PREGUNTA	PROCESO ESTADISTICO	CON QUE OTRA PREGUNTA SE RELACIONA
DATOS GENERALES DE LA EMPRESA	* NOMBRE	1	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	2, 3 Y 4
	* DOMICILIO	2	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 3 Y 4
	* TELEFONO	3	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2 Y 4
	* GIRO	4	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2 Y 3
DATOS DEL ENTRE-VISTADO	* PUESTO	5	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	1, 2, 3 Y 4
	* ANTIGUEDAD	6	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	5
	* PREP. PROFESIONAL	7	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	
VINCULACION CON LAS INST. DE BACHILLERATO TEC.	* PARTICIPACION E IMPLEMENTACION	8 Y 9	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	10
	* CONVENIOS	10	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	8 Y 9
MECANISMOS DE VINCULACION	* PROPOSICIONES	11	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	9 Y 10
	* PROGRAMAS	16	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	17
	* CAPACITACION A DIRECTIVOS	17	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	16
OBSTACULOS PARA LA VINCULACION	* OBSTACULOS	12	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	8, 9, 10 Y 11
NECESIDADES FIS. DE LA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR	* NECESIDADES	13	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	9, 10, 11 Y 12
NECESIDAD DE TEC. ESPECIALIZADOS	* NECESIDADES	14	FRECUENCIA Y PORCENTAJE	9, 10, 11, 12 Y 13
EQUIPAMIENTO Y PROFESIONALIZACION DE LAS INST. EDUCATIVAS	* NECESIDADES	15	FRECUENCIA Y PORCENTAJES	9, 10, 11, 12 Y 14

ENTREVISTA PARA REALIZAR AL SECTOR EMPRESARIAL O PRODUCTIVO.

1.-LA EMPRESA HA PARTICIPADO CUANDO SE HA ESTABLECIDO ALGUN PLANTEL OFICIAL, QUE FORME TECNICOS MEDIOS

SI
NO

2.-CONSIDERA CONVENIENTE LA PARTICIPACION DE LAS EMPRESAS EN LA DETERMINACION DE PLANTELES DE EDUCACION TECNICA

SI
NO

3.-LA EMPRESA QUE REPRESENTA HA TENIDO ALGUN CONVENIO DE TRABAJO CON ALGUN PLANTEL EDUCATIVO.

SI
NO

4.-QUE CONSIDERA NECESARIO PARA QUE SE PUEDA DAR UNA VINCULACION DE LA ESCUELA CON EL SECTOR PRODUCTIVO

VINCULARLOS CON LA EMPRESA
MODERNIZAR SUS TALLERES
IMPLEMENTAR MEC. DE COMUN.
QUE SUS EGRESADOS SEAN CAPACES

5.-CUALES PODRIAN SER LOS PRINCIPALES FACTORES QUE IMPIDEN LA VINCULACION DE LAS ESCUELAS CON LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTIVO

FALTA DE COMUNICACION
DIRECTIVOS INCOPETENTES
EGRESADOS MEDIOCREES
INSTALACIONES OBSOLETAS

6.-CONSIDERA QUE LOS INSTRUMENTOS, TALLERES Y LABORATORIOS DE LOS PLANTELES QUE PREPARAN TECNICOS MEDIOS SON SUFICIENTES Y ADECUADOS : SI _____
NO _____

PORQUE: POR LOS ASPECTOS MENCIONADOS EN EL NUMERO ANTERIOR

7.-QUE TIPO DE TECNICOS REQUIERE LA EMPRESA DONDE USTED LABORA Y SI LOS QUE LABORAN ESTABAN PREPARADOS SUFICIENTEMENTE

8.-PARA QUE LOS TECNICOS MEDIOS SE PREPAREN ADECUADAMENTE EN LAS ESCUELAS, QUE TIPO DE EQUIPAMIENTO Y PERSONAL DEBERIAN TENER LOS PLANTELES

MODERNIZAR LA INFRAESTRUCTURA ESC.
CAPACITAR A LOS INTEGRANTES DEL PLANT.
IMPLEMENTAR MENTALIDAD EMPRESARIAL

9.-ALGUNA OCASION HAN SIDO REQUERIDOS POR ALGUN DIRECTOR DE ALGUN PLANTEL PARA SOLICITAR ASESORIA, ORIENTACION O CAPACITACION

SI
NO

10.-ESTARIAN DISPUESTOS A PROPORCIONAR CAPACITACION A LOS DIRECTIVOS Y COORDINADORES DE AREAS PARA ESTABLECER UNA POSIBLE VINCULACION CON EL SECTOR EDUCATIVO

SI
NO

CAPITULO

IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

IV.-PRESENTACION DE RESULTADOS

EN ESTE CAPITULO SE MUESTRAN LAS FRECUENCIAS QUE SE OBTUVIERON PARA CADA UNO DE LOS INSTRUMENTOS DE MEDICION, Y APARECERAN EN ORDEN JERARQUICO, DOCENTES, DIRECTIVOS, SUPERVISOR Y LOS EMPLEADOS DEL SECTOR PRODUCTIVO.
RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO A DOCENTES:

1.-EN QUE INSTITUCION REALIZO SUS ESTUDIOS

NUMERO DE DOCENTES			
INSTITUCION	PASANTE	TITULADO	TOTALES
NORMAL SUPERIOR	6	6	12
I.P.N.	16	12	28
U.N.A.M.	10	12	22
U.A.M.	2	6	8
I.T.R.	4	2	6
OTRO	3	1	4
TOTALES	41	39	80

2.-SU ACTIVIDAD DENTRO DEL PLANTEL SE DESARROLLA EN EL AREA

NUMERO DE DOCENTES	
PROPEDEUTICA	28
ESPECIALIDAD TECNICA	28
PRODUCCION	4
APOYO TECNICO	12
APOYO ADMINISTRATIVO	2
INVESTIGACION	6
TOTALES	80

3.-CUANTOS CURSOS DE FORMACION TECNICO-ADMINISTRATIVA RECIBIO DURANTE ESTE CICLO ESCOLAR.

NUMERO DE CURSOS	NUMERO DE DOCENTES
UNO	50
DOS	15
TRES	10
CUATRO O MAS	5
TOTALES	80

4.-SE HAN CONSTITUIDO ACADEMIAS O CONSEJOS TECNICOS EN EL PLANTEL DONDE LABORA.

NIVEL O AREA	SI	NO	TOTAL
CONSEJO TECNICO	25	17	42
ACADEMIA	18	20	38
TOTAL	43	37	80

5.-DE LOS SIGUIENTES RECURSOS INDIQUE CUAL DE ELLOS LE PROPORCIONA LA INSTITUCION PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES.(SOLO UNO)

NUMERO DE DOCENTES	
ECONOMICOS	5
TECNICOS	12
PEDAGOGICOS	30
ADMINISTRATIVOS	20
TALLERES Y LABORATORIOS	4
OTROS	11
TOTALES	80

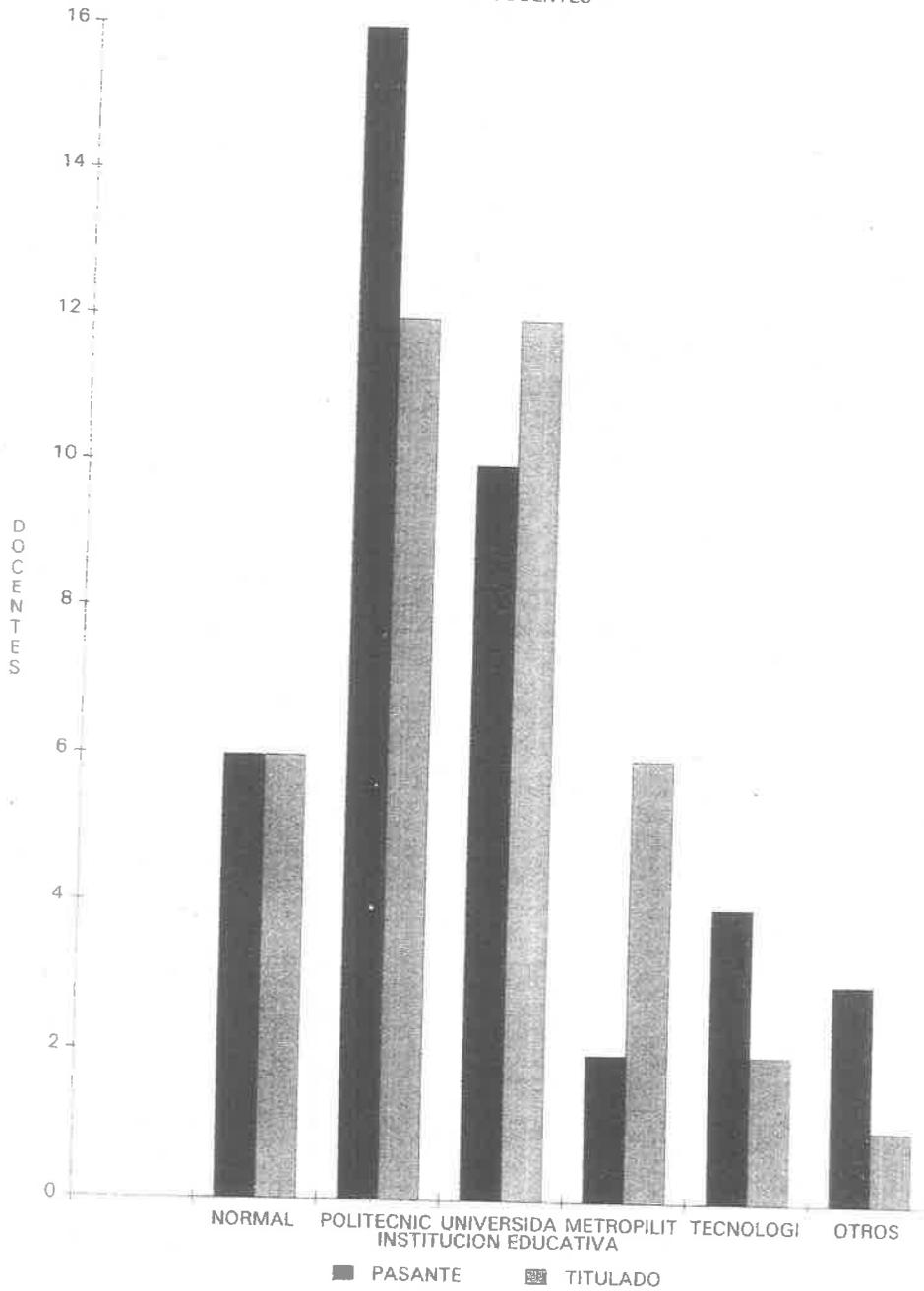
6.-COMO CONSIDERA LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DE LA INSTITUCION

SERV. ADMVOS.	CRITERIOS DE APRECIACION			
	EXCELENTES	BUENOS	DEFICIENTES	TOTAL
ELABORACION DE EXAMENES	10	65	5	80
EMISION DE DOCUMENTOS	8	50	22	80
DOMINIO DE LA PLANEACION	5	54	21	80
ORGANIZACION DE ACTOS	30	45	5	80
DOCUMENTOS OFICIALES	12	60	8	80
PROMOCION DEL PERSONAL	3	40	37	80
CURSOS AL PERSONAL	20	50	10	80

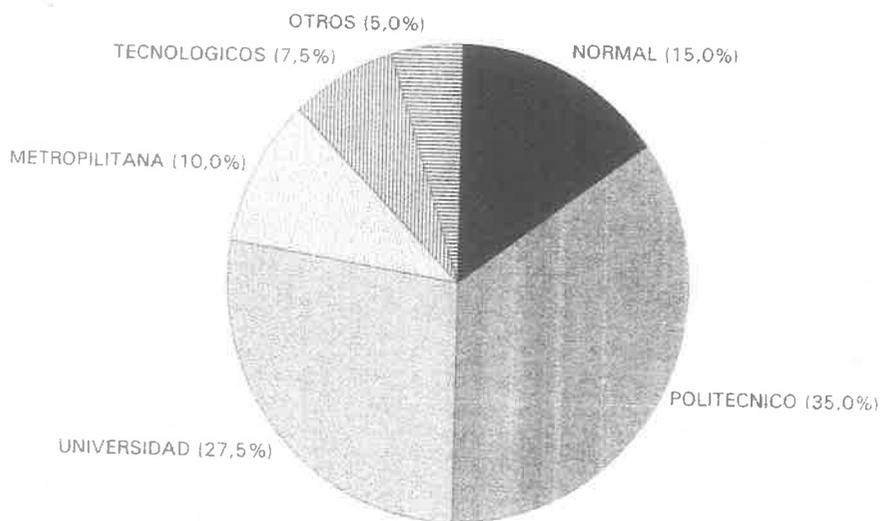
7.-DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS INDIQUE CON QUE PERIODICIDAD PROPONE REVISARLOS, PARA EL DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DOCENTE.

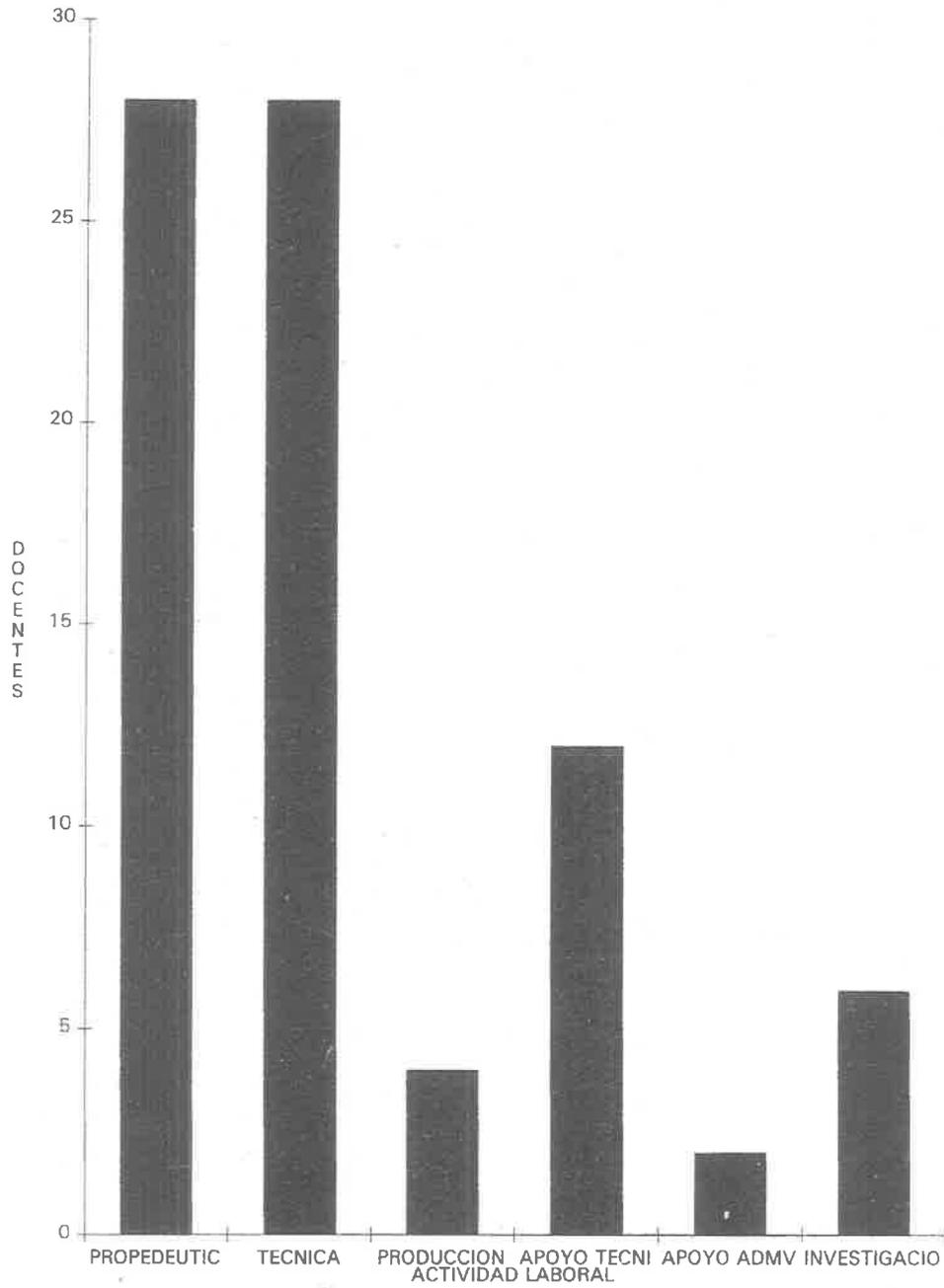
DOCUMENTO	NUMERO DE DOCENTES		
	SIEMPRE	A VECES	TOTAL
PLANEACION DE CURSO	77	3	80
PLANEACION INSTITUCIONAL	70	10	80
INSTRUMENTOS DE EVALUACION	30	50	80
GUIAS DIDACTICAS	50	30	80
AVANCES PROGRAMATICOS	75	5	80

PREPARACION PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

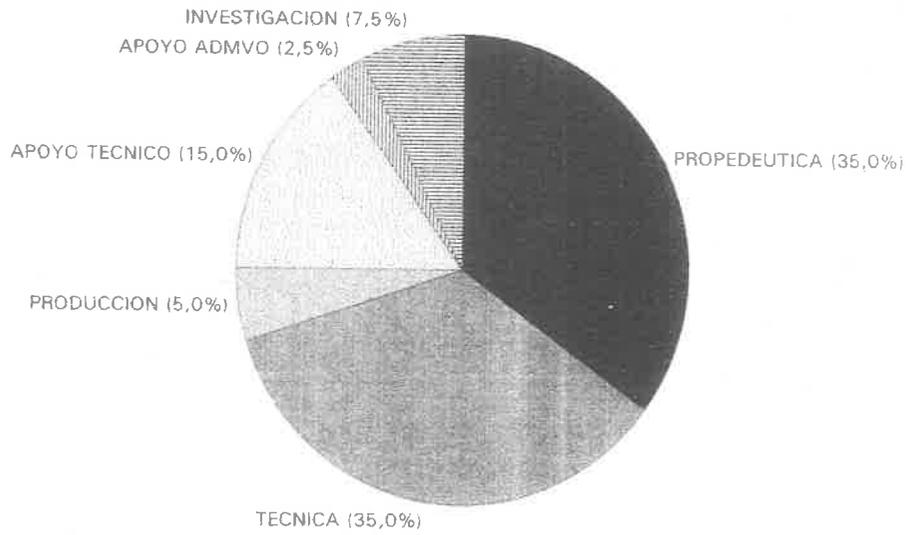


PREPARACION PROFESIONAL DE LOS DOCENTES

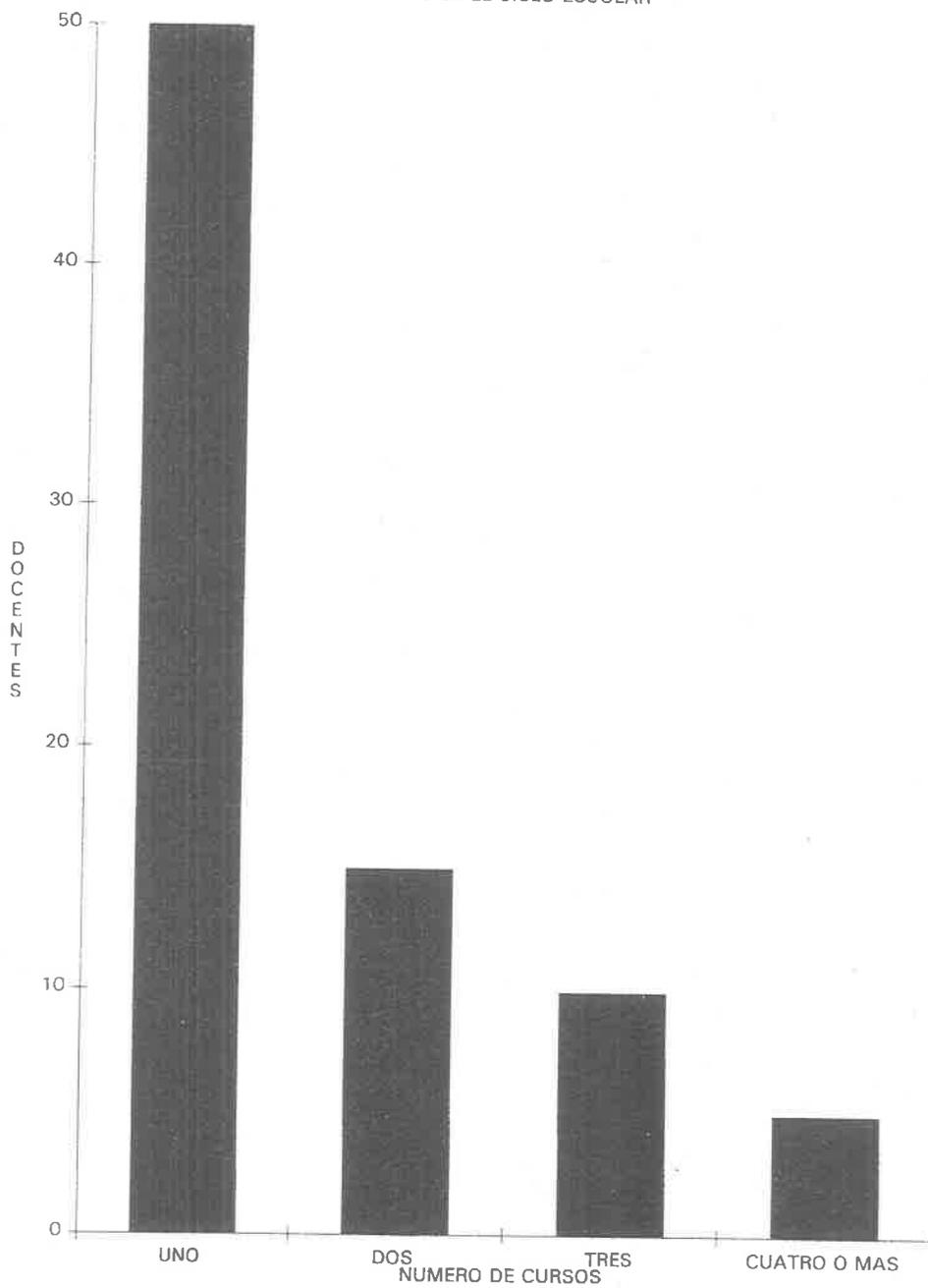


**ACTIVIDAD REALIZADA
EN EL PLANTEL**

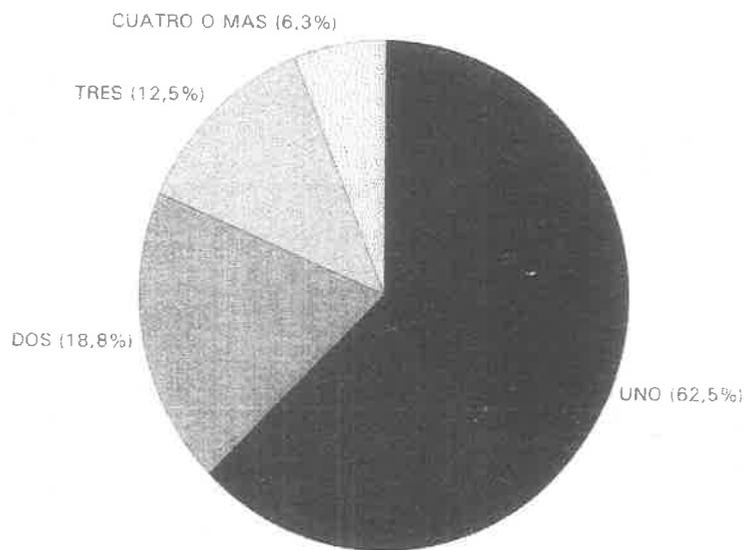
**ACTIVIDAD REALIZADA
EN EL PLANTEL**

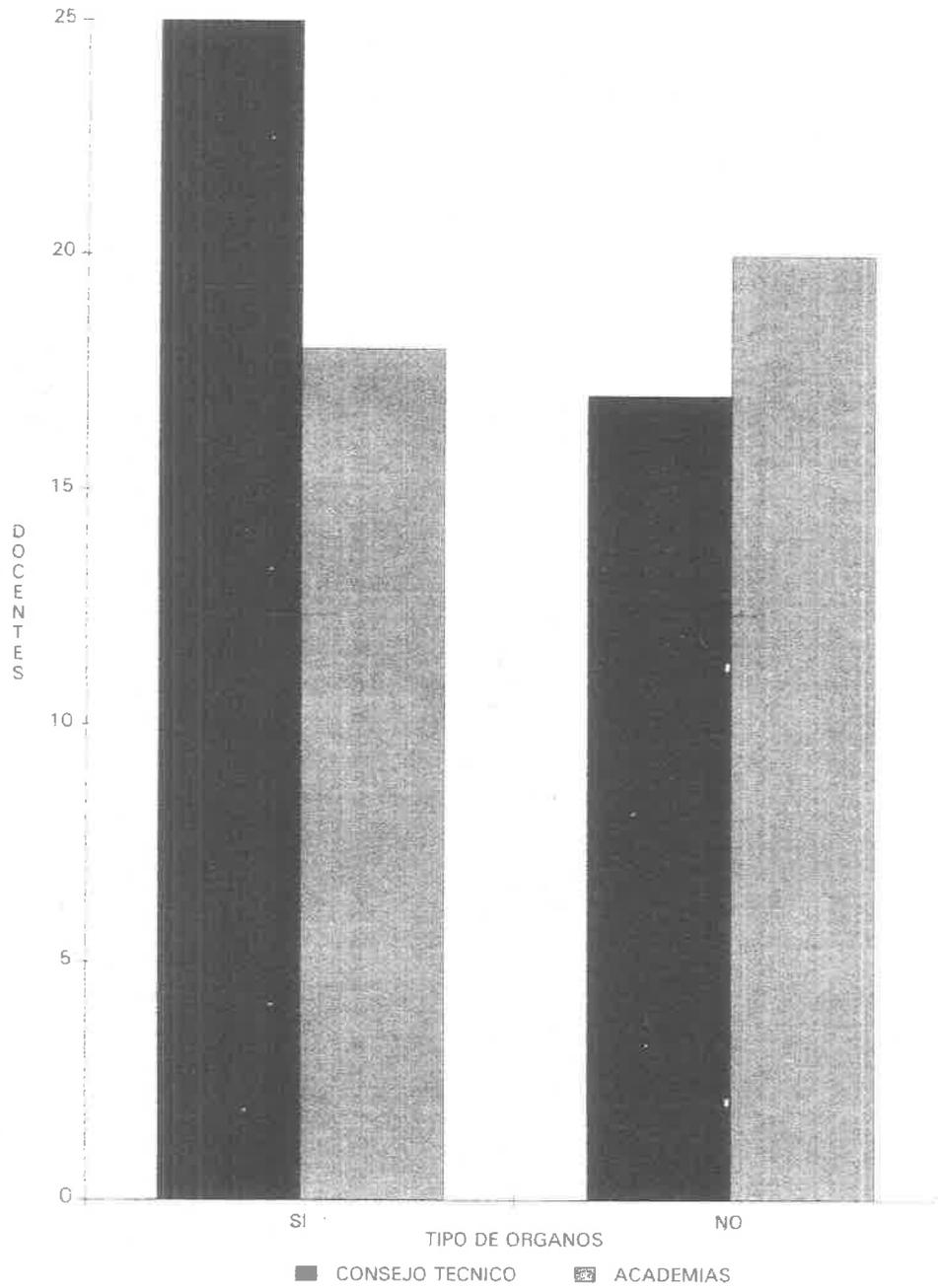


**CURSOS DE FORMACION
TOMADOS EN EL CICLO ESCOLAR**

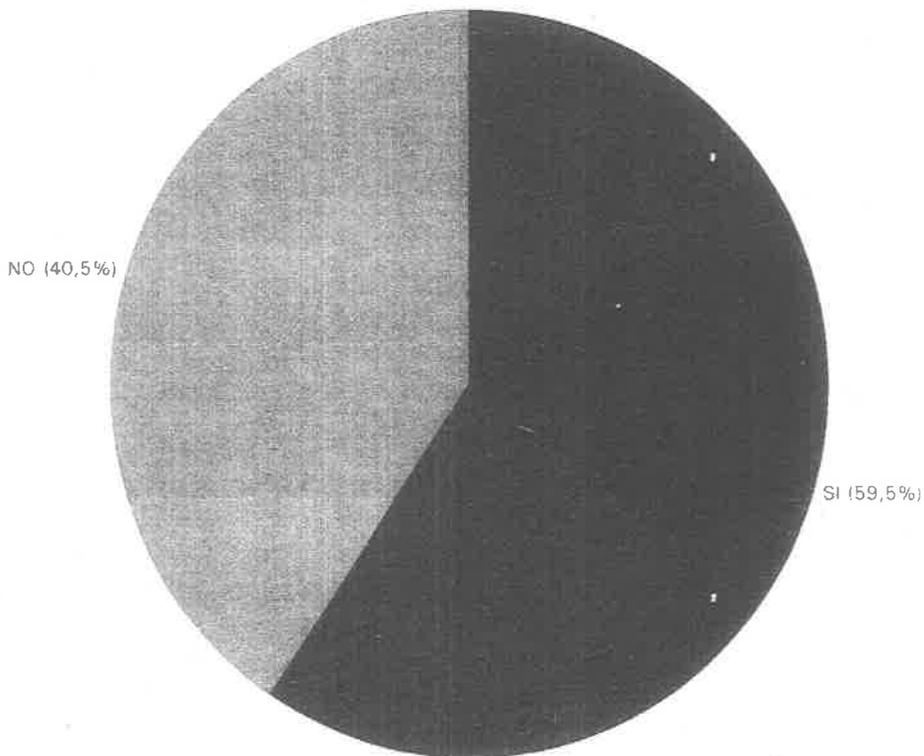


**CURSOS TOMADOS
EN EL CICLO ESCOLAR**

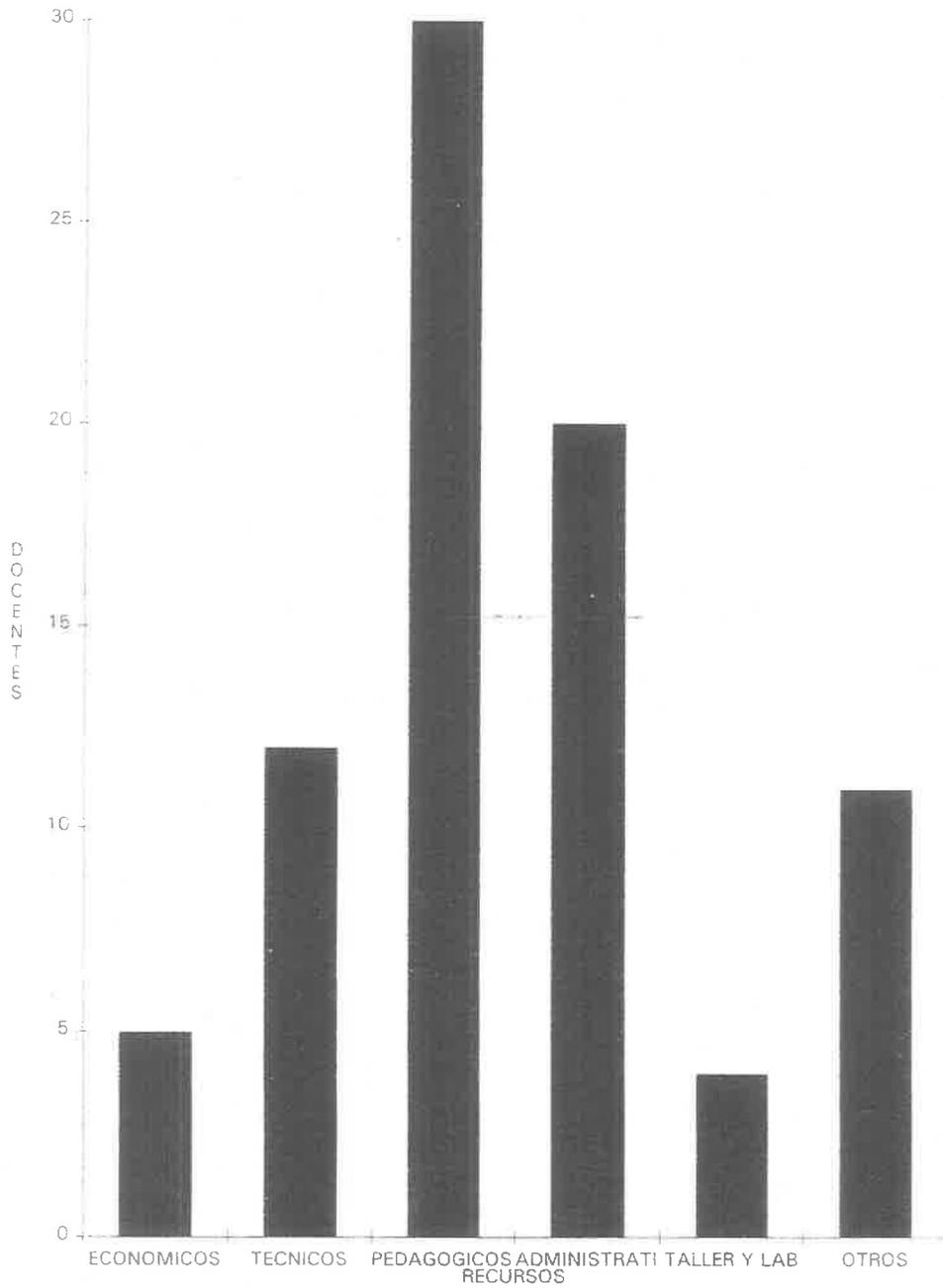


**CONSTITUCION
DE ORGANOS COLEGIADOS**

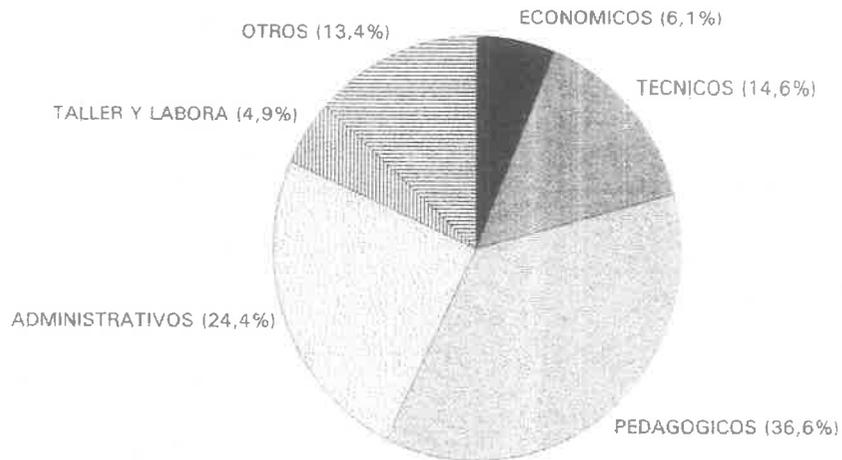
CONSTITUCION
DE ORGANOS COLEGIADOS



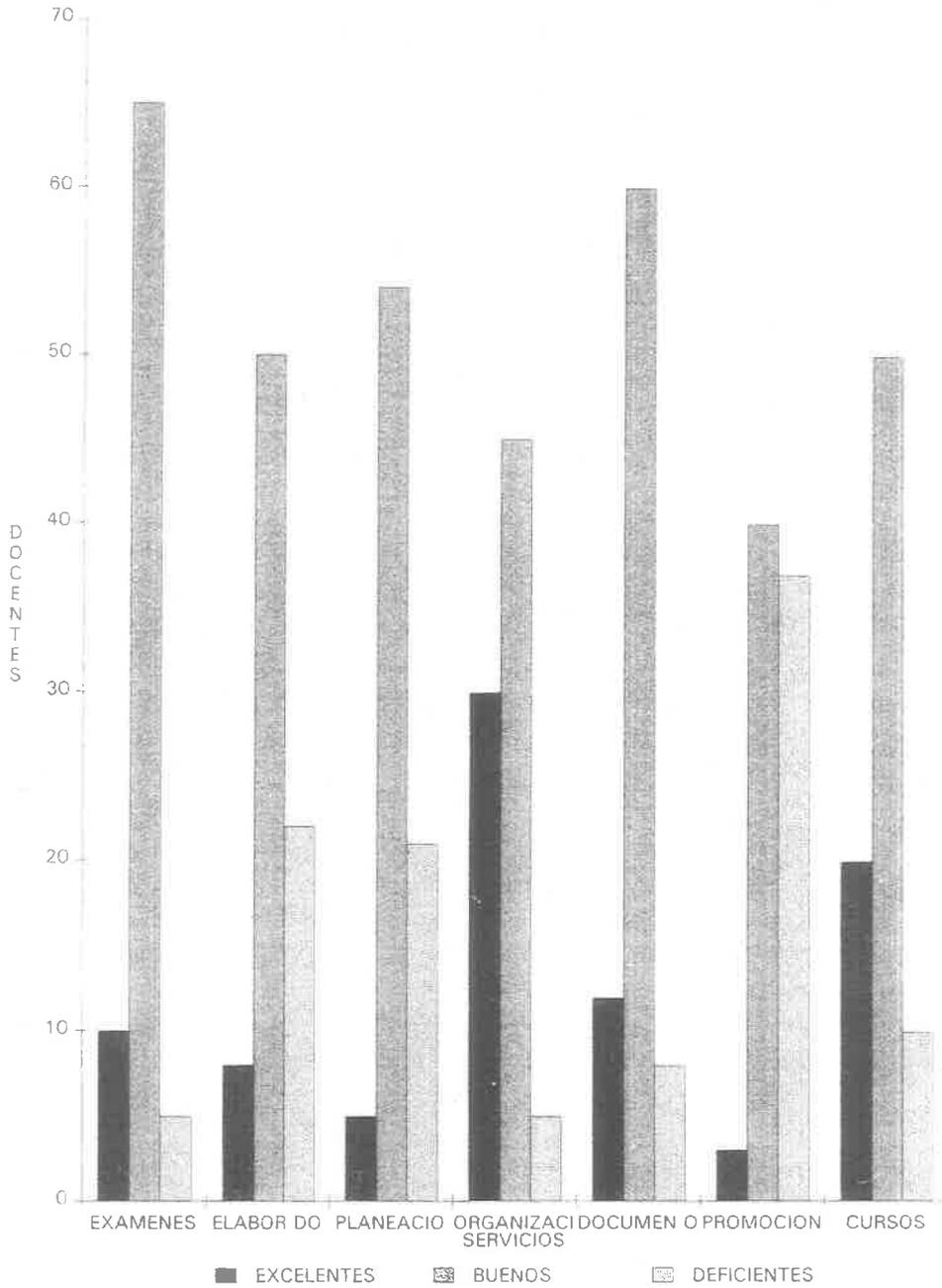
132125

**RECURSOS PROPORCIONADOS
POR EL PLANTEL**

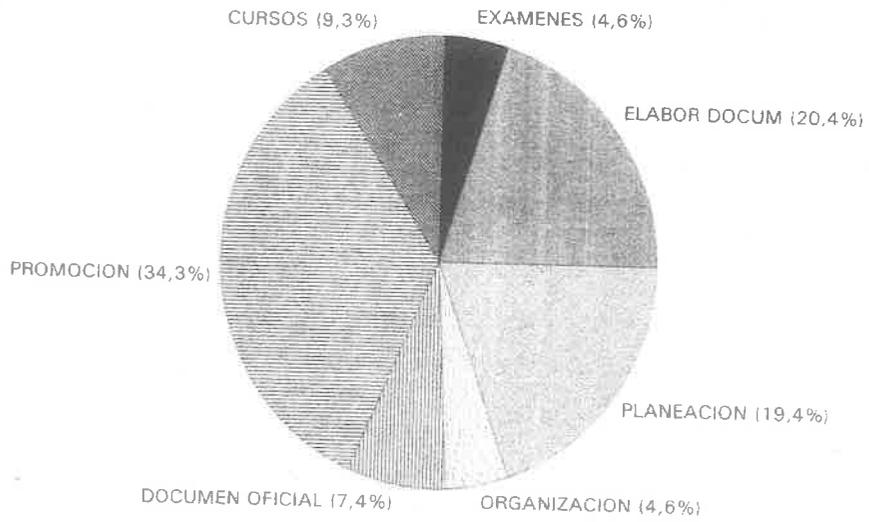
**RECURSOS PROPORCIONADOS
POR EL PLANTEL**



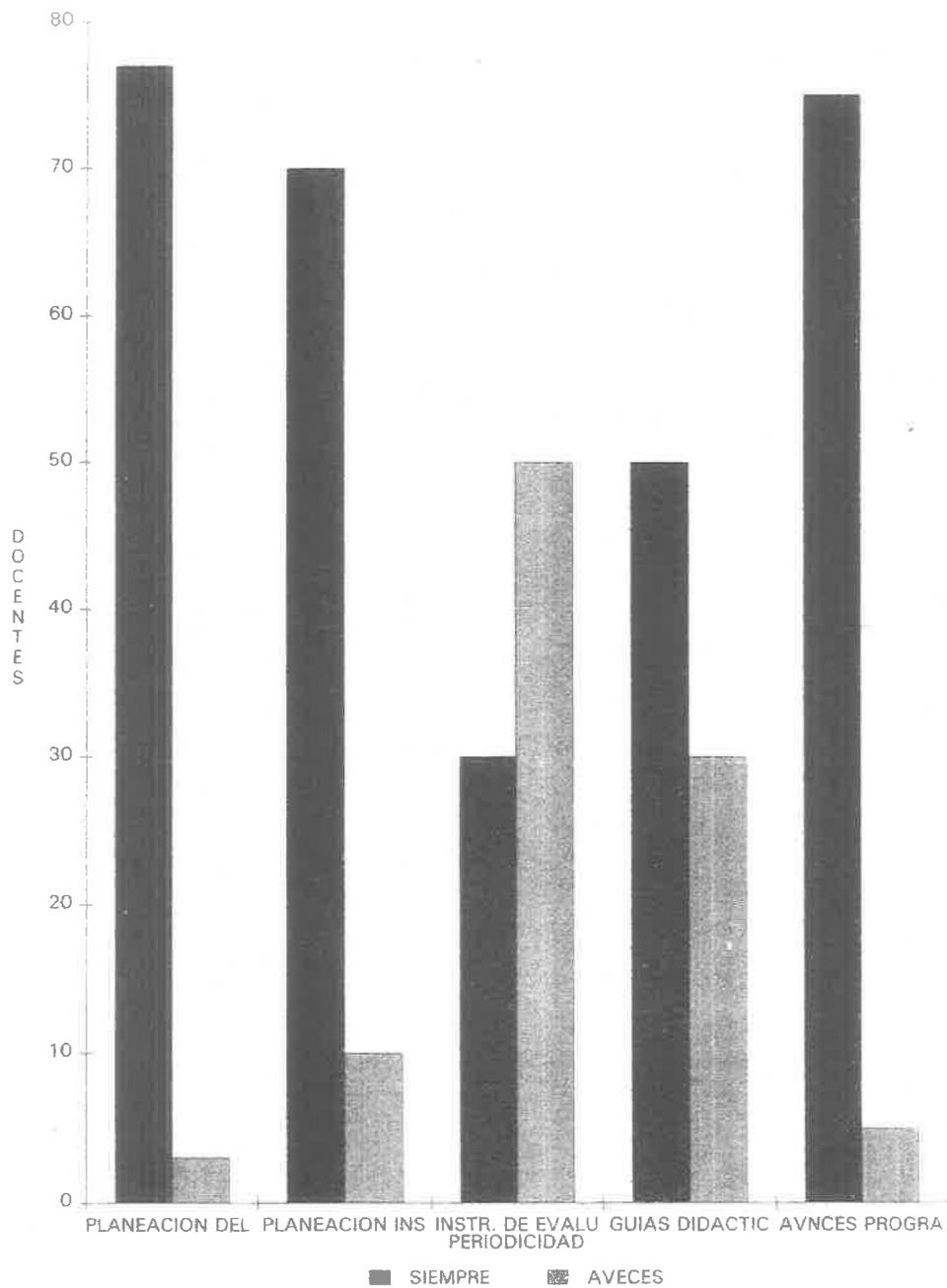
**CONSIDERACION DE LOS SERVICIOS
ADMINISTRATIVOS DEL PLANTEL**



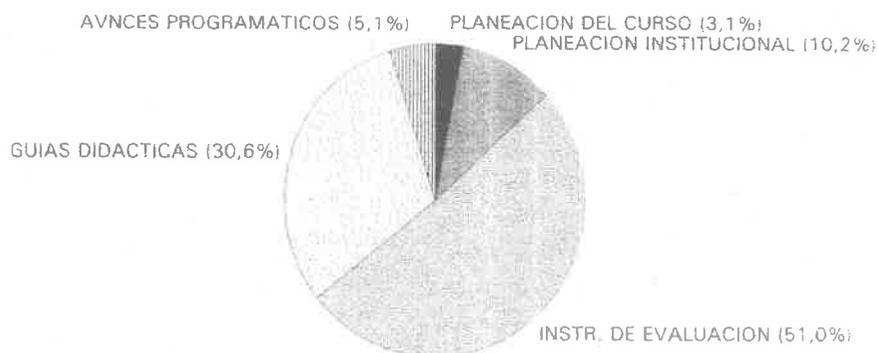
EVALUACION DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS DEL PLANTEL



PERIODICIDAD EN LA REVISION DE DOCUMENTOS RECTORES



**PERIODICIDAD EN LA REVISION
DE DOCUMENTOS**



RESULTADOS OBTENIDOS EN EL CUESTIONARIO DE DIRECTIVOS.

1.-AÑOS EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL	DIRECTIVOS
DE UNO A CINCO	1
DE SEIS A DIEZ	0
DE ONCE A QUINCE	3
DE DIECISEIS A VEINTE	0
DE VEINTIUNO A VEINTICINCO	3
MAS DE VINTICINCO	1
TOTAL	8

2.- AÑOS EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA	DIRECTIVOS
DE UNO A CINCO	3
DE SEIS A DIEZ	2
DE ONCE A QUINCE	3
TOTAL	8

3.-ANTES DE SER DIRECTOR DE DUCACION MEDIA SUPERIOR (C.B.T.) QUE PUESTOS DESEMPEÑO.

PUESTO	NIVEL	DIRECTIVOS
DOCENTE	PRIMARIA	4
SUBDIRECTOR	SECUNDARIA	2
DIRECTOR DE SECUNDARIA	POR ANTECEDENTE	3
DIRECTOR	C.B.T ESCUELA PART.	4

4.-QUE PREPARACION PROFESIONAL TIENE:

INSTITUCION	PASANTE	TITULADO	TOTAL
NORMAL SUPERIOR	2	2	4
U.N.A.M.	0	2	2
OTRO	0	2	2
TOTAL	2	6	8

5.-EL PUESTO QUE DESEMPEÑA ES UNA:

CONTRATACION 4 BASE COMISION 3 BASE ESCALAFONARIA 1
 ESCUELA PARTIC. ESCUELA OFIC. ESCUELA OFIC.

6.-DE LAS ACTIVIDADES QUE SE ANOTAN A CONTINUACION INDIQUE EN LA COLUMNA CORRESPONDIENTE EL GRADO DE DIFICULTAD , QUE CONSIDERA TIENEN EN EL DESARROLLO COTIDIANO DE SU FUNCION.

	FACIL	REGULAR	DIFICIL
TECNICO	6	2	0
ADMINISTRATIVO	2	4	2
SINDICAL	4	0	0
RELACIONES HUMANAS	4	4	0
COMUNICACION	4	4	0
INFRAESTRUCTURA ESCOLAR	1	2	5
VINCULACION CON LA COMUNIDAD	7	1	0
RELACIONES CON SUPERVISION	0	6	2
POLITICAS EDUCATIVAS	4	4	0
VINCULACION CON LA INDUSTRIA	0	2	6
VINCULACION CON EL MUNICIPIO	6	2	0

7.-ENUMERE EN ORDEN DE IMPORTANCIA EL TIPO DE CURSOS QUE SOLICITARIA A LA SUPERVISION ESCOLAR. O ALGUNA INSTANCIA OFICIAL, PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD.

CURSO	IMPORTANCIA
LIDERAZGO	1
DESARROLLO PERSONAL	8
RELACIONES PUBLICAS	9
CIRCULOS DE CALIDAD	2
PRODUCTIVIDAD	7
EXCELENCIA EN EL SERVICIO	3
ORGANIZACION	6
ADMON DE RECURSOS HUMANOS	4
ACTUALIZACION	5
ADMON DE REC. MATERIALES	10

8.-EN ORDEN DE IMPORTANCIA JERARQUICE QUE SOLICITARIA A LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS PARA DESEMPEÑAR SU ACTIVIDAD TECNICO ADMINISTRATIVA

	JERARQUIZACION
EQUIPO DE COMPUTO	12
PAPELERIA	11
EQUIPO Y MATERIAL DE LABORATORIO	5
EQUIPO Y MATERIAL DE TALLERES	2
PRESUPUESTO ANUAL	1
MAS PERSONAL TECNICO	3

MAS PERSONAL ADMINISTRATIVO	4
EQUIPO Y MATERIAL DIDACTICO	6
DIFUSION EN MEDIOS DE COMUNICACION	10
CONGRESOS ANUALES	8
SEMIN DE TITUL DE PER NO NORM	9
CURSOS PARA CAPA DE PER NORMALISTA	7

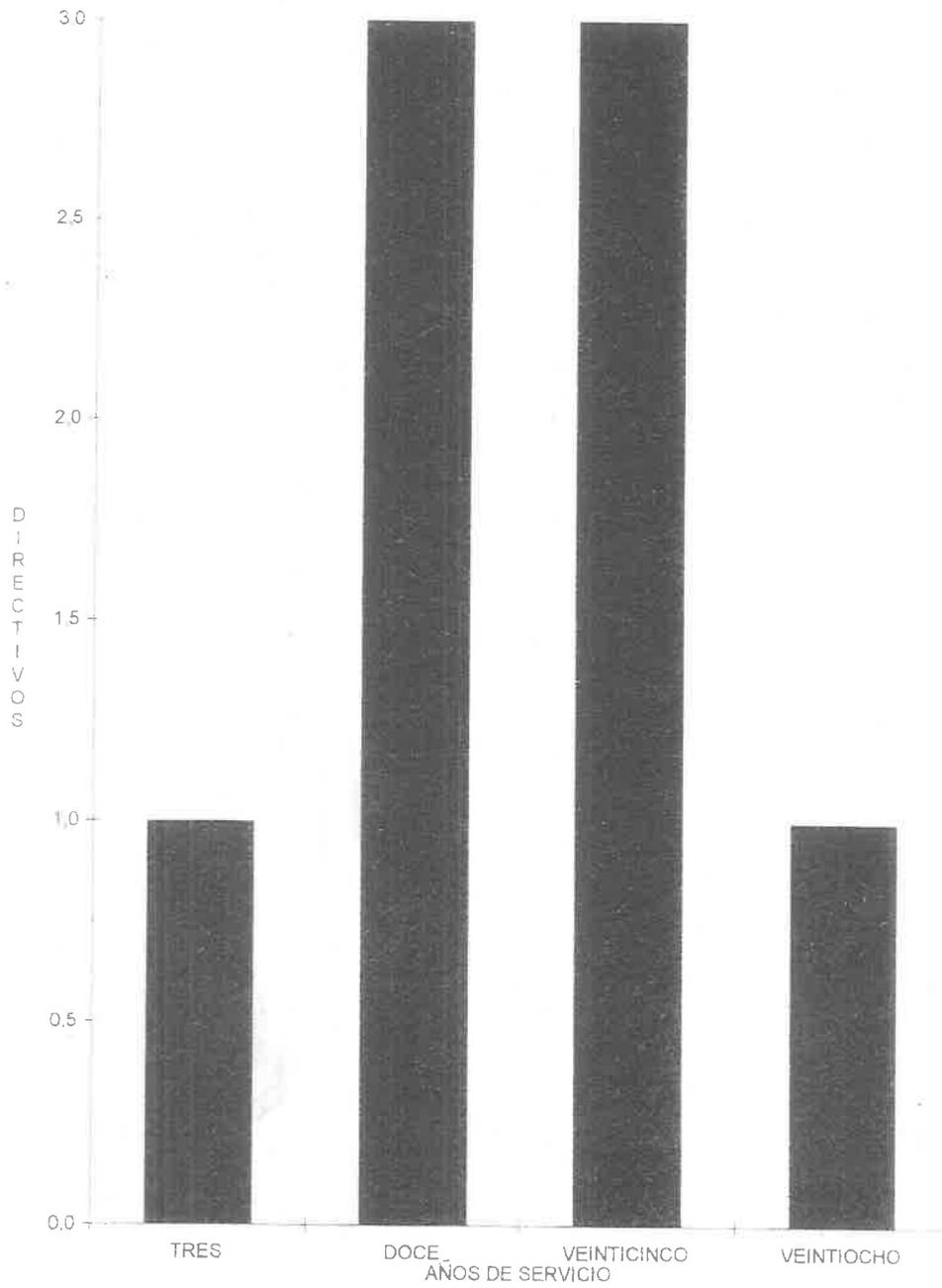
9.-QUE TIPO DE CAPACITACION PROPONE PARA REORIENTAR LOS OBJETIVOS TECNICO ADMINISTRATIVOS DEL PLANTEL

TIPO DE CAPACITACION	DIRECTIVO
AREA TECNICA	3
FILOSOFIA EDUCATIVA	1
OBJETIVOS INSTITUCIONALES	3
LIDERAZGO	1

10.-DE LOS DOCUMENTOS QUE SE ENUNCIAN A CONTINUACION INDIQUE LA FRECUENCIA CONQUE LOS MANEJA PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD PROFESIONAL.

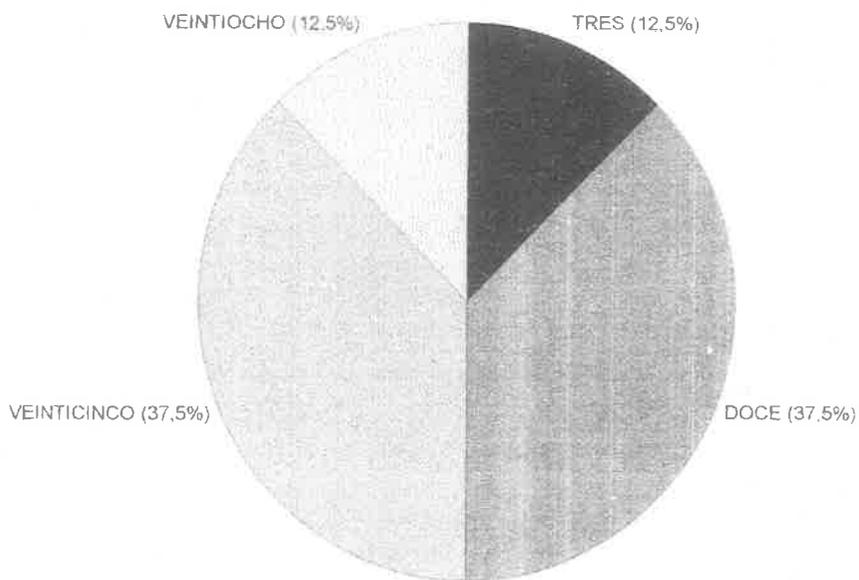
DOCUMENTO	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
GUIA DE DIRECCION	1	3	4
CATALOGO DE FORMAS	0	3	5
GUIA DE FUNCIONES	0	1	7
LEY GENERAL DE EDUCACION	0	5	3
LEY DE RESPONSABILIDADES	0	7	1
REGLAMENTO DE SERVICIO S	0	5	3
REGLAMENTO DE TITULACION	0	5	3
PLAN ANUAL DEL PLANTEL	0	1	7
PLAN ANUAL DEL DEPTO	0	7	1
PLANES DE ESTUDIO	0	2	6
PROGRAMAS DE ESTUDIO	0	1	7
PLANEACION DEL DOCENTE	0	0	8
PLANEACION DEL ORIENTADOR	0	3	5
REGLAMENTOS DE REGULARIZACION	0	7	1
CONVENIOS DE TRABAJO INDUSTRIA	0	7	1

**ANTIGÜEDAD EN EL SISTEMA
EDUCATIVO ESTATAL**

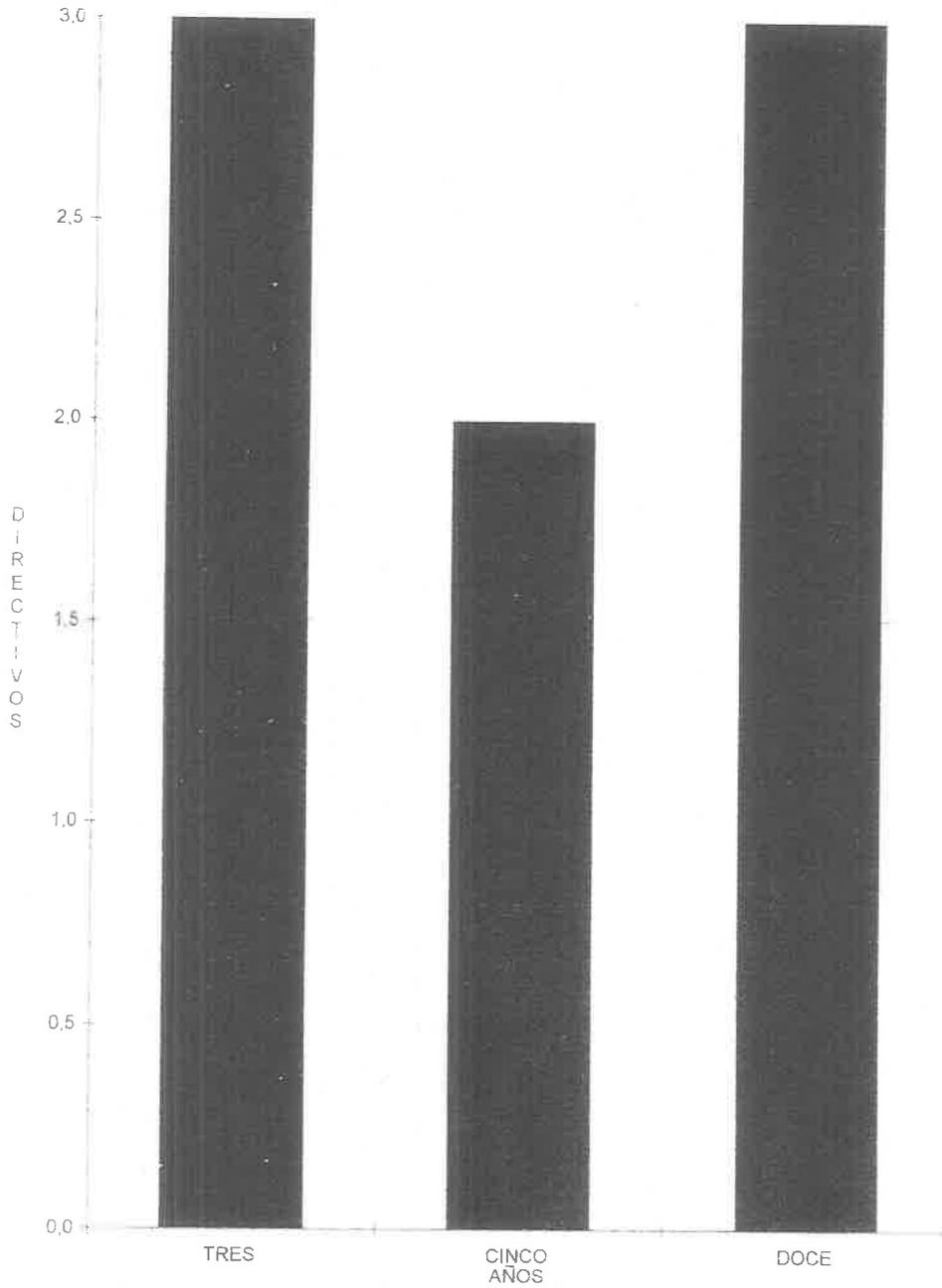


ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO

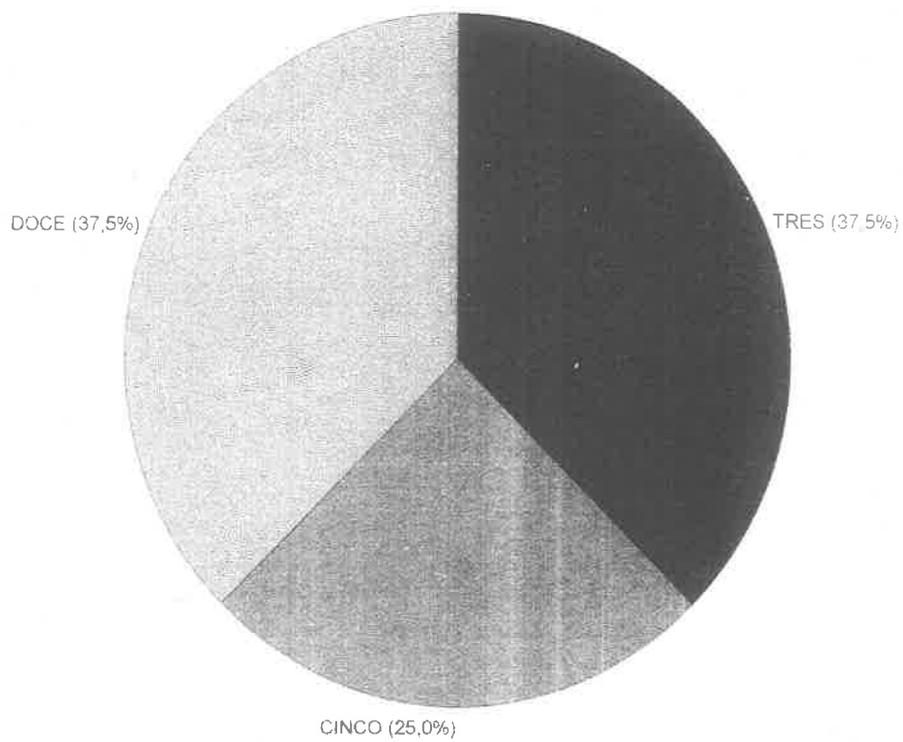
DEL SECTOR EDUCATIVO



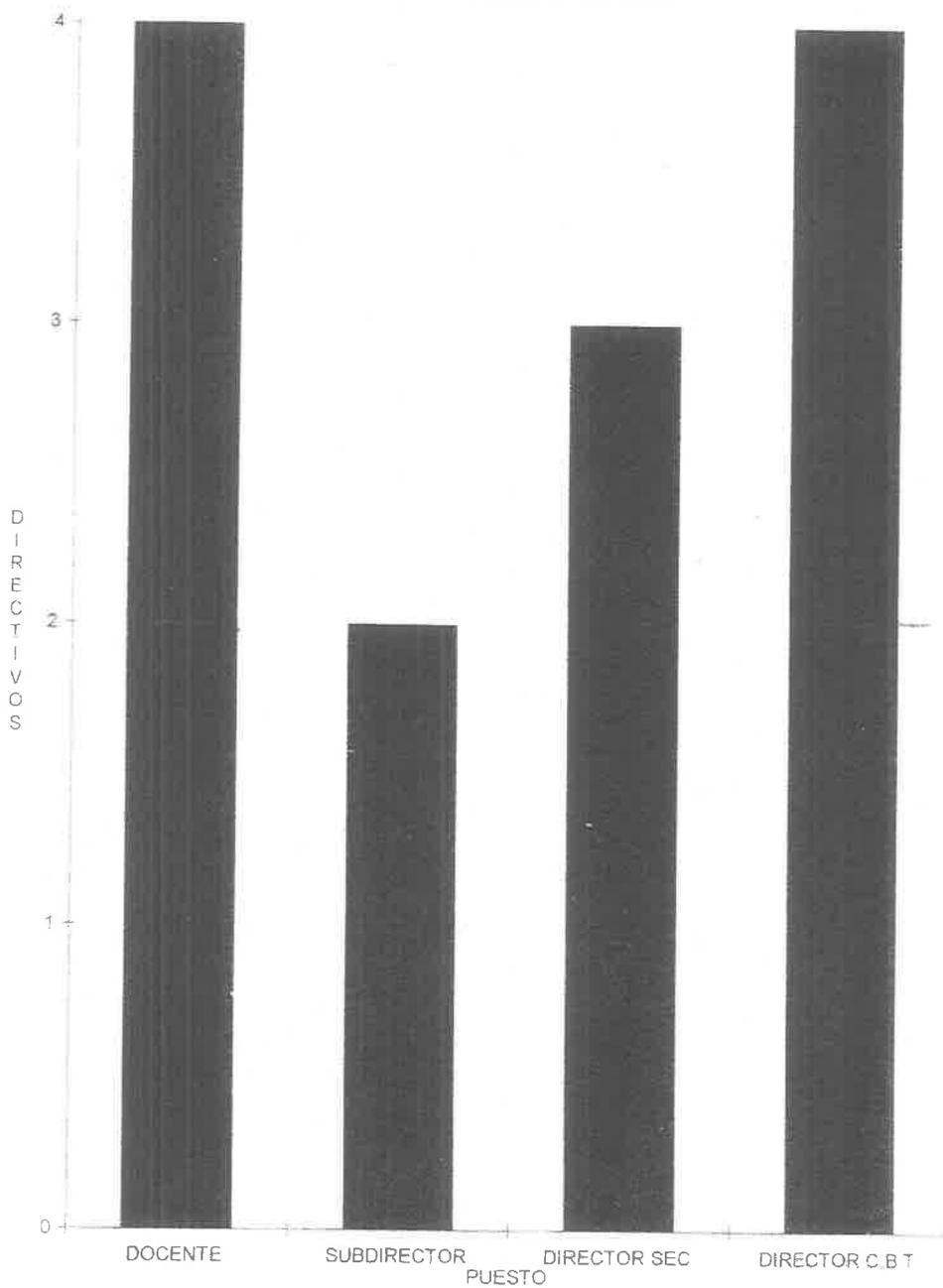
ANOS DE SERVICIO EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA



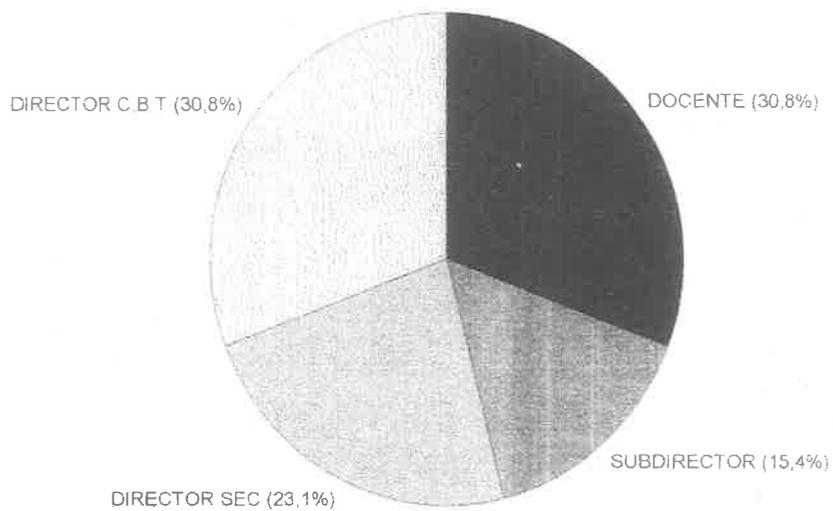
AÑOS DE SERVICIO
EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA



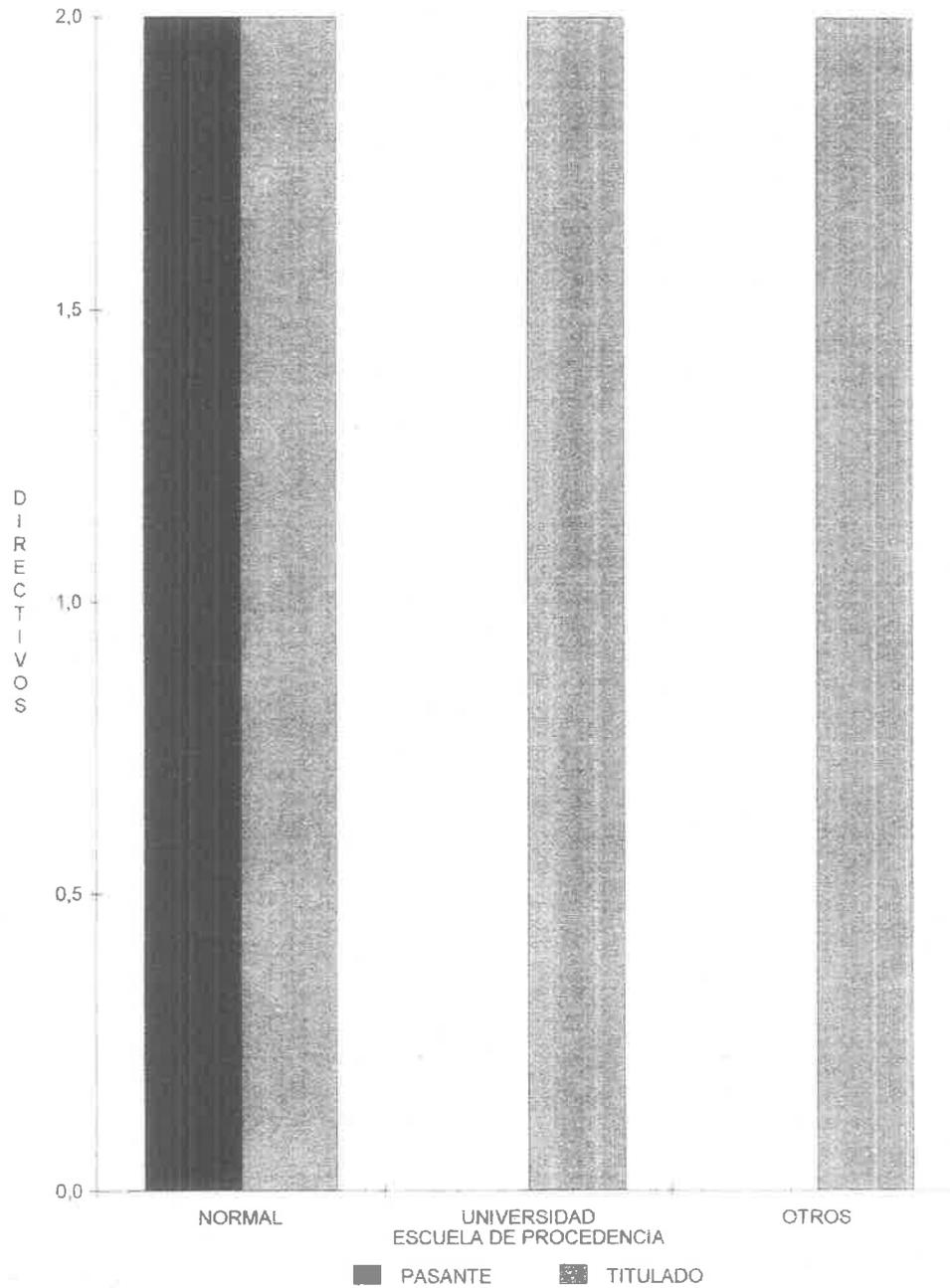
PUESTOS DESEMPEÑADOS
ANTES DE SER DIRECTOR DEL NIVEL



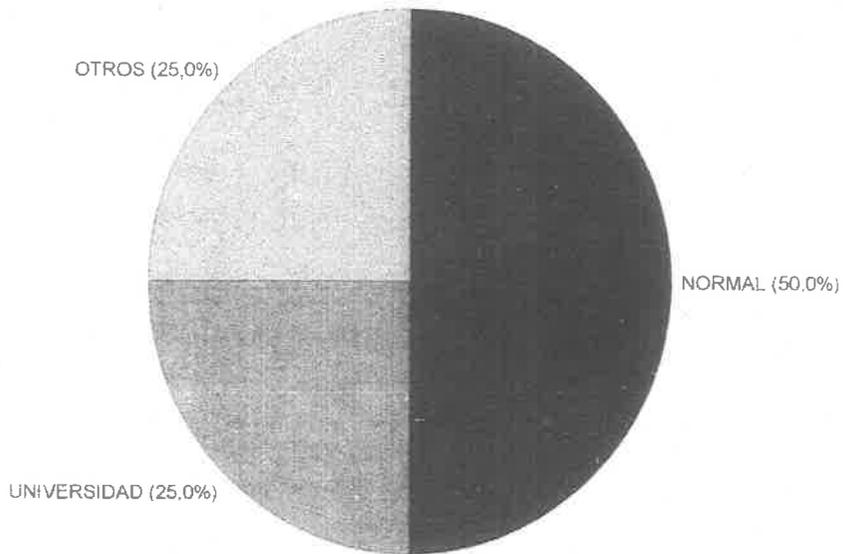
PUESTOS DESEMPEÑADOS
ANTES DE SER DIRECTOR DEL NIVEL



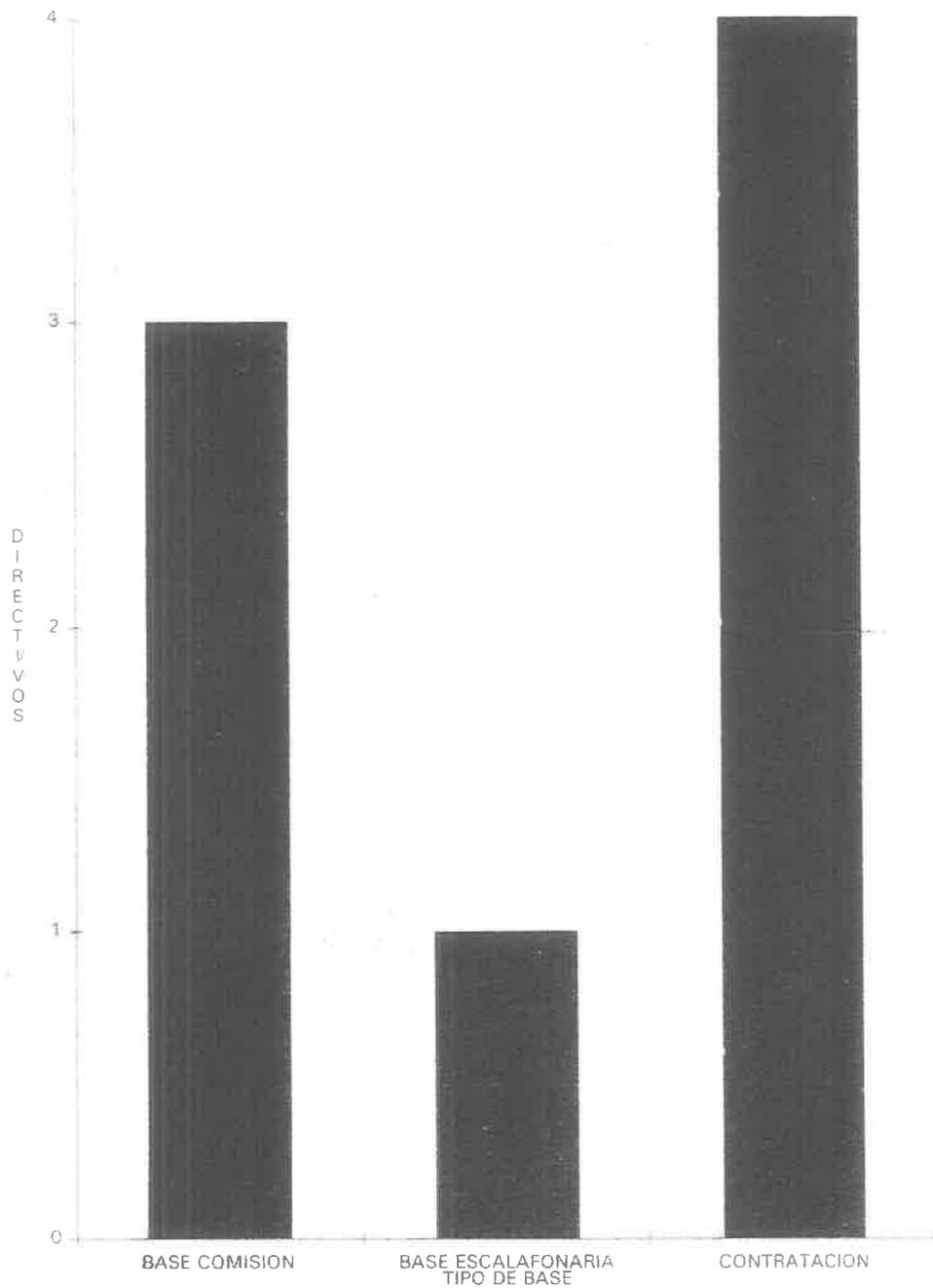
PREPARACION PROFESIONAL ESCUELA DE PROCEDENCIA



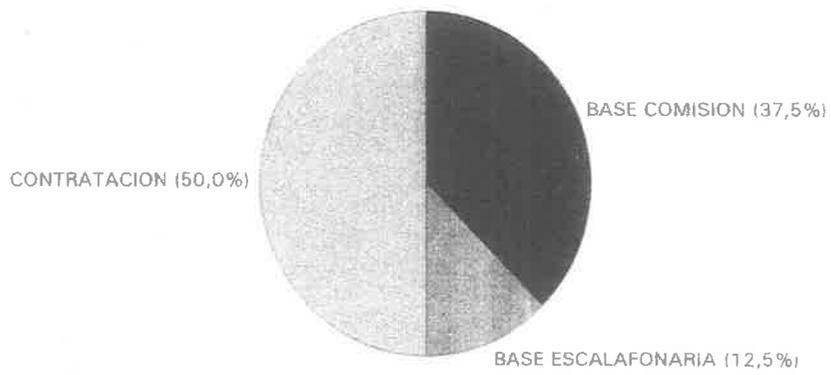
PREPARACION PROFESIONAL
ESCUELA DE PROCEDENCIA



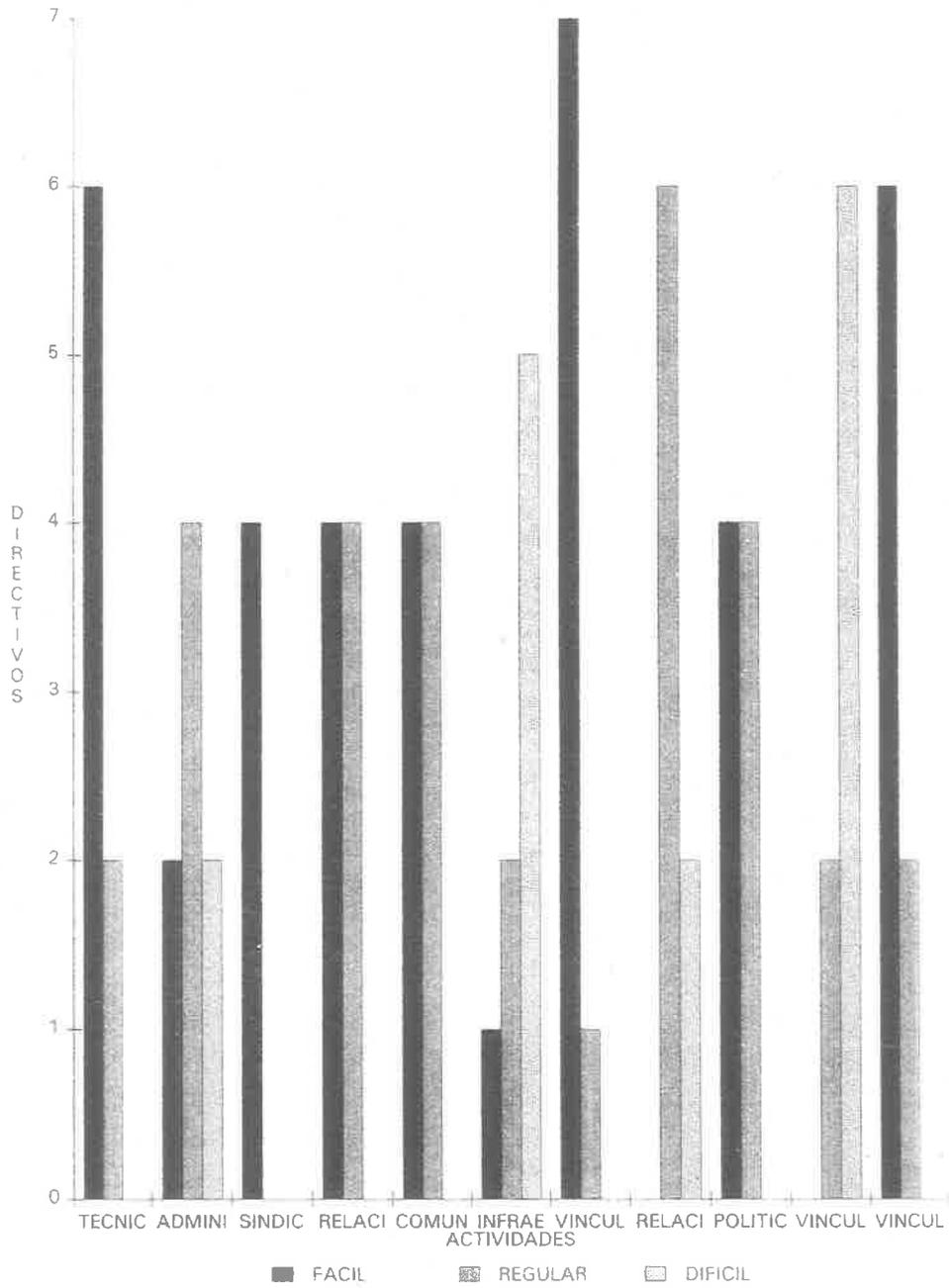
SITUACION LABORAL



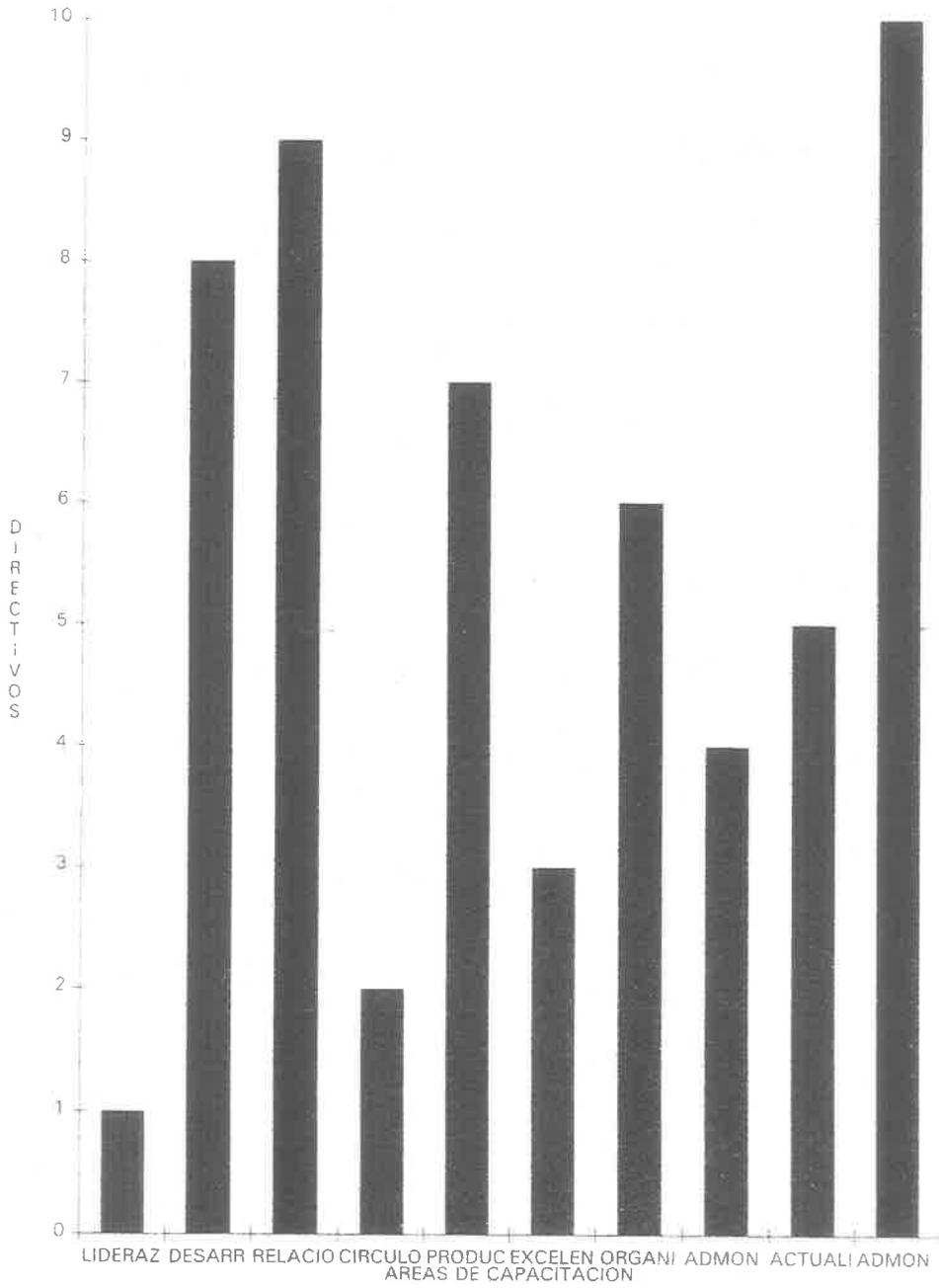
SITUACION LABORAL



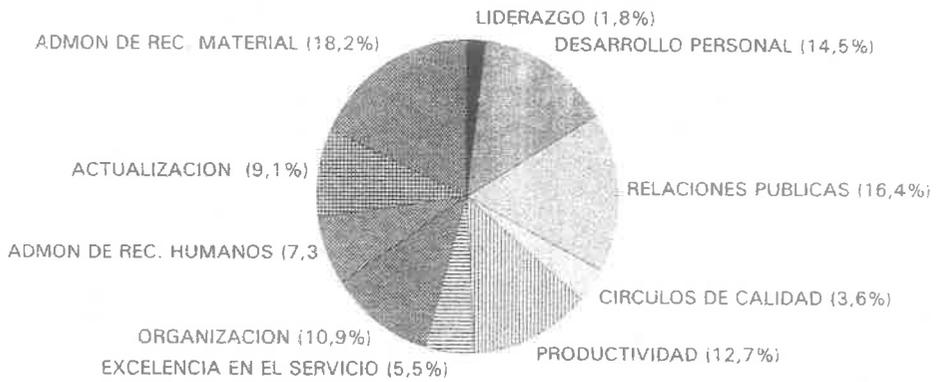
**GRADO DE DIFICULTAD
EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES**



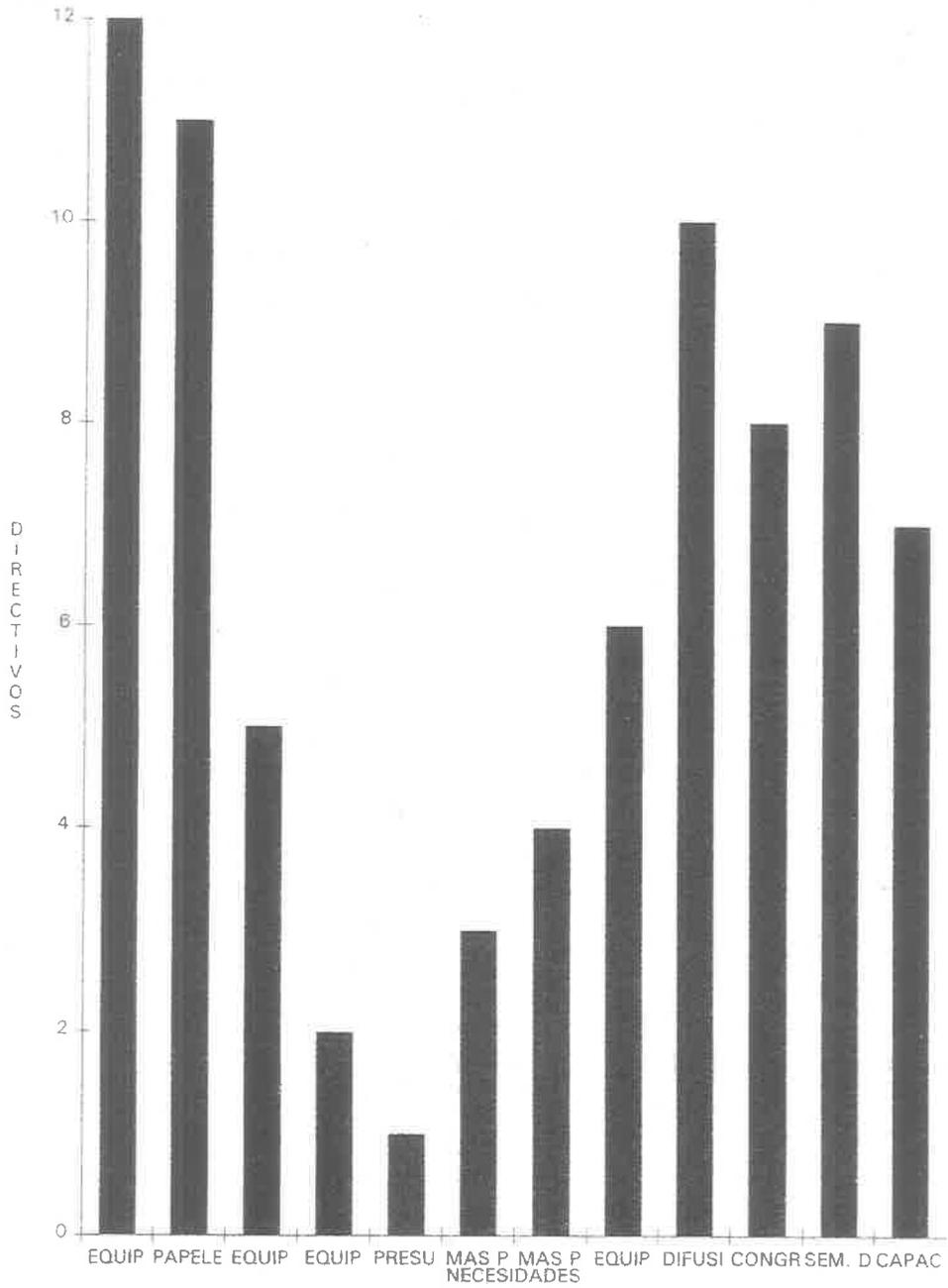
NECESIDADES DE CAPACITACION SOLICITADA



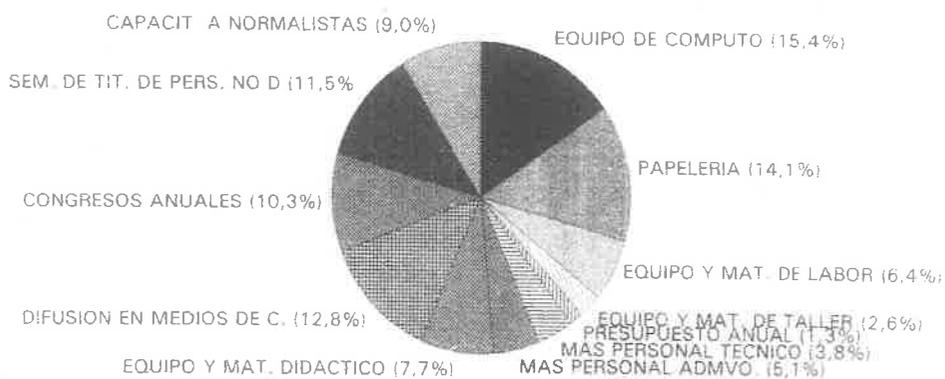
**NECESIDADES DE CAPACITACION
SOLICITADA**

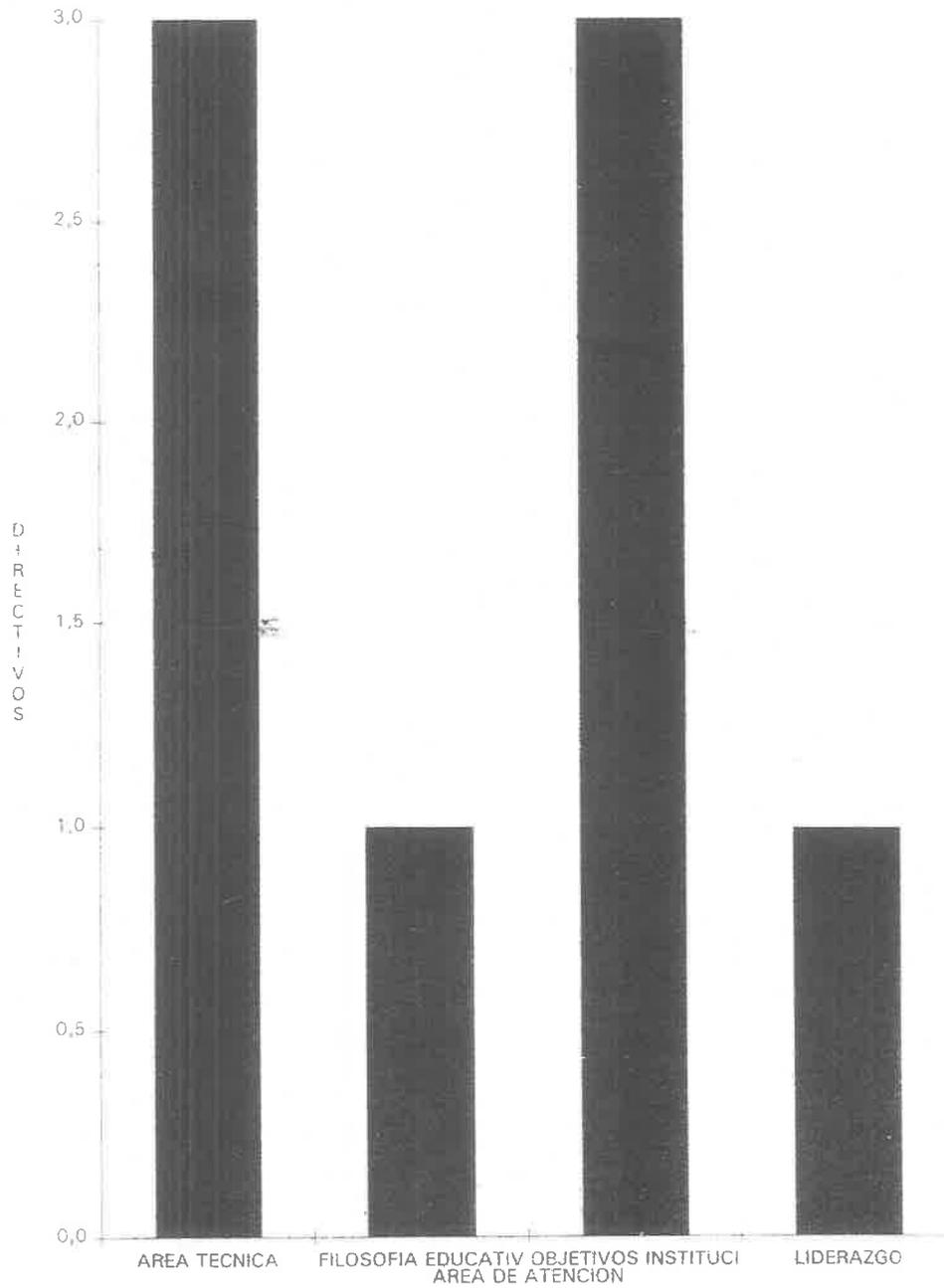


**JERARQUIZACION EN LAS NECESIDADES
PARA REALIZAR SU ACTIVIDAD TECNICO-ADVA**

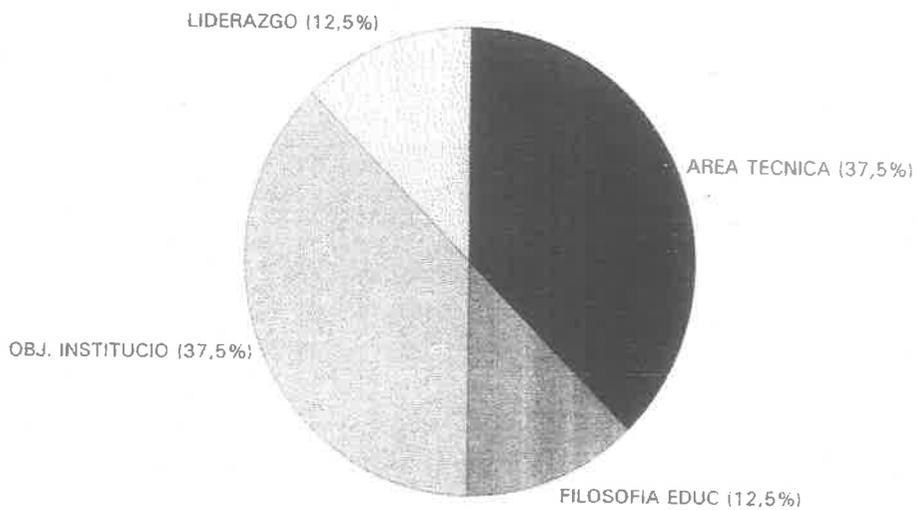


JERARQUIZACION DE NECESIDADES

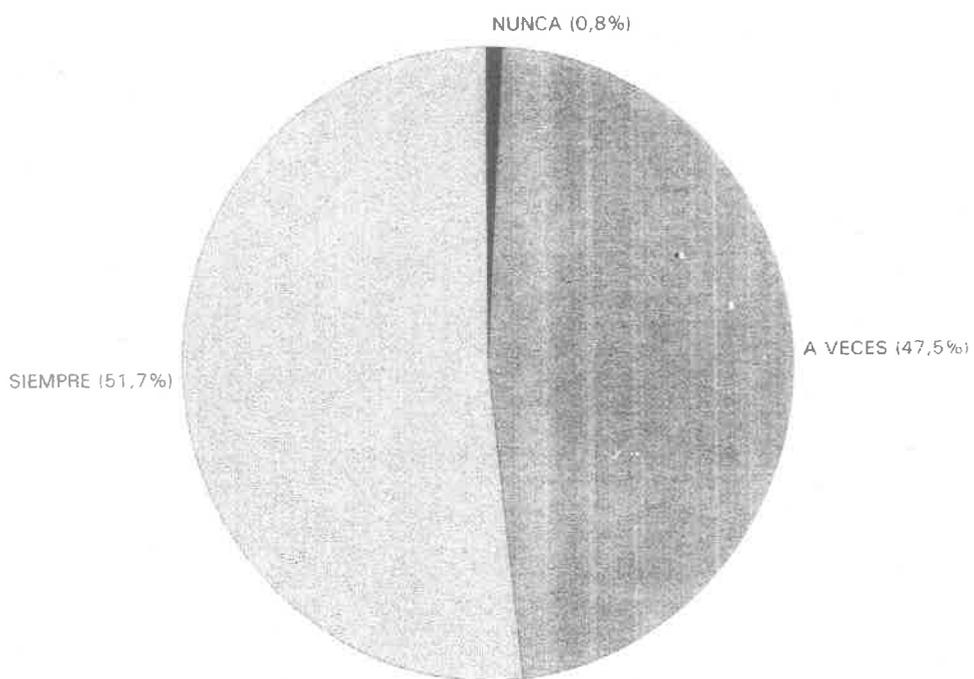


**CAPACITACION PARA LA REORIENTACION
DE LA ACTIVIDAD DIRECTIVA**

**CAPACITACION PARA LA REORIENTACION
DE LA ACTIVIDAD DIRECTIVA**



**PROPUESTA DE REVISION DE DOCUMENTOS
RECTORES**



RESULTADO DEL CUESTIONARIO AL SUPERVISOR ESCOLAR

1.-AÑOS DE SERVICIO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL 32

2.-AÑOS EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA 17

3.-EN EL SIGUIENTE CUADRO DESGLOSE LOS DIFERENTES NIVELES DONDE HA LABORADO, EL PUESTO OCUPADO Y LOS AÑOS EN CADA UNO DE ELLOS.

NIVEL	PUESTO	AÑOS
MEDIO BASICO	DOCENTE,DIRECTIVO	15

4.-QUE PREPARACION PROFESIONAL TIENE: MAESTRO EN CIENCIAS SOCIALES

5.-EL PUESTO QUE DESEMPEÑA ES UNA:

COMISION OFICIAL____ BASE COMISION____ BASE ESCALAFONARIA X

6.-DE LOS ASPECTOS QUE SE INDICAN A CONTINUACION SEÑALE EL PLAZO EN CUAL DEBERAN SER ATENDIDOS, DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE LOS DIRECTIVOS DE SU ZONA ESCOLAR.

ASPECTO	CORTO	MEDIANO	LARGO
TECNICO		X	
ADMINISTRATIVO	X		
SINDICAL		X	
RELACIONES HUMANAS	X		
COMUNICACION	X		
INFRAESTRUCTURA ESCOLAR			X
VINCULACION CON LA COMUNIDAD	X		
POLITICAS EDUCATIVAS	X		
VINCULACION CON LA INDUSTRIA			X
VINCULACION CON EL MUNICIPIO		X	

7.-PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD RECIBIO CAPACITACION O ASESORIA POR PARTE DE ALGUNA INSTANCIA OFICIAL.

TIPO	DURACION
SI ACADEMIA	MENSUAL
NO	

8.-CUALES SON LAS CUALIDADES QUE HA DETECTADO EN EL PERSONAL DIRECTIVO DE SU ZONA ESCOLAR Y QUE MEJORAN LA ACTITUD ANTE EL TRABAJO

* DISPOSICIÓN * INTERES * RESPONSABILIDAD

9.-MENCIONE LOS PRINCIPALES ARGUMENTOS DE LOS DIRECTIVOS CUANDO NO PUEDE CUMPLIR CON LAS INDICACIONES DE TRABAJO.

- * INTERPRETACIONES ERRONEAS * PERSONAL DE APOYO INCAPAZ
- * IMPREVISTOS CON PADRES Y AUTORIDADES
- * DISPOSICIONES PRECIPITADAS (BOMBERASOS)

10.-DE LOS DOCUMENTOS QUE SE ENUNCIAN A CONTINUACION INDIQUE LA FRECUENCIA CONQUE RECOMENDARIA SU CONSULTA, A LOS DIRECTIVOS PARA EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD

DOCUMENTO	REGULARMENTE	SIEMPRE
GUIA DE DIRECCION		X
CATALOGO DE FORMAS	X	
GUIA DE FUNCIONES	X	
LEY GENERAL DE EDUCACION	X	
LEY DE RESPONSABILIDADES	X	
REGLAMENTO DE SERVICIOS		X
REGLAMENTO DE TITULACION	X	
PLAN ANUAL DEL PLANTEL		X
PLAN ANUAL DEL DEPTO	X	
PLANES DE ESTUDIO		X
PROGRAMAS DE ESTUDIO		X
PLANEACION DEL DOCENTE		X
PLANEACION DEL ORIENTADOR		X
REGLAMENTOS DE REGULARIZACION	X	
CONVENIOS DE TRABAJO CON LA IND	X	

11.-HA CONFORMADO ALGUN ORGANO CON LOS DIRECTIVOS DE SU ZONA ESCOLAR PARA ORIENTAR Y CAPACITARLOS EVENTUALMENTE

SI	NO	TIPO
X		ACADEMIA

RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A LOS EMPLEADOS DEL SECTOR EMPRESARIAL O PRODUCTIVO.

1.-LA EMPRESA HA PARTICIPADO CUANDO SE HA ESTABLECIDO ALGUN PLANTEL OFICIAL, QUE FORME TECNICOS MEDIOS

SI	3
NO	7

2.-CONSIDERA CONVENIENTE LA PARTICIPACION DE LAS EMPRESAS EN LA DETERMINACION DE PLANTELES DE EDUCACION TECNICA

SI	9
NO	1

3.-LA EMPRESA QUE REPRESENTA HA TENIDO ALGUN CONVENIO DE TRABAJO CON ALGUN PLANTEL EDUCATIVO.

SI	3	I.P.N , U.N.A.M., I.S.E.T.M
NO	7	

4.-QUE CONSIDERA NECESARIO PARA QUE SE PUEDA DAR UNA VINCULACION DE LA ESCUELA CON EL SECTOR PRODUCTIVO

VINCULARLOS CON LA EMPRESA	3
MODERNIZAR SUS TALLERES	3
IMPLEMENTAR MEC. DE COMUN.	3
QUE SUS EGRESADOS SEAN CAPACES	1

5.-CUALES PODRIAN SER LOS PRINCIPALES FACTORES QUE IMPIDEN LA VINCULACION DE LAS ESCUELAS CON LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRODUCTIVO

FALTA DE COMUNICACION	10
DIRECTIVOS INCOPTENTES	10
EGRESADOS MEDIOCRE	10
INSTALACIONES OBSOLETAS	10

6.-CONSIDERA QUE LOS INSTRUMENTOS, TALLERES Y LABORATORIOS DE LOS PLANTELES QUE PREPARAN TECNICOS MEDIOS SON SUFICIENTES Y ADECUADOS : SI _____ 1 _____
NO _____ 9 _____

PORQUE: POR LOS ASPECTOS MENCIONADOS EN EL NUMERO ANTERIOR

7.-QUE TIPO DE TECNICOS REQUIERE LA EMPRESA DONDE USTED LABORA Y SI LOS QUE LABORAN ESTABAN PREPARADOS SUFICIENTEMENTE

TEC EN ALIMENTOS	2
TEC QUIMICOS	3
TEC MAQUINAS HERR	4
TEC EN APAR DE PRESIC	8
TEC EN MANT. INDUSTRI	9
TEC EN MERCADOTECNIA	7
TEC EN CONTROL DE CAL	9
TEC EN COMPUTACION	8
SECRETARIAS EJECUTIVAS	5

8.-PARA QUE LOS TECNICOS MEDIOS SE PREPAREN ADECUADAMENTE EN LAS ESCUELAS, QUE TIPO DE EQUIPAMIENTO Y PERSONAL DEBERIAN TENER LOS PLANTELES

MODERNIZAR LA INFRAESTRUCTURA ESC.	10
CAPACITAR A LOS INTEGRANTES DEL PLANT.	10
IMPLEMENTAR MENTALIDAD EMPRESARIAL	6

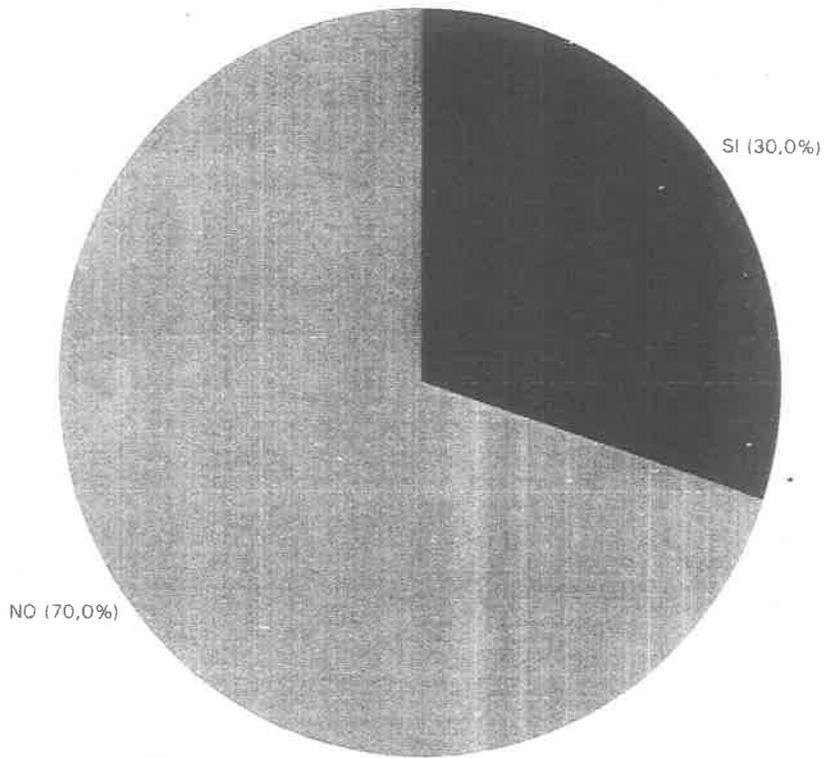
9.-ALGUNA OCASION HAN SIDO REQUERIDOS POR ALGUN DIRECTOR DE ALGUN PLANTEL PARA SOLICITAR ASESORIA, ORIENTACION O CAPACITACION

SI	4	I.P.N, CONALEP, UNAM, ISETM
NO	6	

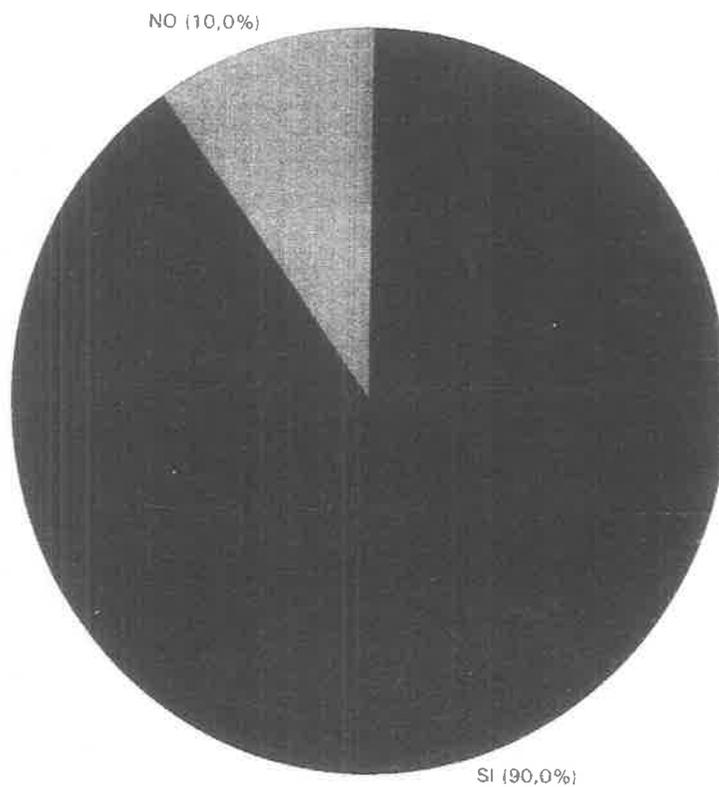
10.-ESTARIAN DISPUESTOS A PROPORCIONAR CAPACITACION A LOS DIRECTIVOS Y COORDINADORES DE AREAS PARA ESTABLECER UNA POSIBLE VINCULACION CON EL SECTOR EDUCATIVO

SI	7
NO	3

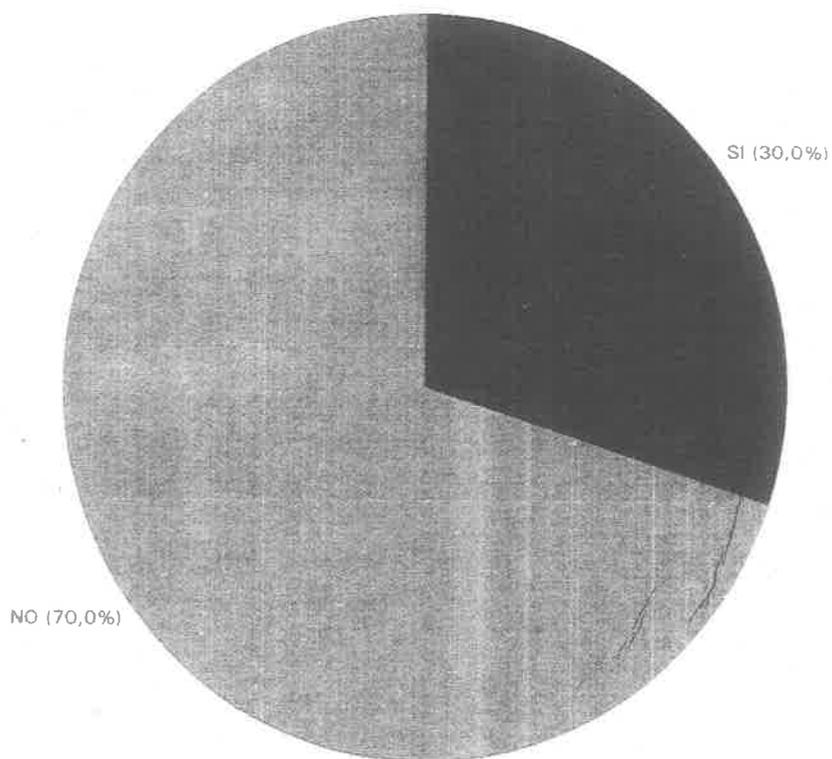
**PARTICIPACION EN LA CREACION
DE PLANTELES**



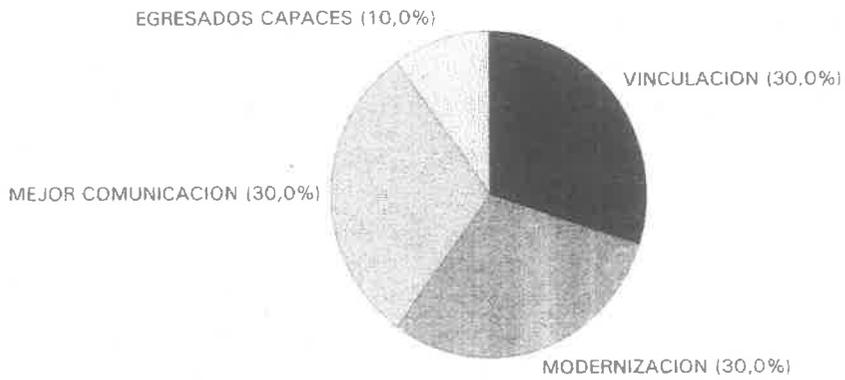
**IMPORTANCIA EN LA PARTICIPACION
EN LA DETERMINACION DE PLANTELES**



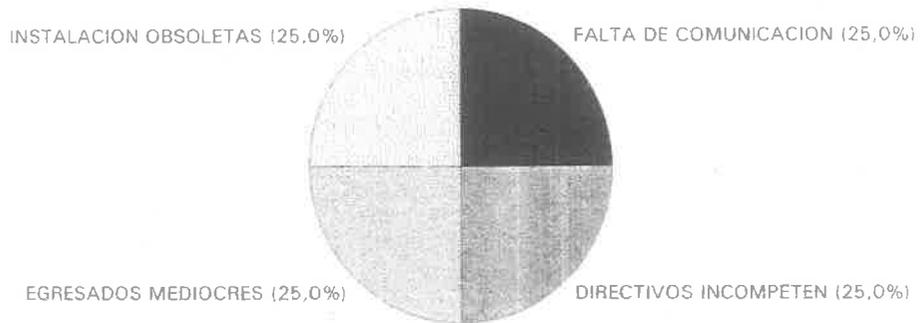
**CONVENIOS DE TRABAJO
CON PLANTELES EDUCATIVOS**



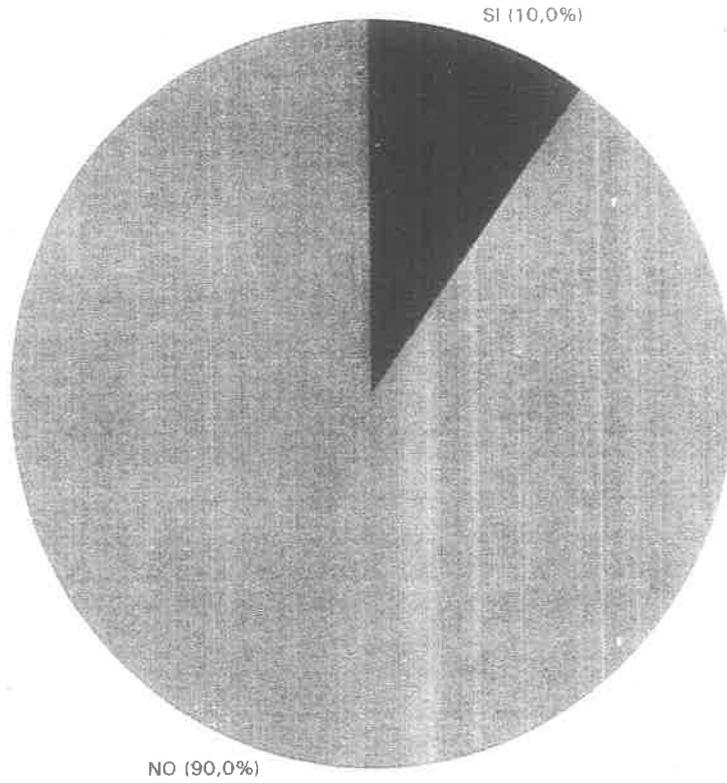
**ASPECTOS NECESARIOS PARA VINCULAR
LAS EMPRESAS Y ESCUELAS**



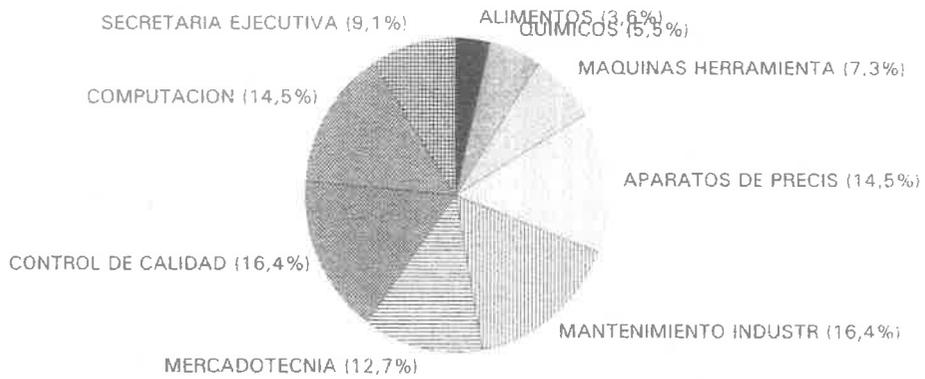
FACTORES QUE IMPIDEN LA VINCULACION



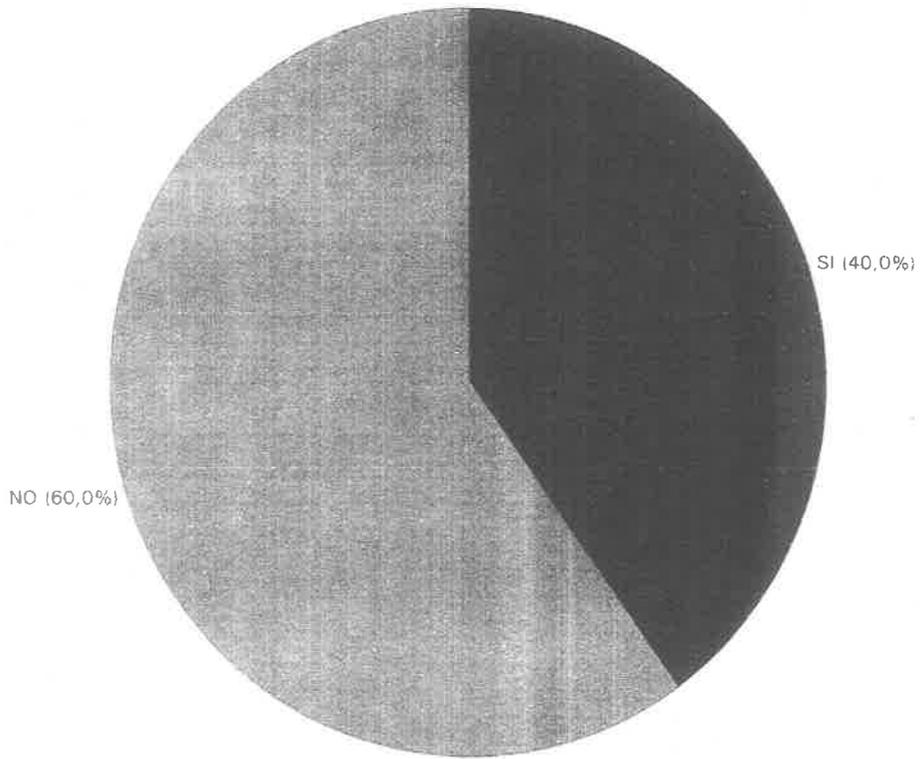
INFRAESTRUCTURA ESCOLAR SUFICIENTE



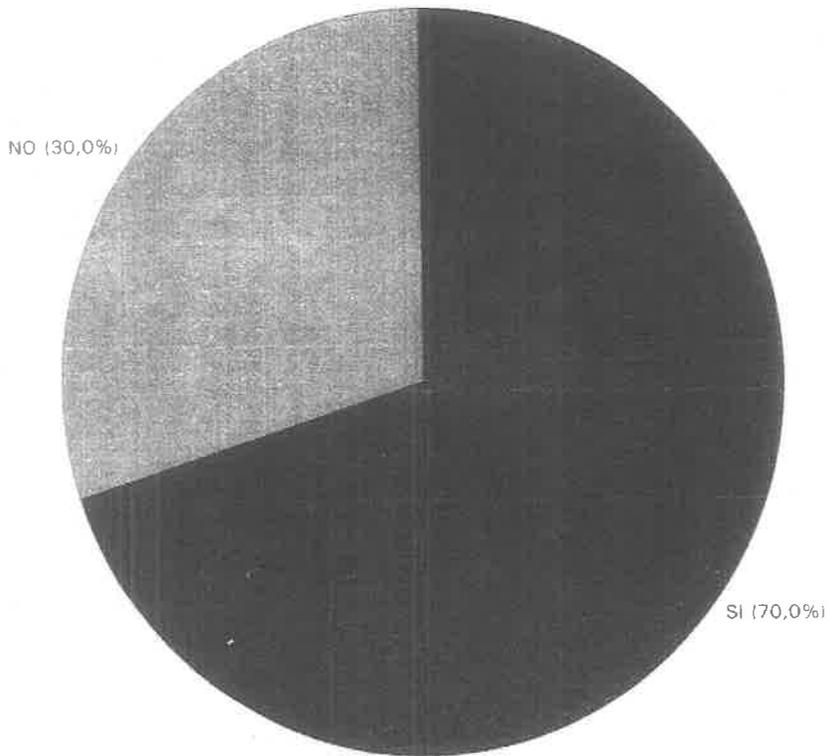
**TECNICOS REQUERIDOS
EN EL SECTOR EMPRESARIAL**



**ACERCAMIENTO DE DIRECTIVOS
CON LA EMPRESA**



**DISPOSICION PARA DAR CAPACITACION
A DIRECTIVOS**



A.-ANALISIS DESCRIPTIVO DE RESULTADOS

DOCENTES

LA PREPARACION PROFESIONAL DE LOS CATEDRATICOS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO, RESULTO SER UN INDICADOR DE LAS CARACTERISTICAS DE LOS RECURSOS HUMANOS CON LOS CUALES CUENTA EL DIRECTOR PARA LLEVAR A CABO LA MISION DE " FORMAR TECNICOS EN UNA AREA PRODUCTIVA COMO BACHILLERES QUE ASPIREN A CURSAR ESTUDIOS PROFESIONALES EN LAS DIFERENTES INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, DESDE UNA PREPARACION HUMANISTA, TECNICA Y CIENTIFICA, ACORDES CON LOS REQUERIMIENTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO Y LA PROPUESTA EN LA SOLUCION DE PROBLEMAS SOCIALES DEL ESTADO Y DEL PAIS" (23).

LOS RESULTADOS QUE SE PRESENTARON FUERON LOS SIGUIENTES:

1. EN CUANTO LAS INSTITUCIONES QUE EGRESARON LOS CATEDRATICOS QUE LABORAN EN ESTE NIVEL Y MODALIDAD SE OBTUVO, LO SIGUIENTE. DE LAS NORMALES FUERON 12 Y CONSTITUYEN EL 15 % DE LA POBLACION ANALIZADA , DE ELLOS EL 50 % ESTABAN TITULADOS ; TODOS ELLOS SE UBICARON EN ACTIVIDADES TECNICAS, ADMINISTRATIVAS Y DE INVESTIGACION DENTRO DEL PLANTEL, ES DECIR NO PARTICIPAN DIRECTAMENTE EN LA FORMACION DE LOS EDUCANDOS.

2. LOS EGRESADOS DE ESCUELAS DE EDUCACION SUPERIOR DEL AREA METROPOLITANA QUE LABORAN EN EL SUB-SISTEMA DE EDUCACION MEDIA

23.- S.E.C.Y.B.S. op. cit., "Plan integral" p. 2.

SUPERIOR TECNICA , MOSTRARON LA SIGUIENTE TENDENCIA, EL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL TUVO EL 35 % ; LA UNIVERSIDAD NACIONAL EL 27.5% ; LA UNIVERSIDAD METROPOLITANA EL 5 % , LOS TECNOLOGICOSREGIONALES

EL 7.5 % Y DE OTRAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS EL 5 % , TODOS UBICADOS EN LAS AREAS DE BACHILLERATO, ESPECIALIDAD TECNICA , PRODUCCION Y DE INVESTIGACION, SE CARACTERIZAN POR PARTICIPAR DIRECTAMENTE EN LA FORMACION DE LOS ALUMNOS.

LOS PROFESORES DE EDUCACION DIFERENTE A LA NORMALISTA MOSTRARON QUE EL 51.5 % ESTA TITULADO Y EL 48.5 % NO LO ESTA Y EN SU CONJUNTO CONSTITUYEN EL 85 % DEL TOTAL DE LOS DOCENTES DE LOS PLANTELES.

3. EN EL RUBRO DE LA ACTUALIZACION, PARA DETECTAR LA PREOCUPACION QUE LAS AUTORIDADES TIENEN EN ESTE APARTADO, SOBRE TODO SI CONSIDERAMOS QUE LOS APOYOS TECNICOS, NO PARTICIPAN DIRECTAMENTE EN LA FORMACION DEL ALUMNO, Y QUEREMOS CONOCER COMO LOS INDUCEN A LA TOMA DE DECISIONES SOBRE LA CARRERA POR ESTUDIAR, SI DESCONOCEN EL AMBIENTE UNIVERSITARIO, LO MISMO QUE EL EMPRESARIAL, Y A SU VEZ LA ATENCION QUE SE LE BRINDA AL DOCENTE QUE DESCONOCE LAS TEORIAS DE LA EDUCACION, ACTUANDO EMPIRICAMENTE EN UN AMBITO TAN SIGNIFICATIVO PARA EL PAIS Y DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA INSTITUCION SE PRETENDIO CONOCER EL NUMERO DE CURSOS TOMADOS DURANTE EL CICLO ESCOLAR PASADO Y SE OBTUVIERON LOS SIGUIENTES RESULTADOS. EL 62.5% RESPONDIO HABER TOMADO UN CURSO, EL 18.8 % DOS, EL 12.5% TRES Y TAN SOLO EL 6.3 % CUATRO O MAS CURSOS.

SE ACLARA QUE LOS DOCENTES QUE TOMARON DE TRES CURSOS EN ADELANTE FUERON LOS QUE REALIZAN ACTIVIDADES DE APOYO TECNICO, ADMINISTRATIVO Y DE INVESTIGACION TODOS LOS CURSOS FUERON CON UN ALTO CONTENIDO DE CORRIENTES EDUCATIVAS, NINGUNA DEL AREA INDUSTRIAL O PROFESIONAL CONSTITUYENDOSE CON EL 18.8% DE LA CAPACITACION ; EL 81.2 % QUE CONSTITUYEN LA BASE SUSTANCIAL DEL QUEHACER EDUCATIVO EN LA FORMACION DE LOS ALUMNOS, TOMARON UNO O DOS CURSOS DURANTE EL CICLO.

4.PARA CONOCER SU PARTICIPACION EN LA ORIENTACION Y TOMA DE DECISIONES DEL ACTO EDUCATIVO, SE PRETENDIO CONOCER SI PERTENENCIA O FORMABAN PARTE DE UNA ACADEMIA O CONSEJO TECNICO DENTRO DEL PLANTEL DONDE LABORAN, CONTESTANDO EL 59.5 % QUE SI Y EL 40.5 % QUE NO ,DE LOS CUALES EL 59.5 % DIJERON QUE SI PERTENECEN A UN CONSEJO TECNICO Y EL 40.5 % QUE NO, ASI MISMO, EL 47.4 % DIJO PERTENECER A UNA ACADEMIA Y EL 52.6 % QUE NO.

5.LOS APOYOS QUE APORTA LA DIRECCION ESCOLAR PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DEL PLANTEL CONSTITUYEN UN PUNTO SUSTANCIAL QUE PERMITE REALIZAR ACTIVIDADES MINIMAS DE APRENDIZAJE, BUSCANDO CONOCER LOS APOYOS QUE LES BRINDARON, OBTUVIMOS LOS SIGUIENTES PORCENTAJES.

EL 6.1 % DE LOS CATEDRATICOS RECIBIO APOYOS ECONOMICOS, EL 14.6% TECNICOS,EL 36.6 % PEDAGOGICOS, 24.4 % ADMINISTRATIVOS,EL 4.9 % TALLERES Y LABORATORIOS Y 13.4 OTROS.

6.LA CONCEPCION QUE TIENE EL DOCENTE DE LOS SERVICIOS ADMINISTRATIVOS QUE PROPORCIONA LA INSTITUCION ANTE LOS REQUERIMIENTOS DE LOS ALUMNOS, Y AUTORIDADES EDUCATIVAS, RESULTA

IMPORTANTE PARA MEDIR LA EFICIENCIA Y EFICACIA DE UNA AREA TAN RECURRIDA EN LOS PLANTELES DEL NIVEL. ESTA SE UBICO EN TRES CATEGORIAS EXCELENTES, BUENOS Y DEFICIENTES ; CONSIDERAREMOS LA CATEGORIA DE DEFICIENTE COMO INDICADORA SIGNIFICATIVA EN ESTE ASPECTO; UN 6.25 % LO CONSIDERO EN LA ELABORACION DE EXAMENES, UN 27.5 % EN A EMISION DE DOCUMENTOS, UN 26.25 % EN LA PLANEACION, EL 6.25 % EN ORGANIZACION DE ACTOS, EL 10 % LA ENTREGA DE DOCUMENTACION OFICIAL, UN 46.25 % EN LA PROMOCION DEL PERSONAL Y EL 12.5 % PARA CURSOS DEL PERSONAL .

7.EL CONOCIMIENTO, MANEJO , REVISION Y AFLICACION DE LOS DOCUMENTOS RECTORES DEL QUEHACER EDUCATIVO DE LOS PLANTELES SE MOSTRO COMO SIGUE. LA PLANEACION DEL CURSO SE PROPUSO REVISAR ALGUNAS VECES EL 3.75 %, CON EL 12.5 % PARA LA PLANEACION INSTITUCIONAL, EL 62.5 % PARA INSTRUMENTOS DE EVALUACION, EL 37.5% PARA GUIAS DIDACTICAS Y EL 6.25 % PARA AVANCES PROGRAMATICOS ; ESTOS ASPECTOS FUERON CONSIDERADOS PARA REVISAR SIEMPRE, ES DECIR SE VALORARON COMO IMPORTANTES LOS DOCUMENTOS RECTORES COMO EJE EN EL QUEHACER COTIDIANO DENTRO DE LOS PLANTELES.

DIRECTIVOS

LAS CARACTERISTICAS DE PREPARACION, EXPERIENCIA Y NECESIDADES DE CAPACITACION QUE MANIFIESTAN LOS DIRECTIVOS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO, ASI COMO, LA DIFICULTAD QUE LE PRESENTA EL MANEJO DE DOCUMENTACION Y LOS RECURSOS CON LOS CUALES DISPONE, PERMITIERON

ENTENDER Y COMPRENDER LAS VARIABLES QUE DETERMINAN LAS CONDUCTAS DE QUIEN TIENEN A SU CARGO LA DIRECCION DE UN PLANTEL DE ESTE NIVEL.

LOS RESULTADOS OBTENDIO SE MUESTRAN A CONTINUACION:

1.-LOS AÑOS DE SERVICIO QUE TIENEN EN EL SISTEMA EDUCATIVO DEL ESTADO DE MEXICO SE MANIFESTO DE LA SIGUIENTE MANERA ENTRE CERO Y TRES AÑOS TUVIMOS UN DIRECTIVO Y CONSTITUYO EL 12.5 %, ENTRE DIEZ Y DOCE AÑOS EXISTIO EL 37.5 % CON TRES DIRECTIVOS, EL 37.5 % ENTRE 20 Y 25 AÑOS Y EL 12.5 % CON 26 O MAS AÑOS DE SERVICIO CON UN DIRECTIVO.

2.-PARA CONOCER LOS AÑOS DE EXPERIENCIA EN EL NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO, SE CUESTIONO A LOS DIRECTIVOS Y MANIFESTARON LO SIGUIENTE. EXISTEN TRES DIRECTIVOS CON TRES AÑOS DE SERVICIO QUE CONSTITUYE EL 37.5 % EN ESTE RUBRO SE UBICAN DOS ESCUELAS OFICIALES Y UNA PARTICULAR; HAY DOS DIRECTIVOS CON CINCO AÑOS EN EL NIVEL CON UN 25 % Y EXISTE UN 37.5 % CON DOCE AÑOS EN EL NIVEL, TODOS ELLOS SON DE ESCUELAS PARTICULARES.

3.-LOS PUESTOS OCUPADOS POR LOS DIRECTIVOS ANTES DE SER DIRECTORES DE ESTOS PLANTELES FUERON OTRO ASPECTO QUE RESULTO SIGNIFICATIVO OBTENIENDOSE LOS SIGUIENTES RESULTADOS: CUATRO FUERON DOCENTES DE PRIMARIA O SECUNDARIA POR MAS DE 20 AÑOS, QUE EN PORCENTAJE CONSTITUYE EL 50 %, 5 FUERON DIRECTIVOS EN EDUCACION MEDIA BASICA DURANTE 5 O 6 AÑOS, DANDO EL 37.5 % Y SOLO EL 50 % SE INCORPORO DIRECTAMENTE AL NIVEL COMO DIRECTIVO, SE ACLARA QUE TODOS SON DIRECTIVOS DE ESCUELAS PARTICULARES, ESTOS DEBEN TENER UNA LICENCIATURA EN EL AREA EDUCATIVA, SER TITULADOS Y CUBRIR UNA SERIE

DE REQUISITOS, ADMINISTRATIVOS, PROFESIONALES, TECNICOS Y ECONOMICOS, QUE NO SON TAN RIGORISTAS EN LOS DIRECTIVOS DE PLANTELES OFICIALES.

4.-LA PREPARACION PROFESIONAL DEL DIRECTIVO RESULTO OTRA VARIABLE SIGNIFICATIVA, PARA COMPRENDER LAS CARACTERISTICAS EN FORMACION Y MANERA DE PERCIBIR A LA EDUCACION DE BACHILLERES Y TECNICOS PROFESIONALES. DE ESTO SE OBTUVO LO SIGUIENTE EXISTEN EGRESADOS DE LA NORMAL CON ESPECIALIDAD EN CIENCIAS SOCIALES, NATURALES Y ESPAÑOL, DOS SON TITULADOS Y DOS NO, ESTO IMPLICA EL 50 % DE LOS DIRECTIVOS TODOS ELLOS DE ESCUELAS OFICIALES ; DOS SON EGRESADOS DE LA U.N.A.M. Y DOS DE UNIVERSIDADES (COMO ANAHUAC Y DEL VALLE) LOS CUATRO ESTAN TITULADOS, SIENDO EL 50 % DE LOS DIRECTIVOS, ESTOS POR SUPUESTO SON DE ESCUELAS PARTICULARES.

5.-LA SITUACION DEL PUESTO QUE DESEMPEÑA ES NECESARIA, PARA COMPRENDER LAS CARACTERISTICAS LABORALES QUE DETERMINAN EL QUEHACER COTIDIANO DEL DIRECTIVO, COMO LO OBTIENE , Y COMO SE LE DA, ASI HAY DOS RUBROS, LOS OFICIALES QUE SE INTEGRAN COMO SIGUE. TRES DE ELLOS DESARROLLA UNA COMISION OFICIAL Y SE CONSTITUYEN CON EL 37.5 %, UNO TIENE BASE ESCALAFONARIA POR OPOSICION (SITUACION QUE VIOLA LAS DETERMINACIONES DE LA GACETA OFICIAL DEL 3 DE ENERO DE 1984, EMITIDA POR EL SECRETARIO CHUAYFFET) QUE ES EL 12.5 % Y CUATRO DE ESCUELAS PARTICULARES QUE SON CONTRATADOS PARA FUNGIR COMO TALES, BAJO CRITERIOS DE LA LIBRE EMPRESA, Y DAN COMO RESULTADO EL 50 % DE LOS DIRECTIVOS.

6.-DE LAS ACTIVIDADES QUE DEBE REALIZAR EL DIRECTIVO SE PRETENDE CONOCER EL GRADO DE COMPLEJIDAD QUE REPRESENTA EL DESARROLLO DE LAS

MÁS SIGNIFICATIVAS, DE TAL MANERA QUE SE CLASIFICARON EN FÁCILES, REGULARES Y DIFÍCILES. LAS CONSIDERADAS DIFÍCILES MOSTRARON LA SIGUIENTE TENDENCIA. EL ASPECTO ADMINISTRATIVO TUVO UN 25 %, LA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR, DADAS LAS CONDICIONES DE LOS PLANTELES OFICIALES REPORTO EL 62.5 %, LAS RELACIONES CON EL SUPERVISOR EL 25 % Y EL PROGRAMA DE VINCULACION CON LA INDUSTRIA Y EL SECTOR PRODUCTIVO FUE DEL 75 %. EN LA CATEGORIA DE REGULAR SE TUVIERON LOS SIGUIENTES RESULTADOS, EL ASPECTO TECNICO FUE DEL 25 %, EL ADMINISTRATIVO EL 50 %, LAS RELACIONES HUMANAS EL 50 %, LA COMUNICACION EL 50 %, LA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR EL 25 %, LA VINCULACION CON LA COMUNIDAD EL 12.5 %, LAS RELACIONES CON EL SUPERVISOR EL 75 %, EL MANEJO DE LAS POLITICAS EDUCATIVAS DEL DEPARTAMENTO EL 50 %, LA VINCULACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO EL 25 % Y LA VINCULACION CON EL MUNICIPIO EL 25 %; POR ULTIMO EN LA CATEGORIA DE FACIL SE OBTUVO LA SIGUIENTE TENDENCIA, EL 75 %, PARA EL ASPECTO TECNICO, EL 25 % PARA EL ADMINISTRATIVO, EL 100 % PARA EL SINDICAL, EL 50 % PARA LAS RELACIONES HUMANAS, EL 50 % PARA LA COMUNICACION CON EL PERSONAL, EL 12.5 % PARA LA INFRAESTRUCTURA, EL 87.5 % PARA LA VINCULACION CON LA COMUNIDAD, EL 0 % PARA LAS RELACIONES CON EL SUPERVISOR ESCOLAR, EL 50 % PARA LAS POLITICAS EDUCATIVAS, EL 0 % A LA VINCULACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y EL 75 % A LAS RELACIONES CON EL MUNICIPIO; EN LO GENERAL SE MOSTRO QUE EL 47.72 % INCIDIO EN EL RUBRO DE FACIL, EL 35.22 % EN LO REGULAR Y EN LO DIFICIL SE TUVO EL 17.06 %.

7.-PARA CONOCER LAS NECESIDADES DE CAPACITACION QUE REQUIEREN LOS DIRECTORES EN LOS ASPECTOS SUSTANCIALES DE SUS ACTIVIDADES, DE ACUERDO A SU CRITERIO SE PONDERARON DE LA SIGUIENTE MANERA:

1.-LIDERAZGO, 2.-CIRCULOS DE CALIDAD, 3.-EXCELENCIA EN EL SERVICIO, 4.-ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, 5.-ACTUALIZACION DIRECTIVA, 6.-ORGANIZACION, 7.-PRODUCTIVIDAD, 8.-DESARROLLO DE PERSONAL, 9.-RELACIONES PUBLICAS, 10.-ADMINISTRACION DE RECURSOS MATERIALES.

8.-EN ESTE APARTADO SE CONOCERA EL ORDEN DE IMPORTANCIA QUE DIERON A LA NECESIDAD DE RECURSOS PARA REALIZAR MEJOR SU LABOR TECNICO-ADMINISTRATIVA.

1.- OTORGAMIENTO DE UN PRESUPUESTO ANUAL, 2.-EQUIPO Y MATERIAL DE TALLERES, 3.-MAS PERSONAL TECNICO, 4.-MAS PERSONAL ADMINISTRATIVO, 5.-EQUIPO Y MATERIAL DE LABORATORIO, 6.-EQUIPO Y MATERIAL DIDACTICO, 7.-CURSOS PARA CAPACITACION DEL PERSONAL NORMALISTA, 8.-CONGRESOS ANUALES, 9.-SEMINARIOS DE TITULACION DEL PERSONAL NO NORMALISTA, 10.-DIFUSION EN MEDIOS DE COMUNICACION.

9.-EN ESTE NUMERO SE LES PREGUNTO QUE TIPO DE CAPACITACION PROPONIAN PARA REORDENAR LOS OBJETIVOS TECNICOS-ADMINISTRATIVOS DEL PLANTEL; SE PROPUSIERON CUATRO ASPECTOS , EL AREA TECNICA CON EL 37.5%, OBJETIVOS INSTITUCIONALES CON EL 37.5 %, FILOSOFIA EDUCATIVA CON EL 12.5 % Y LIDERAZGO CON EL 12.5 %.

10.-CON EL OBJETIVO DE CONOCER LA PERIODICIDAD CON LA CUAL SUGERIAN LA REVISION DE LOS DOCUMENTOS RECTORES OFICIALES, EN TRES CATEGORIZACIONES NUNCA, A VECES Y SIEMPRE, SOLO EL 0.8 % CONSIDERO

QUE NUNCA SE DEBERIAN DE REVISAR, EL 47.5 % QUE DEBERIAN HACERLO A VECES Y EL 51.7 % QUE DEBERIA HACERSE SIEMPRE.

SUPERVISOR

1.-TIENE 32 AÑOS DE SERVICIO EN EL SISTEMA ESTATAL, EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA 17.

2.-DURANTE 15 AÑOS SE DESARROLLO COMO PROFESOR DE EDUCACION MEDIA BASICA.

3.-SUS ESTUDIOS SE DESARROLLARON EN LA NORMAL, SALIENDO COMO MAESTRO EN CIENCIAS SOCIALES.

4.-EL PUESTO QUE DESEMPEÑA ES UNA BASE ESCALAFONARIA.

5.-CONSIDERANDO EL PLAZO EN QUE DEBEN ATENDERSE LAS FUNCIONES DE LOS DIRECTIVOS DE ACUERDO A LAS NECESIDADES DE SU ZONA, CONSIDERAMOS QUE, LA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR Y LA VINCULACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO DEBEN ATENDERSE A LARGO PLAZO, LO TECNICO, LO SINDICAL Y LA VINCULACION CON EL MUNICIPIO, A MEDIANO PLAZO, Y EN EL CORTO PLAZO LO ADMINISTRATIVO, LAS RELACIONES HUMANAS, LA COMUNICACION, LA VINCULACION CON LA COMUNIDAD Y LA ATENCION A LAS POLITICAS EDUCATIVAS.

6.-LA CAPACITACION QUE RECIBE POR PARTE DE UN ORGANO OFICIAL, SE APOYA EN LA ACADEMIA DE SUPERVISORES QUE TIENE REUNIONES MENSUALES EN LAS CUALES SON AUTOGESTORES DE SU PROPIA CAPACITACION.

7.-DE LAS CUALIDADES QUE PRESENTA EL PERSONAL PARA MEJORAR EL TRABAJO DIRECTIVO SON; BUENA DISPOSICION, INTERES Y RESPONSABILIDAD.

8.-LOS PRINCIPALES ARGUMENTOS QUE MANIFIESTAN LOS DIRECTIVOS CUANDO NO CUMPLEN LAS DISPOSICIONES DE TRABAJO SON, INTERPRETACION ERRONEA DE LAS INDICACIONES DE TRABAJO, NO TENER PERSONAL CAPACITADO QUE LOS APOYE, IMPREVISTOS CON PADRES DE FAMILIA U OTRAS AUTORIDADES, YA QUE SEIS DIRECTIVOS MANEJAN OTROS NIVELES EDUCATIVOS,ASI COMO, LAS DISPOSICIONES QUE SON DE UN DIA PARA OTRO.

9.-LA RECOMENDACION QUE LES DARIA A LOS DIRECTIVOS, QUE TRABAJAN EN SU ZONA ESCOLAR, PARA SU REVISION SERIA. SIEMPRE DEBEN REVISAR LA GUIA DE DIRECCION, EL REGLAMENTO DE SERVICIO SOCIAL, PLAN ANUAL DEL PLANTEL, LOS PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIOS, LA PLANEACION DOCENTE Y DE ORIENTACION, REGULARMENTE DEBE CONSULTARSE EL CATALOGO DE FORMAS, GUIA DE FUNCIONES, LEY GENERAL DE EDUCACION, LEY DE RESPONSABILIDADES, REGLAMENTO DE TITULACION, PLAN ANUAL DEL DEPARTAMENTO, REGLAMENTOS DE REGULARIZACION Y LOS CONVENIOS DE TRABAJO CON LA INDUSTRIA.

10.-EL MECANISMO QUE HA CONSTITUIDO, PARA ORIENTAR Y CAPACITAR AL PERSONAL DIRECTIVO, ES LA ACADEMIA.

SECTOR PRODUCTIVO

1.-EL 30 % MANIFESTO QUE LA EMPRESA SI HABIA PARTICIPADO EN EL ESTABLECIMIENTO DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, EL 70 % DIJO QUE NO.

2.-EL 90 % CONSIDERO CONVENIENTE PARTICIPAR EN LA DETERMINACION DE LOS PLANTELES Y ESPECIALIDADES DE EDUCACION TECNICA, SOLO EL 10 % DIJO QUE NO.

3.-EL 30 % INDICO QUE SI HABIAN TENIDO CONVENIOS DE TRABAJO CON INSTITUCIONES EDUCATIVAS, ESTAS SE CENTRARON EN LAS PRACTICAS PROFESIONALES Y FUERON CON EL I.P.N., LA U.N.A.M. Y EL TEC DE MONTERREY, EL 70 % DIJO QUE NO.

4.-PARA QUE EXISTA UNA VINCULACION ENTRE LA ESCUELA Y EL SECTOR PRODUCTIVO SE CONSIDERA INDISPENSABLE LLEVARLA A CABO SEGUN EL 30 %, MODERNIZAR LAS INSTALACIONES DE LOS PLANTELES SEGUN EL 30 %, OTRO 30 % CONSIDERO IMPLEMENTAR MEJORES MECANISMOS DE COMUNICACION Y SOLO EL 10 % SUGIRIO QUE LOS EGRESADOS DE LOS PLANTELES SEAN CAPACES.

5.-LOS PRINCIPALES FACTORES QUE IMPIDEN LA VINCULACION ENTRE LAS ESCUELAS CON EL SECTOR PRODUCTIVO SON, FALTA DE COMUNICACION, QUE LOS DIRECTIVOS NO SON COMPETENTES, QUE LA MAYORIA DE LOS EGRESADOS SON MEDIOCRES Y FORMAN TECNICOS EN INSTALACIONES OBSOLETAS, QUE NO TIENEN QUE VER CON LA REALIDAD DE LA MAQUINARIA EMPRESARIAL, EL 100 % DE LOS ENTREVISTADOS COINCIDIO EN ESTOS ASPECTOS.

6.-SOLO EL 10 % CONSIDERO SUFICIENTE LA INFRAESTRUCTURA DE TALLERES Y LABORATORIOS DE LOS PLANTELES COMO SUFICIENTES Y ADECUADOS, EL 90 % CONSIDERO QUE NO LO SON, MENCIONANDO LOS C.B.T.I.S. OFICIALES Y PARTICULARES.

7.-EN ORDEN DE IMPORTANCIA SE INDICARON LOS TECNICOS QUE REQUIEREN LAS EMPRESAS, EN MANTENIMIENTO INDUSTRIAL CON EL 90 %, EN CONTROL DE CALIDAD CON EL 90 %, EN APARATOS DE PRECISION CON EL 80 %, EN COMPUTACION CON EL 80 %, EN MERCADOTECNIA CON EL 70 %, SECRETARIA EJECUTIVA CON EL 50 %, EN MAQUINAS HERRAMIENTAS CON EL 40 %, QUIMICOS CON EL 30 % Y EN ALIMENTOS CON EL 20 %.

8.-LAS SUGERENCIAS QUE PROPORCIONARON PARA PREPARAR ADECUADAMENTE A LOS TECNICOS DE LAS ESCUELAS DE NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO, TODOS COINCIDIERON EN LA NECESIDAD DE QUE EL GOBIERNO SE PREOCUPE POR MODERNIZAR LA INFRAESTRUCTURA EDUCATIVA, ASI COMO, CAPACITAR PERMANENTEMENTE A LOS INTEGRANTES DE LA INSTITUCION, Y EL 60 % PROPUSO CAMBIAR LA MENTALIDAD CON LA CUAL SE MANEJAN LOS PLANTELES EDUCATIVOS, CONSIDERANDO QUE SE REQUIERE UNA EMPRESARIAL, DE LO CUAL ADOLESCEN LOS DIRECTORES Y AUTORIDADES EDUCATIVAS YA QUE SE CONSIDERA UN PUESTO BUROCRATICO.

9.- HAYAN SOLICITADO ASESORIA, APOYO TECNICO O CAPACITACION, EL 40 % CONTESTO QUE SI, Y EL 60 % DIJO QUE NO. DE LAS INSTITUCIONES QUE LO HICIERON FUERON EL I.P.N., EL CONALEP, LA U.N.A.M., Y EL TEC DE MONTERREY.

10.-ANTE LA POSIBILIDAD DE QUE PUDIERAN PROPORCIONAR CAPACITACION, PARA ESTABLECER UNA VINCULACION CON LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS, EL 70 % CONTESTO QUE SI Y EL 30 % QUE NO, YA QUE NO ENTENDERIAN DE QUE LES HABLAN.

B.-ANALISIS CRITICO DE RESULTADOS

DOCENTES

EL PERSONAL QUE INTEGRA LOS PLANTELES DEL SUB-SISTEMA DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA ESTA INTEGRADO POR UN 85 % DE EGRESADOS SIN FORMACION DIDACTICA O NORMALISTA, Y SOLO EL 15 % LO SON , PERO LOS QUE NO TIENEN FORMACION NORMALISTA SON LOS DIRECTAMENTE INVOLUCRADOS CON LA FUNCION DOCENTE DEL PLANTEL, EL 15 % RESTANTE REALIZA FUNCIONES TECNICAS, ADMINISTRATIVAS O DE INVESTIGACION, LO QUE PREOCUPA EN ESTE RUBRO ES EL ESQUEMA DE REFERENCIAS CON EL CUAL SE RELACIONAN LAS PARTES: EL 15 % QUE CONFORMA A LOS NORMALISTAS, EN NINGUN CASO TIENEN EXPERIENCIA PARA EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES EN EL NIVEL TECNICO (CONSIDERANDO QUE SU FORMACION SUSTANCIAL, ES LA DE APRENDER A DAR CLASES) YA QUE IMPLICA EL CONOCIMIENTO, DOMINIO E INTERES POR INVOLUCRAR A LOS EDUCANDOS EN EL NIVEL SUPERIOR (UNIVERSIDADES, INSTITUTOS, COLEGIOS, NORMALES, ETC.) Y SECTOR

PRODUCTIVO, EN AREAS ESPECIFICAS DE SU DESARROLLO PROFESIONAL, ASPECTO QUE REALIZAN LOS CATEDRATICOS, YA QUE LOS PUESTOS TECNICOS, ADMINISTRATIVOS O DE INVESTIGACION SON RESULTADO DE LOGROS ESCALAFONARIOS O COMISIONES ADMINISTRATIVAS, POR EL DESARROLLO PROFESIONAL EN LOS DIFERENTES NIVELES EDUCATIVOS, QUE CONFORMAN LOS PLANTELES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA , DE TAL MANERA QUE TENEMOS CATEDRATICOS CON EXPERIENCIA EN EDUCACION ESPECIAL , PROFESORES DE EDUCACION PRIMARIA, PROFESORES CON FORMACION EN NIVEL SECUNDARIA GENERAL, ES DECIR MAESTRO EN CIENCIAS SOCIALES, NATURALES, ESPAÑOL, MATEMATICAS, ETC. ADEMAS ES UNA DETERMINANTE ADMINISTRATIVA Y SINDICAL ES QUE ESTOS PUESTOS DEBEN SER PREFERENTEMENTE "OCUPADOS POR LOS EGRESADOS NORMALISTAS DEL ESTADO DE MEXICO, YA QUE SON EL RESULTADO DE GESTIONES ADMINISTRATIVAS Y SINDICALES " (24)

LOS EGRESADOS DE INSTITUCIONES AJENAS A LA NORMAL Y QUE ASPIRAN A INCORPORARSE A ESTE SUB-SISTEMA DE EDUCACION, TIENEN QUE CUBRIR LOS PROCEDIMIENTO DE CONTRATACION EN DONDE LOS REQUERIMIENTOS LES EXIGEN SER TITULADOS DE LICENCIATURA (CUANDO MENOS PASANTES), A LA VEZ DEBEN DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES CON EFICIENCIA Y EFICACIA DURANTE SU CLASIFICACION O SITUACION LABORAL (INTERINO, SUPERNUMERARIO, O PROFESOR HORAS BASE), SEGUN LA PERSPECTIVA QUE POSEEN LOS DIRECTIVOS Y APOYOS TECNICOS (LLAMARSE ASI A LOS PEDAGOGOS, INVESTIGADORES, SUBDIRECTORES TECNICOS, SUBDIRECTORES ADMINISTRATIVOS

ASI MISMO SON LA PARTE MAS VULNERABLE DEL ORGANIGRAMA, PUES NO PUEDEN PARTICIPAR EN LOS BENEFICIOS QUE OTORGA EL SINDICATO, A LOS EGRESADOS DE NORMALES (PAGO DE ESTIMULOS POR ESTUDIOS SUPERIORES, AYUDA PARA TESIS, TITULACIONES EMERGENTES, O PARTICIPACION EN CARTERAS SINDICALES) A PESAR DE APORTAR SU CUOTA SINDICAL, TAMPOCO PUEDEN ASPIRAR, SALVO HONROSAS EXCEPCIONES EN LAS PROMOCIONES ESCALAFONARIAS , A PUESTOS DIRECTIVOS O TECNICOS. QUIZAS LO MAS VALIOSO DE TODO ES QUE , A ELLOS SE LES EXIJAN PARAMETROS EN EL DESARROLLO DE SU ACTIVIDAD DOCENTE Y GRAN PARTE DE LA CALIDAD, FORMACION, ORIENTACION, VISION Y MISION DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA RECAE SOBRE SU EXPERIENCIA Y NECESIDAD DE TRABAJAR, MIENTRAS LOS DOCENTES NORMALISTAS SON DESPERDICIADOS EN SU CAPACIDAD DE TRANSMITIR EL CONTENIDO PEDAGOGICO DE SU FORMACION EN BENEFICIO DE LOS OBJETIVOS DEL PLANTEL UBICANDOLOS EN PUESTOS QUE LES GENERAN LA TENTACION DE SER DIRECTAMENTE RESPONSABLES DEL HECHO EDUCATIVO, DESDE SU PERSPECTIVA Y LOGROS PERSONALES; ANTE LA DIVISION LABORAL, PSICOLOGICA Y PERSONAL QUE IMPLICA SER O NO NORMALISTA. SI ESTE ASPECTO SE MANEJARA EN RELACION A LAS FUNCIONES DE CADA UNO, SERIAN UTILES LOS UNOS A LOS OTROS Y REALIZARIAN LA ACTIVIDAD DOCENTE (FUNCION SUSTANCIAL DE SU RAZON DE SER), LO MAS IMPORTANTE DE TODO ES QUE A PESAR DE EXISTIR ESTA DIVISION, LOS PLANTELES EDUCATIVOS DE ESTA MODALIDAD HAN CONFORMADO EQUIPOS DE TRABAJO DE UN ALTO NIVEL ACADEMICO.

LOS CURSOS QUE SE OTORGAN A LOS CATEDRATICOS DE ESTOS PLANTELES NO SON SIGNIFICATIVOS A LAS ACTIVIDADES SUSTANCIALES DE LOS DOCENTES,

SIEMPRE TIENEN UN ALTO CONTENIDO DE INFORMACION TEORICO-METODOLOGICA QUE NO INCIDE DIRECTAMENTE EN LA POSIBILIDAD DE IMPLEMENTARSE DE MANERA "REAL EN LAS INSTITUCIONES DE ESTE NIVEL", SE CONSTITUYEN ACADEMIAS Y CONSEJOS TECNICOS EN LOS PLANTELES. PERO NO EXISTE UNA "PLANEACION ESTRATEGICA" (25) EN SU GESTACION, PUES SON "ADORNOS TECNICOS" QUE LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS IMPLEMENTAN COMO "UNA MALA COPIA" DE LO QUE EXIGE LA FEDERACION A SUS ESCUELAS. POR QUE SE DA ESTE FENOMENO DE CONSIDERAR INCOMPETENTES PARA LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUEN ESTOS ORGANOS "COLEGIADOS". PRIMERO LOS DETERMINANTES EN LAS NECESIDADES DE CAPACITACION DE LOS PLANTELES Y REGIONES SON LOS DIRECTIVOS O SUPERVISORES, QUIZAS SERIA INTERESANTE COMPRENDER COMO SE DELEGA A ESTAS AUTORIDADES EL CONOCER, COMPRENDER, ANALIZAR Y DETERMINAR LA CAPACITACION DE PERSONAL PROFESIONISTA, SIN HABER REALIZADO UN DIAGNOSTICO DE LAS NECESIDADES DEL PLANTEL, ALUMNOS, DOCENTES E.T.C CUANDO ELLOS SOLO APRENDIERON A DAR CLASE, NO A FORMAR CATEDRATICOS, NI APOYOS TECNICOS. Y TAMBIEN ENTENDER LA VISION DEL QUEHACER EN ESTE RUBRO, Y TIENE LA DISYUNTIVA DE HACER DIDACTICOS A LOS NO NORMALISTAS Y HACER "GERENTES A LOS NORMALISTAS".

QUIZAS EN ESTE RUBRO ES CONVENIENTE ACLARAR QUE NO POR EL HECHO DE HABER ESTUDIADO UNA EDUCACION EN UNA ESCUELA NORMAL, SEA UN FACTOR DETERMINANTE PARA HABLAR DE UN PROFESIONAL QUE DOMINA EL AMBITO EDUCATIVO, CON LA SOLVENCIA PROFESIONAL, ETICA Y MORAL PARA ORIENTAR LA ACCION EDUCATIVA DE QUIENES SON AJENOS A ESTA PROFESION, ES

25.-ACLE, Tomasini, Alfredo. "Planeacion estrategica y control total de calidad" edit. Grijalbo. México. p 44-49.

CUESTIONABLE LA FORMACION QUE RECIBE UN MAESTRO O LICENCIADO EGRESADO DE UNA NORMAL. Y TAMBIEN ES MUY CUESTIONABLE LA VISION. CON LA CUAL VEN EL SISTEMA EDUCATIVO, A TRAVES DE LA OPTICA DEL SINDICATO Y AUTORIDADES EDUCATIVAS, YA QUE EL ORGANO QUE PROTEGE SU LABOR EDUCATIVA Y EL QUE LES OFRECE TRABAJO SIN EXIGENCIAS DE CALIDAD O CAPACIDAD HAN SIDO REBASADOS POR LA INTENCION DE OCUPAR PUESTOS DIRECTIVOS O TECNICOS EN LA MENOR BREVEDAD DE TIEMPO POSIBLE. Y COMO LOS NO NORMALISTAS SE ATREVEN A FORMAR SUJETOS COGNOSCENTES SIN CONOCER UNA METODOLOGIA LOGICA, QUE LES PERMITA ENTENDER Y DIRIGIR LO QUE ESTAN HACIENDO DE MANERA RESPONSABLE, COMO UNA PERSONA QUE ESTUDIO PARA SER UN PROFESIONISTA DE LIBRE EMPRESA Y QUE POR RAZONES ECONOMICAS SE INSERTA EN EL SISTEMA EDUCATIVO, A PESAR DE NUNCA HABER TRABAJADO EN NINGUNA EMPRESA, PUEDE CALIFICAR O DESCALIFICAR LOS CONTENIDOS Y METODOS DE ENSEÑANZA O DE ACERCAMIENTO A LAS EMPRESAS PARA REALIZAR PRACTICAS PROFESIONALES O SERVICIO SOCIAL, MUCHO MENOS TENDRA LA CAPACIDAD DE ORIENTAR A LOS EGRESADOS QUE ASPIREN A LABORAR EN UNA EMPRESA, COMO FORMA LO QUE DESCONOCE, EN SINTESIS LOS CURSOS TOMADOS SON INUTILES PARA LOS CATEDRATICOS, YA QUE NUNCA SE PIENSA EN COMO FORMARLOS, CAPACITARLOS O INCULCARLES EL INTERES POR LA INVESTIGACION EDUCATIVA, PARA LOS NORMALISTAS SON SINONIMO DE "CONSTANCIAS ESCALAFONARIAS" PARA LOS NO NORMALISTAS SON SINONIMO DE UN LENGUAJE INELEGIBLE.

EN ESTE ASPECTO ES IMPRESCINDIBLE ESTABLECER QUE LA CAPACITACION, FUERA DE LAS JORNADAS DE TRABAJO, ESTABLECIDAS POR LAS AUTORIDADES EDUCATIVAS, ES UN EVENTO QUE IMPLICA TIEMPO, RECURSOS,

INTERES Y CONCIENCIA DEL PROPIO DOCENTE, Y A VECES LOS ORGANOS EVALUADORES DE LA CAPACITACION, CALIFICAN O DESCALIFICAN, ARBITRARIAMENTE CON ARGUMENTOS ARCAICOS, LA VALIDEZ O NO DE LOS CURSOS O EVENTOS. PROMOVRIENDO CON ESTO LA POCA MOTIVACION QUE SE TIENE POR ASISTIR A ESTOS, YA QUE SOLO LOS DADOS POR LA AUTORIDAD COMPETENTE SON OBLIGATORIOS Y VALIDOS

CUANDO EL CATEDRATICO ESTABLECE QUE LOS SERVICIOS QUE OFRECE EL PLANTEL, O DIRECTIVOS EN EL AREA ADMINISTRATIVA SON BUENOS, A PESAR DE TODOS LOS FACTORES QUE SE HAN MENCIONADO Y QUE LOS DEJA EN DESVENTAJA, NOS PERMITEN REFLEXIONAR SOBRE LA "BUENA FE" QUE CARACTERIZA AL CATEDRATICO DE LOS PLANTELES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO, Y A PESAR DE SER UN NEOFITO EN DOCUMENTACION O DOCUMENTOS NORMATIVOS DEL QUEHACER EDUCATIVO, SE PREOCUPA POR CONSIDERARLOS EN SU REVISION COMO UNA ACTIVIDAD DE SIEMPRE, PERO LA BUENA FE NO ES SUFICIENTE.

DIRECTIVOS

EL 50 % DE LOS DIRECTIVOS QUE CONFORMAN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA LO SON DE PLANTELES OFICIALES Y EL OTRO 50 % DE PARTICULARES, ES IMPORTANTE OBSERVAR QUE LOS PRIMEROS TENGAN MAS DE 24 AÑOS DE SERVICIO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL Y LOS SEGUNDOS MENOS DE 12, PERO TODAVIA ES SIGNIFICATIVO QUE LOS CUATRO DE ESCUELAS OFICIALES TENGAN MENOS DE SEIS AÑOS EN EL SUB-SISTEMA DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA Y SOLO UNO DE PARTICULARES POR SER ESCUELA DE NUEVA CREACION LO TENGA, Y EL RESTO DE ESTAS TENGAN 12 AÑOS EN ESTE NIVEL.

LO MAS SIGNIFICATIVO DE ESTE ASPECTO ES QUE TODOS LOS DIRECTIVOS DE ESCUELAS OFICIALES, DESARROLLARON SU ACTIVIDAD LABORAL EN EDUCACION PRIMARIA O SECUNDARIA DURANTE UN PROMEDIO DE 22.25 AÑOS Y DE EDUCACION TECNICA 3.5 AÑOS Y LOS QUE DIRIGEN ESCUELAS PARTICULARES SE INCORPORARON DESDE SU ORIGEN A ESTE NIVEL, CON LAS EXIGENCIAS QUE EL GOBIERNO DEL ESTADO EN CUANTO INFRAESTRUCTURA, COLEGIATURAS, PREPARACION PROFESIONAL(LICENCIATURA CON TITULO), PERFIL DE LOS DOCENTES, REGLAMENTOS E.T.C, ASPECTOS QUE NO INTERVIENEN EN LA DESIGNACION DE LOS DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES OFICIALES, A SU VEZ LOS DIRECTIVOS DE ESCUELAS DE GOBIERNO TODOS SON NORMALISTAS O MAESTROS, DOS DE CIENCIAS SOCIALES, UNO DE NATURALES Y UNO DE MATEMATICAS. DE LOS CUALES SOLO DOS ESTAN TITULADOS. EN CAMBIO LOS DIRECTIVOS DE PLANTELES PARTICULARES TODOS SON TITULADOS, Y EGRESADOS DE UNIVERSIDADES.

EN CUANTO LA CARACTERISTICA DEL PUESTO DESEMPEÑADO "SUPONGO" QUE LOS FUNCIONARIOS DE PLANTELES PARTICULARES CONTRATAN POR SU CAPACIDAD, PERFIL, PERSPECTIVAS LABORALES Y CONVENIENCIA FINANCIERA A SUS DIRECTIVOS , EN CAMBIO EN LOS PLANTELES OFICIALES SON NOMBRADOS POR LOS JEFES DE DEPARTAMENTO DESDE TOLUCA, VIA PROPUESTA DE SUPERVISION ESCOLAR (AHORA SE PROPONEN TERNAS PARA DETERMINAR UNO), DE TAL MANERA QUE EXISTEN TRES DIRECTIVOS CON BASE COMISION Y UNO CON BASE ESCALAFONARIA; ADMINISTRATIVA Y TECNICAMENTE EXISTEN DIFERENCIAS ABISMALES EN LAS EXIGENCIAS PARA ESTABLECER O INCORPORAR ESCUELAS PARTICULARES PARA SU CREACION, FUNCIONAMIENTO Y PERSPECTIVAS, Y LAS QUE EL GOBIERNO Y SINDICATO TOMAN CON LOS PLANTELES OFICIALES, QUIZAS

ESTE SEA UN PUNTO DE APOYO DE REFERENCIA, PARA ANALIZAR, QUIEN PROMUEVE LA INCORPORACION DE DIRECTIVOS, QUE INICIALMENTE DESCONOCEN EL MEDIO QUE DIRIGIRAN Y SOLO LA AUTORIDAD QUE LES OTORGA EL DOCUMENTO O NOMBRAMIENTO LES PERMITE TENER EL RESPETO DE LOS CATEDRATICOS DE SUS PLANTELES, AL MISMO TIEMPO TENDRAN TAMBIEN EL DESCONOCIMIENTO PLENO DEL AMBITO ADMINISTRATIVO, TECNICO, LABORAL, JURIDICO, DE RELACIONES HUMANAS Y DEL PERFIL MINIMO QUE DEBEN TENER LOS EGRESADOS. COMO UNA PERSONA QUE FUE DURANTE MUCHOS AÑOS EXPERTO MAESTRO DE PRIMARIA O SECUNDARIA ADQUIERE "LA CAPACIDAD DE DIRIGIR UN NIVEL EDUCATIVO, QUE EXIGE SEGUN SUS PRINCIPIOS, "EL FORMAR TECNICOS Y BACHILLERES QUE RESPONDAN A LA DINAMICA SOCIAL Y ECONOMICA DEL PAIS CON LA CALIDAD, EFICIENCIA Y EFICACIA QUE EXIGE, LA EXPERIENCIA DE GENERACIONES DE EGRESADOS INSERTOS EN EL AMBITO PRODUCTIVO, DEL ESTADO" . DONDE TIENE QUE TRABAJAR CON RECURSOS HUMANOS ,DONDE TAMBIEN EL DOMINIO Y CONOCIMIENTO DEL FENOMENO SOCIAL. POLITICO Y ECONOMICO QUE MUEVE NUESTRO PAIS; ASI COMO EL AMBITO LABORAL DONDE SE DEBEN INSERTAR LOS EGRESADOS O LA INSTITUCION EDUCATIVA QUE LOS PUEDE PREPARAR. DONDE EL "PUESTO DE DIRECTOR" LE PERMITE APLICAR SU SENTIDO COMUN" EN LA DETERMINACION DE UN FENOMENO TAN DELICADO, FINO Y TRASCENDENTAL COMO ES LA PLANEACION.

EL FENOMENO "DIRECTIVO DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DE LOS PLANTELES OFICIALES" IMPLICA CONOCER "DONDE ESTA EL PLANTEL Y HACIA DONDE SE DIRIGE, QUE RECURSOS TIENE, CUALES NECESITA Y PARA QUE, COMO MEJORAR LA CALIDAD DEL PRODUCTO QUE SE TIENEN PERFILADO, QUIEN SERA SU ASESOR TECNICO, QUIEN EVALUARA LOS PROCESOS Y

PROCEDIMIENTOS, QUIEN ORIENTARA LAS DESVIACIONES, COMO SE ESTABLECERAN LOS ESTANDAR DE CALIDAD" (26) .ASPECTOS QUE SON IGNORADOS Y DESCONOCIDOS PLENAMENTE POR QUIENES SE DENOMINAN DIRECTORES, ADEMAS EXISTEN INCONGRUENCIAS SIGNIFICATIVAS ENTRE LO QUE REQUIERE, EN CUANTO A RECURSOS, CAPACITACION, Y MANEJO DE DOCUMENTOS RECTORES QUE LOS QUE DETERMINAN Y GUIAN EN SU QUEHACER COTIDIANO.Y LO QUE PUEDE REALIZAR A PESAR DE INCORPORAR LA CAPACITACION Y ASESORAMIENTO SUFICIENTE PARA REALIZAR SU ACTIVIDAD, YA QUE EXISTE UN DIVORCIO ENTRE LA REALIDAD QUE LE PLANTEARON O IMAGINO Y LA QUE DEBE DE VIVIR COTIDIANAMENTE DURANTE SU LABOR.

RETOMANDO A PRADWA (27)" LA PLANEACION ES UN INSTRUMENTO QUE GLOBALIZA LOS EJES SUSTANCIALES DE CUALQUIER ACTIVIDAD HUMANA, DONDE.

1.-EL SABER HACER .-DOMINIO ILIMITADO DE ACTIVIDADES, CAPACIDADES, HABILIDADES Y APTITUDES INTELECTUALES Y METODOLOGICAS, SE CONJUGAN CON EL:

2.-QUERER.- ES EL INTERES DE COMPROMETERSE EN EL DESARROLLO DE UNA ACTIVIDAD QUE PUEDE PEDIR UNA EXIGENCIA PROFESIONAL QUE SUPERE LAS EXPECTATIVAS DE LA SIMPLE DISPOSICION PERSONAL.

3.-PODER .-IMPLICA CONVENCER, VENDER, Y EXIGIR A LOS ORGANOS RECTORES LA VOLUNTAD POLITICA DE REALIZAR UNA OBRA EDUCATIVA QUE TRASCIENDA LAS EXPECTATIVAS DE PROYECTOS INCONCLUSOS O AMBICIOSOS.

LA PLANEACION ES UNA DE SUS FUNCIONES SUSTANCIALES , LO QUE ES PEOR Y CONTRADICTORIO ES QUE LA TIENE QUE ELABORAR PARA TODAS LAS

26.-Idem .. p 50-60.

27.-PRADWA, Juan. op, cit. " teoría y... p 17.

NECESIDADES DEL PLANTEL, EN CONDICIONES DE INFRAESTRUCTURA PRECARIA Y MISERABLE, SIN PRESUPUESTO ANUAL, SIN PERSONAL CALIFICADO, SIN LABORATORIOS Y TALLERES, Y EN CONDICIONES PAUPERRIMAS DONDE LA BUENA VOLUNTAD DE SUS CATEDRATICOS, EL INTERES DE HACER SU TRABAJO, LA RESPONSABILIDAD DE TRATARLO DE HACERLO BIEN Y LA DISPOSICION DE CREER QUE TODO LO BUENO Y LO MALO DEPENDE DE EL , SE HAN CONJUGADO PARA HACER "UN COCTEL DE VARIABLES" QUE HAN DESVIRTUADO LA VISION QUE CREIA TENER DE ESTE NIVEL Y SU MISION QUE RETOMA A PESAR DE TODO LO ANTERIOR ES UN TRATAR DE SER UN BUEN DIRECTIVO.

LA SUPERVISION

LAS CARACTERISTICAS QUE MANIFIESTA EL SUPERVISOR ESCOLAR SON SIMILARES A LAS PRESENTADAS POR EL DIRECTOR ESCOLAR CON LA DIFERENCIA DE NO HABER SIDO DIRECTIVO, ES DECIR DE DOCENTE FUE SELECCIONADO A SUPERVISOR. LAS CONDICIONES LABORALES DE BASE ESCALAFONARIA LE PERMITE EL LUJO DE TENER UN ASISTENTE QUE SIEMPRE ES MANEJADO COMO AUXILIAR, QUE NO TOMA DECISIONES. PERO QUE ES QUIEN ENFRENTA LOS PROBLEMAS ANTE LAS INASISTENCIAS DEL MISMO, SUJETO INTERESANTE, QUE EN DETERMINADO MOMENTO ORIENTA LA FUNCION DIRECTIVA A TRAVES DE SUS EXPERIENCIAS PERSONALES Y PROMUEVE U OBSTACULIZA EL CRECIMIENTO DE UNA INSTITUCION.

DETERMINA LA CAPACITACION DE LOS DIRECTIVOS O DOCENTES "BAJO LA OPTICA RIGUROSA DE SU SENTIDO COMUN", LOS RESULTADOS DE SU CUESTIONARIO DIFIEREN SIGNIFICATIVAMENTE EN CUANTO LAS NECESIDADES DE CAPACITACION PROPUESTAS POR LOS DIRECTIVOS, LA PERIODICIDAD DE LOS MISMOS Y LA REVISION DE LOS DOCUMENTOS RECTORES.

ES EL ORGANO ADMINISTRATIVO QUE COMUNICA LAS DETERMINACIONES DEL GOBIERNO DEL ESTADO A LOS DIRECTIVOS Y QUIEN OBTUVO LA GRADIENTE DE COMUNICACION Y RELACIONES DIFICILES, POR PARTE DE LOS DIRECTIVOS, ESTE ASPECTO ES SUSTANCIAL, YA QUE LA OPTICA DEL DIRECTIVO POR SU SUPERVISOR SE MULTIPLICA EN CADA UNO DE LOS PUESTOS ORGANICOS, ES DECIR EL DOCENTE SE QUEJA DEL ORIENTADOR, EL ORIENTADOR DEL DOCENTE, SUBDIRECTOR Y DIRECTOR, EL SUBDIRECTOR DE LOS ALUMNOS, DOCENTES, ORIENTADORES, DIRECTOR Y SUPERVISOR, EL DIRECTOR DE TODOS Y DE SU FAMILIA, A DEMAS PROMUEVE EL SER AUTORITARIO, DESCALIFICA LA PLANEACION Y LABOR DE DIRECTIVOS, PUESTOS TECNICOS Y DOCENTES. SE MANIFIESTA PREPOTENTE, Y SIEMPRE LE DA CONSEJOS Y LA RAZON A TODOS. LUEGO ENTONCES EL DIRECTIVO APRENDE LO QUE VE, Y HACE LO QUE SABE O LO QUE VIO QUE HACIAN SUS DIRECTORES CUANDO FUE MAESTRO. DONDE QUEDO LA FORMACION Y LA CAPACITACION SUSTANTIVA DE LOS MAESTROS. POR QUE NO EXISTE UNA NORMAL TECNICA, QUE FORME CUADROS DOCENTES, TECNICOS Y DIRECTIVOS, PARA LOS NIVELES DE EDUCACION TECNICA. SON TAN CAPACES Y SURGEN COMO ESTRATEGAS Y VISIONARIOS GERENCIALES DE LA EDUCACION. Y SE LES CONSIDERA DESDE TOLUCA COMO LOS RESPONSABLES DE QUE SE APLIQUEN INTEGRAMENTE DIRECTRICES, POLITICAS, PROGRAMAS Y ACTIVIDADES SIN CONSIDERAR SI SON O NO RACIONALMENTE POSIBLES DE REALIZAR, SE

HACEN PORQUE SE HACEN. SI ANALIZAMOS ESTE FACTOR NINGUN DIRECTIVO QUE TENGA MENTALIDAD GERENCIAL, ADMINISTRATIVA O DE PLANIFICADOR CON ESTRATEGIA. PODRA REALIZAR SUS ACTIVIDADES, LAS CUALES YA ESTAN DEFINIDAS (POR PAQUETE) EN LOS LINEAMIENTOS Y DETERMINACIONES DE LAS "AUTORIDADES EDUCATIVAS" DE MISMO MODO EL SUPERVISOR ESCOLAR RESPONDE A ESTOS TOPICOS Y TRATA DE SOBRE LLEVAR SU TRABAJO.

SECTOR PRODUCTIVO

CONSIDERANDO LAS FUNCIONES QUE DEBE DESARROLLAR EL DIRECTOR ESCOLAR DE UN PLANTEL DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, A TRAVES DEL MODULO DE SERVICIOS ESCOLARES, LOS CUALES SINTETIZAN SU ACTIVIDAD ANTE LA POSIBILIDAD DE VINCULAR EL PLANTEL EDUCATIVO CON EL SECTOR PRODUCTIVO EN SUS VERTIENTES DE BOLSA DE TRABAJO, PRACTICAS PROFESIONALES, CAPACITACION, MAQUILA DE PRODUCCION E INVESTIGACIONES QUE RESUELVAN NECESIDADES DE LAS EMPRESAS: TOMANDO EN CUENTA QUE RECIBE UNA PLANEACION ANUAL, LA EVALUA Y SIENDO UN PROGRAMA CON CINCO AÑOS DE VIGENCIA EL DIRECTOR ESCOLAR DEBE ESTAR INVOLUCRADO EN ESTE PROCESO, NO SOLO COMO ESPECTADOR, SI NO, COMO EL PRINCIPAL PROMOTOR DE ESTAS ACTIVIDADES PARA PODER "SUPERVISAR EL BUEN CUMPLIMIENTO DE LAS MISMAS"; PERO QUE HA HECHO EL DIRECTIVO PARA ACERCARSE A LAS EMPRESAS, COMO SABE QUE PERSONAL TECNICO SE REQUIERE, CON QUE

HABILIDADES, HA INVOLUCRADO LOS PLANES Y PROGRAMAS EN ESE SENTIDO, HA LEIDO SOBRE LOS TEMAS EMPRESARIALES, VEAMOS QUE OBTUVIMOS

EL 70 % RESPONDIO QUE NO HABIA PARTICIPADO EN EL ESTABLECIMIENTO DE UN PLANTEL DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, AQUI ES IMPORTANTE RECALCAR COMO INTEGRAR LA ESCUELA AL SECTOR PRODUCTIVO, SI ELLOS NO PARTICIPAN EN SU DETERMINACION Y SE DA POR UNA PROBLEMATICA SOCIAL, LO CUAL HACE QUE LA ESCUELA SEA DISFUNCIONAL, YA QUE NO RESPONDE A UNA NECESIDAD SOCIAL, ECONOMICA Y SUSTANCIAL DE LAS REGIONES, QUIZAS POR ELLO EXISTAN ESPECIALIDADES QUE NADIE NECESITA, TAL ES EL CASO QUE EL 90 % DE LAS EMPRESAS CONTESTARON QUE ERA CONVENIENTE SU PARTICIPACION EN LA DETERMINACION DE LOS PLANTELES.

EN NINGUNA DE LAS EMPRESAS SE TIENEN NINGUN CONVENIO O ACUERDO DE TRABAJO DE LOS PLANTELES DEL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO, LO MAS PREOCUPANTE ES QUE TENIENDO CINCO Y TRES AÑOS DE SERVICIO LOS DIRECTIVOS, NUNCA SE HAN PRESENTADO EN UNA EMPRESA PARA SOLICITAR ASESORIA, CONOCER LAS NECESIDADES DE TECNICOS, LOS REQUERIMIENTOS DE HABILIDADES, APTITUDES Y DESTREZAS CON LAS CUALES DEBEN SALIR LOS EGRESADOS.

ASI MISMO SE CONSIDERAN OBSOLETOS, INSUFICIENTES Y MAL DIRIGIDOS LOS PLANTELES OFICIALES,; LOS FACTORES QUE HAN IMPEDIDO UNA VINCULACION MINIMA ENTRE ESCUELA Y SECTOR PRODUCTIVO SON LA FALTA DE COMUNICACION, EL POCO INTERES ("ESTO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS ENTREVISTADOS") DEL DIRECTIVO DE CONOCER LAS NECESIDADES DEL EMPRESARIO, LOS TECNICOS EGRESADOS NO SATISFACEN LAS NECESIDADES DE

LAS EMPRESAS, LA INCAPACIDAD DE LOS DIRECTORES DE SABER QUE ESTAN HACIENDO, PERO A PESAR DE ELLO EL 70 % ESTARIA DISPUESTO A CAPACITAR A LOS DIRECTIVOS.

POR ULTIMO DE LAS NECESIDADES DE TECNICOS SOLO UN PLANTEL DE LOS OCHO MENCIONADOS PREPARA SECRETARIAS EJECUTIVAS, LAS DEMAS AREAS SOLICITADAS NINGUN PLANTEL LAS OFRECE.

EXISTE UNA CONTRADICCION DEL GOBIERNO DEL ESTADO EN OBLIGAR A LOS DIRECTIVOS ESCOLARES EN VINCULAR UN PLANTEL QUE NUNCA TOMO EN CUENTA A LOS EMPRESARIOS PARA SU CREACION, Y LA FORMACION DE TECNICOS, CUANDO LO QUE DEBERIA COMPRENDER PRIMERO ES QUE GRADO DE DESVINCULACION HA PROPICIADO A TRAVES DE COMPROMETERSE POLITICAMENTE, EN LA SOLUCION DE APARENTES NECESIDADES DE EDUCACION, EN COMUNIDADES DONDE EN CORTO PLAZO SE SATURA LA NECESIDAD DE PROFESIONISTAS, ADEMAS DEBEMOS CONSIDERAR LA PROBLEMATICA EXISTENTE EN LA SATISFACCION DE LA DEMANDA DE EDUCACION SUPERIOR DONDE ESTE AÑO FUERON RECHAZADOS 70,000 ASPIRANTES.

PODIAMOS SEGUIR MENCIONANDO LOS ARGUMENTOS DE LOS EMPRESARIOS PERO TENDRIA QUE SER OBJETO DE UN ESTUDIO ESPECIAL, PERO QUIEN PODRIA COMPROMETERSE COMO DIRECTIVO PARA VINCULAR UNA ESCUELA CON LA INDUSTRIA, CUANDO SUS INSTALACIONES SON PRECARIAS, PERO SE INFORMA QUE SE ESTAN TRATANDO DE TRABAJAR TODOS LOS ASPECTOS DEL MODULO DE SERVICIOS ESCOLARES, AUNQUE SE DESCONOCE SI A UN SOLO DIRECTIVO, QUE HAYA ENTREGADO UN DIAGNOSTICO DE LAS POSIBILIDADES DE PODER HACERLO O NO.

LA VISION QUE TIENEN LOS EMPRESARIOS DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DEL ESTADO DE MEXICO, EN ESTA ZONA ESCOLAR ES PARCIAL, DEFORMADA Y DESCONOCEN TOTALMENTE LOS OBJETIVOS, LAS INSTALACIONES, LOS PRODUCTOS, Y LOS PROYECTOS DE LAS MISMAS. EL DIRECTOR DE LOS PLANTELES DE ESTE NIVEL NO SE HA ACERCADO A LOS EMPRESARIOS, YA QUE AMBOS TIENEN INTERESES Y NECESIDADES DIFERENTES UNOS DE OTROS Y EN NINGUN MOMENTO ES REQUISITO QUE SE NECESITEN.

LAS FUNCIONES Y OBJETIVOS SON DIFERENTES. EL DIRECTOR VE A LA EMPRESA COMO UN MUNDO QUE LO REBASA EN TECNOLOGIA, REQUISITOS Y RECURSOS, Y EL EMPRESARIO A LA ESCUELA COMO UN ORGANO DEL GOBIERNO, EL CUAL PARA EL ES SINONIMO DE "BUROCRACIA".

CAPITULO

V

CONCLUSIONES DIAGNOSTICAS

**CONCLUSIONES SOBRE EL DIAGNOSTICO
REALIZADO**

EL TRATAMIENTO DADO A LA INFORMACION OBTENIDA, NOS PRESENTA UN PANORAMA GENERAL DE LOS POSIBLES SINTOMAS QUE INFLUYEN SOBRE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y QUE DEBEN DESARROLLAR LOS DIRECTIVOS DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO, LOS CUALES ESTAN DETERMINADOS POR LAS DIFERENTES VARIABLES ANALIZADAS A LO LARGO DEL TRABAJO.

SE ACLARA QUE ESTE ES UN ACERCAMIENTO APARENTE DE LAS POSIBLES CAUSAS, QUIZAS SERIA INTERESANTE INVOLUCRAR EN UN PROXIMO TRABAJO PSICOLOGOS, CONTADORES, SOCIOLOGOS, PEDAGOGOS, ADMINISTRADORES, ANTROPOLOGOS, ETC. PARA AMPLIAR LAS PERSPECTIVAS Y VARIABLES POR ANALIZAR, PARA PROPONER UN PROGRAMA ALTERNATIVO QUE SUPERE LAS CARENCIAS QUE PUDIERA TENER EL PRESENTE, EL CUAL EN NINGUN MOMENTO ESTA AGOTADO, AL CONTRARIO ES EL INICIO DE UNA INVESTIGACION MAS EXHAUSTIVA.

LOS PRINCIPALES CONCLUSIONES DE ESTE TRABAJO FUERON LOS SIGUIENTES:

*.-EL ORGANIGRAMA ES LINEAL Y PIRAMIDAL, NO PERMITIENDO LA POSIBILIDAD DE PERMEAR PROPUESTAS Y ALTERNATIVAS OPERATIVAS, QUE ENRIQUEZCAN Y DEMOCRATICEN LAS FUNCIONES ESPECIFICAS DENTRO DEL PLANTEL, Y SE OLVIDA LA RAZON DE SER DEL PLANTEL " EL ALUMNO".

*.-CARENCIA DE CAPACITACION INTEGRAL QUE PERMITA UNA ACTITUD DE CONSTANTE PERFECCIONAMIENTO PARA EL MEJOR DESARROLLO DE LAS

ACTIVIDADES QUE INVOLUCREN LOS RECURSOS DISPONIBLES DENTRO DE LA INSTITUCION

***.-SE PROMUEVE LA SECTORIZACION EN LOS ROLES DE TRABAJO YA QUE AL NO DEFINIR LAS RESPONSABILIDADES E IMPORTANCIA DE CADA UNA DE ELLAS EN EL PLANTEL, SE MOTIVA LA DIFERENCIACION ENTRE LOS NO NORMALISTAS Y LOS NORMALISTA, EN LAS PERSPECTIVAS MEDIATAS E INMEDIATAS DE LAS PROMOCIONES LABORALES.**

***.-LA FALTA DE ESPIRITU DE EQUIPO Y VISION COMPARTIDA SON LA CARACTERISTICA DE LOS PLANTELES DE ESTA ZONA ESCOLAR, DEBIDO A LA POCA MOTIVACION Y VALORACION QUE SE MUESTRA POR EL TRABAJO REALIZADO, Y POR LA "MONOPOLIZACION DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS Y TECNICOS " POR LOS NORMALISTAS.**

***.-PREVALECE LA TRADICION DE VICIOS Y COSTUMBRES EN EL TRATO A LAS AUTORIDADES DEL ORGANIGRAMA DEL SECTOR EDUCATIVO, PERDIENDO DE VISTA EL QUE TODOS SON COMPAÑEROS DE TRABAJO CON DIFERENTE FUNCION Y RESPONSABILIDAD, PROMOVRIENDO CON ELLO LA BUSQUEDA DE PUESTOS SUPERIORES COMO SINONIMOS DE PODER Y AUTORIDAD**

***.-DESVENTAJA DE LOS PLANTELES CON LA DINAMICA Y LOS REQUERIMIENTOS DEL SECTOR PRODUCTIVO, YA QUE ESTOS PLANTELES ADOLESCEN DE INFRAESTRUCTURA MINIMA INDISPENSABLE PARA LA FORMACION**

DE SUS EDUCANDOS, ASI COMO EL POCO INTERES QUE HA EXISTIDO POR ENTENDER, VISITAR Y COMUNICARSE CON ESTE SECTOR.

***.-LOS DIRECTORES ADOLESCEN DE UNA FORMACION ADMINISTRATIVA FORMAL, YA QUE DESARROLLAN POR SENTIDO COMUN Y EXPERIENCIA PERSONAL SU ACTIVIDAD, ADEMAS NO ES REQUISITO TENER FORMACION EN EL AREA DE LA ADMINISTRACION O ALGUNA DE LAS ESPECIALIDADES TECNICAS QUE SE OFRECEN EN EL PLANTEL.**

***.-EL DIRECTOR DE LOS PLANTELES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA HA APRENDIDO Y JUSTIFICA AL GOBIERNO DEL ESTADO DE MEXICO ANTE LA CARENCIA DE RECURSOS BASICOS PARA DESARROLLAR SU LABOR, PUES SABE QUE EL PEDIR LO OBLIGA Y COMPROMETE A JUSTIFICAR CON RESULTADOS LO QUE PUEDE CONSEGUIR.**

***.-SE LE HACE CREER QUE SU MISION ES PERSONAL. YA QUE EL SER NOMBRADO COMO DIRECTOR DE ESTOS PLANTELES IMPLICA QUE HA SIDO RECONOCIDO SU TRABAJO Y CONSIDERA LA AUTORIDAD ADQUIRIDA COMO EL FRUTO DE SU DESARROLLO PERSONAL EN EL SECTOR EDUCATIVO. Y PASA DESAPERCIBIDAS RESPONSABILIDADES COMO:**

***.-DESCONOCIMIENTO DEL SECTOR PRODUCTIVO**

***.-INCAPACIDAD DE GENERAR AMBIENTES DE TRABAJO ALENTADORES.**

***.-LA INEXISTENCIA DE INSTITUCIONES QUE FORMEN NORMALISTAS, CON UNA PREPARACION ESPECIFICA PARA ESTE NIVEL, NO ES UNA VARIABLE QUE LOS QUE SE CONSIDERA CUNDO SON SELECCIONADOS PARA TAL FIN, YA QUE ELLOS ARGUMENTAN QUE NO HAY INSTITUCIONES QUE FORMEN A LOS NO NORMALISTAS.**

***.-PUNTA DEL ICEBERG DEL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL**

***.-INCAPACIDAD POR CREAR CAPITAL INTELECTUAL EN EL PLANTEL.**

PRONOSTICO

LA PERSPECTIVA QUE OFRECEN LAS CONCLUSIONES DEL DIAGNOSTICO NOS PERMITE PREVER QUE SI LAS COSAS CONTINUAN COMO ESTAN.

1.-SERA NECESARIO PRIVATIZAR LA EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA, Y ADECUAR SUS PLANES Y PROGRAMAS A LAS NECESIDADES REALES DEL SECTOR PRODUCTIVO. YA QUE REQUERIRIA UNA REESTRUCTURACION PROFUNDA EN LA SELECCION DEL PERSONAL DIRECTIVO Y DE APOYO TECNICO, ASI COMO, LA ADECUACION DE LA INFRAESTRUCTURA ESCOLAR, ADECUANDOLA A LOS REQUERIMIENTOS DE LOS AVANCES TECNOLOGICOS DEL PAIS Y DEL MUNDO. Y DONDE EL GOBIERNO DEL ESTADO NO ESTA EN POSIBILIDADES DE SATISFACER.

2.-LAS INSTITUCIONES DE ESTE NIVEL EDUCATIVO TENDRAN QUE APORTAR PARTIDAS PRESUPUESTALES SIGNIFICATIVAS EN LA CAPACITACION DEL PERSONAL PARA CAMBIAR UNA MANERA DE HACER, POR UNA MANERA DE SER, IMPLICANDO ESTRATEGIAS DE CALIDAD Y CONTROL DE CALIDAD, DESARROLLANDO EN LOS DIRECTIVOS HABILIDADES QUE LES PERMITAN COMPRENDER DESDE EL PUNTO DE VISTA INTEGRAL , REQUERIMIENTOS, ALCANCES Y LIMITACIONES ACORDES CON LAS NECESIDADES MEDIATAS E INMEDIATAS DEL ESTADO Y NO CON LAS POLITICAS SUBJETIVAS DE UNA ADMINISTRACION PASAJERA.

3.-LA INFRAESTRUCTURA DEL PLANTEL , LABORATORIOS Y TALLERES TENDRAN QUE SER ADECUADOS CON LA FORMACION DE LOS ALUMNOS ATENDIENDO LAS NECESIDADES DEL SECTOR PRODUCTIVO, A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO. Y A LOS REQUERIMIENTOS DEL ENTORNO SOCIO-ECONOMICO QUE LE CIRCUNDA, PARA TENER RAZON DE SER UNA INSTITUCION FORMADORA DE TECNICOS EN ESPECIALIDADES DIVERSAS. YA QUE LAS CARACTERISTICAS DE LOS PLANTELES DEL CONALEP Y C.B.T.LS. FEDERALES, RIDICULIZAN LAS QUE TIENEN ESTAS INSTITUCIONES, Y SI EXISTIERA UNA EXPANSION DE ELLAS ; EL SISTEMA EDUCATIVO ESTATAL SERIA MARGINADO .

4.-ANTES DE CONSTITUIR UN PLANTEL EDUCATIVO DE ESTE NIVEL SERA INDISPENSABLE INTEGRAR LA PARTICIPACION DE TODOS LOS SECTORES QUE REQUERIRAN LOS SERVICIOS FUTUROS DE LOS EGRESADOS, SI NO, ESTOS SERAN AJENOS A LAS NECESIDADES, CARACTERISTICAS Y PRIORIDADES DEL ENTORNO QUE LE CIRCUNSCRIBE COMO SUJETO SOCIAL, POLITICO Y ECONOMICO.

5.-LA INTEGRACION DE CUERPOS DIRECTIVOS TENDRA QUE AMPLIAR LA VISION Y PERSPECTIVA DE ESTE NIVEL, ASI COMO DEFINIR Y CONSEGUIR EN EL MENOR TIEMPO POSIBLE LA MISION QUE LES CONFIERE EL GOBIERNO DEL ESTADO.

6.- EL GOBIERNO DEL ESTADO TENDRA QUE PROMOVER POR OPOSICION LAS PLAZAS DE DIRECTIVOS Y APOYOS TECNICOS, ABRIENDO LA CONVOCATORIA PARA LA PARTICIPACION DE TODOS LOS INTEGRANTES DEL NIVEL, SIN EXCEPCION DE FORMACION ACADEMICA , ASI COMO LA CREACION DE UN CUERPO COLEGIADO DE ASESORIA EN TODAS LAS AREAS QUE DEBAN DESARROLLAR; IMPLEMENTANDO PROGRAMAS SISTEMATICOS DE CAPACITACION E INTEGRACION CON EL SECTOR PRODUCTIVO Y LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, PARA ASEGURAR QUE EL PRODUCTO EGRESADO CUMPLE LOS NIVELES DE REQUERIMIENTO MINIMOS EN AMBOS SECTORES.

**PROGRAMA PROPUESTO COMO RESULTADO
DE LAS CONCLUSIONES**

EL PROGRAMA DE ACTUALIZACION Y SUPERACION DE LAS HABILIDADES TECNICO-ADMINISTRATIVAS DEL DIRECTOR DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DE LA ZONA ESCOLAR 07, COORDINACION REGIONAL 03. PROPUESTO COMO RESULTADO DEL DIAGNOSTICO APLICADO. DEBERA RESPONDER A LAS NECESIDADES QUE ENFRENTAN EN SU PRACTICA COTIDIANA, PARA ALCANZAR MAYOR NIVEL DE CALIDAD EN SUS ACTIVIDADES, POR LO TANTO ESTE PROGRAMA DEBE PROPICIAR QUE ENCUENTRE Y CONSTRUYA ALTERNATIVAS ADMINISTRATIVAS Y TECNICAS PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS INSTITUCIONALES.

LA METODOLOGIA QUE SE PROPONE DESARROLLAR PARA EL PROGRAMA DE ACTUALIZACION PERMANENTE; ES MEDIANTE EL CURSO-TALLER ;ASPECTO QUE FAVORECERA LA INTERACCION DE LOS PARTICIPANTES MEDIANTE LA EXPERIENCIA, ANALISIS, INTERES Y VALORACION DE SU TRABAJO. FAVORECIENDO LA REFLEXION INDIVIDUAL Y GRUPAL.

EL MODERADOR DEL CURSO DEBERA FAVORECER LAS CONDICIONES DE APRENDIZAJE Y LA MOTIVACION PARA CONSEGUIR LOS OBJETIVOS DE ESTE PROGRAMA.

ESTE CURSO-TALLER DE "ACTUALIZACION Y SUPERACION DE HABILIDADES DIRECTIVAS" FORMARA PARTE DE UNA SERIE DE CURSOS QUE DEBERAN INSTRUMENTARSE SEMANALMENTE, CONVOCADOS POR LA SUPERVISION ESCOLAR DE LA ZONA 07, DONDE EL SUPERVISOR FORMARA PARTE DEL GRUPO, COMO OBSERVADOR.

EL CURSO-TALLER TIENE POR OBJETIVOS:

1.- ANALIZARAN LOS DIFERENTES ENFOQUES DE LA ADMINISTRACION.,CON LA FINALIDAD DE RETOMAR LOS ELEMENTOS QUE LES PERMITAN " ORGANIZAR, PLANEAR, CONTROLAR, EVALUAR, CAPACITAR E INTEGRAR LA FUNCION ADMINISTRATIVA, COMO UNA ACTITUD DE TRABAJO. PARA HACER MEJOR Y MAS COSAS.

2.-COMPRENDERAN LOS DIFERENTES TIPOS DE AUTORIDAD Y LIDERAZGO QUE SE DESARROLLAN EN LAS ORGANIZACIONES, CON LA FINALIDAD DE QUE REFLEXIONEN Y ANALICEN LA QUE DESARROLLAN EN SUS PLANTELES Y RECONSIDEREN CUAL ES LA MAS ADECUADA PARA CADA MOMENTO.

3.-ENTENDERA LA IMPORTANCIA DE LA PLANEACION COMO UN INSTRUMENTO SUSTANCIAL DEL QUEHACER ADMINISTRATIVO Y LO VITAL QUE SIGNIFICA PARA ESTE INSTRUMENTO LA PARTICIPACION Y CORRESPONSABILIDAD DE TODOS LOS ELEMENTOS INVOLUCRADOS EN EL PLANTEL. CON LA FINALIDAD DE PREEVER SITUACIONES, CREAR ESCENARIOS POSIBLES Y TOMAR DECISIONES A CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO.

4.- ANALIZARA LA POSIBLE IMPORTANCIA QUE TIENE EL SECTOR EMPRESARIAL QUE LE CIRCUNSCRIBE EN LA DEMANDA Y FORMACION DE RECURSOS TECNICOS, ASI COMO LAS POSIBILIDADES DE ESTABLECER ALGUN TIPO DE VINCULACION.

5.- COMPRENDERA LA NECESIDAD DE AUTOMATIZAR Y REGULAR LA DOCUMENTACION OFICIAL, MEDIANTE MECANISMOS QUE REDUZCAN EN SU MINIMO DESGASTE EN LA ELABORACION DE ESTA.

6.-SE ANALIZARAN LOS RECURSOS QUE INTEGRAN UNA INSTITUCION Y CADA DIRECTIVO DE ACUERDO A LAS CARACTERISTICAS Y NECESIDADES DEL PLANTEL COMPRENDERA Y PROPONDRA LA MEJOR MANERA DE UTILIZARLOS.

ESTE PROGRAMA PRETENDE CON LOS OBJETIVOS ANTERIORES RETOMAR LA RAZON DE SER DE LAS INSTITUCIONES DEL NIVEL MEDIO SUPERIOR TECNICO "EL ALUMNO".

LOS MODERADORES SON QUIENES APOYARAN EL DESARROLLO DEL CURSO-TALLER , ASI COMO LAS DINAMICAS Y TECNICAS PARA ABORDAR LOS CONTENIDOS, LOS CUALES SERAN SOLICITADOS AL SINDICATO, CONACYT. UNAM, UAM, IPN,CONCAMIN,CONCANACO, CLUBS ROTARIOS, UPN, NORMALES ESTATALES Y LA FEDERAL. AUTORIDADES ESTATALES Y FEDERALES DE TODOS LOS SECTORES.

METODOLOGIA PARA EL CURSO TALLER

GENERAR EL APRENDIZAJE A PARTIR DE LA PARTICIPACION GRUPAL

**ANALISIS Y REFLEXION
DEL TRABAJO REALIZADO CON
EL ASESOR DE CADA TEMA**

CONFRONTACION

**EXPERIENCIA EMPIRICA
DE SU ACTIVIDAD COTIDIANA
Y LA DE LOS COORDINADORES**

**PLANTEAMIENTOS
TEORICOS NORMATIVOS
DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS**

**APRENDIZAJE O CONSTRUCCION
DE UN NUEVO ENFOQUE ADMINISTRATIVO**

**UNA ACTITUD QUE RESPONDA AL
ENFOQUE TEORICO
DE LA ADMINISTRACION ESTRATEGICA**

**UN SENTIDO DE AUTOCRITICA
DE SU PRACTICA DIRECTIVA**

**PERMITIRAN ELEVAR
LA CALIDAD DE SU TRABAJO
Y DE LA EDUCACION.**

PROPUESTA DE TRABAJO POR SESIONES

EL PRESENTE CURSO-TALLER TIENE COMO PROPOSITO QUE EL DIRECTOR ESCOLAR Y EL DE SUPERVISION ANALICE Y REFLEXIONE ACERCA DE LAS DIFERENTES CONCEPCIONES TEORICAS Y PRACTICAS QUE NOS EXPLICAN LOS PROCESOS QUE DAN CUENTA DEL DESARROLLO ORGANIZACIONAL, LOS RECURSOS CON LOS CUALES CUENTA, Y LAS PERSPECTIVAS QUE PUEDE TENER EL PLANTEL EN SUS RELACIONES CON LAS EMPRESAS Y COMUNIDAD QUE LE CIRCUNDA, SU RELACION CON LOS VALORES E IMPLICACIONES METODOLOGICAS QUE SUBYACEN EN LA PRACTICA EDUCATIVA.

DE LOS RECURSOS DISPONIBLES, PERMITIRAN A LOS PARTICIPANTES CONTAR CON ELEMENTOS PARA ENCONTRAR SIGNIFICADO Y SEGURIDAD PROFESIONAL EN LA OBSERVACION Y EVALUACION DEL PROCESO ADMINISTRATIVO EN LOS PLANTELES.

EL CURSO TALLER DEBERA ESTRUCTURARSE EN 20 SESIONES DE TRABAJO CON UNA DURACION DE 5 HORAS, DISTRIBUIDAS EN 5 MODULOS EVALUABLES, ACREDITABLES Y CON VALOR ESCALAFONARIO, CADA UNO.

MODULO 1.- DURACION 20 HRS. 4 JUEVES QUINCENALES.

CONTEXTUALIZACION DE LOS DIFERENTES ENFOQUES ADMINISTRATIVOS

- A.- LA ADMINISTRACION CIENTIFICA.**
- B.-LAS TEORIA DE DOUGLAS Y MCGREGOR**
- C.-TEORIA DE SISTEMAS**
- D.-LA ADMINISTRACION POR OBJETIVOS**
- E.- CALIDAD TOTAL.**

MODULO 2.

- A.-LA BUROCRACIA Y SUS CARACTERISTICAS**
- B.-LA AUTORIDAD Y EL LIDERAZGO**
- C.-CIRCULOS DE CALIDAD**
- D.-LA COMUNICACION Y EL CONTROL.**

MODULO 3.

- A.-PLANEACION Y SU IMPORTANCIA**

B.-TOMA DE DECISIONES

C.-ESTRATEGIAS Y POLITICAS

E.-PLANEACION ESTRATEGICA Y CONTROL DE CALIDAD

MODULO 4 Y 5.

A.-LA EMPRESA Y LA ESCUELA

B.-RETOS E INEQUIDADES DEL SISTEMA EDUCATIVO MEXICANO

C.-LA CRISIS ECONOMICA, EL SECTOR EMPRESARIAL Y LA ESCUELA.

D.-AUTOMATIZACION Y SIMPLIFICACION ADMINISTRATIVA

E.-MANEJO DE PROGRAMAS WORKS, EXCELL, WORDS.

UN MES ANTES DE INICIAR CADA MODULO SE PROPONDRAN LAS ACTIVIDADES POR REALIZAR, ASI COMO UNA ANTOLOGIA QUE CONTENGA LOS MATERIALES QUE SE TRABAJARAN, SUS OBJETIVOS, LOS ASPECTOS A EVALUAR Y UN APARTADO DE SUGERENCIAS Y PROPUESTAS PARA EL MEJOR DESARROLLO DE CADA ACTIVIDAD.

EL PRESENTE PROGRAMA PRETENDE DESARROLLAR UNA SERIE DE ESTRATEGIAS POSIBLES, PARA RESOLVER EN CADA MOMENTO DE LAS ACTIVIDADES DIRECTIVAS; LAS POSIBLES CIRCUNSTANCIAS Y PROBLEMATICAS QUE SE PRESENTEN EN LA COTIDIANIDAD DE LOS SERVICIOS OFRECIDOS POR LOS PLANTELES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA EN EL ESTADO DE MEXICO.

LA CALIDAD TOTAL COMO BASTION DEL PROGRAMA ES INSUSTITUIBLE ANTE LA PROBLEMÁTICA DETECTADA, YA QUE LAS MEJORAS O LOS PARCHES PARCIALES SON EL RESULTADO COMUN DE LAS PROPUESTAS DE SOLUCION

ENCONTRADAS EN TRABAJOS AFINES. LA CALIDAD TOTAL REQUIERE UNA INTEGRACION DE LAS PARTES MEDIANTE UNA SERIE DE MECANISMOS ADECUADOS A LAS CARACTERISTICAS DE LOS RECURSOS CON LOS CUALES SE CUENTA, Y SE NECESITAN.

ES IMPORTANTE RECALCAR QUE PARA HABLAR DE CALIDAD EN EL AMPLIO SENTIDO DEL TERMINO, SE PARTE DE LA NECESIDAD DE "CAMBIAR LOS VALORES Y ACTITUDES" DE TODOS LOS INTEGRANTES DEL QUEHACER EDUCATIVO, ASI EL DIRECTIVO, SOLO ES UN ELEMENTO SIGNIFICATIVO EN SU PLANTEL, PERO EL SUPERVISOR E INSTANCIAS SUPERIORES, TAMBIEN LO SON, DE ESTA FORMA EL CAMBIO PROPUESTO COMPROMETE A TODOS SIN EXCEPCION, YA QUE "SI HACEMOS LO QUE SIEMPRE HEMOS HECHO, LOGRAREMOS LO QUE SIEMPRE HEMOS LOGRADO".

PORQUE SE PIERDE LA ESENCIA DE UN QUEHACER ?, DONDE QUEDARON LAS CAPACIDADES DESARROLLADAS EN TANTOS AÑOS DE ESTUDIOS Y EXPERIENCIA LABORAL ?, DONDE SE PERDIERON LOS TRABAJOS CRITICOS DE LO QUE HACE FALTA PARA REALIZAR MEJOR LAS COSAS ?, QUIEN DESVIRTUO LA ESENCIA DEL SISTEMA EDUCATIVO ?. DONDE SE PERDIO LA VISION DEL ARTICULO TERCERO CONSTITUCIONAL ?, DONDE QUEDO LA MISION DE LA EDUCACION Y DEL MAESTRO ?, PORQUE LOS DOCENTES ACEPTAN Y BUSCAN DESARROLLAR ACTIVIDADES QUE NO PUEDEN DESEMPEÑAR CON LA ENVERGADURA QUE EXIGEN LAS CONDICIONES CRITICAS DE NUESTRA SOCIEDAD ?. PORQUE ES MUY FACIL IMPROVISAR ACTIVIDADES SUPERFLUAS E IMITAR, MAL, A LOS DEMAS ?, PORQUE EL ESCRITORIO DE LOS FUNCIONARIOS EDUCATIVOS IGNORA Y OFENDE LA INTELIGENCIA, Y CREATIVIDAD DE LOS DOCENTES ?, PORQUE TIENE QUE SER NORMALISTA EL DIRECTIVO, EL PEDAGOGO "B", EL PEDAGOGO "A" O EL

**INVESTIGADOR , QUE DIAGNOSTICO O TRATADO PROFESIONAL LO DETERMINO ? ,
PORQUE NO EXISTEN STANDARDS DE CALIDAD MINIMA EN LA EVALUACION DEL
PRODUCTO EDUCATIVO ? , PORQUE SE CREA UNA INSTITUCION DE ESTE NIVEL
CUANDO LAS CREADAS CARECEN DE INFRAESTRUCTURA MINIMA PARA OFRECER
UN SERVICIO DECOROSO ? , PORQUE EL GOBIERNO ESTATAL NO DA
PRESUPUESTO, PAPELERIA, INFRAESTRUCTURA, LABORATORIOS Y TALLERES,
CON LA MEDIDA QUE LO HACE LA FEDERACION ? , PORQUE SE GASTAN MILES DE
PESOS EN EVENTOS PROTOCOLARIOS Y EGOCENTRICOS, Y A UN PLANTEL LE
CUENTAN LOS CENTAVOS QUE SE GASTA ? ,**

**PORQUE LOS ESTIMULOS QUE RECIBEN LOS PARTICIPANTES DEL HECHO
EDUCATIVO SE CONCENTRAN EN LA POSIBILIDAD DE PERDER SU CATEGORIA SI
LAS COSAS "QUE LES PIDE LA AUTORIDAD ESTATAL O INMEDIATA NO SE CUMPLE
? , DONDE QUEDARON LAS TEORIAS DE MOTIVACION, ADMINISTRACION, CALIDAD
TOTAL, PSICOLOGIA. PEDAGOGIA. SOCIOLOGIA, ANTROPOLOGIA, RELACIONES
HUMANAS, COMUNICACION , PORQUE LE INTERESA MAS LA CANTIDAD DE
EDUCACION QUE IMPARTE. QUE LA CALIDAD DE LA MISMA ? , ETC.**

**ESTAS Y CIENTOS DE CUESTIONES TENDRAN QUE SER CONSIDERADAS EN EL
CORTO, MEDIANO Y LARGO PLAZO POR "LOS INTEGRANTES DE LOS STAFFS"
EDUCATIVOS Y DEJAR DE PENSAR COMO RESOLVERLOS, SU MISION "ES LA DE
COADYUVAR A CORRESPONSABILIZAR A TODOS LOS INTEGRANTES DEL SISTEMA,
EN LA EMANACION DE IDEAS PARA CONVERTIRLAS EN UN CAPITAL
INTELLECTUAL, QUE HAGA GIRAR CON DINAMISMO EL COMPLEJO ENGRANAJE
BUROCRATICO EN QUE SE HA CONVERTIDO LA FUNCION EDUCATIVA, ASI COMO,
CONVERTIR EN UNA SIMPLE FOTOGRAFIA LOS ORGANIGRAMAS DE LOS
PLANTELES Y LAS DETERMINACIONES DE "AUTORIDAD Y LIDERAZGO"**

CONVERTIRLAS EN EVENTOS "NATURALES", RESULTADO DEL DINAMISMO DE CADA PLANTEL, ASI EN VEZ DE HABER DIRECTIVOS, PERSONAL DE APOYO, DOCENTES. HABRA CIRCULOS DE CALIDAD, BIEN DEFINIDOS.

PORQUE ES INDISPENSABLE PENSAR EN CALIDAD TOTAL Y NO EL SIMPLE HECHO DE INTEGRAR UN ESQUEMA COMO EL DE "TEORIA DE SISTEMAS" DE BERTALANFFY, O "APLICAR EL PROCESO ADMINISTRATIVO" SEGUN ARIAS GALICIA, O ANALIZARLO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE "LA BUROCRACIA" SEGUN MAX WEBER .O DE LAS TEORIAS "X , Y", ASI COMO LA "ADMINISTRACION CIENTIFICA" DE TAYLOR Y FAYOL, COMO PODRIA HABER SIDO LA ADMINISTRACION POR OBJETIVOS DE "ODONNEL", O EL ESQUEMA DE "ANALISIS DE PUESTOS " DE AGUSTIN REYES PONCE, ETC.ETC.ETC. POR QUE LA CALIDAD TOTAL INTEGRARA LOS ELEMENTOS SUSTANCIALES DE CADA UNO DE ELLOS PARA CONFORMAR UNA VISION UNICA Y POLISEMICA DE LA REALIDAD, LA CUAL PERMITA A LOS RESPONSABLES DE DIRIGIR PLANTELES EDUCATIVOS, TOMAR DECISIONES DESDE UNA AMPLIA GAMA DE ALTERNATIVAS COLATERALES, A LAS DIRECTRICES EMANADAS DE LA CONCERTACION DE LOS INTEGRANTES DEL MISMO.

LA EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DEL ESTADO DE MEXICO ENFRENTA EL DOBLE RETO DE "FORMAR BACHILLERES Y TECNICOS ACORDES CON LAS NECESIDADES DE LA DINAMICA SOCIAL Y LOS REQUERIMIENTOS DE CALIDAD DEL SECTOR PRODUCTIVO" (PIDEMST). ASPECTO QUE LA COMPROMETE A ENTENDER LAS VARIABLES QUE HAN DETERMINADO LAS CONDICIONES DE INCERTIDUMBRE DEL SECTOR PRODUCTIVO QUE HAN GENERADO LAS CRISIS POLITICAS, ECONOMICAS Y SOCIALES SURGIDAS EN LOS ULTIMOS AÑOS. FENOMENO QUE HA GENERADO UNA TAZA ACUMULADA DE DESEMPLEO DEL 32 %

(PERIODICO REFORMA JUEVES 6 DE SEPTIEMBRE DE 1995, 3 SECCION, PAG 38) Y DE SUBEMPLEO DEL 28 % (IBIDEM), ES DECIR LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA ES DEL 40 % ; EL NUMERO DE RECHAZADOS EN ESTE CICLO ESCOLAR FUE DE 70,000 EN EDUCACION SUPERIOR, Y DE 100,000 EN EDUCACION MEDIA SUPERIOR (PROGRAMA HECHOS MIERCOLES 26 DE SEPTIEMBRE DE 1995, CANAL 13), FENOMENO QUE GUEVARA NIEBLA CONTEMPLA EN SU OBRA "LA CATASTROFE SILENCIOSA", ANTE ESTA PERSPECTIVA ESTE NIVEL EDUCATIVO TIENE QUE VALORAR SUS ALCANCES Y LIMITACIONES EN CUANTO LA VISION QUE TIENE DE LA REALIDAD Y LA MISION QUE SE HA PROPUESTO CUMPLIR, ASI COMO, VALORAR, AMPLIAR, APROVECHAR Y MOTIVAR LOS RECURSOS CON LOS CUALES CUENTA PARA ELLO.

NO OBSTANTE , LOS RESULTADOS ALCANZADOS HAN SIDO ESTIMULANTES, YA QUE EL EJE DE FORMACION SUSTANCIAL, ASI COMO LAS ACTITUDES Y HABILIDADES DESARROLLADAS EN LA INSTITUCION SE CENTRAN EN LA EXPERIENCIA Y CAPACIDAD DE LOS DOCENTES, LOS CUALES SE HA REITERADO SON AJENOS A UNA FORMACION NORMALISTA, ES DECIR " A PESAR DE TODO SE MUEVE" COMO DIJO GALILEO. Y EN COMPARACION A LOS C.B.T.I.S. FEDERALES LA PROPORCION DE ALUMNOS INGRESADOS AL POLITECNICO ES DE CUATRO A UNO (SEGUIMIENTO DE EGRESADOS C.B.T No 1, GENERACIONES 1990 A 1994).Y EN EL AMBITO LABORAL GUARDAN UNA PARIDAD. PERO ESTA DESARTICULACION DE DIRECTIVOS Y DOCENTES, SINTOMATICA DE UN SISTEMA DE PREMIOS A LOS NORMALISTAS DEBE SER RE ORIENTADA, POR LAS CAPACIDADES QUE DEMUESTRE EL PERSONAL INTERNO O EXTERNO PARA REALIZAR Y DIRIGIR EL PLANTEL CON LA EFICIENCIA Y EFICACIA QUE EXIGE LA CALIDAD TOTAL.

NUESTRA PROPUESTA DE PROGRAMA DE CALIDAD TOTAL PARA ESTE NIVEL SE APOYA SUSTANCIOSAMENTE EN LAS REFLEXIONES QUE HACE GUILLERMINA BAENA EN SU ESTUDIO DEL NIVEL SUPERIOR Y LAS PROPUESTAS DE ALFREDO ACLE TOMASINI, EN SU ENSAYO RETOS Y RIESGOS DE LA CALIDAD TOTAL.

LA MISION.- "CONSOLIDAR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS DE LOS DIRECTORES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DEL ESTADO DE MEXICO, A TRAVES DE LOS SERVICIOS EDUCATIVOS QUE PRESTA EL PLANTEL, CON CALIDAD TOTAL EN TODOS SUS PROCEDIMIENTOS, FORMANDO LOS BACHILLERES QUE SE INCORPORARAN A LOS PLANTELES DE EDUCACION SUPERIOR Y LOS TECNICOS PROFESIONALES, QUE LO HARAN EN EL SECTOR PRODUCTIVO PARA PARTICIPAR COMO ACTORES VITALES EN LA RESOLUCION DE PROBLEMAS SOCIALES Y ECONOMICOS QUE AFECTEN A LAS EMPRESAS Y LA COMUNIDAD DONDE SE DESARROLLEN. IMPULSANDO PERMANENTEMENTE EL DESARROLLO, MOTIVACION Y PRESTIGIO DE LOS PLANTELES BAJO UNA PERSPECTIVA, REGIONAL, NACIONAL E INTERNACIONAL".

LA VISION.-"LOS EGRESADOS DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA DEL ESTADO DE MEXICO, QUEDARAN AL MARGEN DE REALIZAR ESTUDIOS DE EDUCACION SUPERIOR Y FUERA DEL CONTEXTO LABORAL,SI NO SE MANTIENE EL PRINCIPIO DE LA CALIDAD TOTAL, YA QUE TENDRAN QUE COMPETIR POR ESTOS ESPACIOS CON LOS EGRESADOS DE INSTITUCIONES FEDERALES CONO C.B.T.I.S, CONALEP, C.E.T.I.S, C.E.C Y T.S, ESCUELAS PARTICULARES, ETC, DE TODO EL PAIS Y SOLO ESTA FORMA DE SER PERMITIRA ASEGURAR LA PERMANENCIA DE LA INSTITUCION. Y LA CALIDAD DE LOS ALUMNOS EGRESADOS"

FILOSOFIA.-"LOS ALUMNOS DE LOS PLANTELES DE EDUCACION MEDIA SUPERIOR TECNICA SON EL SUSTENTO, EJE Y PERSONALIDAD DE LA INSTITUCION, LOS RECURSOS HUMANOS DEL PLANTEL SON LA ESENCIA DE LA EDUCACION, TODOS SON IMPORTANTES PORQUE SON LA INSTITUCION, Y COMO INSTITUCION TENEMOS LA OBLIGACION DE PROPONER ALTERNATIVAS PARA QUE NUESTRO ESTADO Y PAIS, DIA CON DIA SE HAN MEJORES"

VALORES DE LA INSTITUCION.

RESPECTO.-TODOS LOS INTEGRANTES DEL PLANTEL SON IMPORTANTES, INDEPENDIENTEMENTE DE SU PUESTO FUNCIONAL, Y TODOS PUEDEN DAR IDEAS VALIOSAS PARA EL BENEFICIO DE LA INSTITUCION.

COMUNICACION.-TODOS LOS ACUERDOS DEL PLANTEL CON LA SUPERVISION Y AUTORIDADES EDUCATIVAS, SERAN ANALIZADAS POR TODO EL PERSONAL, AGILIZANDO LA COMUNICACION E INTEGRANDO UN SOLO EQUIPO DE TRABAJO.

EFICIENCIA.-TRATAR DE HACER CADA DIA MEJOR LA ACTIVIDAD ASIGNADA EN EL PLANTEL.

PROMOCION.-TODOS LOS INTEGRANTES DEL PLANTEL TENDRAN LAS MISMAS OPORTUNIDADES DE PROMOCION CUANDO SE OTORGEN PLAZAS, O ASCENSOS, TENDRAN PREFERENCIA QUIENES PROPONGAN MEJORAS PARA HACER MEJOR NUESTRA LABOR.

VINCULACION.-SE TIENE LA OBLIGACION DE CONOCER LAS EMPRESAS QUE LE RODEAN Y LAS NECESIDADES TECNICAS, REQUERIDAS EN LOS EGRESADOS, ASI COMO LAS INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR DONDE PUDIERA ESTUDIAR UN EGRESADO.

HONESTIDAD.-SE RECONOCERAN LOS ACIERTOS Y ERRORES EN NUESTRA LABOR Y SE VALORARA A QUIEN APORTA SU ESFUERZO POR MEJORAR EL PLANTEL.

GRATITUD.-HACIA EL PUEBLO DE MEXICO QUE CON SUS IMPUESTOS SOSTIENE Y MANTIENE LOS PLANTELES ESCOLARES Y A LOS EMPRESARIOS QUE CON SUS EMPRESAS COADYUVAN A LA FORMACION Y CONTRATACION DEL EDUCANDO

RESPONSABILIDAD.-DE CUMPLIR LA MISION QUE NOS OTORGA EL PUEBLO DE MEXICO Y A LA CONFIANZA QUE LOS PADRES DE FAMILIA, Y ALUMNOS DEPOSITAN EN NUESTRAS PERSONAS.

INTEGRACION.-ALCANZAR LA EFICIENCIA Y LA EFICACIA INDIVIDUAL DENTRO DEL MARCO DE LA MISION Y VISION DEL PLANTEL PARA CONSEGUIR LA CALIDAD TOTAL.

SUPERACION.-LOGRAR UNA SUPERACION CONSTANTE, EN LA BUSQUEDA DE ALTERNATIVAS PARA SER MEJORES CADA VEZ, Y MOTIVAR CON NUESTRA ACTUACION LA IMITACION EN LOS EDUCANDOS.

APERTURA.- MANTENER UNA ACTITUD ABIERTA Y FRANCA HACIA LAS INNOVACIONES Y ACEPTAR LAS OBSERVACIONES O CRITICAS OBJETIVAS.

COOPERACION.- NADIE SABE TODO, NADIE PUEDE TODO, TODOS NECESITAMOS DE TODOS, SI TIENES ALGO QUE APORTAR, HABLA, SI NECESITAS APOYO PIDELO, TENDRAS SIEMPRE UN AMIGO A TU LADO.

HABILIDADES.-EL DIRECTIVO DEBE TENER LA CAPACIDAD DE PROMOVER LAS BUENAS RELACIONES DEL PERSONAL, DEBE SER EQUITATIVO, DEBE DOMINAR EL AMBITO EDUCATIVO DONDE SE DESENVUELVE, DEBE CONOCER, COMPRENDER Y PROMOVER LA CAPACITACION DE LOS EDUCANDOS CON LA MAXIMA CALIDAD Y PROFESIONALIZACION, DEBE SER UN EXCELENTE ADMINISTRADOR Y PROMOTOR

DE IDEAS, DEBE SER UN INVESTIGADOR DE TIEMPO COMPLETO, DEBE PROMOVER LA CAPACITACION CONSTANTE Y PERMANENTE DEL PERSONAL, EN LAS DIFERENTES AREAS DE ATENCION, CON PROFESIONALES EXPERTOS EN EL RUBRO, DEBE PROMOVER LA CREACION DE BASES DE DATOS Y ARCHIVOS QUE PERMITAN REDUCIR LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS, DEBE PROMOVER LA CONSTRUCCION DE EDIFICACIONES ACORDES CON LAS NECESIDADES DE LOS ALUMNOS Y DE LOS MAESTROS. DEBE PROMOVER LAS COMPETENCIAS ACADEMICAS, Y TECNICAS CON PLANTELES DEL ESTADO, PAIS Y DEL EXTRANJERO, PARA EVALUAR LOS LOGROS Y LIMITACIONES DEL PLANTEL; TAMBIEN Y SOBRE TODO DEBE SER UN EXCELENTE PLANIFICADOR, ASI MISMO DEBERA INTEGRAR A SU PERSONAL EN UN SOLO EQUIPO DE TRABAJO QUE PERSIGA LOS MISMOS OBJETIVOS, Y Luchar por que tenga las mismas posibilidades de ascenso. sobre todo y a pesar de todo antes que una autoridad debe ser un lider.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFIA

- ACLE, Tomasini, Alfredo. "Planeación estratégica y control total de calidad", Edit, Grijalbo. Méx.
- AGUIRRE, Lora, Ma. "Manual de didáctica general" Edit. ANUIES. México. D.F. Vol 1. 129 p.
- ALVAREZ, Isaias. "La planeación y la administración, límites y conflictos". 2a. Edic. México. D.F. ANUIES. 1982. 157 p.
- ANUIES. "Administración de la educación superior". S.E.P.-ANUIES. México. D.F. 161 p. 1987
- . "Manual de planeación" Edit. ANUIES. México. D.F. 1989. 320 p.
- ARIAS, Galicia, Fernando "Detención automatizada de competencias" Edit. S.H.L de México. México, D.F. 105 p.
- . "Administración de recursos humanos". Edit. Trillas. México. D.F. 2a. Edic. 1989. 24 p.
- BAENA, Paz, Guillermina. "Calidad total en educación superior" Edit. marc. México, D.F. 1992.
- BARCENA, Corona, Zahed. "El papel del director como gestor". Tecamac, Méx. 1995. 16 p.
- BLOCK, Alberto. "Desarrollo de capacidades administrativas" Edit. Trillas, México. D.F. 1981. 2. 350 p.
- CAMPOS, Enriquez, Rafael. "Elementos básicos de la planeación del 50 al 90" Edic. Personal. México, D.F. 1991. 145 p.
- CARDENAS, Sandoval, Lino. "Reflexiones sobre la calidad de la educación" Toluca, Méx. Tarea comun. 1995. Vol 1.
- CENTRO de estudios educativos A.C. "Diagnostico de la realidad educativa del país" México, D.F. Edit. U.P.N. Vol 1. 1977. 68 p.
- CENTRO para la calidad total. "Capital intelectual". México. D.F. Vol 1. 131 p. 1995
- CERDAN, Ripoll, Carlos. "El papel de la tecnología en la educación" México. D.F. Edit. ANUIES. Vol 18. 143 p. 1976
- CONALTE. "Perfiles de desempeño para educación básica" Edit. S.E.P. México. D.F. 1991. 90 p.
- DONOSO, T. "Los valores en la formación del profesor". Edit. Madrid, España. Vol. IV. 1988. 105 p.
- ELSIE, Rockwell. "Ser maestro, estudios sobre el trabajo docente" Edit. S.E.P.-CABALLITO.

- ENEP, Aragón. "Fundamentos teóricos de organización educativa 1". Edit. UNAM. Aragón, Mex. 293 p. 1987.
- "Organización educativa 1" Edit. UNAM. Aragón, México. 1984. 454 p.
- ETZIONI, Amitai. "Burocracia, estructura y legitimación". Edit. U.P.N (Antología de teoría de la Administración Vol. 2) México, D.F. 1980. 218 p.
- FERNANDEZ, Panes, Ernesto. "Educación para la transmodernidad" Edit. Iniciativa. Xalapa, Ver. 1992. 30 p.
- GARDNER y Moore. "Relaciones humanas en la empresa" Edit. Rialp. Madrid, España. 1976. 6a. Edic. 433 p.
- GIRALD, Barnes, José. "Cultura de efectividad" Edit. Iberoamericana. México. D.F. 1992. 2a.
- GRANJA, Castro Josefina. "Formación de maestros a través de una experiencia docente" Edit. UPN México, D.F. 1989. Vol. 6. 108 p.
- GUEVARA, Niebla Gilberto. "La catástrofe silenciosa". México, D.F. 1992. Edit. F.C.E. 336 p.
- ITESM. "Filosofía de la calidad". Edit. ITESM. Monterrey, Nuevo León. 1989. 250 p.
- KENNETH, E. Eble. "Selección del profesorado, el arte de la administración" Edit. NOEMA. Méx. D.F. 1980. 152 p.
- KOOTZ y Odonnell. "Elementos de administración" Edit. Mcgraw-Hill. México, D.F. 1985. 2a Edic. 610 p.
- KOZAK, Deborah. "Que hacemos con tanto bagaje teórico" Buenos A. Argentina. 1985. 17 p.
- LAPALAMBRA, J. y otros. "Burocracia y desarrollo político" Edit. Paidós. Argentina 1983.
- LOZANO, Mascarua, Alicia. "Modelo Behaviorista de la educación" Edit. ANUIES. México, D.F. Vol. XII 170 p.
- MALIACHI, Velasco, Eduardo. "La modernización social para el mejoramiento de la educación" México, D.F. 1988. Edit. U.P.N. 83 P.
- MANZANO, Villavicencio. "Geografía, física y humana del Estado de México". Toluca, México. Edit. SECYBS. 1981. 3a. Edic. Vol. 1. 143 p.
- MATUS, Romo, Carlos. "Estrategia y plan" Edit. Siglo XXI. México, D.F. 1982. 192 p.

- MENDEZ, Napoles, Oscar. "Formación de recursos humanos de alto nivel y el sistema educativo". Edit. ANUIES. México. D.F. 1972. 146 p.
- MUNGUÍA, Espitia, Jorge. "La educación técnica industrial en México". Edit. U.P.N. México. D.F. 1986. Vol. 3. 10 p.
- MUÑOZ, Garduño, Jaime. "Introducción a la administración: enfoque histórico". Edit. Diana. México, D.F. 1986. 166 p.
- NAVARRO, Leal, Marco Aurelio. "Análisis de Sistemas y la crisis permanente de la educación". Edit. ANUIES. México, D.F. 1987. Vol. 62. 147 p.
- NICOS, P. Mouzelis. "Organización y burocracia". Edit. Península. Barcelona, España. 2a Edic. 1975. 195 p.
- PAZ, Valdivia y otros. "Administración moderna de escuelas". Edit. Numancia. México, D.F. 1991. 104 p.
- PINILLA, Antonio. "Administración de la educación". Edit. U.P.N (Antología). México, D.F. 1980. 218 p.
- PRAWDA, Juan. "Logros e inequidades y retos del futuro". Edit. Grijalbo. 2a Edic. México, D.F. 1989. 299 p.
- "Teoría y praxis de la planeación educativa en México". Edit. Grijalbo. 4a Edic. México, D.F. 1991. 379 p.
- RAMÍREZ, M. María. "Reflexiones en torno al papel del docente". Edit. U.P.N. México, D.F. (Revista) Vol. 3. 1986. 108 p.
- REYES, Esparsa, Ramiro. "Acuerdo para la modernización educativa". Edit. Iniciativa. Xalapa. Ver. 1992. 34 p.
- "Que pasa en las escuelas normales". Edit. Cero en conducta. México. D.F. 1991. 78 p.
- REYES, Ponce, Agustín. "Administración de empresas". Edit. Noriega-Limusa. México, D.F. 1990.
- "El análisis de puestos". Edit. Noriega-Limusa. México, D.F. 1993. 189 p.
- RIOS, Yescas, Ma de Lourdes. "La formación del docente en la U.P.N.". Edit. U.P.N 096 Norte, México, D.F. 1992. 42 p.

- RODRIGUEZ, Combeller, Carlos. " Programas de capacitación y desarrollo" Edit. Diana. México, D.F. 1987. 101 p.
- SANCHEZ, Barriga, Francisco. "Técnicas de administración de recursos humanos" Edit. I.P.N. México, D.F. 1986. 2a Edic. 223 p.
- SANTILLANA. "Enciclopedia técnica de la educación" Edit. Santillana. México, D.F. 1985. 447 p.
- SHMELKES, Silvia. "Calidad educativa y organización escolar" . Edit. Cero en conducta. Vol 38. México, D.F. 1995. 110 p.
- S.E.C.Y.B.S. "Documento normativo para la elaboración de plantillas de personal" Toluca, Méx. 1993. Edit D.E.M.S.Y.M.S.T. 12 P.
- . "Ley de responsabilidades de los servidores públicos del estado y Municipios" D.G.E. Toluca, México. 1991.
- . "Manual de organización para escuelas comerciales" Toluca, México. 1986. 26 p.
- . "Plan integral para el desarrollo de la educación media superior técnica" Toluca. Méx. 1995.
- S.E.P. "Artículo 3o y ley general de educación" Edit. Miscelanea Grafica. México, D.F. 1993. 94 p.
- . "Manual de control escolar" Edit. S.E.P. México, D.F. 1982. 65 p.
- . "Manual de organización del C.B.T.L.S." Edit- D.G.O.M. México, D.F. 1981 55 p.
- . "Bienvenido maestro" Edit. Graficos. Ers. Toluca, México. 1985. 160 p.
- . "Programa de actualización permanente" Edit. S.E.P. D.E.P.. México, D.F. 1990. 17 p.
- VEGA, Torres, Bartolomé. "Reunión de directores". Naucalpan, México. 07/1993.
- /ON, Cube, Felix. "La ciencia de la educación" Edit. Ceac, Barcelona España. 1981. 192 p.