

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON  
FACULTAD DE INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA  
DIVISION DE ESTUDIOS DE POST-GRADO



"EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL  
TECNICO EGRESADO DEL CENTRO DE BACHILLERATO  
TECNOLOGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS NO 22"

POR:

ING. ARACELI GUADALUPE ALVAREZ CARVAJAL

TESIS

EN OPCION AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS  
DE LA ADMINISTRACION CON ESPECIALIDAD  
EN RELACIONES INDUSTRIALES

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE 2002

2002

TM  
Z5853  
FIME  
2002  
4 FIME

"EVALUACION DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL  
TECNICO EGRESADO DEL CENTRO DE BACHILLERATO  
TECNOLOGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS NO 22"

A. GALA C.



1020148456



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

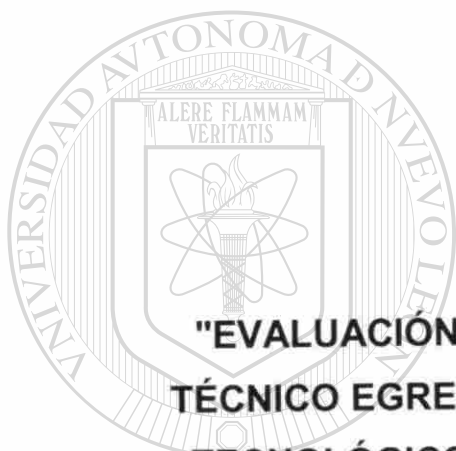


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POST-GRADO**



**"EVALUACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL  
TÉCNICO EGRESADO DEL CENTRO DE BACHILLERATO  
TECNOLÓGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS NO 22"**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
POR

**ING. ARACELI GUADALUPE ÁLVAREZ CARVAJAL**

**TESIS**

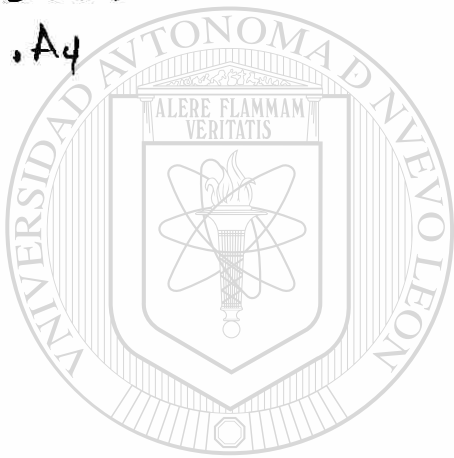
**EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA  
ADMINISTRACIÓN CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES  
INDUSTRIALES**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DICIEMBRE 2002**



970709

TM  
Z5853  
.M2  
FIME  
2002  
.A4



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

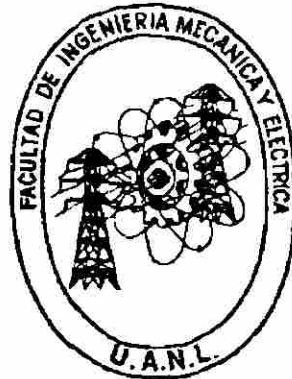


FONDO  
TESIS

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA**

**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POST-GRADO**



**"EVALUACIÓN DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL  
TÉCNICO EGRESADO DEL CENTRO DE BACHILLERATO  
TECNOLÓGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS NO 22"**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**POR**

**ING. ARACELI GUADALUPE ÁLVAREZ CARVAJAL**

**TESIS**

**EN OPCIÓN AL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA  
ADMINISTRACIÓN CON ESPECIALIDAD EN RELACIONES  
INDUSTRIALES**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, DICIEMBRE 2002**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**  
**FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA**  
**DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POST-GRADO**

Los miembros del comité de tesis recomendamos que la tesis "Evaluación de Desarrollo Profesional del Técnico Egresado del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios No 22" realizada por la alumna Ing. ARACELI GUADALUPE ALVAREZ CARVAJAL, matrícula O118393, sea aceptada para su defensa como opción al grado de Maestro en Ciencias de la Administración con Especialidad en Relaciones Industriales.

El Comité de Tesis



M.D.O. JESÚS JOSÉ MELÉNDEZ OLIVAS  
Asesor



M.C. MARÍA B. PALOMARES RUÍZ  
Coasesor



M.C. ARTURO TORRES BUGDUD  
Coasesor



Vo.Bo.  
DR. GUADALUPE ALAN CASTILLO RODRÍGUEZ  
División de Estudios de Post-Grado

Ciudad Universitaria; Noviembre de 2002

# DEDICATORIA

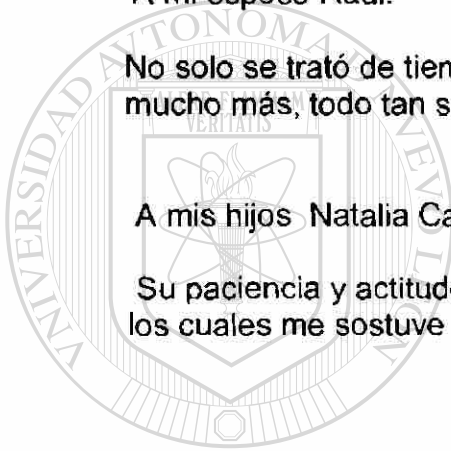
Esta investigación quiero dedicarla muy especialmente a ustedes: mi familia, mucho del tiempo consumido en ella, les pertenecía, por lo que este trabajo de tesis es tan mío como suyo.

A mi esposo Raúl:

No solo se trató de tiempo, sino de apoyo incondicional, empatía, consejos y mucho más, todo tan solo por mí.

A mis hijos Natalia Carolina y Raúl Alberto:

Su paciencia y actitudes serviciales en todos estos meses fueron los pilares de los cuales me sostuve para la entrega requerida en este proyecto.



UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





# AGRADECIMIENTOS

A DIOS TODO PODEROSO.....

Me hiciste una persona llena de gratitud, lo suficiente para estar consiente que estoy en deuda contigo.

A MI PADRE, SEÑOR HILARIO ÁLVAREZ MARTÍNEZ.....

Fue ardua la misión de hacer de tus hijos hombres de bien, ahora que yo tengo mi familia y comparto esta tarea, lo comprendo perfectamente y te admiro más porque aun estando en desigualdad de circunstancias, no lo pudiste hacer mejor, mi mayor orgullo es saber que tengo tu esencia y provengo de buena madera. Gracias por todo papá.

A MI MADRE, SRA. GUADALUPE CARVAJAL ESPARZA DE ÁLVAREZ.....

Antes de darte las gracias déjame decirte que eres la mujer que más admiro, eres el prototipo de mujer que me gusta ser, aunque a veces solo llego a ser un intento, no hubo mejor distinción que dios me dio que el haber tenido el honor de ser tu hija. Gracias por tener algo de ti.

A MI HERMANA MARIA ESTELA.....

El ángel protector, de verdad que son misteriosos los designios de dios, pues me ha permitido conocer a mi ángel de la guarda, gracias por estar pendiente de mi y los míos.

A MI HERMANO JUAN MANUEL.....

El de los grandes favores, Dios te asignó un don, el de estar ahí para todos cuando más se te necesita, sin un hermano como tú no se concibe una familia gracias por estar cerca de mí.

A MI HERMANA ALMA ROSA.....

La incondicional, no hubo ofensa alguna que no pudieras perdonar, eres tan clara como el agua, donde uno se observa y quiere verse siempre, gracias por tu condescendencia que es un ejemplo a seguir.

A MI HERMANO CARLOS ALBERTO.....

El de la fortaleza, el carácter fuerte que tienes y tu gran inteligencia, te ha llevado a la cima de muchas montañas, en algunas fui tu compañera, y ese exquisito placer de estar contigo, no lo cambio por nada, gracias por tu compañía.

A MI ESPOSO RAÚL.....

Quando se trata de ti, no encuentro las palabras precisas para describir mi agradecimiento a dios por ponerte en mi camino y descubrir que eres la respuesta del porqué estoy aquí. Gracias por amarme de la forma en que lo haces.

A MI HIJA NATALIA CAROLINA.....

La de los buenos genes. No cabe duda, la selección natural hizo lo suyo, eres la jovencita más brillante y buena que conozco, de verdad que soy afortunada Dios me concedió el anhelo mas preciado, tener una hija como tu. Gracias por dejar que te guíe cuando voy adelante, pero sobretodo gracias cuando caminas a mi lado y tengo la calidez de tu compañía.

A MI HIJO RAÚL ALBERTO.....

El principito, aún con la corta edad que tienes me has enseñado mucho, la lógica de tu razón, te hace muy grande y no me refiero a tamaño sino a alcance, tu alma noble y tu corazón bondadoso, me confirma que tengo un gran tesoro que cuidar. Gracias por ser como eres y dejar que te disfrute.

AL M.D.O. JESÚS JOSÉ MELÉNDEZ OLIVAS.....

Mi eterna gratitud por haber aceptado ser mi asesor en este trabajo de tesis y darme la oportunidad de colaborar de cerca con un excelente profesional, además de permitirme conocerlo como un enorme ser humano, gracias por ayudarme alcanzar la meta propuesta.

A LA M.C. MARÍA B. PALOMARES RUIZ Y AL M.C. ARTURO TORRES BUGDUD.....

La asignación de coasesores para este proyecto no pudo ser mejor, de antemano les doy las gracias pues sus sabios consejos y sugerencias emanadas de su gran profesionalismo enriquecieron enormemente esta investigación.

A LA FACULTAD DE INGENIERÍA MECÁNICA Y ELÉCTRICA DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN....

Mi gratitud por siempre a mi alma mater.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



# PRÓLOGO

No cabe duda que en el siglo XXI los cambios y el renovarse o morir son los rectores predominantes en esta sociedad de transformación permanente, los individuos que la formamos sabemos que podemos innovar, estructurar, formar descubrir, construir, diseñar, etc. por lo tanto la manipulación no es ningún problema es decir podemos renovar, reestructurar, reformar, redescubrir, reconstruir en cualquier campo que nos propongamos.

Esta mentalidad nos ha ayudado a concebir y formular una sociedad globalizada donde cada día es más delgada la línea que separa las ideologías, las culturas, las forma de vida, los valores, etc., este panorama nunca antes visto, voltea hacia nosotros y nos exige estar a la altura de las circunstancias, es aquí donde la educación juega un papel muy importante ya no solamente como un instrumento mediante el cual se dote al individuo de conocimiento, sino, además le ayude a que se conozca así mismo, para que pueda hacer algo con un conocimiento que ayude a los demás.

---

Este fenómeno de globalización, ha avanzado con tal dinamismo que rebasa la educación de países como el nuestro, este motivo me inclinó a hacer una investigación sobre la formación pertinente de valores y actitudes de la educación tecnológica del nivel medio superior de la cual formo parte.

Desde tiempos socráticos, y me refiero a él específicamente, porque parece ser el punto de partida cuando se habla de la teoría de los valores, éstos han cambiado de acuerdo al momento histórico que se vive, lo que se consideraba importante en una perspectiva dada, parece fuera de lugar en otra, por ejemplo, la moral aristotélica, el hedonismo, la voluntad del poder de Nietzsche, los imperativos categóricos de Kant, etc.

Lo que se vive hoy en día, no es la excepción, ahora como entonces existen grupos con intereses específicos que reagrupan o exaltan valores que antes se consideraban inapropiados. Este estudio, hace una revisión de algunas definiciones, clasificaciones y tipologías de valores de acuerdo a cierta formación pertinente de valores, se hace una exploración hacia las teorías de la motivación como una opción para el aprendizaje de valores.

Para determinar si nuestros estudiantes están recibiendo una cierta formación de valores, se hace una exploración hacia los fundamentos de la institución educativa, los programas académicos, los docentes, el alumnado y los egresados; de no ser así, se hace una propuesta para enmendar o enriquecer lo que ya se ha hecho al respecto y poder contribuir así, a una formación integral de mis jóvenes educandos, que les ayude a tener éxito en su vida académica, profesional y personal.



ING. ARACELI GUDALUPE ALVAREZ CARVAJAL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

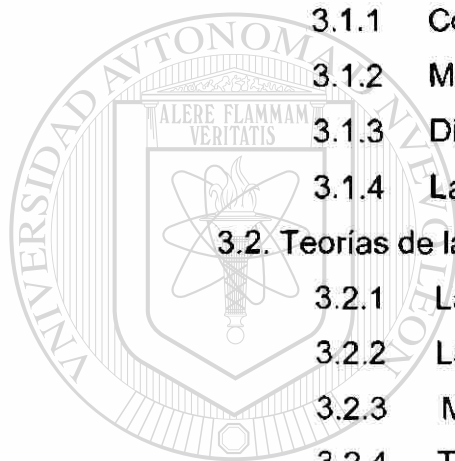
# ÍNDICE

Capítulo	SÍNTESIS	1
1	INTRODUCCIÓN	
1.1	Descripción del problema	3
1.2	Objetivo de tesis.	4
1.3	Hipótesis.	4
1.4	Limites de estudio	5
1.5	Justificación del trabajo de tesis.	5
1.6	Metodología.	6
1.7	Revisión Bibliográfica	8
2	EL MODELO EDUCATIVO	
2.1	Dirección General De Educación Tecnológica Industrial	9
2.1.1	Funciones	9
2.1.2	Historia de la D.G.E.T.I.	10
2.2.	El modelo educativo tecnológico	15
2.2.1	Planes de estudio	16
2.3	Modelo educativo técnico profesional	16
2.3.1	Planes de estudio	16
2.3.2	Sistema abierto de educación tecnológica industrial	17
2.4	Modalidad técnico básico	17
2.4.1	Planes de estudio	18
2.5	Modelo educativo tecnólogo	18
2.5.1	Planes de estudio	19
2.6	Los planteles	20

2.6.1	Centros de bachillerato tecnológicos industrial y de servicios	20
2.6.2	Centros de estudios tecnológicos industrial y de servicios	20
2.6.3	Centros de estudios científicos y tecnológicos de los estados	21
2.7	Centro de bachillerato tecnológico y de servicios no. 22	21
2.7.1	Funciones de los puestos que influyen en la formación del técnico egresado	22

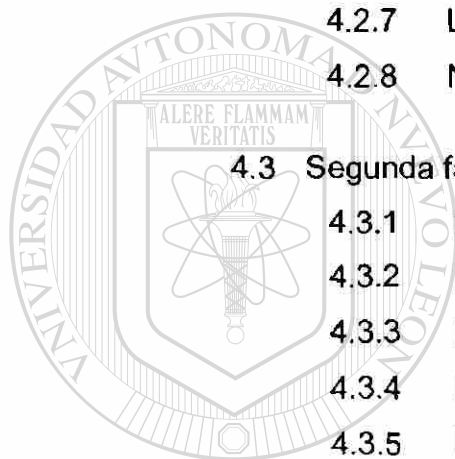
### 3. FORMACIÓN PERTINENTE DE VALORES Y ACTITUDES

3.1	Teorías de la motivación	27
3.1.1	Concepto de necesidad (1)	28
3.1.2	Motivadores(2)	28
3.1.3	Diferencias entre motivación y satisfacción	29
3.1.4	La cadena de necesidad-deseo-satisfacción	29
3.2	Teorías de la motivación utilizada para nuestro estudio	29
3.2.1	La vara y la zanahoria	30
3.2.2	La jerarquía de las necesidades. Maslow	30
3.2.3	Motivación-higiene (Herzberg)	33
3.2.4	Teoría X y teoría Y	34
3.2.5	Teoría de la motivación, basada en las expectativas	35
3.2.6	El modelo de Porter y Lawler	35
3.2.7	Teoría de la equidad	36
3.2.8	Teoría del reforzamiento	37
3.2.9	Teoría de la motivación con base en las necesidades de McClelland	37
3.3	Formación pertinente	38
3.3.1	La actitud	39
3.3.2	El valor	40
3.4	Valores para una formación pertinente.	45



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.1	Estructura de la investigación	58
4.2	Primera fase: La sintomatología	59
4.2.1	Perfil de egresados	59
4.2.2	Los programas de las asignaturas	69
4.2.3	Departamentos	77
4.2.4	Docentes del área	82
4.2.5	Alumnado	85
4.2.6	Egresado	90
4.2.7	La empresa	95
4.2.8	Nivel superior	97
4.3	Segunda fase: La diagnosis	97
4.3.1	Los perfiles	98
4.3.2	Los programas de las asignaturas	98
4.3.3	Los departamentos	98
4.3.4	Los docentes	99
4.3.5	Los alumnos	99
4.3.6	Los egresados	100
4.3.7	La empresa	100
4.3.8	El nivel superior	100 <sup>®</sup>
4.4	Tercera fase: Los resultados	101
4.4.1	Los valores desde la óptica de los perfiles	101
4.4.2	Los valores desde la óptica de los programas	101
4.4.3	Los valores desde la óptica de los departamentos	103
4.4.4	Los valores desde la óptica de los docentes del área	104
4.4.5	Los valores desde la óptica de los alumnos	112
4.4.6	Los valores desde la óptica del egresado	116
4.4.7	Los valores desde la óptica de los empresarios	121
4.4.8	Los valores desde la óptica del nivel superior	122





<b>5</b>	<b>LA PROPUESTA</b>	
5.1	Antecedentes	124
5.2	Fundamentos	125
5.3	Características para un programa de formación de valores	128
5.4	Talleres vivenciales	130
5.4.1	Propósitos	131
5.4.2	Estructura	132
5.4.3	Características	133
5.4.4	Secuencia	134
5.4.5	Cuadro de valores	135
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</b>	
6.1	Conclusiones	137
6.2	Recomendaciones	140
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>143</b>
	<b>LISTADO DE TABLAS</b>	<b>145</b>
	<b>GLOSARIO</b>	<b>146</b>
	<b>RESUMEN BIBLIOGRÁFICO</b>	<b>152</b> ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

# SÍNTESIS

Todas las exigencias, oportunidades y desafíos que presentan los escenarios mundiales sobre el aspecto social y económico son también parte del contexto de la educación integral del siglo XXI. No cabe duda que para afrontar con éxito este acontecer, es necesario que haya un cambio desde la educación básica a la superior, con programas pertinentes tanto en la formación académica como en la humanística.

En la educación media superior tecnológica, este escenario de competencia mundial, propicia que se operen cambios; por un lado fortaleciendo los programas académicos y equilibrando la formación de valores y actitudes positivas y por el otro estableciendo alianzas estratégicas con el sector productivo y la educación superior.

Es de vital importancia que los egresados de este tipo de educación, cuenten, además de un desarrollo de pensamiento y una capacitación laboral que le ayude hacer frente al gran número de situaciones en su trabajo, con una vocación de servir a los demás y una percepción de su propia personalidad autónoma, reafirmando su libertad de pensamiento, juicio y sentimiento para el desarrollo de su propio talento.

Este trabajo de investigación estuvo encaminado a demostrar que el egresado de la Educación Media superior, especialmente el del CBTis 22 no cuenta con una formación Pertinente de valores y actitudes que le permitan afrontar con éxito su vida académica, profesional y personal.

Para comenzar se inspecciona el modelo educativo para conocer el tipo de educación que se pretende enlazar con la formación de valores, luego como referencia se habla de los valores, su concepto y tipología, además de mostrarse algunos valores apropiados. Como a nuestros educandos en un

momento dado se les pretende influir en un cambio de conducta, entonces se recurre a las teorías de la motivación para comprender las causas que originan esas conductas.

Para conocer la situación actual de los egresados con respecto a la formación pertinente de valores y actitudes, se analiza su perfil de egreso tomando en cuenta el objetivo de la carrera, el perfil y el campo de trabajo en cada una de las especialidades que se imparten. Dentro de los programas académicos del área de humanidades se investiga la fundamentación, la presentación, el objetivo terminal, los objetivos particulares de cada una de las unidades para ver si se contempla algún tipo de formación de la que se habla. Se revisan las funciones de los departamentos que influyen en la formación de estudiante con el propósito de saber si está contemplada la posibilidad de implementar o apoyar proyectos para la formación de valores. Para conocer la óptica sobre los valores, se aplican encuestas a los docentes del área de humanidades para ver si conocen los valores que se promueven en sus programas académicos. Con respecto a los alumnos y egresados fueron encuestados con la finalidad de saber si se conciben con formación de valores y actitudes pertinentes, y al empresario se le cuestiona sobre que tipo de valores desea en el egresado que ocupará los mandos intermedios en su negocio. En lo que respecta al nivel superior se analiza sus perfiles de ingreso.

Se hace un diagnóstico y se da un resultado de cada uno de los elementos analizados, para luego recomendar una propuesta basada en el programa para la formación de valores de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California.

Finalmente se llega a las conclusiones emanadas de esta investigación. Así como las recomendaciones que se hacen a la Dirección General de Educación Tecnológica, basada en la formación pertinente de valores y actitudes.

# 1 INTRODUCCIÓN

## 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Ante el acontecer mundial de la globalización y su apertura comercial, se demandan nuevos campos productivos, así como innovación en los procesos y medios de producción, ésto conlleva a la exigencia de nuevas actitudes por parte de los profesionales, esta realidad la comparte las instituciones educativas, que proveen el recurso humano que lo hará posible.

Este paradigma es un reto para el Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios no 22, que es una dependencia federal del nivel medio superior, fundada en 1967 y de la cual egresan cada año, aproximadamente 300 técnicos con diferentes especialidades.

La problemática que aqueja a esta institución es que no ha sido posible sensibilizar a sus estudiantes a asumir papeles de liderazgo y toma de decisiones a percibirse como individuos responsables de un pensamiento abstracto de reflexión, análisis y crítica, con valores agregados de identidad, seguridad, asertividad y pertenencia.

La falta de formación pertinente de actitudes por parte del técnico profesional egresado del Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios No. 22, no le permite apropiarse de un comportamiento responsable y

de integración con el sector productivo, para el cual fue preparado académicamente, esto lo demuestra por el alto índice de rotación de empleos, el desempleo mismo o por la aceptación de roles específicos que tienen poco o nada que ver con su formación profesional.

En 1999 y 2000 egresaron 290 y 298 técnicos respectivamente, el 47% se incorporó al campo laboral, el 28% se inscribió en una carrera de nivel superior y el 25% está desempleado.

## 1.2 OBJETIVO DE TESIS

Demstrar que los técnicos del Nivel Medio Superior egresados del Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios No. 22 carecen de un formación pertinente de valores que permitan desarrollarse con éxito para el mejoramiento de los sistemas productivos y delineación de un proyecto de vida.

Evaluar el impacto que tiene el egresado técnico del nivel medio superior sin formación pertinente de actitudes en el sector productivo.

Una vez identificadas las posibles carencias de los egresados de la institución antes referida, es propósito de esta tesis definir una alternativa de solución con un plan estratégico que fomente la apertura del técnico egresado hacia un comportamiento integral óptimo.

## 1.3 HIPÓTESIS

Supongo que el egresado de Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios No. 22 no cuenta con una formación pertinente de actitudes que le

garanticen afrontar con éxito su desempeño profesional en el sector productivo o la continuación de estudios profesionales del nivel superior.

## 1.4 LIMITES DE ESTUDIO

Con la intención de determinar los límites de estudio empezare por describir la estructura corporativa de la institución educativa de la que pretendo hacer mi trabajo de tesis.

El Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios No.22 (CBTis 22) depende directamente de la Coordinación de Enlace Operativo de Nuevo León, ésta a su vez reporta a la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) que entre otras, forma parte de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT) que a su vez se sujeta a las disposiciones de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

La muestra de estudio será obtenida de la población de egresados del nivel medio superior de educación tecnológica del Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios no.22, con especialidades en electrónica, electromecánica, maquinas de combustión interna, secretariado ejecutivo y computación de las generaciones 1999 y 2000.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## 1.5 JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE TESIS

Este trabajo de tesis se sustenta en los perfiles de egreso del Técnico del Nivel Medio Superior del Centro de Bachillerato Tecnológico industrial y de servicios No 22, para reforzar la formación pertinente de actitudes y valores, para alcanzar la excelencia en el desempeño profesional. Entendiéndose por formación pertinente al conjunto de valores y actitudes que le permitan al técnico, ascender a niveles en su vida personal, académica y profesional; por excelencia en el desempeño profesional a las posibilidades de que ellos se

conozcan mejor e incrementen sus competencias, logrando su profesionalización, que sean capaces de asumir cargos en una organización que se ajusta rápidamente al mundo de hoy, competitivo, productivo, flexible y ágil.

Para cumplir con su objetivo principal, en el transcurso de 34 años el CBTis 22 ha implementado nuevas carreras, ha eliminado y rediseñado otras cubriendo las necesidades de la comunidad empresarial, además siempre le ha interesado preparar a su personal docente en estudios de post-grado, para que entre otras cosas se avoque a investigaciones que valoren los servicios educativos que ofrece a través de sus egresados.

Este estudio tendrá como beneficio, para la institución acciones correctivas para mejorar los servicios educativos que ofrece, para el egresado una formación que atienda eficientemente su integración al sector productivo o una carrera profesional del nivel superior, permitiéndole un desempeño exitoso ante las exigencias de una sociedad mundial dinámica y para el sector productivo una mano de obra calificada con formación humanista que le da un valor agregado, incidiendo directamente en la capacidad y potencialidad de su desarrollo competitivo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 1.6 METODOLOGÍA

Contempla siete estrategias de investigación para conocer de primera mano la necesidad de técnicos egresados del nivel medio superior con formación pertinente de actitudes.

- Diseñar, aplicar y analizar cuestionarios para estudiantes que hayan desarrollado prácticas profesionales, maestros, egresados, empresas del sector productivo.

- Realizar un estudio sobre los perfiles de egreso del técnico del nivel medio superior y perfiles de ingreso del nivel superior.
- Hacer reuniones con el departamento de servicios docentes para descartar la existencia de programas curriculares que fomenten la formación de actitudes para proporcionar valores agregados a los perfiles de egreso.
- Dialogar con el departamento de orientación vocacional para conocer eventos que estén encaminados a estimular la formación de actitudes y aptitudes a los estudiantes en general.
- Establecer una comunicación continua con el departamento de vinculación para el análisis del programa de seguimiento de egresados.
- Entrevistar a miembros representativos del sector productivo que tenga vinculación con el CBTis 22 para conocer sus demandas ante la problemática mencionada.
- Documentar la lectura de expertos en educación, orientadores, psicólogos y sociólogos, locales, nacionales e internacionales.

Una vez que se han determinado los objetivos haré una estimación de tiempo requerido para la ejecución de tareas como:

- Muestreo dirigido.
- Determinación de variables a considerar.
- Diseño de cuestionarios y entrevistas para medir las variables.
- Elaboración de una propuesta.



Propongo un plan estratégico para solucionar la problemática que genera la falta de una formación pertinente de actitudes, a través de un programa que lleve inmerso las opiniones esenciales de quienes forman parte de la institución educativa, así como de quienes de ella egresan y a quienes prestarán sus servicios.

## 1.7 REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

Esta tesis es el resultado de la investigación de campo, en donde se diseñaron encuestas cuyos reactivos fueron encaminados a evaluar diferentes ópticas de los elementos que jugaron un papel importantísimo en el desempeño profesional del mismo egresado del nivel medio superior, para hacer este diseño fue necesario la lectura de diversos libros en diferentes disciplinas, desde textos de estadística, pedagogía, educación, psicología, filosofía y sociología, se hicieron consultas electrónicas a investigaciones de expertos del área para auxiliarme con variables no contempladas que se fueron generando en el transcurso de la investigación y poder entonces darles una justa interpretación en los resultados.

También es cierto que esta tesis contiene información extraída de teorías de grandes investigadores del área de humanidades que va desde Maslow, Herzberg, Douglas McGregor, Vroom, Porter y Lawler, J. Stacy Adams, B. F. Skinner, David C. McClelland y Arturo Cardona Sánchez, así como las teorías de desarrollo de personalidad de Nathaniel Branden. Esta información se hizo necesaria, para poder enmarcar teóricamente parte de la problemática que dio lugar a esta investigación.

He de resaltar que la lectura y consulta de las publicaciones antes mencionadas generaron en mí un nuevo conocimiento y dieron luz a elementos de juicio en mi criterio para la interpretación objetiva de la problemática sobre los egresados de la educación tecnológica del nivel medio superior.

## 2 EL MODELO EDUCATIVO

### 2.1 DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL

#### 2.1.1 FUNCIONES

- Planear, programar, controlar, organizar y evaluar el desempeño de las labores de la dirección general.
- Proponer normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, materiales didácticos e instrumentos para la evaluación del aprendizaje para el nivel medio superior y de servicios.
- Verificar las normas pedagógicas, contenidos, planes y programas de estudio, métodos materiales didácticos para el aprendizaje, aprobados para la educación tecnológica industrial de servicios.
- Formular disposiciones técnicas y administrativas para la organización operación, desarrollo, supervisión y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje realizada en los planteles de educación tecnológica industrial y de servicios, y verifica su cumplimiento.

- Planear, organizar, supervisar la educación tecnológica industrial, que se imparta en los planteles del sistema.
- Promover y fomentar las coordinaciones de educación tecnológica industrial, los servicios que ofrece la dirección general.
- Normar y verificar las disposiciones correspondientes que las instituciones educativas, de valides oficial y de estudios de la Secretaría, que imparten la educación con las normas aplicables.
- Diseñar y promover los lineamientos aprobados, programas de la superación académica y profesional del personal directivo y docente de los planteles de la Secretaría.
- Coordinar las acciones de la dirección general a través de las coordinaciones estatales con los gobiernos de los estados para los servicios de educación tecnológica industrial al nivel medio superior.
  - Promover acciones del fomento de la investigación educativa y proyectos de desarrollo tecnológico industrial y la divulgación de los mismos.
  - Realizar en base los lineamientos y las actividades derivadas del Sistema Nacional de Orientación Educativa.
  - Realizar las disposiciones legales que confieran a la Secretaría, que sean a las señaladas en las funciones.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



## 2.1.2 HISTORIA DE LA D.G.E.T.I.

La historia de la educación técnica en México es muy amplia, se remonta a las épocas prehispánica y colonial, sin embargo, sólo se contemplará los antecedentes a partir de la época de "La reforma", ya que con la llegada del Lic. Benito Juárez García al poder, se inicia una nueva etapa para la educación en México.

A partir de 1867 se reglamenta la educación en todos los niveles, la educación de la mujer y la creación de la Escuela Nacional Preparatoria, que aunada a la escuela Nacional de Arte y Oficios para varones, destinada a

formar oficiales y maestros constituyen la creación del Sistema de Educación Tecnológica y el antecedente del bachillerato tecnológico.

En 1901 se creó la Escuela Mercantil para mujeres "Miguel Lerdo de Tejada" (hoy CETIS No.7) y en 1910, se inauguró la Escuela Primaria Industrial para mujeres "Corregidora de Querétaro" (hoy CETIS No.9 "Puerto Rico"), destinada a la formación de confección de prendas de vestir.

En el periodo de 1911 a 1914 la educación técnica apenas alcanzó el nivel educativo elemental al establecerse escuelas primarias industriales. La revolución con sus cambios sociales y políticos, marcan el inicio de una etapa trascendental para la educación técnica.

En 1916, el presidente Venustiano Carranza, ordenó la transformación de la Escuela de Artes y Oficios para varones, en Escuela Práctica de Ingenieros Mecánicos y Electricistas (EPIME), que posteriormente cambió su nombre por el de Escuela de Ingenieros Mecánicos y Electricistas (EIME) y en 1932 se transformó en la Escuela Superior de Ingeniería Mecánica y Eléctrica (ESIME)

La creación de la SEP en 1921 establece la estructura que ha de multiplicarse en forma continua para sistematizar y organizar la trascendente labor educativa del México del siglo XX.

En esta primera estructura se instituyó en 1922 el Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial con la finalidad de aglutinar y crear escuelas que impartieran este tipo de enseñanza. A partir de entonces, se establecen y reorganizan un número creciente de escuelas destinadas a enseñanzas industriales, domésticas y comerciales, entre ellas: el Instituto Técnico Industrial (ITI), las escuelas para señoritas Gabriela Mistral, Sor Juana Inés de la Cruz y Dr. Balmis, el Centro Industrial para Obreras, la Escuela Técnica Industrial y Comercial (ETIC) en Tacubaya y las Escuelas Centrales Agrícolas, posteriormente transformada en Escuelas Regionales Campesinas.

En el inicio de la década de los 30's surge la idea de integrar y estructurar un sistema de enseñanza técnica en sus distintos niveles, como consecuencia de ello, se definió un marco de organización que contenía todos los niveles y modalidades a lo cual se denominó en lo general la Institución Politécnica y en lo funcional la Escuela Politécnica.

En el proyecto de la Escuela Politécnica se asienta: La columna vertebral de la Escuela Politécnica es la Preparatoria Técnica que se crea en el año de 1931, se cursaba en cuatro años y para su acceso solo se requería la primaria. A su vez constituyó el antecedente de las diversas escuelas especialistas de altos estudios técnicos que se cursaban en tres años y formaban ingenieros directores de obras técnicas.

Dentro de la Escuela Politécnica y bajo su acción ordenadora y orientadora, quedan las escuelas de maestros técnicos, las escuelas de artes y oficios para varones, las escuelas nocturnas de adiestramiento para trabajadores. La "Escuela Politécnica" establece las bases para que en 1936 se integre el Instituto Politécnico Nacional, absorbiendo en su estructura funcional a la mayoría de las escuelas que constituían el Departamento de Enseñanza Técnica Industrial y Comercial, situación que aunada a la rápida expansión de las instituciones educativas motivan en 1941 la división del sistema de enseñanza Técnica Industrial, estableciendo por una parte el IPN y por otra el Departamento de Enseñanzas Especiales como encargado de las escuelas de artes y oficios, las comerciales y las escuelas técnicas elementales. En 1938 se establece la Escuela Nacional de Artes Gráficas, (hoy CETIS N° 11)

A partir de la segunda guerra mundial, se adoptó en México la política de "Industrialización para la Sustitución de Importaciones" (ISI) como una estrategia prevaleciente en toda la economía para lograr la autosuficiencia industrial, lo que produjo una mayor oferta para la mano de obra calificada, destinándose un mayor presupuesto en el sector educativo. La demanda de técnicos de diferentes niveles originada por la política de ISI, dio origen a la

difusión y expansión de la enseñanza técnica en todo el país. En 1948 se establecen los Institutos Tecnológicos Regionales de Durango y Chihuahua, dependientes del IPN.

Hacia el año de 1951, el Departamento de Enseñanzas Especiales, pasaron a formar parte de la Dirección General de Segunda Enseñanza, que controlaba específicamente a las escuelas secundarias. Las características particulares del Departamento de Enseñanzas Especiales y diversas reformas administrativas aplicadas al sector educativo permitieron que en 1954 se independizara como Dirección General de Enseñanzas Especiales.

En 1958 el Lic. Adolfo López Mateos crea la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior, haciendo evidente la importancia que ya había alcanzado la educación técnica en el país. Un año más tarde la Dirección General de Enseñanzas Especiales y los Institutos Tecnológicos Regionales que se separaron del IPN, conforman la Dirección General de Enseñanzas Tecnológicas Industriales y Comerciales (DGETIC)

En este mismo año se estableció en los planteles de la citada Dirección General, el ciclo de enseñanza secundaria con actividades tecnológicas llamado "Secundaria Técnica". En 1968 se crearon los Centros de Estudios Tecnológicos, con el propósito de ofrecer formación profesional del nivel medio superior en el área industrial.

En 1969, las escuelas tecnológicas (prevocacionales) que ofrecían la enseñanza secundaria dejaron de pertenecer al IPN, para integrarse a la DGETIC, como secundarias técnicas con la mira de dar unidad a este nivel educativo, ya que se incorporaron también las Escuelas Secundarias Técnicas Agropecuarias, que en 1967 habían resultado de la transformación de las Escuelas Normales de Agricultura.

Al efectuarse la reorganización de la Secretaría de Educación Pública en 1971, se determinó que la Subsecretaría de Enseñanza Técnica y Superior se

transformara en la Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior y que la DGETIC, tomara su actual denominación como Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), dependiente de esta nueva Subsecretaría. Los Institutos Tecnológicos Regionales pasaron a formar parte de la Dirección General de Educación Superior y las Escuelas Tecnológicas Agropecuarias integraron la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, creada en 1970.

En 1975, se dio origen al Consejo del Sistema Nacional de Educación Técnica, como un órgano de consulta de la Secretaría de Educación Pública, antecedente inmediato del actual Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica (COSNET) instaurado en diciembre de 1978.

En 1976, la Subsecretaría de Educación Media, Técnica y Superior se transforma en Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológicas. En ese mismo año se crea la Dirección General de Institutos Tecnológicos.

En septiembre de 1978, los planteles que ofrecían el modelo de Educación Secundaria Técnica pasaron a integrar la Dirección General de Educación Secundaria Técnica. Con esto, la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial se dedica a atender exclusivamente el nivel medio superior.

En 1981, los planteles dependientes de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica que ofrecían el bachillerato, recibieron el nombre de Centros de Bachillerato Tecnológico, agregándoles (según fuera el área tecnológica) agropecuario, forestal o industrial y de servicios. Es desde este momento que los planteles de la DGETI que imparten educación bivalente se conocen como CBTIS.

En 1984, la DGETI inicia su proceso de desconcentración de funciones con la creación de las Coordinaciones Regionales que en 1987 se transformaron en Subdirecciones Regionales, nombre que duró hasta 1990 y fue reemplazado por el de Coordinaciones Estatales.

En 1991, sobre la base del Programa para la Modernización Educativa 1989-1994, se establece que el incremento adicional de la demanda se atenderá con nuevos subsistemas escolares descentralizados de educación bivalente y terminal que propicien una participación más efectiva de los Gobiernos Estatales y favorezcan una mejor vinculación regional con el sector productivo. Se crearon los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados.

Se presenta una visión muy general de la evolución de la estructura del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, en especial de las diversas dependencias y las atribuciones que precedieron a la actual Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y que hoy nos permiten afirmar que del mismo modo que una larga historia sustenta sus instituciones, un gran reto las sostiene y las impulsa a cumplir el compromiso de la educación y la capacitación técnica por un México mejor.

## 2.2 EL MODELO EDUCATIVO TECNOLÓGICO

Tiene como objetivo formar bachilleres técnicos, mediante planes y programas de estudio que por su contenido, proporcionan al educando una adecuada preparación propedéutica, que le permite continuar estudios a nivel superior y lo capacita en un área tecnológica para su incorporación al trabajo, si así lo desea.

La modalidad bivalente se imparte en los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTis), en la mayoría de ellos en el Sistema Educativo Escolarizado y en algunos planteles con el Sistema de Educación Abierta (SAETI); el cual se desarrolla a través de asesorías periódicas a los alumnos, sin que para ello tengan que asistir diariamente al plantel. Es importante señalar que debido a la demanda existente de la modalidad de educación media superior bivalente, también se imparte esta en un gran número de Centros de Estudio Tecnológicos Industrial y de Servicios



(CETIS) y en los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados (CECyTE's)

## 2.2.1 PLANES DE ESTUDIO

Área Económico - Administrativo

Área Físico - Matemáticas

Área Químico - Biológico

## 2.3 MODELO EDUCATIVO TÉCNICO PROFESIONAL

Tiene como objetivo formar técnicos profesionales mediante planes y programas de estudio, que por su contenido, satisfacen los requerimientos del sector productivo de bienes y servicios, y de la función de mando intermedio que le es propia; lo que coloca a sus egresados en aptitud de encontrar soluciones adecuadas a los problemas que, en su calidad de técnicos, han de resolver en su campo de desempeño profesional.

La modalidad terminal se imparte en los centros de estudios tecnológicos industrial y de servicios (CETIS), (también se imparte en algunos CBTis) en el sistema escolarizado en donde el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolla diariamente y de acuerdo con los periodos laborales marcados en el calendario escolar correspondiente a los planteles de la DGETI.

### 2.3.1 PLANES DE ESTUDIO

Área Económico – Administrativo

Área Físico - Matemáticas

Área Químico – Biológico

## 2.3.2 SISTEMA ABIERTO DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL

La D.G.E.T.I. dentro del sector tecnológico tiene como objetivo prioritario la formación de recursos humanos que satisfagan la demanda del sector productivo industrial y de servicios, por lo que para ampliar su cobertura de atención a la demanda en educación no formal, reestructuró en 1995 el Sistema Abierto de Educación Tecnológica (**SAETI**), que conjuga actividades operativas, académicas y administrativas, de tal manera que permite la formación bivalente de los alumnos, por esta razón se establecieron los lineamientos y normas actualizadas que permiten su operación eficiente.

Actualmente, el **SAETI** opera en 202 planteles, atendiendo a una población estudiantil de 17,843 alumnos, en 32 especialidades del bachillerato tecnológico. Cabe señalar que en congruencia con la reestructuración de especialidades del bachillerato tecnológico que aplicó a partir del ciclo escolar 1997-1998, se indicó a los planteles que las especialidades que quedaron fuera, producto de dicha reestructuración, entraron a proceso de liquidación, por lo que los alumnos reinscritos cuentan con tres años a partir de esa fecha, para concluir sus estudios.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



## 2.4 MODALIDAD TÉCNICO BÁSICO

La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial consciente de que el desarrollo socioeconómico requiere de una gran capacidad para preparar tecnológicamente a todos los demandantes de formación profesional, crea una nueva modalidad de Técnico Básico.

Esta modalidad se concibe como una opción educativa a corto plazo con duración de un año (2 semestres) que prevé la formación sistemática de cuadros básicos capacitados en tecnologías emergentes y actualizadas, que el

sector productivo de bienes y servicios requiere para el logro de niveles altos de productividad y estándares internacionales de calidad.

A la fecha se tienen creadas 25 carreras que se imparten en los Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios (CETIS)

## 2.4.1 PLANES DE ESTUDIO

Área económico - administrativo

Área físico - matemáticas

## 2.5 MODELO EDUCATIVO TECNÓLOGO

Formar tecnólogos de excelencia a nivel terminal en las diferentes especialidades tecnológicas en congruencia con las necesidades de formación integral de los educandos, las necesidades del sector productivo de bienes y servicios y los requerimientos y características regionales.

- Se cursa en 4 años, después de 9 años de educación obligatoria.
- Forma a un bachiller que simultáneamente cuenta con formación para desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades estratégicas del sector productivo.
- La edad de los egresados es de 19.7 en promedio lo que les permite incorporarse con mayor madurez y facilidad al trabajo.
- La mayoría de los egresados cuentan con empleo al terminar sus estudios.
- Los egresados que se incorporan al mercado laboral ocupan puestos de mandos intermedios.
- Se imparte en zonas estratégicas del país y tienen mayor costo educativo por ser selectivo.
- Precisa de alta vinculación con el sector productivo.

- Considera estancias en promedio de 24 semanas en la industria.
- Los conocimientos científicos y tecnológicos de una función correspondiente a los mandos intermedios, en alguna rama productiva o familia ocupacional.
- Las habilidades y destrezas para la operación, adecuación, dirección e innovación del proceso productivo.
- Las actitudes de responsabilidad laboral y social.

### 2.5.1 PLANES DE ESTUDIO

El plan de estudios implica 5,040 hrs. de clase, las cuales se distribuyen en ocho semestres, con 35 hrs. de clase por semana. La formación teórica representa el 53%, mientras que la formación práctica es del 47%.

Las carreras que actualmente imparten son:

Tecnólogo en Informática y Computación

Tecnólogo en Control Automático e Instrumentación

Tecnólogo en Construcción

Tecnólogo en Electrónica y Comunicaciones

Tecnólogo en Electrotecnia

Tecnólogo en Mecánica Automotriz

Tecnólogo en Químico en Alimentos

Tecnólogo en Fármacos

Tecnólogo en Calidad Total y Productividad

Tecnólogo en Químico Industrial

Tecnólogo en Alimentos

Tecnólogo en Máquinas y Herramientas

El Plan de estudios consta de ocho semestres, teniendo un total de 6,220 hrs. de clase; es de carácter terminal. En el proceso de formación, tiene una función relevante las estancias formativas en la industria, a las cuales se les

asigna un total de 3,200 hrs., distribuidas en cuatro semestres. Al egresar el estudiante recibe un título profesional, previo cumplimiento de los requisitos y procedimientos establecidos para ello. Actualmente atiende a una población de solo 21 alumnos.

## 2.6 LOS PLANTELES

### 2.6.1 CENTROS DE BACHILLERATO TECNOLÓGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

Los CBTIS son Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios que imparten educación bivalente, pues es propedéutico terminal: El alumno estudia el bachillerato y, al mismo tiempo, como una ventaja adicional, una carrera técnica. Así, al término de los seis semestres que dura el bachillerato tecnológico, el egresado puede inscribirse a una escuela de educación superior (UNAM, IPN, UAM, etc.) y cursar una carrera de nivel licenciatura, además de trabajar como técnico profesional. Actualmente la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial cuenta con 262 CBTIS, distribuidos a lo largo de la República Mexicana.

### 2.6.2 CENTROS DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

Los CETIS son Centros de Estudios Tecnológicos Industrial y de Servicios que permiten al alumno cursar una carrera técnica, después de terminar los estudios de secundaria. Su duración es de seis semestres, y los egresados pueden trabajar de inmediato en el sector productivo o establecerse por su cuenta. Actualmente la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial cuenta con 167 CETIS, distribuidos a lo largo de la República Mexicana.

### 2.6.3 CENTROS DE ESTUDIOS CIENTÍFICOS Y TECNOLÓGICOS DE LOS ESTADOS

Los CECyTE'S son organismos públicos descentralizados dependientes de los gobiernos estatales, que responden a las expectativas de los egresados de la educación básica (secundaria) en los estados y que poseen planes y programas de estudio acordes con los requerimientos del sector productivo regional y una relación permanente con el Sistema Nacional de Educación Tecnológica. A nueve años del inicio de actividades, el modelo CECyTE'S se imparte en 29 entidades del país, quedando por incorporarse Colima, y Sinaloa.

En 26 Direcciones Generales, el subsistema CECyTE'S tiene en operación 278 planteles, atendiendo una matrícula de 84,514 alumnos quienes cursan alguna de las 53 especialidades que se ofertan. De éstas, 29 corresponden al área de físico-matemáticas con una población de 36,536 alumnos, 13 al área químico-biológicas con 13,962 alumnos y 11 a la Económico-administrativas con 34,016 alumnos.

## 2.7 CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO Y DE SERVICIOS NO. 22

En este apartado se describe el esquema orgánico-funcional del Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios, con el fin de tener un panorama global del CBTis 22 como órgano administrativo y sus funciones educativas con respecto a la formación del egresado técnico. Este diagrama de organización define la relación de jerarquía que guardan entre sí las unidades orgánicas respecto a la dirección del plantel, Asimismo se hace una descripción de los puestos que integran los órganos del plantel que están ligados directamente con al formación académica del técnico, lo que ayudará a que posteriormente se retome algunos de estos departamentos para concretar la investigación.

## 2.7.1 FUNCIONES DE LOS PUESTOS QUE INFLUYEN EN LA FORMACIÓN DEL TÉCNICO EGRESADO

### DIRECCIÓN

- Planear, dirigir, controlar y evaluar las actividades académicas, de vinculación con el sector productivo y administrativas del plantel, de acuerdo con los objetivos, políticas educativas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.
- Proponer a la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial la creación, cambio, modificación o cancelación de materias, carreras o especialidades en el plantel, conforme a las necesidades de la región y a la demanda educativa.
  - Promover cursos de capacitación y actualización del personal del plantel.

### CONSEJO TÉCNICO CONSULTIVO

- Estudiar los problemas de carácter técnico-pedagógicos, social, administrativo y disciplinario y sugerir a la dirección del plantel alternativas de solución.
- Proponer a la dirección del plantel, la realización de actividades sociales, culturales y todas aquellas de carácter no académico que propicien la superación personal de docentes y alumnos.

### COMITÉ CONSULTIVO DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EMPRESARIAL

- Analizar las carreras y los planes de estudio, proponer la creación, implantación y fortalecimiento o cancelación de carreras con base en las necesidades regionales y en la demanda educativa.
- Colaborar en la instrumentación y promoción del servicio social y prácticas profesionales.

- Participar en la organización de las visitas de los alumnos y docentes a los centros de producción y de los trabajadores y empresarios al plantel.

#### PATRONATO

- Apoyar el crecimiento y desarrollo del plantel, mediante aportaciones en efectivo o en especie, para mejorar la formación tecnológica, científica y cultural de la comunidad en general.
- Celebrar, de acuerdo con los lineamientos emitidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial, convenios con los sectores público, privado y social que permitan la capacitación de recursos complementarios para el plantel.
- Colaborar con la dirección del plantel en la conservación y mantenimiento de las instalaciones del inmueble, así como en las modificaciones necesarias para su mejor funcionamiento.
- Fomentar la superación académica, técnica, científica y cultural del personal del plantel y de su alumnado, mediante el otorgamiento de becas, visitas a industrias, cursos, conferencias, seminarios, entre otros.
- Estimular al personal del plantel y a sus alumnos por méritos académicos de aprovechamiento, deportivos, de investigación y de servicios en general.

#### SUBDIRECCIÓN TÉCNICA

- Planear, dirigir y controlar los servicios docentes, escolares y las actividades de vinculación con el sector productivo que se realicen en el plantel, de conformidad con las normas y los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.
- Dirigir y controlar la integración y actualización del banco de programas de estudio de las asignaturas del plantel, vigilar que la aplicación de los planes y programas de estudio e apege a las normas y lineamientos emitidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.



- Dirigir y controlar la realización de las actividades culturales, deportivas, artísticas y recreativas del plantel que contribuyan a la formación integral del educando.
- Evaluar el desarrollo de las actividades docentes, escolares y de vinculación con el sector productivo y proponer a la dirección del plantel las medidas correctivas que procedan.

#### DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ESCOLARES

- Organizar, dirigir y supervisar las actividades de extensión educativa y de control escolar, de acuerdo con las normas y los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.
- Participar en los proyectos que se generen del programa de vinculación con el sector productivo.

#### DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DOCENTES

#### COORDINACIÓN DE TRONCO COMÚN

---

#### COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN EXTRAESCOLAR

#### OFICINA DE MEDIOS Y MÉTODOS EDUCATIVOS

#### OFICINA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

#### COORDINACIÓN DE PROMOCIÓN DEPORTIVA

#### DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

#### OFICINA DE APOYO Y DESARROLLO DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS

## INTEGRACIÓN DE LOS ÓRGANOS DE APOYO

### 1. CONSEJO TÉCNICO CONSULTIVO

- a) Presidente: Director del plantel
- b) Secretario: Subdirector Técnico
- c) Miembros:
  - Jefes de departamento
  - Un profesor por cada una de las especialidades o carreras designado por el personal docente del plantel.
  - Un profesor por cada una de las especialidades o carreras designado por el director el plantel.
  - Un alumno por cada especialidad o carrera que curse el último grado y tenga el mejor promedio de calificación.

COMITÉ CONSULTIVO DE ASESORAMIENTO TÉCNICO EMPRESARIAL  
 REPRESENTANTES DE LAS EMPRESAS DE LOS DIFERENTES SECTORES  
 DE LA REGIÓN.

### PATRONATO

El gobierno del Patronato estará a cargo de:

- a) Junta Directiva
- b) Tesorero
- c) Secretario Ejecutivo y tres vocales

La Junta Directiva se integra por un presidente quien es el Director del Plantel, un representante de la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial y tres personas como mínimo, de reconocido prestigio profesional y solvencia moral, dentro del área de influencia del plantel.

# CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS

DIAGRAMA DE ORGANIZACIÓN  
DE 1001 A 1400 ALUMNOS  
DOS TURNOS  
NIVEL 3 TIPO A

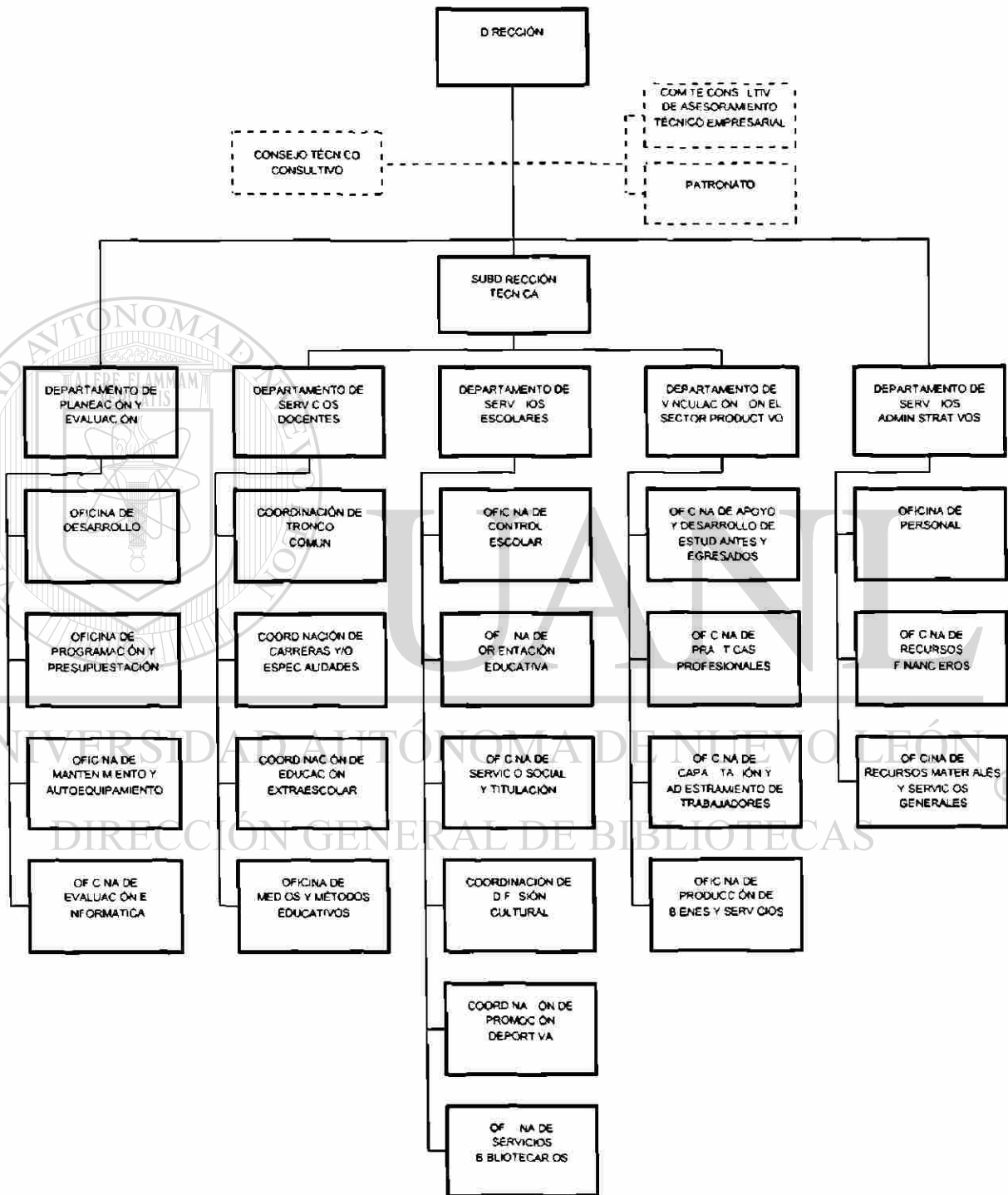


Tabla 1 Organigrama del CBTis 22.

## 3 FORMACIÓN PERTINENTE DE VALORES Y ACTITUDES

### 3.1 TEORÍAS DE LA MOTIVACIÓN

Para una mejor interpretación y cambios de la conducta de los alumnos en el ámbito académico y de los egresados en el ámbito laboral, es necesario conocer las causas que originan esas conductas. Como es sabido el comportamiento es originado, motivado y orientado hacia objetivos. Bajo esta premisa, tanto el maestro en el aula, como el jefe de departamento induce que el aprendizaje se dé y el funcionamiento de su departamento se optimice respectivamente y los recursos humanos bajo sus mandos se sientan mas satisfechos y logren su realización, aplicándose así el concepto ganar-ganar.

Indudablemente entonces, la motivación es un elemento importante en el logro de objetivos, Sin embargo, conocer los móviles de la motivación es tan complicado como compleja es la naturaleza humana. Los factores que influyen en un determinado motivo pueden ser muy variados, por ejemplo, las razones del porque una persona estudia pueden ser muchas, (por aprender, por satisfacción, por estatus, para progresar, para relacionarse, por obligación, etc.), sobre la base de éstas se formularon diversas teorías que tratan de

explicar la motivación. Las teorías sobre motivación no siempre pueden ni deben aplicarse como recetas de cocina, ya que ningún ser humano es igual a otro, se debe tener especial cuidado cuando se está analizando las conductas de un determinado país y tomar en cuenta la cultura, las costumbres, los valores, las situaciones sociales, económicas y otros factores que condicionan el modo de pensar y actuar de las personas.

### 3.1.1 CONCEPTO DE NECESIDAD <sup>(1)</sup>

Las necesidades motivan la conducta. En cada etapa de la vida, y a medida que se evoluciona y se van alcanzando objetivos, las necesidades pueden ir cambiando, pero siempre producirán en las personas el impulso de generar un comportamiento y un esfuerzo para satisfacer esas necesidades. Esta es una premisa con la que la mayoría de los investigadores coinciden. Una necesidad es un estado interno de tensión que hace que determinadas manifestaciones parezcan atractivas. La necesidad crea una tensión que hace que se presenten estímulos internos que incentivan su conducta. Dichos estímulos internos generan un comportamiento de búsqueda de metas específicas, que de lograrse producirán satisfacción de la necesidad y reducirán la tensión.

### 3.1.2 MOTIVADORES

Los motivadores son premios o incentivos que inducen a un individuo a actuar, es decir las motivaciones en un momento dado reflejan deseos, entonces las recompensas refuerzan el impulso para satisfacer estos deseos.

Se dice también que los motivadores son los medios que en un momento dado originan una escala de prioridades donde se establece cual necesidad impera sobre otra.

---

<sup>1</sup>ARANA MAYORCA WALTER, " Motivacion en la gestión empresarial"

### 3.1.3 DIFERENCIAS ENTRE MOTIVACION Y SATISFACCION. <sup>(2)</sup>

La motivación es el impulso para satisfacer un deseo (alcanzar un resultado); la satisfacción se experimenta cuando se ha logrado el resultado.

La satisfacción se refiere al placer experimentado cuando se satisface un deseo, en otras palabras la motivación implica un impulso hacia el resultado y la satisfacción es un resultado ya experimentado.

### 3.1.4 LA CADENA DE NECESIDAD-DESEO-SATISFACCIÓN <sup>(3)</sup>

La motivación comprende una reacción en cadena, que empieza con necesidades percibidas, produce deseos o metas buscadas y da lugar a tensiones es decir, deseos no cumplidos, que posteriormente provocan acciones para alcanzar las metas y finalmente satisfacer los deseos.

## 3.2 TEORIAS DE LA MOTIVACION UTILIZADA PARA NUESTRO ESTUDIO

Cada teoría de la motivación pretende describir qué son los humanos y qué pueden llegar a ser. Cada una de las teorías de la motivación describe un conjunto específico de necesidades que, en opinión de los investigadores, tienen las personas, y cada una de ellas difiere un poco de las otras en cuanto a la cantidad y el tipo de necesidades identificadas. También difieren en cuanto a cómo influyen en la motivación las necesidades que no se satisfacen.

---

(2) y (3) Curso de psicología de la U.A.N.L.

### 3.2.1 LA VARA Y LA ZANAHORIA <sup>(4)</sup>

La vara y la zanahoria. Es una metáfora que se relaciona con el uso de premios y castigos a fin de inducir un comportamiento deseado. Se basa en el antiguo relato de que para hacer que un burro camine hay que ponerle al enfrente una zanahoria o dar de golpes con una vara por atrás, donde la zanahoria es el premio o recompensa y la vara es la sanción o castigo.

Esta teoría supone que el premio o castigo es un motivador muy eficaz, si lo llevamos al aspecto académico y laboral, la zanahoria podría ser entre otras, el que se apruebe una materia, pasar a otro curso, obtener una buena calificación o bien se reciba un buen salario, ser promovido, reconocido, mientras que al vara es el temor a repetir el curso o quedarse sin empleo.

### 3.2.2 LA JERARQUIA DE LAS NECESIDADES. MASLOW <sup>(5)</sup>

Esta teoría, fue elaborada por el psicólogo y consultor norteamericano Dr. Abraham Maslow. En su obra *Motivation and Personality*, parte de la base, de que el hombre es un ser con deseos, cuya conducta está dirigida a la consecución de objetivos de las necesidades humanas, las cuales están organizadas en cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, ego y de autorrealización.

#### LAS NECESIDADES FISIOLÓGICAS

Estas necesidades son las más esenciales y elementales que todos tenemos, están directamente relacionadas con la sobre vivencia y conservación de la vida; por ejemplo, la necesidad de alimento, bebida, abrigo,

(4) Koontz, O'Donnell, Wehrhch, "Elementos de Administracion" New York 1987, pp, 426-427

(5) MASLOW, Abraham Motivation and personality New York, Harper & Row 1954

(5) MASLOW Abraham, A theory of human motivation Psychological Review New York Vol 50, 1943.

descanso, sueño, reproducción, respiración, etc. Otra de las características es que mientras no se satisfagan estas necesidades en un grado necesario para mantener la vida, no habrá otras que motiven a las personas.

## LAS NECESIDADES DE SEGURIDAD

Cuando se satisfacen razonablemente las necesidades fisiológicas, entonces se activan las necesidades de seguridad. El hombre desea estar, protegido contra daños físicos y emocionales, como el peligro o la privación; requiere sentir seguridad en el futuro, estar libre de peligros y vivir en un ambiente agradable, para él y para su familia. Asimismo, necesita sentir seguridad en cuanto al respeto y la estimación de los integrantes de sus grupos sociales.

## LAS NECESIDADES SOCIALES

Satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, de acuerdo con Maslow, éstas ya no motivan la conducta. Ahora las necesidades sociales como las de filiación, de dar y recibir afecto y de amistad, se convierten en los motivadores activos de la conducta. Es decir, se refiere al aspecto afectivo, deseo de pertenencia, participación y aceptación social.

Además, para sobrevivir, las personas necesitan aliarse; requieren vivir dentro de una comunidad, pero, además, el ser humano necesita sentir que pertenece al grupo y que se le acepta dentro del mismo.

## LAS NECESIDADES DEL EGO O LA ESTIMA

Para toda persona es imprescindible, emocionalmente sentirse apreciado, estimado, tener cierto prestigio y status, esta necesidad incluye autom respeto y autonomía. El hombre, por su naturaleza necesita ser importante.



Las necesidades de ego pocas veces quedan satisfechas. Las personas tienen un apetito constante por un mayor logro, mayor reconocimiento. Sin embargo, como con las otras necesidades, las de ego solamente motivan el comportamiento una vez que las necesidades de nivel más bajo han quedado razonablemente satisfechas.

## NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN

La autorrealización es un ideal al que todos aspiramos llegar. Se satisface mediante oportunidades para desarrollar el talento al máximo, expresar ideas y conocimientos, verse al exterior y obtener logros personales. En este contexto, el hombre requiere trascender, desea dejar huella de su paso en este mundo. Una manera de lograrlo es crear y realizar su propia obra. Esta es la necesidad que impulsa al artista a expresarse en el lienzo, la necesidad que motiva a un estudiante a trabajar todo el día y buscar obtener el título estudiando en la noche.

Maslow, postula que la motivación para satisfacer una necesidad de tipo superior sólo aparece y es operativa cuando están satisfechas las necesidades de tipo inferior. Así por ejemplo, una persona estará motivada para buscar la satisfacción de las necesidades de seguridad cuando tiene razonablemente satisfechas las fisiológicas, del mismo modo buscará satisfacer las necesidades de autorrealización cuando tenga satisfechas las cuatro anteriores.

En otros términos, cuando se satisface una necesidades del nivel más bajo, deja de ser motivadora del comportamiento, lo cual induce a que la necesidad de un nivel más elevado sea atendida, convirtiéndose en un factor motivacional. Los que logran la autorrealización óptima, dice Maslow, se consideran a sí mismos como seres íntegros.

### 3.2.3 MOTIVACION-HIGIENE (HERZBERG) <sup>(6)</sup>

El enfoque de necesidades de Maslow fue considerablemente modificado por Frederick Herzberg. Su investigación buscó encontrar una teoría de dos factores de la motivación.

En un primer grupo, Herzberg, determinó elementos en las necesidades que llamó insatisfactores y no motivadores. Su existencia no motiva en el sentido de producir satisfacción; sin embargo, si no existen habrá insatisfacción. Por ello fueron catalogados como factores de "higiene". En este grupo se contemplan: las políticas y administración de la compañía, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, estatus, seguridad en el trabajo y vida personal.

En el segundo grupo, Herzberg enlistó algunos satisfactores (y por tanto, motivadores), todos relacionados con el contenido del puesto. Se trataba de logro, reconocimiento, trabajo desafiante, avance y crecimiento en el empleo. Su existencia producirá sentimientos de satisfacción o no-satisfacción (pero no-insatisfacción)

---

El primer grupo de factores (los insatisfactores) fue calificado por Herzberg como factores de mantenimiento, higiene o contexto del puesto. Su presencia no motivará a las personas en una organización; no obstante, deben estar presentes o surgirá la insatisfacción. Determinó que el segundo grupo o factores de contenido del puesto eran los verdaderos motivadores debido a que tenían la capacidad de producir una sensación de satisfacción.

---

(6) (4)Koontz, O'Donnell, Wehrich, "Elementos de Administración", New York 1987, pp 429-430

### 3.2.4 TEORÍA “X” Y TEORÍA “Y” (7)

Duglas McGregor llegó a la conclusión de que los administradores tenían dos ópticas opuestas en cuanto a la naturaleza del comportamiento de los seres humanos, a una le llamó teoría X y a la otra teoría Y.

Conforme a la teoría X el administrador tiene cuatro supuestos:

- A los trabajadores les disgusta de manera inherente el trabajo y siempre que pueden intentan evadirlo.
- Como a los trabajadores les disgusta el trabajo, se les debe controlar o amenazar con acciones para lograr las metas deseadas.
- Los empleados rehuirán las responsabilidades y buscarán una dirección formal siempre que sea posible.
  - La mayoría de los trabajadores colocan a la seguridad sobre todos los demás factores que se asocian con el trabajo y mostrarán poca ambición.

Los supuestos de la teoría Y son:

- Los empleados pueden tomar el trabajo como una cosa tan natural como el descanso y la diversión.
- Hombres y mujeres ejercerán una autodirección propias y un autocontrol si están comprometidos con los objetivos.
- La persona promedio puede aprender a captar y buscar la responsabilidad.
- La habilidad para tomar buenas decisiones está ampliamente dispersa y no tiene que circunscribirse al ámbito único de los administradores.

### 3.2.5 TEORIA DE LA MOTIVACION BASADA EN LAS EXPECTATIVAS<sup>(8)</sup>

Uno de los líderes en el desarrollo y explicación de esta teoría es el psicólogo Víctor H. Vroom. Afirmó que las personas estarán motivadas a hacer cosas para alcanzar una meta si creen en el valor de esa meta y si pueden darse cuenta de que lo que harán contribuirá a lograrlas.

En mayor detalle, la teoría de Vroom señala que la motivación de las personas para hacer algo estará determinada por el valor que asignen al resultado de su esfuerzo (ya sea positivo o negativo), multiplicado por la confianza que tienen de que sus esfuerzos contribuirán materialmente a la consecución de la meta. En otras palabras, Vroom precisa que la motivación es un producto del valor anticipado que un individuo asigna a una meta y las posibilidades que ve de alcanzarla.

### 3.2.6 EL MODELO DE PORTER Y LAWLER<sup>(9)</sup>

Como indica este modelo, la cantidad de esfuerzo depende del valor de una recompensa más la cantidad de energía que una persona considera que se requiere y la probabilidad de recibir la recompensa. El esfuerzo y probabilidad percibido de obtener en realidad una recompensa están a su vez influidos por el historial del desempeño real. Es claro que, si las personas saben que pueden realizar un trabajo o si lo han hecho, tendrán una mayor visualización del esfuerzo requerido y conocerán mejor las probabilidades de las recompensas.

El desempeño real en un empleo está determinado primordialmente por el esfuerzo aplicado. Sin embargo, también influye la habilidad del individuo para hacer el trabajo y por su percepción de lo que es la tarea requerida. El desempeño, a su vez, conduce a obtener recompensas intrínsecas como una

---

8 y 9 Hersey Paul Blanchard kenneth H "La Administración y el Comportamiento Humano New Jersey 1970 pp 61-65

sensación de logro o autorrealización y recompensas extrínsecas condiciones de trabajo y estatus. Estas recompensas, matizadas por lo que el individuo considera como equitativo, producen satisfacción. Sin embargo, el desempeño influye también en las recompensas consideradas como equitativas, lo que el individuo considera como una recompensa justa por el esfuerzo necesariamente afectará a la satisfacción obtenida. En el mismo sentido, el valor real de las recompensas estará influido por la satisfacción.

### 3.2.7 TEORIA DE LA EQUIDAD<sup>(10)</sup>

J. Stacy Adams recibió mucho crédito por la formulación de la teoría de la equidad (o inequidad) Un factor importante en la motivación es si los individuos consideran justa la estructura de recompensas. Una manera de manejar esta situación es aplicar la teoría de equidad, que se refiere a los juicios subjetivos del individuo sobre la equidad o justicia de la recompensa que obtienen en relación con los insumos (que incluyen muchos factores como el esfuerzo, experiencia, educacional y otros) Los aspectos elementales de la teoría de la equidad pueden expresarse así:

$$\frac{\text{Resultados de una persona}}{\text{Insumos de un a persona}} = \frac{\text{Resultados de otra persona}}{\text{Insumos de otra persona}}$$

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Debe haber un balance de la relación de resultados/insumos para una persona en comparación con otra.
- Si el personal siente que se le recompensa inadecuadamente, podrán sentirse insatisfechos, reducir la cantidad o calidad del producto o dejar la organización.
- Si los empleados piensan que las recompensas son equitativas, probablemente mantengan el mismo nivel de producción.

<sup>10</sup> Robin, Stephen P., "Administración, Teoría y Práctica", México, 1994, pp 497-500

- Si los empleados piensan que las recompensas son mayores de lo que consideran equitativo, quizá se esfuercen más. Es posible también que algunos deseen reducir la recompensa.
- Uno de los problemas es que las personas podrían sobreestimar sus contribuciones y las recompensas que otros reciben.

### 3.2.8 TEORIA DEL REFORZAMIENTO <sup>(11)</sup>

El psicólogo B. F. Skinner de Harvard desarrolló una técnica interesante (pero controvertida) para la motivación. Este sistema, llamado reforzamiento afirma que los individuos pueden ser motivados creándoles un entorno laboral apropiado y felicitándolos por su desempeño, que el castigo por un mal desempeño produce resultados negativos.

### 3.2.9 TEORIA DE LA MOTIVACION CON BASE EN LAS NECESIDADE DE McCLELLAND <sup>(12)</sup>

David C. McCLELLAND habla de tres impulsos (poder, afiliación y logro) Las necesidades de logro es de primordial importancia debido a que cualquier empresa y todos los departamentos de la misma, representan grupos de individuos que trabajan juntos para alcanzar metas.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS NECESIDAD DE PODER

McClelland y otros investigadores descubrieron que las personas con gran necesidad de poder se preocupan sobre todo por ejercer influencia y control. Generalmente buscan posiciones de liderazgo; son buenos conversadores aunque a veces discuten demasiado; son firmes, extrovertidos, obstinados y exigentes y gozan al enseñar y hablar en público.

---

(11), (12) Koontz, O'Donnell, Wehrhch "Elementos de Administración" New York, 1987 pp,434 -435 y 436

## NECESIDAD DE AFILIACIÓN

Las personas con una alta necesidad de afiliación generalmente obtienen satisfacción al sentirse amados y tienden a evitar el dolor de ser rechazados por un grupo social. Es probable que se preocupen por mantener buenas relaciones sociales, por gozar de un sentimiento de intimidad y entendimiento, por mostrarse prestos a consolar y ayudar a los que tienen problemas y por disfrutar la interacción amistosa con los demás.

## NECESIDAD DE LOGRO

Las personas con una elevada necesidad de logro tienen un intenso deseo de alcanzar el éxito y un temor igualmente intenso al fracaso. Desean ser retados, se fijan metas moderadamente difíciles (pero no imposibles) y adoptan un enfoque realista ante los riesgos; no es probable que participen en juegos de azar, sino más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir responsabilidad personal por la realización de un trabajo, gustan de la retroalimentación específica y rápida sobre cómo se desempeñan, tienden a ser incansables, les gusta trabajar muchas horas, y tienden a desear manejarse a sí mismos.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



### 3.3 FORMACIÓN PERTINENTE

La formación pertinente de actitudes y valores es un factor decisivo que permite al individuo ascender a niveles superiores de su vida personal, académica y profesional, es decir lo lleva a progresar en lo teórico y en la *praxis*. La formación vista como una dualidad es el acto práctico de llevar a la realidad lo aprendido, para que una persona tenga esta formación se necesita una alineación de programas que fortalezcan el aspecto humanitario y de habilidades desde la educación básica a la superior, pero para ello se necesita

el consenso de las autoridades educativas de los diferentes niveles, los programas que incluyan valores, el estudiante y el formador.

En toda educación lo estratégico de una formación pertinente radica en su función para estimular los detonantes de los valores como la asertividad, autoestima, competencia, integración, análisis, reflexión, criticidad, compromiso, creatividad, innovación, espíritu de cambio, etc., además toda formación debe estar dirigida a descubrir que las debilidades son fuentes de oportunidades para actuar en consecuencia. La idea que se tiene de un trabajador es de una persona que sabe hacer algo con lo que sabe.

En nuestro caso, la formación que se pretende del egresado técnico aunque se realice fuera de la empresa y del nivel superior, no es ajena a sus necesidades, porque tiene objetivos pertinentes y bien definidos que nunca estarán fuera de lugar.

El técnico debe apropiarse de una imagen acerca de la actuación futura que de él se espera y su formación ha de enfocarse al cambio interno, o sea, ha de cambiar actitudes erróneas, ha de estar más preparado para asumir riesgos.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### 3.3.1 LA ACTITUD

La actitud es una predisposición positiva o negativa hacia algo, en el ser humano está conformada por tres aspectos, cognoscitivo, afectivo y conductual, sin que necesariamente se presenten las tres al mismo tiempo en una actitud.

Las actitudes dependen de las experiencias previas y de las expectativas hacia el objeto al que se dirige dicha actitud, Las actitudes generalmente son mecanismos naturales en la expresión de valores.

Un valor puede ser expresado mediante una actitud que tenga el aspecto cognitivo como una idea o pensamiento, o con el aspecto afectivo como dar



una caricia, o bien, con el conductual como denunciar una injusticia. Una actitud puede expresar mas de un valor.

### 3.3.2 EL VALOR

#### SU CONCEPTO

En la actualidad tratar de dar una definición concreta del término valor es muy difícil, ya que a lo largo de la historia sean manifestado un sin numero de afirmaciones a este respecto por el momento histórico que se vive, es decir, para algunos expertos en el tema, les ha sido de mucha relevancia: actitudes, virtudes, características, bienes, aptitudes, mientras que para otros, en otro momento histórico no los han sido tanto, y en eso estriba en gran medida que no se tenga una definición clara y precisa del concepto valor, aunque ya haya pasado por un proceso axiológico. Mencionaré solo algunas definiciones actuales que son congruentes con mi investigación.

Los valores según los estudiosos son: para DURKHEIM, 1996, "Son la guía de la conducta del hombre"; para Schwartz, 1994, "Son Fuertes motivadores de las acciones", "Meta transituacional deseable, variable en importancia, que sirve como guía o principio de vida de una persona u otra entidad social"; para Cardona, 2000, "Convicciones aprendidas mediante experiencias significativas, relacionadas con responsabilidad del hombre hacia sí mismo y hacia todo lo que lo rodea, en armonía con las leyes de la naturaleza"; por último para Rokeach, 1973, "Los valores son ideas, creencias, principios interiorizados y convicciones que ejercen influencia en nuestras acciones"

## SUS TIPOS

Como se dijo anteriormente todavía no se asume una teoría general de los valores, por consiguiente entonces se tienen conceptos específicos, lo que da lugar a que se perciba distinta tipología y jerarquía de valores.

Las definiciones que se tienen del termino valor corresponden a intereses, económicos, religiosos, pragmáticos, éticos, estéticos, etc., lo que da lugar a que los valores se agrupen. Los tipos de valores que se tratarán en este estudio, corresponden aquellos que son de utilidad para el mismo.

### TIPOLOGÍA SEGÚN ARTURO CARDONA SÁNCHEZ

Cuando se habla de un valor económico se refiere a los objetos o a las acciones relacionadas a la generación de bienes o riquezas, cuando se hace alusión a valores pragmáticos se habla de la capacidad de uso o función de un objeto que ayuda a realizar una tarea, el valor estético menciona atributos de belleza, mientras que el ético se refiere al bien hacer y el desarrollo del hombre en armonía de su entorno.

Tipo de valor	Valores
Económico	Productividad ganancia, liderazgo, competitividad, mercancía, dinero, riqueza, etc.
Estético	Diseño, contenido, estilo, lenguaje, emocional, belleza, configuración, etc.
Pragmático	Cortar, escribir, transportar, cubrirse, pescar, cocinar, cazar, etc.
Ético	Compromiso, sensibilidad, responsabilidad, democracia, justicia, tolerancia, respeto, búsqueda de la verdad, libertad, identidad.

Tabla 2 Los valores de Arturo Sánchez Cardona.

## TIPOLOGÍA SEGÚN MILTON ROKEACH (1973)<sup>(13)</sup>

Las investigaciones y trabajos de Rokeach lo han llevado a formular una teoría sobre los valores desde un punto psicológico, para él los valores pueden ser de dos tipos: los instrumentales que dan independencia y forman el carácter del sujeto y sirven para alcanzar a los valores terminales que son de orden intrapersonal.

Tipo de valor	Valores
Terminales	Una vida confortable, una vida interesante, realización personal, un mundo en paz, un mundo de belleza, igualdad, seguridad familiar, libertad, felicidad, armonía interior, madurez en el amor, seguridad, nacional, placer, auto respeto, reconocimiento social, amistad verdadera, sabiduría.
Instrumentales	Ambicioso, tolerante, competente, alegre, valiente, capaz de perdonar, servicial, honesto, imaginativo, independiente, intelectual, lógico, capaz de amar, obediente, cortés, responsable, autodisciplinado.

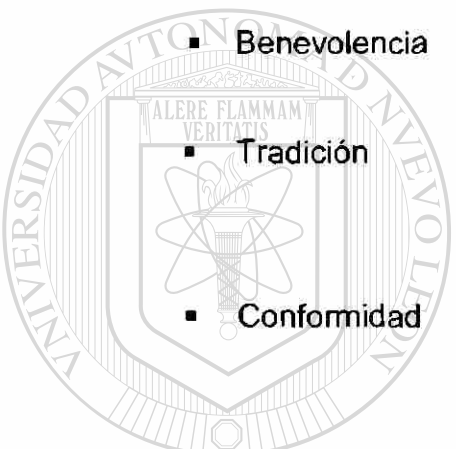
Tabla 3 Los valores de Rokeach.

## TIPOLOGÍA SEGÚN SHALOM M. SCHWARTZ<sup>(14)</sup>

Para Schwartz los valores responden a tres requerimientos que todo individuo y sociedad debe cubrir: Organismo biológico, interacción social y supervivencia, lo que da lugar a diez tipos de valores. Schwartz les llama tipologías motivacionales porque se relacionan con las fuentes motivacionales de los individuos que justifican la presencia de valores. Schwartz define los tipos motivacionales de la siguiente manera:

(13) (14) CARDONA SÁNCHEZ ARTURO, Formación De Valores Teoría Reflexiones Y Propuestas Mexico D.F., 2000, pp, 84-88

- **El poder** Estatus social y prestigio, control o dominancia sobre personas y recursos.
- **Logro** Éxito personal al mostrar competencia de acuerdo con los estándares sociales.
- **Hedonismo** Placer y gratificación sensual para uno mismo.
- **Estimulación.** Emoción, novedad y retos de la vida.
- **Autodirección** Pensamiento independiente y conducta autónoma.
- **Universalidad** Entrenamiento, apreciación, tolerancia y protección para el bienestar de todas las personas y la naturaleza.
- **Benevolencia** Preservación y mejoramiento del bienestar de las personas con las que se tiene contacto frecuente.
- **Tradición** Respeto, compromiso y aceptación de las costumbres e ideas que la cultura tradicional o religión proveen.
- **Conformidad** Restricciones de acciones, tendencias e impulsos que pudieran molestar o dañar a otros o violar expectativas sociales o normas.
- **Seguridad** Seguridad, armonía y estabilidad en la sociedad, en relaciones y en uno mismo.



Tipo de Valor	Valores
Auto dirección	Libertad, creatividad, independencia, elegir metas propias, curiosidad, autorrespeto.
Estimulación	Una vida emocionante, una vida variada, riesgo.
Hedonismo	Placer, disfrutar la vida.
Logro	Ambición, influencia, capacidad, éxito, inteligencia, autorrespeto.
Poder	Poder social, riqueza, autoridad, preservar la imagen pública, reconocimiento social.

Tabla 4 Los valores de Shalom M. Schwartz.

Tipo de Valor	Valores
Seguridad	Seguridad nacional, devolver favores, seguridad familiar, sentido de pertenencia, orden social, salud, higiene.
Conformidad	Obediencia, autodisciplina, buenos modales, respetar a los padres y a los mayores.
Conformidad	Obediencia, autodisciplina, buenos modales, respetar a los padres y a los mayores.
Tradición	Respeto a la tradición, devoción, aceptar lo que la vida nos da, humildad, moderación.
Espiritualidad	Una vida espiritual, sentido en la vida, armonía interna, desapego.
Benevolencia	Ayudar a otros, responsabilidad, perdón, honestidad, lealtad, amor maduro, amistad verdadera.
Universalidad	Unidad con la naturaleza, sabiduría, belleza, justicia social, amplitud de criterio, proteger el medio ambiente.

Tabla 4 Cont. Los valores de Shalom M. Schwartz.

## SUS JERARQUÍAS

Otra situación extensa y confusa, es la gran variedad de escalas o jerarquías de valores que existe, las escalas pueden presentar diferencias de acuerdo a la orientación del individuo, grupo social o entidad que la promueve, así podemos ver que la escala de valores de un empresario es distinta a la de un religioso, inclusive dentro de un mismo contexto podemos hallar diferencias. Esta razón entre otras no ha permitido que la axiología estructure un pensamiento formal sobre cuales valores son más importantes que otros, sin embargo bajo criterios personales se ha estructurado la siguiente jerarquía.

- Secuencia subjetiva.-El grado de preferencia personal de un valor con respecto a otro marcará la pauta para adquirirlo.

- **Secuencia Objetiva.-** El orden progresivo y sistemático en que se deben ir formando los valores a lo largo de la vida, no debe hacerse al azar ni de manera indiscriminada, sin que se rijan por reglas y principios para una correcta configuración.

## SU EXPRESIÓN

Los valores pueden manifestarse de diferentes maneras, las cuales están clasificadas de la siguiente manera:

- **Cognitiva.-** Los valores se pueden expresar en formas de ideas, pensamientos, principios, convicciones, etc.
  - **Fáctica.-** Se divide en verbal y acciones.
  - **Verbal.-** Lo que el sujeto reporta de sus valores o lo que se puede relacionar con su escala de valores según su comunicación oral.
  - **Acciones.-** Actos buenos.
  - **Emocional.-** Es la necesidad de actuar de determinada manera con el fin de hacer el bien, o la sensación de bienestar al actuar de forma correcta.

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### 3.4 VALORES PARA UNA FORMACIÓN PERTINENTE <sup>®</sup>

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

El patrimonio moral representado por el conjunto de valores y principios, puestos realmente en práctica, es lo que condiciona la posibilidad del crecimiento de las personas como tales, como estudiantes y como profesionales siempre y cuando la sociedad, la institución educativa y la organización creen las condiciones para el crecimiento, inclusive, para un patrimonio material.

Así, toda organización tiene un conjunto de principios, valores y creencias que constituyen su filosofía. Tratan sobre la convivencia de las personas en el trabajo y se constituyen como base sobre las cuales son concebidos los

sistemas gerenciales o empresariales. Los conceptos filosóficos son los que en última instancia determinan cómo se llevan a cabo los procesos claves en la organización, cómo se realiza la planificación y el acompañamiento, cómo se toman las decisiones, se hace el reclutamiento, la capacitación, el mantenimiento del conocimiento de la práctica y cómo se determinan las recompensas.

Finalmente, no basta con que haya una cultura en común. La implantación del poder no ocurre espontáneamente. Es necesario disponer de un proceso de planeamiento coherente, que integre los conceptos y la práctica fundamentalmente, las políticas que deben ser desdoblamientos de estas concepciones filosóficas.

Peter Drucker define a la empresa como "el organismo económico de la sociedad y como tal, es una institución entre muchas, como lo son la familia, la escuela, la iglesia etc., que ayudan al hombre a desarrollarse plenamente como individuo. La empresa no puede pretender entonces asumir por y para sí sola, las funciones de autorrealización humana, pues es tan sólo una de las instituciones que pueden ayudar a desarrollar al individuo" (*La Gerencia de Empresas*, Sudamericana, Buenos Aires, 1970)

De los valores anteriormente citados por quienes los proponen, seleccionamos algunos de Arturo Cardona Sánchez, Milton Rokeach y Shalom® M. Schwartz.

### ASERTIVIDAD

Tiene como objeto evaluar el comportamiento social autoafirmativo de la persona. La persona asertiva es aquella persona capaz de expresar sentimientos, actitudes, deseos y opiniones de un modo adecuado a cada situación social que se le presente, respetando esas conductas en los demás y resolviendo de modo adecuado los posibles problemas que surjan.

## AUTOESTIMA

“La autoestima corresponde a la valoración positiva o negativa que uno hace de sí mismo. Se refiere a cómo la persona se ve a sí misma, lo que piensa de ella, cómo reacciona ante sí. Es una predisposición a experimentarse como competente para afrontar los desafíos de la vida y como merecedor de felicidad” (Nathaniel Branden)

Este tema tiene una enorme importancia, ya que de la valoración que uno haga de sí mismo dependerá lo que haga en la vida y su participación en ella. Además, condiciona el proceso de desarrollo de las potencialidades humanas y también la inserción de la persona dentro de la sociedad.

Dentro del ámbito profesional, una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y comunicación interpersonal, ayuda a tolerar mejor el estrés, la incertidumbre y vivir los procesos de cambio.

Los pilares de la autoestima según Nathaniel Branden:

### AUTOEFICACIA

- Un sentido de eficacia personal.
- Confianza en el funcionamiento de mi mente, en mi capacidad de pensar, en los procesos por los cuales juzgo, elijo, decido; confianza en mi capacidad de comprender los hechos de la realidad que entran en la esfera de mis intereses y necesidades.
- Por tanto, predisposición a experimentarse fundamentalmente competente para afrontar los desafíos de la vida; en consecuencia, confianza en la propia mente y en sus procesos.

### AUTODIGNIDAD

- Un sentido de mérito personal.
- Seguridad de mi valor, una actitud afirmativa hacia mi derecho de vivir y ser feliz; comodidad al expresar apropiadamente mis pensamientos, deseos, necesidades, sentir que la alegría es mi derecho natural.



- Por tanto, predisposición a experimentarse como digno de éxito y felicidad; en consecuencia, la percepción de nosotros mismos como personas para quienes el logro, el éxito, el respeto, la amistad y el amor son apropiados.

## COMPETENCIA

Capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas.

### INTEGRACIÓN DESDE EL PUNTO DE VISTA EMPRESARIAL

La selección de personal, el enganche, la capacitación, la remuneración, el mantenimiento del personal (servicios al personal y salud ocupacional), el clima organizacional, la medición de resultados, el desarrollo profesional, humano y la administración del empleado, deben constituir un proceso integrado, conducente al desarrollo organizacional que le agregue valor a la empresa y que se refleje en la eficiencia de ésta como cualquier actividad que ella realiza para obtener beneficios.

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS ANÁLISIS, REFLEXIÓN, CRITICIDAD E INTELIGENCIA

El análisis es la capacidad para entender y relacionar tanto a las partes entre sí, como a las partes en el todo y actuar en congruencia con ello. La reflexión es la disposición positiva para observar describir, cuantificar, clasificar, comparar, etc., los fenómenos y objetos como medios para comprender mejor el mundo que nos rodea. La criticidad es la capacidad y actitud analítica ante las circunstancias, conocimientos e información recibida, juzgando cuidadosamente todos los elementos contenidos y adoptando una disposición reflexiva, bien intencionada pero no ingenua. La inteligencia es la

capacidad para encontrar relación entre las cosas con el fin de solucionar problemas sin crear otros.

### AUTODISCIPLINA

Capacidad para la autorregulación ordenada de las acciones tendientes a promover un beneficio.

### AUTONOMÍA

Cualidad consistente en una libertad de acción o desempeño de manera independiente, en función de necesidades y propósitos propios.

### COMPROMISO

Capacidad de autodesignarnos deberes tanto de acción como de pensamiento de manera responsable.

### CREATIVIDAD

Inventar algo nuevo a partir de la combinación de elementos relacionados de una manera nueva, es decir tener la habilidad para construir ideas o acciones originales a partir del uso de la inteligencia y la sensibilidad.

### IDENTIDAD

Aspecto relacionado con la capacidad de un sujeto para incorporar elementos significativos, culturales y /o contextuales que lo hacen congruente con el entorno del cual ha adquirido los componentes simbólicos, que promueven una estabilidad psicológica y favorecen un sentimiento de pertenencia.

## SENTIDO DE PERTENENCIA

Identificación con los elementos característicos de un grupo social, acompañada por la convicción de sentirse avalado y repaldado por dichos elementos.

## RESPONSABILIDAD

Estar dispuestos a responder por las consecuencias de lo que hacemos o dejamos de hacer, sensación de obligación para cumplir algún compromiso o deber sin presión externa.

## SEGURIDAD

Facultad para estar preparado para un riesgo o peligro o tener la certeza y confianza de hallarse en lo correcto.

---

## LAS ACTITUDES EXPRESADAS POR VALORES

---

Retomando la afirmación que los las actitudes son los medios por los cuales se expresan los valores, a continuación se determinaran algunas actitudes que fueron medidas en el estudio de diagnóstico del estudiante y el egresado del CBTis.

## AUTO EVALUACIÓN

Acción que ejerce uno mismo para valorarse las aptitudes y los méritos propios. A través de la autoevaluación se expresan los valores de la honestidad y responsabilidad.

## APROPIACIÓN

Acción de adueñarse o apoderarse de algo. A través de la apropiación se expresan los valores de la congruencia, la identidad y el sentido de pertenencia.

## AUTOACEPTACIÓN

La acción voluntaria de admitirse, aprobarse uno mismo con todas las cualidades y defectos. A través de la autoaceptación se expresa el valor de la autoestima, la autenticidad, la comprensión y el desarrollo emocional.

## CALIDAD

Cualidad o conjunto de propiedades de una cosa que permiten compararla con otras de la misma especie. La persona que quiere hacer las cosas con calidad, expresa valores tales como: responsabilidad, creatividad, gusto por el trabajo, criticidad, competitividad y colaboración.

## CONSTANCIA

Acción de perseverar y firmeza de ánimo. La persona que es constante, expresa valores de autodisciplina, autoexigencia moderada, beligerancia, compromiso, gusto por el trabajo, orden y responsabilidad.

## DESARROLLO DE PROYECTOS

Actitud que tiene una persona de hacer pasar un plan por una serie de etapas o estados sucesivos, cada uno más perfectos que los anteriores.

## DINAMISMO

Energía activa y propulsora, las personas que son dinámicas expresan valores tales como: autonomía, auto-confianza, seguridad, capacidad de expresión, colaboración, creatividad, felicidad, gusto por el trabajo, independencia, optimismo, sensibilidad, servicialidad, sociabilidad.

## DISPONIBILIDAD

Aptitud para hacer algo, la persona que siempre tiene disponibilidad está bien preparado y colocado en el lugar y momento adecuado, expresando valores como colaboración, competencia, generosidad, gusto por el trabajo, servicialidad, solidaridad.

## INICIATIVA

Facultad de hacer una propuesta, tomando la acción de adelantarse a los demás a la hora de hablar o trabajar. La persona que tiene iniciativa, además de tener la capacidad de emprender algo, expresa valores tales como, autoconfianza, autoestima, autonomía, capacidad de expresión, gusto por el trabajo, independencia, inteligencia, intuición, libertad, libertad de expresión.

## JERARQUIZACIÓN

Actitud que tiene una persona para ordenar por categoría grados o prioridades.

## LABORIOSIDAD

Actitud de aplicarse al trabajo.

## MISIÓN-VISIÓN

La misión es la esencia, el propósito de ser que posee un individuo y por el cual existe, esta misión, conjuntamente con las experiencias vividas, le permite desarrollar expectativas más amplias para el mantenimiento de su propia evolución. Son estas expectativas las que proporcionan la visión que tendrá en un futuro frente a la sociedad y, que lo impulsa a tener proyectos cada vez más amplios y ambiciosos.

Los conceptos de misión y visión se encuentran enlazados en un ciclo retroalimentador que se verá fortalecido en la medida en que cada misión es cumplida.

### La visión se genera a partir de:

- La percepción del mundo interior y exterior.
- Los propios valores.
- Compromiso con uno mismo.
- Compromiso con los demás.
- Ambiciones.

### La misión se convierte en visión cuando:

- Se inicia el camino que se ha visualizado.
- Se confía en sí mismo y se es congruente.
- Hay fortaleza a pesar de las adversidades.
- Se da y se recibe al mismo tiempo.

## MOTIVACIÓN

Incitar a una persona a hacer u omitir algo.

## CARÁCTER

Modo de ser particular y privativo de una persona por sus relaciones naturales.

## OBJETIVIDAD

Pensamiento independiente de toda interpretación personal, la persona que tiene objetividad es imparcial y desapasionada, expresa valores de justicia, independencia, congruencia, conocimiento de la verdad y criticidad.

## PERTINENCIA

Actitud que tiene una persona para hacer una cosa con un propósito bien definido en forma oportuna.

## POTENCIALIDAD

Capacidad generativa, fuerza, las personas que tienen potencialidad, pueden realizar tareas con mucho vigor, expresan valores como, la competitividad, creatividad, gusto por el trabajo y responsabilidad.

## ADMINISTRACIÓN DEL TIEMPO

Capacidad de poder hacer muchas cosas con la misma cantidad de tiempo que poseen las otras personas.

## TOMA DE DECISIONES

Darse cuenta reflexivamente de un problema en cuestión, donde se tiene que elegir entre varias alternativas la mas acertada, tomado en cuenta el propósito final, estableciendo clasificando criterios, generando alternativas, identificando y evaluando riesgos.

## LIDERAZGO

En general, liderazgo es aquel proceso mediante el cual sistemáticamente un individuo ejerce más influencia que otros en el desarrollo de las funciones grupales. No se trata, pues, de influencias ocasionales o esporádicas, ni de influencias ligadas al ejercicio de una tarea grupal concreta. Se trata de una influencia permanente, que tiene un referente colectivo, toda vez que se dirige sobre un número relativamente amplio de personas y durante un tiempo considerable.

El estilo de liderazgo se refiere al patrón de conducta de un líder, según como lo perciben los demás. El estilo se desarrolla a partir de experiencias, educación y capacitación. Cuando alguien adopta un papel de líder dentro de una organización, mucho de su estilo depende de como maneje sus habilidades, tanto técnicas, como humanas y conceptuales.

En cuanto a la habilidad técnica, se refiere a la capacidad para poder utilizar en su favor o para el grupo, los recursos y relaciones necesarias para desarrollar tareas específicas y afrontar problemas.

El otro elemento es su habilidad humana a través de la cual influye en las personas, a partir de la motivación y de una aplicación efectiva de la conducción del grupo para lograr determinados propósitos.



El tercer elemento corresponde a la habilidad conceptual, aquella capacidad que se tiene para comprender la complejidad de la organización en su conjunto, y entender donde engrana su influencia personal dentro de la organización.

Implícita o tácitamente, buscan al menos que los candidatos cubran siete cualidades básicas: capacidad técnica; inteligencia social o habilidad para motivar entender y conducir a la gente; experiencias en la dirección de personas hacia objetivos o proyectos, caminos ya recorridos; saber en que momento actuar, cuando no hacer nada, y cuando hacerlo todo, o cuando sólo una parte, lo que implica también la habilidad para decidir cual es la persona correcta en quien apoyarse; capacidad de juicio, y finalmente carácter.

### CUALIDADES MÁS NOTABLES EN UN LÍDER:

#### INTEGRIDAD

Hay que ser coherentes con lo que se dice y lo que se hace.

#### AUTOCONFIANZA

Es en las situaciones difíciles, cuando el liderazgo es puesto a prueba. Superar una situación crítica exige mucha autoconfianza, grandes dosis de resistencia al estrés e ilusión. Generar tranquilidad y conseguir transformar las amenazas en oportunidades son dos de las cualidades que distinguen a los auténticos líderes.

#### CARÁCTER INNOVADOR

Una actitud detectivesca y la posibilidad de reinventarse cada día cada vez a mayor velocidad son cualidades imprescindibles.

#### FLEXIBILIDAD

Un líder tiene que ser capaz de cambiar su estilo cuatro veces en diez

minutos según esté hablando con una persona leal motivada o con el rebelde que nunca está satisfecho con lo que hace o deja de hacer.

### CAPACIDAD DE REACCIÓN

Asumir errores es la base del aprendizaje. Incluso hay quien afirma que sólo se aprende de los fracasos.

### TRANSMITIR Y ESCUCHAR

La capacidad de comunicarse y trabajar con otros dan como resultado un buen equipo. No es necesario ser el más inteligente o el mejor experto. Basta con ser capaz de transmitir optimismo, una visión y de escuchar a los demás. Sólo así se podrá generar entusiasmo y despertar las competencias emocionales de las personas.

### DELEGAR

El reparto de responsabilidades permite, además, reducir los niveles y contar con una estructura jerárquica más horizontal.

---

### DIRIGIR

El ordenar y mandar hace mucho que no se llevan, el verdadero líder hace posible que los que trabajan con él, lleguen por sí mismos a sus propias conclusiones o metas.

### VISIÓN A LARGO PLAZO

Fijar una estrategia es imprescindible. A un directivo no se le paga para que trabaje bien, sino para que obtenga resultados. La diferencia entre un gestor y un líder está en que éste ve y actúa con la vista puesta en el futuro.

## 4 SITUACIÓN ACTUAL DEL TÉCNICO EGRESADO

### 4.1 ESTRUCTURA DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio es sobre la formación pertinente de actitudes y valores, consta de tres fases, la sintomatología, la diagnosis y los resultados; se lleva a cabo a través de investigaciones en forma independiente entre los factores que forman parte de la institución educativa, así como los que egresan de ella, a quienes prestan sus servicios y la educación superior.

Los factores a estudiar en el C.B.T.i.s. No. 22 fueron en este orden:

- Perfiles de egreso (objetivo, perfil, campo de trabajo y los planes de estudio de las diferentes especialidades que se ofrecen)
- Programas curriculares del área de humanidades (fundamentación, presentación, objetivo terminal, objetivo particular)
- Departamentos
- Docentes del área
- Alumnado
- Egresados
- Empresarios
- Nivel superior

## 4.2 PRIMERA FASE: LA SINTOMATOLOGÍA

La primera fase fue conocer la sintomatología del problema, la cual fue detectada a través de las entrevistas de los departamentos involucrados y de los resultados obtenidos en los reactivos diseñados para ello de 285 encuestas puestas a profesores, alumnos, egresados y empresarios, a primera vista se aprecia una serie de anomalías:

- No se tiene un consenso de valores en una misma materia.
- Alto índice de reprobación en el área de humanidades.
- Los valores no influyen positivamente en la deserción escolar.
- No hay vinculación interna entre los departamentos que influyen en la formación de valores.
- No hay excelencia Académica.
- No hay sentido de pertenencia.
- En el departamento de servicios docentes no cuenta con todos los programas de asignatura.
- Los alumnos conocen los valores pero no saben encausarlos hacia actitudes positivas.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### 4.2.1 PERFIL DE EGRESADOS

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
TÉCNICO EN ELECTRÓNICA

#### OBJETIVO DE LA CARRERA

La carrera de electrónica del bachillerato tecnológico en el nivel medio superior, tiene por objetivo formar técnicos con una preparación propedéutica que les permita continuar estudios de nivel licenciatura en el área de físico matemáticos, así como un conocimiento técnico para desempeñar funciones de operación, mantenimiento, montaje instalación y fabricación de equipos y dispositivos electrónicos, aplicar los principios de electrónica y tecnológicos básicos para el manejo de los diversos sistemas electrónicos y su

industrialización, dominar los procedimientos óptimos de montaje, instalación y mantenimiento.

## SU PERFIL

El técnico en electrónica es un técnico capaz de pelear, organizar y dirigir la producción de elementos electrónicos, con un criterio técnico y económico, encaminado a lograr una mayor eficiencia en el aprovechamiento y utilización de los materiales y equipos, aplicando sus conocimientos con un gran sentido de responsabilidad social.

## CAMPO DE TRABAJO

Los egresados de esta carrera pueden encausar y realizar sus actividades en instituciones diversas como:

- Empresas privadas.
- Industria de transformación.
- Empresas constructoras de equipos electrónicos.
- Organismos descentralizados.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS  
TÉCNICO DE MÁQUINAS DE COMBUSTIÓN INTERNA

## OBJETIVO DE LA CARRERA

La carrera de máquinas de combustión interna del bachillerato tecnológico, en el nivel medio superior, tiene por objetivo formar técnicos con una preparación propedéutica que les permita continuar estudios del nivel licenciatura en el área físico matemáticas, así como una formación tecnológica que los capacita en la practica de los conocimientos técnicos para desempeñar funciones de supervisión y coordinación de las diversas actividades que se llevan acabo en el montaje, mantenimiento preventivo, correctivo y de

diagnostico de los equipos que se utilizan en la industria de la construcción, transformación y de servicio: aplicar los principios de termodinámica, elementos de mecanismos, sistemas de lubricación y tecnológicos básicos, dominar los procedimientos óptimos constructivos, operativos, estalación, montaje y pruebas de las maquinas de combustión internas y enfocar sus conocimientos hacia las diversas industrias que requieran sus servicios.

### SU PERFIL

El técnico en máquinas de combustión interna es un técnico capaz de planear organizar y dirigir los procesos de montaje, servicio y operación de maquinas de combustión interna, con un criterio técnico, económico, social y humanístico para lograr una mayor eficiencia en los procesos industriales, aplicando sus conocimientos con un gran sentido de responsabilidad social.

### CAMPO DE TRABAJO

Los egresados de esta carrera pueden encausar y realizar sus actividades en instituciones tan diversas como:

- Industria de la transformación.
- Industria automotriz.
- Talleres de mecánica automotriz.
- Instituciones de enseñanza media superior.

## TÉCNICO EN COMPUTACIÓN

### OBJETIVO DE LA CARRERA

La carera de computación del bachillerato tecnológico en el nivel medio superior, tiene por objeto formar técnicos con una formación propedéutica que les permita continuar estudios a nivel licenciatura en el área de físico-matemáticas, así como una formación tecnológica que los capacita en la practica de los conocimientos técnicos para el manejo, operación y control de

los sistemas de procedimientos de datos, así como funciones de análisis, diseño, desarrollo y evaluación de sistemas de computo.

## SU PERFIL

El técnico en computación es un técnico capaz de planear, organizar y supervisar los sistemas de procedimientos, manejo y estructuración de datos en los procesos administrativos, encaminado a lograr una mayor eficiencia y aprovechamiento de las técnicas empleadas en programación, mantenimiento, supervisión y desarrollo, aplicando sus conocimientos con un amplio sentido de responsabilidad.

## CAMPO DE TRABAJO

Los egresados de esta carrera pueden encausar y realizar sus actividades en instituciones tan diversas como:

- Secretarías de estado y organismos descentralizados
- Empresas e industrias privadas.
- Centros comerciales en general.
- Bancos e instituciones de crédito.
- Empresas de servicios de cómputo.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS TÉCNICO EN SECRETARIADO EJECUTIVO

### OBJETIVOS DE LA CARRERA

La carrera de secretario ejecutivo del bachillerato tecnológico en el nivel medio superior, tiene por objetivo formar técnicos con una licenciatura en el área económico-administrativo así como una formación tecnológica que los capacite en la aplicación de los conocimientos técnicos para desempeñarse profesionalmente, permitiéndole redactar y transcribir los dictados taquigráficos y mecanográficamente, recibe, controla, organiza y distribuye la correspondencia y funge como coordinador a nivel secretarial, contribuye a la

formación de relaciones públicas en el ámbito laboral mediante una mejor utilización de sus recursos al realizar su actividad profesional.

## SU PERFIL

El técnico secretario ejecutivo es un técnico capaz de aplicar los conocimientos teórico-prácticos para desempeñar funciones correspondientes en el ámbito administrativo, como miembro de diversas tareas a nivel ejecutivo, en cualquier empresa general.

## CAMPO DE TRABAJO

Los egresados de esta carrera pueden desempeñarse profesionalmente en diversas instituciones como son:

- Secretarías de estado.
- Empresas paraestatales.
- Instituciones bancarias.
- Industrias y comercios.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
TÉCNICO EN ELECTROMECAÁNICA

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

(No se encontró)





**Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica  
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial**

**Educación Media Superior Bivalente  
Plan de Estudios de Bachillerato Tecnológico  
en Electromecánica**

<b>SEMESTRE I</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas	5
Taller de lecturas y redacción I	4
Química	5
Lengua adicional al español	4
Dibujo I	4
Electricidad	4
Tecnología y taller de electricidad I	7
Actividades Cocurriculares I	3
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE II</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas II	5
Taller de lecturas y redacción II	4
Química II	5
Lengua adicional al español II	4
Dibujo II	4
Biología	5
Tecnología y taller de electricidad II	7
Actividades Cocurriculares II	3
	<b>37</b>

<b>SEMESTRE III</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas III	5
Física I	5
Química III	5
Metodos de investigación I	4
Dibujo Mecánico	4
Seguridad industrial	4
Tecnología y taller de electricidad III	7
Computación	5
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE IV</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas IV	5
Física II	5
Introducción a las ciencias sociales	4
Metodos de investigación II	4
Elementos de Mecanismos	4
Circuitos electrónicos	4
Tecnología y taller de Maquinas y Herramientas	7
Desarrollo Motivacional	3
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE V</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas V	5
Física II	5
Historia de México	4
Resistencia de materiales	4
Filosofía	4
Sistema eléctrico Automotriz	4
Tecnología y taller de maquinas y Herramientas II	7
Desarrollo Organizacional	3
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE VI</b>	<b>HRS</b>
Estructuras socioeconómicas de México	4
Sistemas generadores de energía	4
Sistemas de lubricaciones e hidráulicos	3
Proyecto de instalaciones eléctricas	4
Control de motores eléctricos	4
Tecnología y taller de Maquinas y Herramientas III	7
	<b>25</b>

Tabla 5 Plan de Estudios del bachillerato Tecnológico en Electromecánica.

**Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica  
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial**

**Educación Media Superior Bivalente  
Plan de Estudios de Bachillerato Tecnológico  
en Electrónica**

<b>SEMESTRE I</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas I	5
Taller de lecturas y redacción I	4
Química	5
Lengua adicional al español	4
Dibujo I	4
Seguridad industrial	4
Tecnología y taller de electrónica I	7
Actividades Cocurriculares I	3
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE II</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas II	5
Taller de lecturas y redacción II	4
Química II	5
Lengua adicional al español II	4
Dibujo II	4
Biología	5
Tecnología y taller de electrónica II	7
Actividades Cocurriculares II	3
	<b>37</b>

<b>SEMESTRE III</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas III	5
Física I	5
Química III	5
Metodos de investigación I	4
Electrónica	4
Elementos de teoría de control	4
Tecnología y taller de electrónica III	7
Computación	5
	<b>39</b>

<b>SEMESTRE IV</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas IV	5
Física II	5
Introducción a las ciencias sociales	4
Métodos de investigación II	4
Desarrollo motivacional	5
Circuitos lógicos	3
Tecnología y taller de electrónica IV	7
Circuitos electrónicos	4
	<b>35</b>

<b>SEMESTRE V</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas V	5
Física III	5
Historia de México	4
Electrónica digital	4
Filosofía	4
Electrónica industrial I	3
Tecnología y taller de electrónica V	7
Desarrollo Organizacional	3
	<b>35</b>

<b>SEMESTRE VI</b>	<b>HRS</b>
Estructuras socioeconómicas de México	4
Electricidad	4
Laboratorio de electrónica	7
Electrónica industrial	7
Tecnología y taller de Maquinas y Herramientas III	4
	<b>26</b>

Tabla 6 Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Electrónica.

**Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica  
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial**

**Educación Media Superior Bivalente  
Plan de Estudios de Bachillerato Tecnológico  
en Maquinas de Combustión Interna**

<b>SEMESTRE I</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas I	5
Taller de lecturas y redacción I	4
Química	5
Lengua adicional al español	4
Dibujo I	4
Seguridad industrial	4
Tecnología y taller de electrónica I	7
Actividades Cocomplementarias I	3
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE II</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas II	5
Taller de lecturas y redacción II	4
Química II	5
Lengua adicional al español II	4
Dibujo II	4
Biología	5
Tecnología y taller de electrónica II	7
Actividades Cocomplementarias II	3
	<b>37</b>

<b>SEMESTRE III</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas III	5
Física I	5
Química III	5
Metodos de investigación I	4
Electrónica	4
Elementos de teoría de control	4
Tecnología y taller de electrónica III	7
Computación	5
	<b>39</b>

<b>SEMESTRE IV</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas IV	5
Física II	5
Introducción a las ciencias sociales	4
Metodos de investigación II	4
Desarrollo motivacional	3
Circuitos lógicos	3
Tecnología y taller de electrónica IV	7
Circuitos electrónicos	4
	<b>35</b>

<b>SEMESTRE V</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas V	5
Física III	5
Historia de México	4
Electrónica digital	4
Filosofía	4
Electrónica industrial I	3
Tecnología y taller de electrónica V	7
Desarrollo Organizacional	3
	<b>35</b>

<b>SEMESTRE VI</b>	<b>HRS</b>
Estructuras socioeconómicas de México	4
Electricidad	4
Laboratorio de electrónica	7
Electrónica industrial	7
Tecnología y taller de Maquinas y Herramientas III	4
	<b>26</b>

Tabla 7 Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Máquinas de Combustión Interna.

**Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica  
Dirección General de Educación Tecnológica Industrial**

**Educación Media Superior Bivalente  
Plan de Estudios de Bachillerato Tecnológico  
en Computación**

<b>SEMESTRE I</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas	5
Taller de lecturas y redacción I	4
Química I	5
Lengua adicional al español	4
Dibujo I	4
Introducción a la computación	4
Principios de programación	5
Manejo de sistemas operativos	5
Actividades Cocomplementarias I	3
	<b>39</b>

<b>SEMESTRE II</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas II	5
Taller de lecturas y redacción II	4
Química II	5
Lengua adicional al español II	4
Dibujo II	4
Biología	5
Lenguaje de programación I	5
Operación de paquetes I	5
Actividades Cocomplementarias II	3
	<b>40</b>

<b>SEMESTRE III</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas III	5
Física I	5
Química III	5
Métodos de investigación I	4
Lenguaje de programación II	5
Operación de paquetes II	5
Base de datos I	5
Seguridad Industrial	4
	<b>38</b>

<b>SEMESTRE IV</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas IV	5
Física II	5
Introducción a las ciencias sociales	4
Métodos de investigación II	4
Desarrollo motivacional	3
Operación de paquetes III	5
Base de datos II	5
Análisis de sistemas	5
	<b>36</b>

<b>SEMESTRE V</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas V	5
Física III	5
Historia de México	4
Administración	4
Filosofía	4
Diseño de sistemas	5
Base de datos III	5
Desarrollo Organizacional	3
	<b>35</b>

<b>SEMESTRE VI</b>	<b>HRS</b>
Estructuras socioeconómicas de México	4
Administración de centros de sistemas	5
Seminario de desarrollo de sistemas	6
Redes	6
	<b>21</b>

Tabla 8 Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Computación.

**Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica**  
**Dirección General de Educación Tecnológica Industrial**

**Educación Media Superior Bivalente**  
**Plan de Estudios de Bachillerato Tecnológico**  
**en Secretariado Ejecutivo**

<b>SEMESTRE I</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas I	5
Taller de lecturas y redacción I	4
Química I	5
Lengua adicional al español	4
Administración	4
Taquigrafía	5
Mecanografía	4
Comunicación y relaciones humanas	5
Actividades Cocurriculares I	3
	<b>39</b>

<b>SEMESTRE II</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas II	5
Taller de lecturas y redacción I	4
Química II	5
Lengua adicional al español II	4
Administración de recursos Humanos	4
Taquigrafía II	5
Mecanografía II	4
Biología	5
Actividades Cocurriculares II	3
	<b>39</b>

<b>SEMESTRE III</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas III	5
Física	5
Química II	5
Métodos de investigación I	4
Redacción y ortografía	4
Taquigrafía III	4
Computación	5
Economía	3
Derecho I	4
	<b>39</b>

<b>SEMESTRE IV</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas IV	5
Física II	5
Introducción a las ciencias sociales	4
Métodos de investigación II	4
Desarrollo motivacional	3
Correspondencia	5
Cálculo mercantil	5
Derecho II	5
Mecanografía III	4
	<b>40</b>

<b>SEMESTRE V</b>	<b>HRS</b>
Matemáticas V	5
Física II	5
Historia de México	4
Prácticas comerciales I	5
Filosofía	4
Mecanografía IV	4
Contabilidad I	5
Desarrollo Organizacional	3
	<b>35</b>

<b>SEMESTRE VI</b>	<b>HRS</b>
Estructuras socioeconómicas de México	4
Arquitectura	4
Prácticas comerciales	5
Mecanografía V	4
Contabilidad I	5
Psicología empresarial	3
	<b>25</b>

Tabla 9 Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Secretariado Ejecutivo.

## 4.2.2 LOS PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS

Con la finalidad de hacer un análisis comparativo entre las respuestas de los maestros y el programa institucional de algunas materias de humanidades y constatar si se contempla o no la formación de valores y actitudes pertinentes, se hizo una revisión de los programas desarrollados por la Dirección General de Educación Tecnológica industrial como: Introducción a las ciencias sociales, Desarrollo Motivacional, Desarrollo Organizacional, Filosofía, Estructuras socioeconómicas de México, Historia de México, Métodos de investigación, Actividades cocurriculares y Taller de lectura y redacción.

### PROGRAMA CURRICULAR DE LA MATERIA DESARROLLO MOTIVACIONAL FUNDAMENTACION

Con frecuencia en la vida diaria, las situaciones o los problemas demandan enfoques novedosos que cambien el rumbo de las situaciones esperadas. Dicha necesidad surge porque se necesita cambios en la manera de concebir los problemas.

Por otra parte, se observa que aún, cuando uno de los principales objetivos de la educación es la formación de individuos críticos y creativos, los sistemas tradicionales, basados fundamentalmente en el aprendizaje de los contenidos, no han proporcionado de manera de alcanzar este propósito.

Antes de la situación, se necesita centrar la atención en al enseñanza de habilidades que hasta ahora no se han considerado prioritarias, entre las cuales se encuentran las que contribuyen a desarrollar la creatividad. Se trata de lograr que el estudiante adquiera habilidades para utilizar esquemas de pensamiento lógico y lateral. Existen dos razones para justificar esta aspiración, una es que un sistema de pensamiento no excluye a otro, sino que lo complementa y otra,

es que cuanto mayor diversidad de enfoques y maneras de ver las situaciones, mayor es la posibilidad que la persona tiene de desarrollar su potencial creativo.

Durante los últimos años, educadores y psicólogos han observado que el desempeño intelectual de los estudiantes tiende a ser cada vez más deficiente. Hoy sabemos, que muchas de sus dificultades de aprendizaje se originan en su falta de habilidad para procesar cualquier información, lo repercute en el desarrollo de esquemas que faciliten el almacenamiento, la recuperación y el uso apropiado de los conocimientos.

Por lo anterior, se ha integrado a las materias de tronco común y de formación básica, la asignatura de desarrollo motivacional que se imparte en cuarto semestre, tanto en la modalidad de bachillerato tecnológico y profesional.

Por lo que se refiere al servicio que aporta a otras áreas del tronco común y de formación básica propicia un aprendizaje mas perdurable, significativo y de mayor aplicabilidad en al toma de decisiones y en la solución de problemas relacionados con las situaciones a las que el alumno se enfrenta en su interacción con el medio. Debido su enfoque, los demás conceptos que se manejan en esta asignatura son transferibles a las demás disciplinas del mapa curricular.

## PRESENTACION

Esta asignatura incluye componentes instruccionales que de manera deliberada contribuyen a estimular formas de pensamientos dirigidas a complementar los esquemas lineales que tradicionalmente se ha utilizado con mayor énfasis.

Se propone una metodología centrada en el aprendizaje. Es decir, mediante preguntas y reflexiones se estimula al alumno para que elabore las ideas que utiliza. Además, se pretende generar en el una actitud crítica consiente que progresivamente lo lleve a saber mas, tanto de lo que conoce como de sus capacidades y limitaciones. Así, aplicara con más precisión los procesos que le permitan adquirir nuevos conocimientos, administrar su aprendizaje y verificar su progreso.

El material del curso esta constituido por una guía para el docente y un cuaderno de trabajo para el alumno, los cuales contienen un conjunto de procesos que se consideran esenciales para generar estructuras cognoscitivas, las cuales contribuyen a desarrollar en el alumno la capacidad de relacionar y organizar las ideas, planificar, a manejar conflictos, resolver problemas y tomar decisiones.

El programa esta conformado por cuatro unidades

Unidad 1: Introducción a la creatividad

Unidad 2: Herramientas del pensamiento creativo

Unidad 3: Toma de decisiones

Unidad 4: Perfil del emprendedor

Es importante que el maestro reciba entrenamiento para que por si mismo experimente el desarrollo de ciertas habilidades docentes y para que conozca las teorías que sustentan la metodología. El contenido del curso demanda del docente una actitud positiva hacia la metodología a fin de que pueda contribuir a materializar lo que se espera lograr de los estudiantes, esto es, el desarrollo de sus habilidades para pensar en forma organizada y productiva. La actividad en el aula debe ser variada y motivante. Se sugiere utilizar acertijos, juegos vivenciales y dramatizaciones para objetivar el proceso de pensamiento que ilustren los aspectos de las lecciones y estimulen ciertas actitudes que faciliten el desarrollo del pensamiento. La práctica es la clave del desarrollo de la mente.



Se requiere que el alumno haga ejercicios de manera sistemática, disciplinada y concientemente.

## OBJETIVO TERMINAL

Al término del curso el alumno:

- Desarrollara a través de la práctica y de la reflexión, habilidades intelectuales y creatividad para razonar, tomar decisiones, elaborar planes y resolver problemas tanto cotidianos como académicos.
- Será capaz de explicar el papel del emprendedor en la sociedad actual y distinguir las características de las personas emprendedoras.

## OBJETIVOS PARTICULARES DE LA UNIDAD 1: INTRODUCCIÓN DE LA CREATIVIDAD

- El alumno será capaz de: comprender algunas características del acto creativo y de sus manifestaciones, analizar enfoques para desarrollar la creatividad, comprender el propósito y la finalidad de incluir el curso de creatividad en un programa de formación, reflexionar acerca de las condiciones necesarias para desarrollar la creatividad y mostrar interés y motivación para lograr esta meta.

## OBJETIVO PARTICULARES DE LA UNIDAD 2: HERRAMIENTAS DEL PENSAMIENTO CREATIVO

- Al término de esta unidad el alumno: comprenderá el significado y la estructura de las diferentes herramientas del pensamiento. Aplicará los procesos mentales involucrados en el uso de las herramientas en diferentes situaciones de la vida diaria.

### OBJETIVOS PARTICULARES DE LA UNIDAD 3: TOMA DE DECISIONES Y EJERCICIOS DE CONSOLIDACIÓN

- Al término de esta unidad el alumno: Comprenderá el proceso de toma de decisiones. Tendrá conciencia de lo que significa tomar una decisión. Aplicará las habilidades de pensamiento desarrolladas en la unidad anterior para tomar decisiones en diferentes situaciones de la vida cotidiana.

### OBJETIVO PARTICULAR DE LA UNIDAD 4: EMPRENDEDOR

- Al término de esta unidad el alumno: Será capaz de describir las características de las personas emprendedoras identificando cuales de ellas posee.

### PROGRAMA CURRICULAR DE LA MATERIA ACTIVIDADES COCURRICULARES

#### FUNDAMENTACIÓN

En atención a los lineamientos de plan nacional de desarrollo en materia educativa en sus tres propósitos fundamentales:

- Promover el desarrollo integral del individuo y la sociedad mexicana.
- Ampliar el acceso de todos los mexicanos a las oportunidades de educación.
- Tener también accesos de los bienes culturales, deportivos, y de recreación, mejorando la prestación de nuestros servicios.

La D.G.E.T.I. elaboró el programa de las actividades deportivas que establece los objetivos, metas y líneas de acción necesarias para alcanzar los

propósitos de esta institución, apegados a los del gobierno de la república. En virtud de ello, se ha emprendido acciones tendientes a fortalecer los planes y programas de estudio, a fin de proporcionar a los estudiantes la formación adecuada de las circunstancias en que vive actualmente nuestro país.

La importancia de esta actividad, radica en la contribución al fortalecimiento de los órganos y sistemas del cuerpo humano, a la elevación de sus posibilidades funcionales y al desarrollo de cualidades motoras que favorezcan las condiciones de salud, organización y desempeño del estudiante; ya que el fortalecer hábitos físicos, contribuye al desarrollo de una personalidad y un carácter multifacético, reafirmando así sus convicciones más sólidas en las actividades de tipo social y profesional.

Es por eso, el beneficio de integrar al alumno a un sistema deportivo, en donde las actividades deportivas tengan un papel rector en la formación pedagógica de los jóvenes, debido a que la personalidad del individuo su desarrollo en la actitud y es la que debe ser aprovechada para una mejor dirección de la educación, por lo tanto, es importante hacer un llamado a todo pedagogo a integrarse en este sistema y contribuir en beneficio de los estudiantes del subsistema tecnológico.

Así también, se elaboran programas, manuales deportivos y material audiovisual para una mejor comprensión de los deportes básicos y del proceso de esta actividad en nuestro subsistema, que sean no solo para el profesor, sino también para el estudiante.

## PRESENTACIÓN

La actividad deportiva como parte de la educación física, es el elemento fundamental de la educación integral para el ser humano desde el momento en el que se le proporciona estimulación cognoscitiva, afectiva, y motriz,

permitiendo la adquisición de habilidades, actitudes acordes a sus necesidades e intereses en las diferentes etapas de su vida, a través de la práctica sistemática y organizada, sustentada en los principios de una pedagogía científica.

Al margen de este programa, se puede mencionar los contenidos y así dar una visión general en su aplicación.

Los contenidos son: objetivos, tareas, sistema de tesis pedagógicas, sistema de competencias, principios de entrenamiento deportivo, distribución de las sesiones, metodología didáctica y métodos de trabajo.

En este programa del primer macro ciclo se contemplan actividades para el desarrollo de la preparación física general y especial, ya que hemos considerado que es muy importante que el estudiante se capacite físicamente y pueda en el siguiente semestre tener un desempeño deportivo más adecuado.

Los criterios de evaluación que se utilicen para este programa serán:

- Asistencia a la clase (mínimo 90% = 40 horas)
- Participación efectiva diaria
- Evaluación física, general, especial

Estos tres criterios se evalúan por separado y al final del semestre se sumaran y dividirán el resultado entre tres para determinar la calificación del estudiante.

En cuanto a la asistencia, se tomara en cuenta esta acreditación, siempre y cuando las faltas hayan sido justificadas anticipadamente. Y en cuanto a los demás aspectos estarán sujetos al reglamento de evaluación de la asignatura de actividades cocurriculares.

## OBJETIVO TERMINAL

Estará reflejado mayormente en cuatro aspectos fundamentales del entrenamiento deportivo, son:

- En el aspecto físico: el estudiante obtendrá una mejor condición física general, la cual le servirá de base para su preparación física especial del siguiente bimestre (macro ciclo), dándole por consiguiente una mayor capacidad física para soportar cargas más complejas.
- En el aspecto técnico-táctico: el estudiante tendrá una mayor capacidad coordinativa y habilidad; las cuales posibilitan una gran asimilación de la técnica del atletismo y el basketball que lo llevaran en el siguiente semestre (macro ciclo)
  - En el aspecto psicológico: el estudiante fortalecerá hábitos de higiene, patrióticos y organizados que se ven reflejados en su carácter, personalidad y en sus actividades volitivo-morales.
  - En el aspecto teórico (intelectual): el estudiante estará mas capacitado para asimilar los conocimientos teóricos, forjando de un pensamiento atlético y mejor coordinado para casos imprevistos, tanto naturales como artificiales, tanto en su vida personal como en la cotidiana.

## OBJETIVOS PARTICULARES DE LA UNIDAD 1: DESARROLLO DE LAS CUALIDADES FÍSICAS, MORALES-VOLITIVAS

- Evaluación de las capacidades físicas iniciales.
- Recuperación y desarrollo de la forma deportiva.
- Desarrollo de las cualidades físicas; la fuerza, la resistencia, velocidad, elasticidad y la coordinación.
- Evaluación de las capacidades generales.

## OBJETIVOS PARTICULARES DE LA UNIDAD 2: PERFECCIONAMIENTO DE LAS CUALIDADES FÍSICAS, MORALES-VOLITIVAS

- Perfeccionamiento de la forma deportiva.
- Desarrollo de las cualidades físicas; la fuerza, la resistencia, velocidad, elasticidad y la coordinación.
- Evaluación de las capacidades físicas especiales.
- Fortalecimiento de hábitos de buena conducta.

## OBJETIVOS PARTICULARES UNIDAD 3 LA OBTENCIÓN DE LOS MÁXIMOS LOGROS DEPORTIVOS EN EL MANTENIMIENTO DE LA FORMA DEPORTIVA

- Obtención de los máximos logros deportivos en competencias y torneos.
- El mantenimiento de la forma deportiva mediante medios generales y especiales.
- Pruebas de control especiales.

### 4.2.3 DEPARTAMENTOS

#### DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DOCENTES

- Organizar, dirigir y supervisar la aplicación de los planes y programas de estudio y métodos educativos en el plantel, así como registrar y controlar los avances programáticos de las asignaturas del tronco común y de las carreras o especialidades.
- Participar en la realización de los proyectos emanados del programa de vinculación con el sector productivo.

## COORDINACIÓN DE TRONCO COMÚN

- Aplicar los programas de estudio y métodos educativos de las asignaturas del tronco común, de acuerdo con la normatividad y los lineamientos emitidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.
- Apoyar a la Oficina de Medios y Métodos Educativos, en el diseño y desarrollo de nuevos procesos metodológicos, así como en la elaboración del material didáctico y coordinar su aplicación.
- Elaborar con la participación de las academias respectivas, las propuestas de adecuación a los planes y programas de estudio del tronco común y presentarlas al Departamento de Servicios Docentes para lo conducente.
- Elaborar, adecuar y aplicar, con la participación de las academias, los instrumentos de evaluación del aprendizaje de los alumnos de las materias del tronco común.
- Detectar las necesidades de capacitación, actualización y superación del personal docente y proponer al Departamento de Servicios Docentes las prioridades para su atención.
- Proponer al Departamento de Servicios Docentes, medidas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje de las asignaturas del Tronco común, y aplicar las mejoras aprobadas.

## COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN EXTRAESCOLAR

- Aplicar los programas de estudio y métodos educativos aprobados para la educación extraescolar.

- Promover el diseño de materiales de autoaprendizaje de educación extraescolar.
- Elaborar con la participación de los asesores las propuestas de adecuación a los programas de estudio de la educación extraescolar y presentarlas al Departamento de Servicios Docentes para su consideración.
- Orientar y proponer a los alumnos, de acuerdo con sus necesidades y posibilidades de atención, las secuencias curriculares.
- Programar en coordinación con la Oficina de Control Escolar, la inscripción de los alumnos a la educación extraescolar.
- Establecer y mantener, por conducto del Departamento de Vinculación con el Sector Productivo, relaciones con otras instituciones o dependencias que coadyuven al cumplimiento de las actividades de la educación extraescolar.
- Detectar las necesidades de capacitación actualización y superación de los asesores y proponer al Departamento de Servicios Docentes, las prioridades para su atención.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS OFICINA DE MEDIOS Y MÉTODOS EDUCATIVOS

- Diseñar y elaborar los materiales y auxiliares didácticos necesarios para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con las normas y lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.
- Asesorar al personal docente en el diseño y elaboración de instrumentos para la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje.



- Supervisar que el equipo y los auxiliares didácticos del plantel se encuentren en condiciones de funcionalidad.
- Mantener actualizada la videoteca del plantel utilizando todos los recursos disponibles.

#### OFICINA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

- Diseñar e implantar programas para mejorar la formación integral del alumno.
- Proporcionar a los alumnos orientación psicológica, vocacional y de integración social, requerida para la consecución de los objetivos del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Fomentar en los alumnos la adquisición de hábitos y métodos de estudio que faciliten su aprendizaje.
- Realizar estudios orientados a identificar las causas que afectan el rendimiento y comportamiento escolar de los alumnos.

- 
- Desarrollar actividades de integración institucional entre la comunidad escolar y el plantel.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### COORDINACIÓN DE PROMOCIÓN DEPORTIVA

- Realizar eventos deportivos y recreativos que coadyuven a la formación integral del alumno. Propiciar el intercambio deportivo entre el plantel, la comunidad y otras instituciones de la región.

## DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

- Organizar, coordinar y supervisar las actividades encaminadas a vincular la educación tecnológica con el sector productivo de bienes y servicios, de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.
- Promover y apoyar las acciones tendientes a fortalecer los vínculos de los alumnos, egresados y docentes, con los sectores empresariales, público o privado de la región.
- Promover que las especialidades o carreras que se imparten en el plantel, coadyuven al desarrollo del aparato productivo y de servicios de la región.
- Participar en el diseño de los proyectos de investigación académica, pedagógica y de experimentación educativa, vinculadas con el sector productivo de bienes y servicios.
- Coordinar y supervisar la realización de estudios del mercado ocupacional en la región, que contribuyan a la promoción laboral de los egresados del plantel.

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS OFICINA DE APOYO Y DESARROLLO DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS

- Asesorar a los alumnos y egresados en los aspectos de su especialidad académica requeridos en su desempeño laboral.
- Promover cursos de especialización y desarrollo profesional de los egresados, que les permita tanto su actualización como su superación permanente y que contribuyan a mejorar su desempeño laboral.
- Realizar el seguimiento de los egresados y desarrollar acciones que fortalezcan su imagen en el mercado ocupacional.

## 4.2.4 DOCENTES DEL ÁREA

### ENCUESTA MAESTROS

#### **Cuestionario sobre los programas de estudio de la educación tecnológica en el área de humanidades del CBTis 22**

Apreciable maestro:

El contexto de la formación pertinente de valores del egresado del CBTis 22 y su proyección en el sector educativo y/o productivo, es de interés desde el punto de vista de la investigación, ésta pretende basarse en el perfil del egresado y sus necesidades formativas.

El cuestionario que le presento enmarca esta propuesta por medio de una serie de preguntas, encaminadas a recoger opiniones sobre el papel que juega los programas de humanidades en la formación de valores de la educación tecnológica del nivel medio superior.

Sus respuestas ayudaran a delimitar variables de estudio que pudieran fortalecer o crear programas de estudio mas apegados a la realidad.

De antemano le agradezco el tiempo brindado a este cuestionario, pidiéndole que sus respuestas sean contestadas con un máximo de confiabilidad, ya que este estudio, está condicionado a la veracidad de su información.

Atentamente

Ing. Araceli Guadalupe Álvarez Carvajal

**Formación del maestro:**

Usted tiene título de:

Estudios técnicos  SÍ  NO  
 Con especialidad en \_\_\_\_\_

Normal Básica  SI  NO  
 Con especialidad en \_\_\_\_\_

Licenciatura  SÍ  NO  
 Con especialidad en \_\_\_\_\_

Maestría  SI  NO  
 Con especialidad en \_\_\_\_\_

Doctorado  SÍ  NO  
 Con especialidad en \_\_\_\_\_

Formación Psicopedagógica  SI  NO

Otros especifique: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Docencia**

1. Nombre de la Materia que imparte:

\_\_\_\_\_

2. Número de alumnos que tiene por grupo:

\_\_\_\_\_

3. Cuantos alumnos aproximadamente reprueban su curso:

\_\_\_\_\_

4. Dentro del programa de la materia que imparte, se asume para el alumno, algún factor de formación pertinente de valores:

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Liderazgo              | <input type="checkbox"/> Toma de decisiones      |
| <input type="checkbox"/> Pensamiento abstracto  | <input type="checkbox"/> Reflexión               |
| <input type="checkbox"/> Análisis               | <input type="checkbox"/> Crítica                 |
| <input type="checkbox"/> Identidad              | <input type="checkbox"/> Seguridad               |
| <input type="checkbox"/> Pertenencia            | <input type="checkbox"/> Asertividad             |
| <input type="checkbox"/> Desarrollo competitivo | <input type="checkbox"/> Potencialidad           |
| <input type="checkbox"/> Responsabilidad        | <input type="checkbox"/> Estilo                  |
| <input type="checkbox"/> Creatividad            | <input type="checkbox"/> Iniciativa              |
| <input type="checkbox"/> Dinamismo              | <input type="checkbox"/> Precisión               |
| <input type="checkbox"/> Disciplina             | <input type="checkbox"/> Desarrollo de proyectos |
| <input type="checkbox"/> Objetividad            | <input type="checkbox"/> Constancia              |

Otros Especifique \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Si escogió uno o más de los factores anteriores. ¿Cuántas veces en el semestre el alumno los pone en practica?

Todos los días

1  2  3  4 Veces a la semana

1  2  3 Veces al Mes

## 4.2.5. ALUMNADO

### ENCUESTA ALUMNOS DE SEXTO SEMESTRE

#### Instrucciones

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas

- Sus respuestas deberán de ser con letra de molde y sin abreviaturas
- No deje sin respuesta ninguna pregunta

Para la preguntas de opción múltiple:

- Marque con una X la respuesta de su preferencia
- Puede elegir mas de una opción como respuesta.

La encuesta está dividida en tres aspectos:

- Académico
- Profesional
- Integral

Para cualquier aclaración consulte con el responsable de la aplicación.

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_ Sexo  F  M

Tel. Particular \_\_\_\_\_

Tel. Trabajo \_\_\_\_\_ Ext. \_\_\_\_\_

Correo Electrónico \_\_\_\_\_

Año de ingreso al CBTis 22  1999  2000

Carrera que Cursa como técnico \_\_\_\_\_

Actividades que realiza actualmente:

- Estudia                      Conteste solo aspecto académico e integral  
 Estudia y trabaja            Siga con la encuesta

### Aspecto académico.

1. En cuantas materias ha obtenido calificaciones de 100 en sus estudios como técnico en el CBTis 22.

Ninguna

Una

Dos

Tres

Mas de tres

2. Algunas de las siguientes causas usted considera han dificultado la excelencia académica en el nivel medio superior.

Conocimientos insuficientes

Hábitos de estudio deficientes.

Falta de integración con sus compañeros.

No hace una auto evaluación de su comportamiento para medir sus logros hacia el objetivo.

No sabe aterrizar los conocimientos que adquirió porque no entran en el ámbito de sus intereses.

Falta de creatividad para realizar las actividades que demanda la materia.

Siente que su nivel de autoestima no es el adecuado para un mejor rendimiento escolar.

No administra bien el tiempo.

No planea sus actividades.

Deja todo para el final.

Falta de quehacer grupal.

**Aspecto Profesional:**

3. Las actividades que realiza en su trabajo tienen relación con la carrera que estudia en el CBTis 22.

Sí

No

4. Las siguientes causas entre otras, podrían ser motivos por los cuales usted realiza un trabajo que nada tiene que ver con lo que estudió.

Está estudiando

Falta de experiencia

No estaba seguro de lo que quería

No tiene interés de trabajar en su área.

5. Ha considerado los siguientes aspectos en donde trabaja

Pensar que podría ser jefe

Conocer los aspectos que considera la empresa para calificar su desempeño laboral.

Aportar ideas u opiniones para mejorar productos o procesos

Hacer las cosas bien a la primera

Aportar ideas para la solución de problemas

Ser creativo en el desempeño de sus actividades

Interesarse en la tasa de productividad del departamento al que pertenece.

Estar dispuesto a realizar actividades laborales

Ser responsable de las tareas asignadas

Estar seguro de lo que quiere

Sacar provecho de trabajar en grupo

Ser puntual y constante



## Aspecto Integral

6. Cuando los resultados no son los que usted espera. ¿Cuáles de los siguientes factores podrían ser la causa:

- No esta listo para una responsabilidad
- No esta seguro de lo que quiere
- No sabe sacar provecho de trabajar en grupo
- No tiene interés en conocer las metas de la organización
- No tiene interés de intercambiar opiniones entre sus compañeros o autoridad
- No es puntual y constante
- No busca desafíos y estímulos cuando se fija metas

7. Si ha trabajado o trabaja, en la escuela donde estudia (CBTis 22), ha considerado lo siguiente:

- Que es el trabajo(Escuela)
- Hasta que punto conoce o conoció su escuela y/o trabajo
  - (Que objetivo persigue, Como está organizada; Porque crees que se formo.
- La acepta
- Que espera de ella
- Porque está o estuvo ahí
- Que está dispuesto hacer por ella

Porque la eligió

8. Cuando una actividad requiere de trabajar en equipo ¿Cuál es su actitud? <sup>®</sup>

- Toma el papel de líder
- Está a la defensiva
- Alaba a sus compañeros por hacer las cosas bien
- Es el primero en manifestar sus ideas u opiniones
- Tiene una comunicación abierta y apropiada
- Siente que lo que hace no es realmente valioso
- Se apega a la opinión de otros, olvidándose de las suyas
- Comunicación evasiva e inapropiada.
- Hostil con los demás
- Usted realiza todas las tareas
- Delega responsabilidades
- Es sumiso
- Cooperera con las otras personas del grupo

9. Señale los conceptos que usted a puesto en practica en cualquier actividad que haya desarrollado (escuela, trabajo, vida personal)

\_\_\_ Confianza

\_\_\_ Autonomía

\_\_\_ Toma de decisiones

\_\_\_ Laboriosidad

\_\_\_ Misión

\_\_\_ Identidad

\_\_\_ Visión

\_\_\_ Generatividad

\_\_\_ Elaboración plan Vida \_ carrera

\_\_\_ apropiación

\_\_\_ Jerarquizacion

\_\_\_ Precisión

\_\_\_ Constancia

\_\_\_ Creatividad

\_\_\_ Desarrollo de proyectos

\_\_\_ Motivación

\_\_\_ Critica

\_\_\_ Seguridad

\_\_\_ Pertenencia

\_\_\_ Desarrollo competitivo

\_\_\_ Responsabilidad

\_\_\_ Iniciativa

\_\_\_ Disciplina

\_\_\_ Objetividad

\_\_\_ Dinamismo

\_\_\_ Autoestima

\_\_\_ Carácter

\_\_\_ Auto aceptación

\_\_\_ Liderazgo



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## 4.2.6 EGRESADO

### ENCUESTA PARA EGRESADOS DEL CBTIS 22

#### Instrucciones

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas

- c) Sus respuestas deberán de ser con letra de molde y sin abreviaturas
- d) No deje sin respuesta ninguna pregunta

Para la preguntas de opción múltiple:

- c) Marque con una X la respuesta de su preferencia
- d) Puede elegir mas de una opción como respuesta.

La encuesta está dividida en tres aspectos:

- d) Académico
- e) Profesional
- f) Integral

Para cualquier aclaración consulte con el responsable de la aplicación.

Nombre \_\_\_\_\_

Edad \_\_\_\_\_

Sexo  F

M

Tel. Particular \_\_\_\_\_

Tel. Trabajo \_\_\_\_\_ Ext. \_\_\_\_\_

Correo Electrónico \_\_\_\_\_

Año de egreso del CBTis 22  1999  2000

Carrera que Cursó como técnico \_\_\_\_\_

Actividades que realiza actualmente

\_\_\_ Estudia

Continúe con la encuesta

\_\_\_ Trabaja

Pase al aspecto profesional

\_\_\_ Estudia y trabaja

Continúe con la encuesta

\_\_\_ No estudia ni trabaja

Pase al aspecto Integral

**Aspecto académico.**

1. Estudia en el nivel superior:

Sí

No. Especifique \_\_\_\_\_

2. Nombre de la institución donde cursa estudios superiores (Licenciatura):

\_\_\_\_\_

3. Nombre de la carrera que cursa actualmente en el nivel superior.

\_\_\_\_\_

4. En cuantas materias ha obtenido calificaciones de 100 en sus estudios superiores (Licenciatura o equivalente)

Ninguna  Una  dos  Tres  Mas de tres

5. Elija las situaciones que usted a experimentado al estar cursando una materia en el nivel superior

1.- Seguridad firme en sí mismo para realizar trabajos que exige la materia.

2.- Regula en forma ordenada las actividades que exige la materia para obtener la máxima calificación.

3.- Tiene la confianza y certeza de hacer lo correcto.

4.- Sabe reconocer sus capacidades y potenciales positivos.

5.- Se relaciona fácilmente con otros para realizar sus tareas.

6.- Se siente obligado a cumplir inmediatamente con tareas y responsabilidades.

7.- Se propone usted mismo deberes para cumplir con sus estudios.

8.- Ha tratado de inventar algo nuevo a partir de los conocimientos adquiridos, usando su inteligencia y sensibilidad.

9.- Ha utilizado su capacidad y actitud analítica ante las circunstancias, acontecimientos o información recibida, juzgando todos los elementos, contenidos adaptando una disposición reflexiva y bien intencionada

10.- Tiene disposición positiva para observar, describir, cuantificar, clasificar, comparar los conocimientos para comprender mejor la idea.

11.- Distribuye tiempo, pensamientos, acciones en el lugar y secuencia que le corresponde.

Si estudia y trabaja continúe con la encuesta y si no pase al aspecto Integral.

**Aspecto Profesional:**

6. Las actividades que realiza en su trabajo tienen relación con la carrera que estudió en el CBTis 22.

Sí

No.

7. Las siguientes causas entre otras, podrían ser motivos por los cuales usted realiza un trabajo que nada tiene que ver con lo que estudió en el CBTis .

No estaba seguro de lo que quería.

No tiene interés de trabajar en su área.

Otro. Especifique \_\_\_\_\_

8. Ha considerado los siguientes aspectos en donde trabaja

Pensar que podría ser jefe

Estar seguro de lo que quiere

Ser puntual y constante

Ser responsable de las tareas asignadas

Aportar ideas para la solución de problemas

Tiene interés en conocer las metas de la organización

Conocer los aspectos que considera la empresa para calificar su desempeño laboral.

Aportar ideas u opiniones para mejorar productos o procesos

Interesarse en la tasa de productividad del departamento al que pertenece.

Estar dispuesto a realizar actividades laborales

Ser creativo en el desempeño de sus actividades

Busca desafíos y estímulos cuando se fija metas

Sacar provecho de trabajar en grupo

Hacer las cosas bien a la primera

## Aspecto Integral

9. Cuando usted está ante una situación problemática como actúa:

Registra las situaciones preocupantes  Las dimensiona  Las prioriza  
 Las enfoca. Otras especifique \_\_\_\_\_

10. Cuando usted está ante un problema:

Lo identifica  
 Genera hipótesis  
 Identifica causas probables  
 Lo resuelve como sea

11. Cuando tiene que tomar una decisión:

identifica el propósito final  establece criterios  Clasifica criterios  
 Genera alternativas  identifica riesgos  Evalúa riesgos  
 Solo toma la decisión

12. Si ha trabajado o trabaja, en la escuela donde estudia o estudió (CBTis 22), ha considerado lo siguiente:

Que es el trabajo(Escuela)

La acepta

Que espera de el(ella)

Porque está o estuvo ahí

Porque la eligió

La acepta

Hasta que punto conoce o conoció su escuela y/o trabajo  
 (Que objetivo persigue, Como está organizada; Porque crees que se formó).

Que está dispuesto hacer por él( ella)

13. Cuando una actividad requiere de trabajar en equipo ¿Cuál es su actitud?

- Toma el papel de líder                       Usted realiza todas las tareas  
 Delega responsabilidades                       Está a la defensiva  
 Coopera con las otras personas del grupo                       Es sumiso  
 Comunicación evasiva e inapropiada                       Hostil con los demás  
 Es el primero en manifestar sus ideas u opiniones  
 Tiene una comunicación abierta y apropiada  
 Alaba a sus compañeros por hacer las cosas bien  
 Siente que lo que hace no es realmente valioso

14. Señale los conceptos que usted a puesto en practica en cualquier actividad que haya desarrollado (escuela, trabajo, vida personal)

- 1Autoconfianza     2Liderazgo     3Autonomía     4Toma de decisiones  
 5Critica     6Asertividad     7Identidad     8Seguridad     9Compromiso  
 10Pertenenca     11Precisión     12Iniciativa     13Autodisciplina  
 14Jerarquizacion     15Empatía     16Constancia     17Objetividad  
 18Creatividad     19Autoestima     20Pertinencia     21Carácter  
 22Visión     23Misión     24Elaboración plan Vida - carrera  
 25 Responsabilidad     26Auto aceptación     27Desarrollo competitivo  
 28Desarrollo de proyectos

15. ¿Cuenta usted como egresado del CBTis 22 con esta formación?

- Si  
 No

16. Los conceptos anteriores son la base de una formación pertinente de valores que le permiten a los egresados del CBTis 22, afrontar con éxito su integración al sector productivo Y/O su desempeño profesional.

- 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 22 23 24  
 25 26 27 28

## 4.2.7 LA EMPRESA

### ENTREVISTA DE EMPRESAS QUE TIENEN VINCULACIÓN CON EL CBTIS 22

1. Cuando usted elige a un candidato egresado del CBTis 22 a quedarse a trabajar en su empresa, lo considera una garantía.

Si

No.

2. Cuando usted no elige a un candidato del CBTis 22 a quedarse a laborar en su empresa. Las siguientes causas entre otras, podrían ser los motivos.

Presentaba inseguridad.

No tenía interés de trabajar en su área.

Falta de conocimientos

Falta de formación pertinente de valores y actitudes

Otras. Especifique \_\_\_\_\_

3. Los egresados del CBTis 22, dentro de su empresa alguna vez han mostrado interés en los siguientes aspectos:

Pensar que podría ser jefe

Estar seguro de lo que quiere

Ser puntual y constante

Ser responsable de las tareas asignadas

Aportar ideas para la solución de problemas

Tiene interés en conocer las metas de la organización

Conocer los aspectos que considera la empresa para calificar su desempeño laboral.



- Aportar ideas u opiniones para mejorar productos o procesos
- Interesarse en la taza de productividad del departamento al que pertenece.
- Estar dispuesto a realizar actividades laborales
- Ser creativo en el desempeño de sus actividades
- Busca desafíos y estímulos cuando se fija metas
  
- Sacar provecho de trabajar en grupo
  
- Sabe manejar conflictos
- Sabe solucionar problemas
- Sabe tomar decisiones
- Se integra fácilmente a su empresa
- Sabe trabajar en equipo
- Hacer las cosas bien a la primera

4. Cuales de las anteriores cualidades son indispensables.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

---

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5. Si a usted le garantizaran que el egresado del CBTis 22 tendría todas las cualidades anteriores dentro de una formación pertinente de valores y actitudes usted lo contrataría.

Sí

No.

## 4.2.8 NIVEL SUPERIOR

### PROPUESTA SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI DE LA ANUIES

Los programas de las instituciones de educación superior en el apartado 4.4.2 sobre el desarrollo integral de los alumnos está fundamentada en lo siguiente:

La formación de los estudiantes independientemente de la naturaleza y los objetivos de cada programa académico, debe tener un carácter integral y partir de una visión humanística y responsable frente a las necesidades y oportunidades del desarrollo de México, las instituciones del nivel superior están llamadas a formar científicos, técnicos, y profesionales altamente calificados, para dar respuesta a desafíos particulares de la sociedad, pero principalmente deben formar ciudadanos críticos y comprometidos con sus comunidades y consientes de las oportunidades que se presentan para construir un país que brinde mayores oportunidades de bienestar a toda la población.

---

## 4.3 SEGUNDA FASE: LA DIAGNOSIS

La segunda fase fue hacer un diagnóstico, mediante una exploración de los perfiles de egresos detallados por la dirección general de educación tecnológica industrial, de los programas curriculares de las materias del área de humanidades. Se hicieron entrevistas a los departamentos involucrados directamente con el alumno para conocer la existencia de programas o eventos que coadyuven a la formación de valores y actitudes. Se diseñaron cuatro instrumentos de medición para el docente, alumnado, egresado y empresario. En cuanto a la educación superior, se recurrió a los lineamientos que se han formulado sobre este tema por la UNESCO.

### 4.3.1 LOS PERFILES

Los perfiles de los egresados diagnosticados en el discurso oficial se basó en los planes de estudio, el objetivo de la carrera, su perfil y campo de trabajo, las especialidades estudiadas fueron:

Técnico en electrónica

Técnico en electromecánica

Técnico en computación

Técnico en secretariado ejecutivo

Técnico de máquinas de combustión interna

### 4.3.2 LOS PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS

Los programas siguientes forman parte del tronco común o educación básica formativa.

Taller de lectura y redacción

Introducción a las ciencias sociales

Actividades cocurriculares

Desarrollo Motivacional

Desarrollo Organizacional

Filosofía

Historia de México

Métodos de investigación

Estructuras socioeconómicas de México

### 4.3.3 LOS DEPARTAMENTOS

Los departamentos que tienen influencia directa entre el estudiantado son:

Departamento de servicios docentes

Coordinación de tronco común

Coordinación de educación extraescolar

Oficina de orientación educativa  
 Oficina de medios y métodos educativos  
 Departamento de vinculación con el sector productivo  
 Oficina de apoyo y desarrollo de estudiantes y egresados

#### 4.3.4 LOS DOCENTES

En la parte docente fueron encuestados 25 profesores dedicados a impartir clases en el área de humanidades. La encuesta está constituida por dos segmentos y tiene un total de 5 reactivos, el primero sirve para conocer la formación académica del maestro y determinar su perfil, el segundo se refiere a la docencia, para conocer la materia y hacer una comparación en igualdad de circunstancias con respecto a otro maestro, en este segmento también se determina los valores que cada maestro asume que su programa curricular pretende formar y cuantas veces al mes se practican.

#### 4.3.5 LOS ALUMNOS

En la parte que se refiere a los alumnos, fueron encuestados un total de 125 estudiantes de las diferentes especialidades, actualmente están cursando el 6° y último semestre y han efectuado su servicio social, sus practicas profesionales y algunos ya se han incorporado al sector productivo, la encuesta está constituida por 12 reactivos diseñados para determinar el panorama en que se encuentra el estudiante en el aspecto académico, profesional e integral, cuales son las causas por lo que los estudiantes no alcanzan la excelencia académica, porque no pueden apropiarse de un comportamiento responsable y de integración, esto con el fin de saber cual será el perfil del egresado que luego no llega a afrontar con éxito su desempeño profesional en estudios superiores del nivel medio superior o en el sector productivo y delinear un proyecto de vida.

### 4.3.6 LOS EGRESADOS

Otras 125 encuestas fueron contestadas por egresados de las generaciones 1999 y 2000 de las diferentes especialidades que se imparten en el centro de bachillerato tecnológico industrial y de servicios no. 22, fueron diseñados 16 reactivos para analizar al igual que el estudiante los aspectos académico, profesional e integral, pero desde otra óptica, es decir evaluar si la ausencia de valores y actitudes no le han permitido tener excelencia académica o si esta falta de formación pertinente ha impactado en un desarrollo inapropiado e ineficiente en su vida profesional y personal.

### 4.3.7 LA EMPRESA

La parte que corresponde al sector productivo, se cuestionaron 10 empresas, que tienen vinculación con centro educativo en cuestión, los reactivos de esta encuesta fueron sencillos y encaminados a determinar cuales son en una escala de valores los que consideran imprescindibles en los egresados, cual de ellos se carecen y cuales deben ir como agregados a una formación pertinente de valores en el técnico.

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

### 4.3.8 EL NIVEL SUPERIOR

La educación superior como plataforma que el egresado está preparado para abordar, también fue diagnosticada, desde el punto de vista de la ANUIES-UNESCO. La educación del siglo XXI está fundamentada en cuatro pilares, aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir y aprender a ser.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



## 4.4 TERCERA FASE: LOS RESULTADOS

### 4.4.1 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DE LOS PERFILES

Por la naturaleza de la educación tecnológica, se aprecia en el discurso oficial del modelo educativo una prioridad hacia el aspecto académico, no así el formativo.

El análisis que se llevó a cabo con los perfiles de egreso de las diferentes especialidades del centro de bachillerato tecnológico industrial y de servicios no. 22, nos muestra una clara ausencia de formación humanística, hace solo un intento por incluir solo algunos elementos de la administración moderna.

Como muestra de la afirmación anterior, la comisión de evaluación de la educación media superior tecnológica instrumentada en 1992 con la finalidad de valorar la calidad de los servicios educativos del nivel medio superior tecnológico, cuenta con un programa de seguimiento de egresados, donde se evalúa el desempeño académico, ubicación laboral, pertinencia en los servicios educativos y desempeño profesional, este último mide solamente una mínima parte de del aspecto formativo.

### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

### 4.4.2 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DE LOS PROGRAMAS DE LAS ASIGNATURAS

Los programas de las materias de Desarrollo Organizacional, Filosofía, Historia de México, Taller de lectura y redacción, Introducción a las ciencias sociales, Estructuras socioeconómicas de México y Métodos de investigación, no cuentan con el formato de fundamentación, presentación y objetivos, solo son temarios, lo que difícilmente puede determinar que tipos de valores y actitudes se contemplan.

Estos programas son proporcionados por la DGETI a la coordinación de enlace de cada estado, esta los envía al departamento de Servicios docentes que a su vez los pasa al departamento de tronco común, para que queden a disposición del maestro.

Los programas con formato de fundamentación, presentación y objetivos de las materias en cuestión debieron quedarse en algún punto de tránsito, porque no se encuentran en el departamento de tronco común del CBTis 22.

De las materias que se pudo hacer el análisis en sus programas, en este caso de desarrollo motivacional y actividades cocurriculares destacan algunos valores y actitudes:

#### VALORES SEGÚN PROGRAMA

Materia

Valores o actitudes

Desarrollo Motivacional

Pensamiento crítico, creatividad, reflexión, potencialidad, apropiación, resolver problemas, toma de decisiones, manejo de conflictos, desarrollo de proyectos, emprendedor.

Actividades Cocurriculares

Desarrollo integral, competencia, condición física, hábitos de higiene y patrióticos, buena conducta.

## VALORES SEGÚN MAESTRO

Desarrollo Motivacional	Liderazgo, toma de decisiones, pensamiento abstracto, reflexión, análisis, crítico, identidad, seguridad, pertenencia, asertividad, desarrollo competitivo, potencialidad, responsabilidad, estilo, creatividad, iniciativa, dinamismo, precisión, disciplina, desarrollo de proyectos, objetividad y constancia.
-------------------------	---

Actividades Cocurriculares	Liderazgo, desarrollo competitivo, objetividad, responsabilidad, dinamismo, disciplina, seguridad e iniciativa.
----------------------------	---

Como se puede constatar el maestro de desarrollo motivacional coincide solamente en ocho valores o actitudes con el programa, mientras el maestro de actividades cocurriculares solamente en dos.

### 4.4.3 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DE LOS DEPARTAMENTOS

Sin duda los departamentos instituidos en el desempeño de los servicios educativos tienen su función claramente definida, algunos se relacionan directamente y otros indirectamente en la formación académica de los alumnos del CBTis 22.

En los departamentos que fueron analizados tales como Servicios Docentes, Coordinación de Tronco Común, Coordinación de Educación Extraescolar, Oficina de Orientación Educativa, Coordinación de Promoción Deportiva, Departamento de Vinculación con el Sector Productivo y la Oficina de Apoyo y Desarrollo de Estudiantes y Egresados, se encontró que en parte



de sus funciones está inherente la posibilidad de poder implementar un la formación pertinente de valores y actitudes.

#### 4.4.4 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DE LOS DOCENTES DEL ÁREA

La investigación basada en los programas de estudio de educación tecnológica en el área de humanidades del CBTis 22, se realizó con 25 maestros que imparten diferentes disciplinas en el área de humanidades a los alumnos que en este momento se encuentran estudiando las diferentes especialidades que ofrece esta institución educativa, en lo que respecta a esta área se contemplan las siguientes materias entre los semestres de 1° al 6°.

Introducción a las ciencias sociales

Desarrollo Motivacional

Desarrollo Organizacional

Filosofía

Estructuras socioeconómicas de México

Historia de México

Métodos de investigación

Actividades cocurriculares

Taller de lectura y redacción

Todas las materias anteriores, según opinión de 25 maestros encuestados, contemplan una cantidad total o parcial de actitudes y valores de formación pertinente, sin embargo hubo algunas inconsistencias por ejemplo:

Con respecto a la pregunta No 4 del cuestionario de dicho estudio se le preguntó al docente lo siguiente:

4. Dentro del programa de la materia que imparte, se asume para el alumno, algún factor de formación pertinente de valores:

<input type="checkbox"/> Liderazgo	<input type="checkbox"/> Toma de decisiones	<input type="checkbox"/> Objetividad
<input type="checkbox"/> Pensamiento abstracto	<input type="checkbox"/> Reflexión	<input type="checkbox"/> Objetividad
<input type="checkbox"/> Identidad	<input type="checkbox"/> Seguridad	<input type="checkbox"/> Estilo
<input type="checkbox"/> Pertenencia	<input type="checkbox"/> Asertividad	<input type="checkbox"/> Disciplina
<input type="checkbox"/> Desarrollo competitivo	<input type="checkbox"/> Potencialidad	<input type="checkbox"/> Precisión
<input type="checkbox"/> Responsabilidad	<input type="checkbox"/> Creatividad	<input type="checkbox"/> Iniciativa
<input type="checkbox"/> Dinamismo	<input type="checkbox"/> Iniciativa	<input type="checkbox"/> Constancia
<input type="checkbox"/> Desarrollo de proyectos		

Las respuestas fueron variadas, pero lo que llama la atención es que maestros que imparten la misma materia a diferentes grupos, señalan valores distintos, excepto el maestro que imparte la misma materia en diferentes grupos, por ejemplo:

<b>Materia</b>	<b>Frecuencia de Opiniones distintas</b>
Desarrollo Organizacional	0 (mismo maestro)
Filosofía	0 (mismo Maestro)
Historia de México	0 (Mismo Maestro)
Desarrollo Motivacional	3
Métodos de investigación	3
Taller de lectura y redacción	2
Introducción a las ciencias sociales	2
Estructuras socioeconómicas de México	2
Actividades cocurriculares	2

Tabla 10 Manejo de valores por materia (distintas opiniones)

Cuando una materia es impartida por diferentes maestros, cada uno de ellos tiene una concepción diferente en cuanto a los valores que se fijan en el programa de la misma, como las materias de Desarrollo Motivacional, Métodos de investigación, Taller de lectura y redacción, Introducción a las ciencias sociales, Estructuras socioeconómicas de México y Actividades cocurriculares, lo que podría ser admisible si no hubiera reuniones de academia por disciplina, donde son los propios maestros quienes hacen conjuntamente una planificación curricular diaria, tomando en cuenta los objetivos generales y específicos.

Sin embargo la información mostrada por esta investigación corrobora lo anterior, por ejemplo:

<b>Materia</b>	<b>Discrepancia de valores</b>
Desarrollo Organizacional	0
Filosofía	0
Historia de México	0
Desarrollo Motivacional	4
Taller de lectura y redacción	6
Introducción a las ciencias sociales	7
Estructuras socioeconómicas de México	8
Actividades cocurriculares	10
Métodos de investigación	17

Tabla 11 Cantidad de valores distintos por materia.

Los maestros señalan diferentes valores y actitudes en las mismas disciplinas, el caso extremo es la materia de Métodos de investigación, en ésta, se observan 17 valores disímiles, debido a que es una de las materias que tiene diferentes maestros que la imparten, como resultado de este estudio se resalta que entre más grande es el número de maestros que imparten la misma materia, mas grande es la discrepancia entre ellos, hay que hacer notar que los valores y actitudes fueron escogidos entre un número de valores inducidos, es decir si la pregunta número cuatro hubiera sido abierta, seguramente mas grande serian sus diferencias.

Habría que profundizar o retomar la inducción hacia las materias que se imparten, ya que no ha sido suficiente las reuniones que por semestre se tienen en las academias donde se toman los acuerdos y entonces quizás esto daría pie a otra línea de investigación sobre los altos índices de reprobación en ésta y otras materias sobre la base de cómo se perciben los objetivos de los programas institucionales por parte del maestro ya que si no se han analizado correctamente, es muy factible que sus instrumentos de evaluación no sean confiables.

---

Las variadas respuesta a la pregunta número cuatro, deja al descubierto, que pueden ser muchos los factores que influyen en la percepción del programa de una materia como lo podremos constatar mas adelante, por mencionar algunos, sería la falta de capacitación recurrente del maestro, que no llegue a sus manos el programa, un perfil inapropiado, que las reuniones de academia no cumplen con sus objetivo, etc.

En esta parte, la investigación fue enfocada a observar la percepción común que tienen los profesores en cuanto a los valores y actitudes que señala el programa de las materias en cuestión.

La encuesta a los maestros también arrojó la mención de valores que si coinciden en las materias, por ejemplo:

<b>MATERIA</b>	<b>VALORES EN COMÚN</b>
Introducción a las ciencias sociales	Análisis, responsabilidad, disciplina.
Desarrollo Motivacional	Liderazgo, pensamiento abstracto, análisis, desarrollo competitivo, responsabilidad, creatividad, dinamismo, disciplina, objetividad, toma de decisiones, reflexión, crítica, seguridad, asertividad, iniciativa, precisión, desarrollo de proyectos, constancia.
Desarrollo Organizacional	Todos.
Métodos de investigación	Responsabilidad.
Estructuras socioeconómicas de México	Pensamiento abstracto, análisis, responsabilidad, creatividad, disciplina, objetividad, reflexión, crítica, asertividad, constancia.
Historia de México	Liderazgo, análisis, identidad, responsabilidad, disciplina, objetividad, toma de decisiones, reflexión, crítica, identidad.
Taller de lectura y redacción	Análisis, responsabilidad, reflexión.
Actividades cocurriculares	Liderazgo, desarrollo competitivo, objetividad, responsabilidad, dinamismo, disciplina, seguridad, iniciativa.
Filosofía	Pensamiento abstracto, análisis, responsabilidad, creatividad, disciplina, reflexión, crítica, asertividad, desarrollo de proyectos, constancia.

Tabla 12 Valores que coinciden por materia.

De los valores anteriores, algunos se promueven mas que otros debido a la índole de la materia. Esta tabla tomará mas importancia cuando se analicen lo programas de las materias y se haga un análisis comparativo con la opinión del maestro.

Los valores que más se impulsan por materia en orden de descendente son:

Tipo de valor	No. De veces Coincidente
Responsabilidad	9
Análisis	8
Disciplina	7
Objetividad	7
Reflexión	7
Crítica	6
Liderazgo	5
Asertividad	5
Constancia	5

Y los valores que menos se promueven son:

Pertenencia	1
Potencialidad	1
Estilo	1
Identidad	2
Precisión	2
Desarrollo competitivo	3
Dinamismo	3
Toma de decisiones	3

La siguiente tabla menciona los valores que se practican dependiendo de tiempo destinado

Valor	Todos los días	1v sem.	2v sem.	3 v sem.	Total de veces
Responsabilidad	4	1	1	2	8
Disciplina	4	1	1	2	8
Análisis	4	1		2	7
Objetividad	3	1	1	2	7
Reflexión	4	1		2	7
Liderazgo	3		1	2	6
Crítica	3	1		2	6
Iniciativa	4		1	1	6
Constancia	4	1	1		6
Identidad	3			2	5
Creatividad	4	1			5
Desarrollo de Proyectos	4	1			5
Pensamiento abstracto	3	1			4
Desarrollo competitivo	3		1		4
Dinamismo	3		1		4
Toma de decisiones	2			2	4
Seguridad	3		1		4
Asertividad	3	1			4
Estilo	4				4
Precisión	3				3
Pertenencia	2				2
Potencialidad	2				2

Tabla 13 Valores que se practican dependiendo del tiempo asignado.

Los valores que mas se practican según el maestro son en orden descendente:

Responsabilidad

Disciplina

Análisis

Objetividad

Reflexión

Liderazgo

Crítica

Iniciativa

Constancia

Identidad

Creatividad

Desarrollo de Proyectos

Los valores que menos se practican en orden descendente son :

Pensamiento abstracto

Desarrollo competitivo

Dinamismo

Toma de decisiones

Seguridad

Asertividad

Estilo

Precisión

Pertenencia

Potencialidad

Los valores que ha juicio del maestro se practican todos los días son:

Responsabilidad, disciplina, análisis, reflexión, iniciativa, constancia, creatividad, desarrollo de proyectos y estilo.



Otra situación que hay que mencionar, es la diferente formación académica que tienen los maestros que imparten materias en el área de humanidades:

<b>Materia</b>	<b>Formación académica del docente</b>
Introducción a las ciencias sociales	Ciencias Jurídicas
Desarrollo Motivacional	Pedagogía, admón. de empresas, Psicología
Desarrollo Organizacional	Psicología
Filosofía	Filosofía
Estructuras socioeconómicas de México	Educación Superior, Filosofía
Historia de México	Ciencias Jurídicas
Métodos de investigación	Pedagogía, Técnico, Psicología
Taller de lectura y redacción	Lengua española, pedagogía
Actividades cocurriculares	Técnico, docencia tecnológica

Tabla 14 Diferentes perfiles del docente.

#### 4.4.5 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DE LOS ALUMNOS

Fue diseñada una encuesta para determinar si hay una formación de valores y actitudes dentro del panorama en que se encuentra el estudiante en el aspecto académico, profesional e integral, cuales son las causas por lo que los estudiantes no alcanzan la excelencia académica, porque no pueden apropiarse de un comportamiento responsable y de integración, esto con el fin de saber cual será el perfil del egresado que luego no llega a afrontar con éxito su desempeño profesional en estudios superiores del nivel medio superior o en el sector productivo, y delinear un proyecto de vida.

El estudio se realizó con 125 alumnos de una población de 200 que cursan el 6° semestre, los cuales ya realizaron el servicio social, practicas profesiones, además de egresar en el semestre Febrero \_ julio 2002 de las diferentes especialidades que ofrece el CBTis 22.

Los resultados de este estudio determinaron que, de 45 a 48 materias que se han cursado dentro del plan de estudio de las especialidades que ahí se imparten, el 32% había obtenido la calificación de 100 en mas de tres materias, el 17% en tres , el 19% en dos, el 10% en una y el 22% en ninguna materia. Sin embargo ha estas estadísticas, habría que descontar a casi todos los alumnos, dos calificaciones de 100, por la materia de actividades cocurriculares ya que es una materia que por su naturaleza muy difícilmente se puede obtener una calificación menor de 100, lo que equivaldría a los siguientes resultados:

Mas de 4	23%
3	11%
2	13%
1	6%
0	47%

Las causas por las que no alcanzan la excelencia académica son por falta de una formación de los valores y actitudes, por mencionar algunos son: (según coinciden los alumnos)

Responsabilidad	32%
Precisión	26%
Disciplina	21%
Desarrollo de Proyectos	15%
Conocimientos insuficientes	11%
Creatividad	9%
Auto evaluación	8%
Integración	7%
Reflexión	6%
Autoestima	6%
Liderazgo	2%

De 125 alumnos, 45 trabajan y de esos 45 alumnos, 18 trabajan en actividades que nada tiene que ver con la formación profesional que está adquiriendo en el CBTis 22. Las siguientes son las razones:

- 1° No esta seguro de lo que quiere.
- 2° Falta de experiencia.
- 3° Está estudiando.
- 4° No tiene interés en trabajar en su área.

El 36% de estudiantes que tienen actividad en el sector productivo, opinaron sobre la importancia de los valores y actitudes dentro de su trabajo, determinando que el valor mas considerado es la responsabilidad y el de menor importancia es la pertenencia.

Responsabilidad	16%
Constancia	13%
Iniciativa	12%
Creatividad	12%
Seguridad	11%
Integración	9%
Disponibilidad	8%
Análisis	7%
Calidad	5%
Liderazgo	4%
Competitividad	2%
Pertenencia	1%

En general el alumno de 6° se percibe como una persona con una necesidad de valores y actitudes cuando los resultados no son los que esperaba y los jerarquiza de la siguiente manera:

<b>Valor</b>	<b>% de Carencia</b>
Seguridad	27%
Potencialidad	19%
Responsabilidad	16%
Constancia	15%
Pertenencia	8%
Liderazgo	7%
Integridad	7%

Con respecto al valor de la pertenencia, de los 125 alumnos encuestados solo el 9% lo considera y un 91% no tiene idea de lo que este significa.

Con respecto al liderazgo un 42% a practicado por lo menos 6 características de un líder de las trece propuestas en la encuesta.

Por ultimo de los valores propuestos en esta encuesta los resultados son los siguientes:

7 de cada 10	Practica la disciplina, confianza, creatividad responsabilidad.
5 de cada 10	Practica la Seguridad, toma de decisiones, autoestima, motivación, carácter.
4 de cada 10 Practica la	Constancia, iniciativa, visión, precisión.

3 de cada 10 Practica la	Critica, desarrollo de proyectos, laboriosidad, objetividad, autoaceptación, misión, dinamismo, identidad, liderazgo, vida_carrera.
2 de cada 10 Practica el	Desarrollo competitivo, autonomía, generatividad.
1 de cada 10 Practica la	Jerarquización, apropiación, pertinencia, pertenencia.

#### 4.4.6 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DEL EGRESADO

Actividades que realiza un egresado de la generación 1999 - 2000

El 32% de los egresados estudia

el 56 % trabaja

12% no estudia ni trabaja

De los egresados que estudian, el 100% estudia en el nivel superior, pero solo el 3 % ha obtenido calificaciones de excelencia en mas de tres materias, el 8% en tres, el 17% en dos el 30% en 1 y 42% en ninguna.

#### DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los valores que practica un estudiante del nivel medios superior egresado del CBTis No.22 , son los siguientes y en orden descendente:

- Autodisciplina
- Interés por el conocimiento
- Autoconfianza
- Autoestima
- Autoexigencia
- Autoregulación
- Seguridad

Colaboración  
 Administración  
 Criticidad  
 Creatividad

Todos practican la autodisciplina y en un menor grado el interés por el conocimiento por el estudio y la autoconfianza, pero definitivamente son muy poco creativos y críticos.

Del 56% de los egresados del CBTis No. 22 que trabajan, el 48% trabaja en actividades que nada tienen que ver con lo que estudió en el CBTis No.22, por las siguientes razones:

No tiene interés en su área.  
 No hay oferta de trabajo.  
 Porque le ofrecen mas dinero en otra actividad.  
 No estaba seguro de lo que quería.

Con respecto a que si el egresado que trabaja, ha manifestado una actitud competente o no, respondió lo siguiente:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los egresados del CBTis 22 si son competentes en opinión de ellos, las características que poseen son las siguientes y en orden descendente:

Ser puntual y constante.  
 Ser responsable de las tareas asignadas.  
 Hacer las cosas bien a la primera.  
 Aportar ideas para la solución de problemas.

- Ser creativo en el desempeño de sus actividades.
- Estar dispuesto a realizar actividades laborales.
- Aportar ideas u opiniones para mejorar productos o procesos.

Sin embargo muestra apatía por las siguientes actividades:

- Sacar provecho de trabajar en grupo.
- Conocer los aspectos que considera la empresa para calificar su desempeño laboral.
- Buscar desafíos y estímulos cuando se fija metas.
- Tener interés en conocer las metas de la organización.
- Pensar que podría ser jefe.
- Estar seguro de lo que quiere.
- Interesarse en la tasa de productividad del departamento al que pertenece.

El egresado del CBTIs 22 no sabe tomar decisiones generalmente solo realiza un solo factor para la toma de decisiones, a veces resuelve el problema sin analizarlo, sin generar hipótesis ni identificar las causas.

En cuanto a su sentido de pertenencia nunca ha considerado:

- Que es el trabajo o escuela.
- Si lo acepta.
- Que espera de él.
- Porque estuvo ahí.
- Que esta dispuesto hacer por el o ella.
- Porque lo eligió.
- Hasta que punto lo conoce.
- Por lo que la conclusión es que no tiene sentido de pertenencia.

Con respecto al liderazgo las actitudes son las siguientes:

- No toma el papel de líder.
- No delega responsabilidades.

No coopera con otras personas del grupo.

No alaba a sus compañeros por hacer las cosas bien.

No es el primero en manifestar sus ideas y opiniones.

No tiene una comunicación abierta y apropiada.

El egresado no cumple con la mínima cantidad de cualidades de líder.

Los valores que más practica un egresado del CBTis No, 22 son:

Seguridad

Autoestima

Autoconfianza

Compromiso

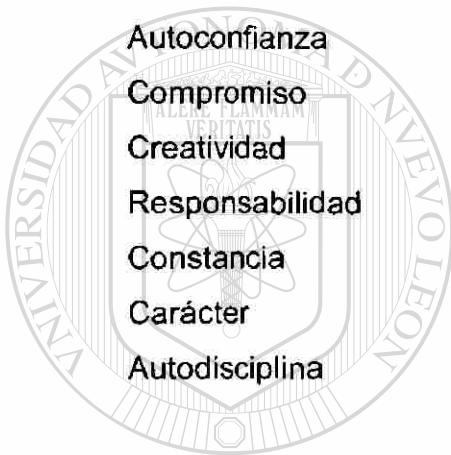
Creatividad

Responsabilidad

Constancia

Carácter

Autodisciplina



UANL

Los valores que menos practica son:

Toma de decisiones

Jerarquización

Pertinencia

Asertividad

Empatía

Autonomía

Misión

Pertenencia

Precisión

Visión

Plan vida-carrera

Desarrollo de proyectos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS





Los valores que obtuvo en su formación por el CBTis No. 22 fueron:

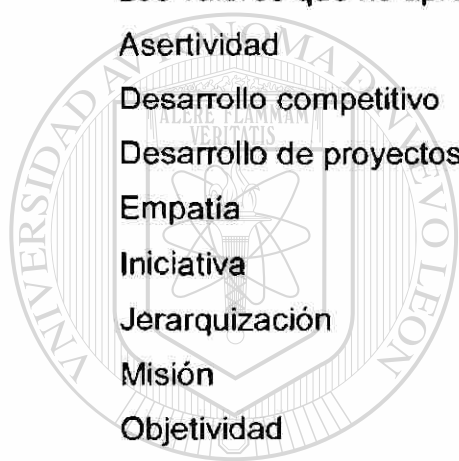
Compromiso  
Responsabilidad  
Seguridad  
Autoconfianza  
Autoestima  
Autodisciplina  
Constancia

Los valores que no aprendió a su parecer fueron:

Asertividad  
Desarrollo competitivo  
Desarrollo de proyectos  
Empatía  
Iniciativa  
Jerarquización  
Misión  
Objetividad  
Plan vida-carrera

Toma de decisiones  
Visión

Autonomía  
Creatividad  
Liderazgo  
Pertenencia  
Crítica  
Identidad  
Pertinencia  
Precisión  
Autoaceptación  
Carácter



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

#### 4.4.7 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DE LOS EMPRESARIOS

El estudio realizado a las empresas que tiene vinculación con el CBTis 22, determinó que ninguna empresa considera una garantía al egresado de este centro de estudios.

Un 60% considera que la falta de formación de valores y actitudes es la principal causa para no contratar a un egresado del CBTis 22, un 20% el poco interés que muestran para trabajar, un 10% la falta de conocimientos, 20% otros motivos.

Los valores y actitudes mas apreciadas para una empresas en orden descendente son: la responsabilidad, la disciplina, constancia, trabajar en equipo, sentido de pertenencia, criticidad, compromiso y autoestima.

Los valores y actitudes que con mas frecuencia carece un trabajador egresado del CBTis 22 son: pensar que podría ser jefe, estar seguro de lo que quiere, aportar ideas para la solución de problemas, tiene interés en conocer las metas de la organización, aportar ideas u opiniones para mejorar productos o procesos, busca desafíos y estímulos cuando se fija metas, manejar conflictos, solucionar problemas y hacer las cosas bien a la primera.

Los valores y actitudes que considera deben de ir como valores agregados son: liderazgo, toma de decisiones y manejo de conflictos.

El 100% de las empresas si contraría a un egresado que contara con la formación pertinente de valores propuesta.

#### 4.4.8 LOS VALORES DESDE LA ÓPTICA DEL NIVEL SUPERIOR

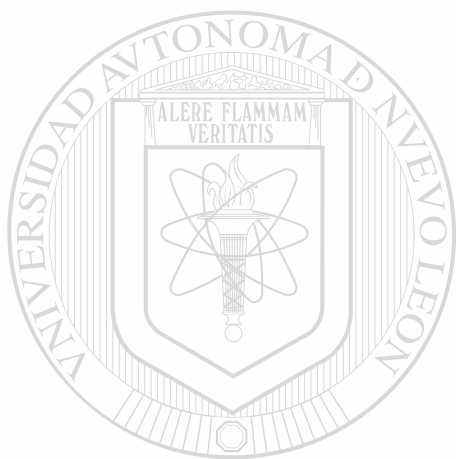
Los postulados de la UNESCO para educación del siglo XXI, es una educación para toda la vida basada en cuatro pilares: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a con vivir y aprender a ser.

Aprender a conocer implica -más allá de conocimientos, manejar información o recurrir a fuentes- desarrollar las capacidades fundamentales de la inteligencia: analizar y sintetizar, razonar con lógica, deducir e inferir relacionar, ordenar, plantear y resolver problemas, ponderar argumentos, descubrir otros enfoques, intuir, prever consecuencias, comunicar con claridad y otras varias destrezas que los clásicos llaman enseñar a pensar y que a estado presente en muchas tradiciones pedagógicas. No excluye, por supuesto, la función esencial de la memoria en el desarrollo del pensamiento, el papel del método científico para disciplinar la mente, el cultivo de una actitud de "amistad con la ciencia" ni el valor formativo de los idiomas extranjeros porque ayudan a dominar la propia lengua y nos abren a otras culturas.

Aprender a hacer se refiere no sólo una clasificación profesional sino, más generalmente, una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipos. Aprendiendo a hacer en el marco de distintas experiencias sociales o de trabajo que se ofrecen a los jóvenes y adolescentes, bien espontáneamente, bien formalmente, gracias al desarrollo de la enseñanza por alternancia.

Aprender a convivir es calificado como una de las cuestiones más importantes de hoy, fomentar el deporte y los proyectos colectivos que permitan descubrir las cualidades de los demás. Como acciones formativas se mencionan, además, el trabajo humanitario al servicio de los demás necesitados o de los ancianos.

Aprender a ser se refiere a que florezca lo mejor de la propia personalidad y esté en condiciones de obrar con creciente autonomía, de juicios y de responsabilidad personal. Más que nunca, afirma la Comisión, el papel esencial de la educación parece ser el dotar a la gente de la libertad de pensamiento, del juicio, del sentimiento y de la imaginación que requieren para desarrollar sus talentos y mantener, hasta donde es posible, el control de sus vidas. Formar personas independientes, solidarias, capaces de aprender a lo largo e la vida, con la imaginación para enfrentar los retos.



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## 5. LA PROPUESTA

### 5.1 ANTECEDENTES

Después de una búsqueda considerable, sobre un programa para la formación pertinente de valores y actitudes con metodologías, contextos, contenidos y perspectivas que se pudiera ajustar a las necesidades que tiene el nivel medio superior de educación tecnológica, encontré el *Programa para la formación de valores (PVF)*, de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California, éste es sin duda el más acorde, haciendo solo unas pequeñas adecuaciones.

Este programa está constituido por varios subprogramas con actividades de docencia, vinculación, investigación, formación de recursos humanos y extensión. Con respecto a la docencia hay dos subprogramas de gran interés para esta propuesta, los talleres vivenciales para la formación de valores y la materia formación de valores. La vinculación tiene dos ramas: la interna, enfocada a atender a los campus de la misma universidad que soliciten servicios y la externa, para atender instituciones públicas y privadas incluyendo la SEP. Una vez que se hicieran los convenios pertinentes, parte de este programa podría trasladarse al CBTis No.22.

## 5.2 FUNDAMENTOS

Todos los subprogramas del programa para la formación de valores (PVF) tienen congruencia y sustento. Tiene influencia de autoridades académicas, teóricos e investigadores en el campo del conocimiento formal de valores como Jean Peaget, Milton Rokeach, Lawrence Kohlberg, Erick Erickson, Matthew Lipman, Juan Escamez; Thomas Lickona y Luis Raths, entre otros.

Deben estar secuenciados, los elementos que facilitan el proceso de la formación de valores, en el cual desempeña un papel trascendente la naturaleza del sujeto y la estimulación del entorno. En la formación de valores deben considerarse cinco etapas, la planificación, capacitación, asimilación apropiamiento y acción.

### PLANIFICACIÓN

La formación de valores deberá de contar con proyectos, planes y programas de estudios bien fundamentados, donde la capacitación teórica como metodológica del docente no debe ser improvisada, entonces una buena formación de valores debe empezar con docentes bien capacitados y dotados de acciones y programas educativos explícitos y encausados.

### CAPACITACIÓN

Esta segunda fase contempla la intervención del alumno haciendo contacto con los estímulos y acciones, previamente planificados y presentados para un involucramiento de la mayoría de los sentidos preceptuales. Para que esto

sucedan se puede emplear una gran cantidad de recursos como: reflexiones, dramatizaciones, videos, diaporamas, invitados, dibujos, acetatos, maquetas, esquemas, excursiones, campamentos, salidas de campo, etc. Se recomienda utilizar técnicas activas para el estímulo del hemisferio derecho del cerebro, donde radica la capacidad perceptual-emotiva, excitando los sentidos (visión, olfato, tacto, audición y gusto), así como las emociones y percepción intuitiva, provocando una significativa interacción con el entorno (Inter.) que el alumno deberá de estar procesando internamente (intra)

### ASIMILACIÓN

En esta fase se sugiere incorporar contenidos (ideas, reflexiones, preguntas, etc.) que incluyan procesos cognoscitivos, los cuales se hayan predominantemente en el hemisferio izquierdo del cerebro (aspectos analíticos, lógicos, reflexivos, críticos, etc.), haciendo cambiar al alumno de una posición pasiva a una posición activa en el proceso de aprendizaje.

---

### APROPIAMIENTO

En este momento se prepara para la toma de decisiones mediante la agudización de la confrontación, abriendo un intercambio de ideas entre los participantes y favoreciendo que éstos describan el problema con sus propias palabras, a partir de un dialogo crítico, ampliamente interactivo y social que le permita identificar puntos medulares del problema, asociándolos con otros de la vida cotidiana, por último se contemplan las diferentes formas de solucionar o minimizar el problema, analizando ventajas y desventajas, disminuyendo los conflictos y tensiones generados, cimentando las bases de futuras acciones.

## ACCIÓN

Es aquí donde se debe aterrizar las propuestas derivadas del curso, por medio de acciones guiadas, pero que expresen autonomía y madurez en un clima en que la persona actúe de manera auténtica a partir de sus creencias, convicciones y compromisos.

Obviamente lo anterior, deberá estar respaldado de un sistema de configuración dinámica de valores en el cual se parte en que una persona está influida fuertemente por su entorno, entonces si éste influye en la formación valoral desde temprana edad, se deberá proponer una serie de acciones planeadas y con secuencia.

Es cierto que la formación de valores empieza desde temprana edad y es una proceso continuo, pero si analizamos la siguiente tabla observaremos el desarrollo valoral, el cual será un parámetro para la planeación de estrategias formativas (se muestra un extracto, que va acorde para jóvenes)

Desarrollo Valoral	Edad	Desarrollo Psicosocial	Técnicas y Métodos
Valores Trascendentales	14-18	Razonamiento Psicosocial Razonamiento Ético y Valoral Razonamiento Moral Autónomo	Taller Vivencial para Jóvenes

Tabla 15 Desarrollo Valoral.

El desarrollo valoral es la columna que indica la clase de valor que se puede infundir, la edad es el parámetro apropiado para la clase de valor, en el desarrollo psicosocial, son los aspectos importantes del desarrollo social y psicológico que contribuyen a la formación de valores más complejos, por último la columna de técnicas y métodos se refiere a las acciones y métodos que influyen en la formación valoral según edad y el grado de desarrollo de la persona.



## 5.3 CARACTERÍSTICAS PARA UN PROGRAMA DE FORMACIÓN DE VALORES

### VINCULACIÓN CON LA NORMATIVIDAD OFICIAL

En lo que se refiere a ética, formación moral y valores deberá, estar dentro del marco jurídico que señala la constitución y las leyes federales y estatales de educación Pública.

### SENSIBILIDAD

Se deben incluir acciones que promuevan valores, que sean demandados por problemas del contexto donde se piensa aplicar el programa.

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICO - METODOLÓGICA

La formación de valores deberá estar bien fundamentada sobre todo en el campo científico, su filosofía debe ser congruente hacia la orientación humanística.

---

### SELECCIÓN DE LA ESCALA

Se debe tener especial cuidado, cuando se selecciona la escala de valores a promover, ya que algunas veces, las escalas provienen de cosmovisiones o planteamientos no humanísticos, que no tienen equilibrio, que carecen de fundamentos o cuentan con metodologías poco confiables.

### CLARIFICACIÓN DE PREJUICIOS.

Es importante que cuando se va a hacer un programa de formación de valores, se tenga una buena formación teórica para evitar prejuicios tales como, que sea un formador religioso, que la formación de valores a veces no es

conveniente para la institución educativa, que no cuenta con un enfoque científico ni objetivo, confundir los valores con la religión, etc.

## TIPO DE METODOLOGÍA.

La formación de valores no debe ser la metodología tradicional sino con pedagogía activa, participativa, crítica, y vivencial que aliente y estimule un aprendizaje significativo.

## TRANSVERSALIDAD CURRICULAR

La formación de valores debe ser secuenciada adecuadamente en un plan de estudios que incluya la educación básica, media, media superior y superior, respetando cada etapa del desarrollo del estudiante, para que haya una adecuada jerarquización formativa de valores.

## PERFIL Y CAPACITACIÓN DEL FORMADOR

Siempre el punto estratégico de un buen programa educativo es la elección del formador, por lo que se recomienda que sea pedagogo, filósofo, psicólogo, sociólogo, entre otros, preferentemente egresado del área de humanidades. La capacitación de un formador de valores, debe ser encaminada a cursos teóricos de valores éticos y su relación con la educación, así como cursos formativos de valores y talleres vivenciales, cursos formativos para formar valores dentro y fuera del aula.

## FLEXIBILIDAD CURRICULAR Y ADMINISTRATIVA

Se debe jugar y encontrar los recodos donde se pueda desarrollar la formación de valores en las estructuras rígidas estrictamente administrativas, porque a veces se requiere de procedimientos poco ortodoxos.

## GARANTIZAR APOYOS Y RECURSOS

Un aspecto importante en todo proyecto es sin duda el respaldo material y financiero, a veces los recursos no serán suficiente y será necesario llegar a los extremos de improvisación, pero éstos deberán ser los menos posibles y estar plenamente contemplados en una buena planeación, mas sin embargo el resultado será lo que decida su factibilidad.

## SUPERVISIÓN ADECUADA

Debe haber un supervisor profesional que garantice el cumplimiento responsable de los puntos, preferentemente debe ser una autoridad en la materia, un profesional con vocación claramente académica, capacitado en esta disciplina y con experiencia comprobable en el campo de los valores.

## 5.4 TALLERES VIVENCIALES

Esta propuesta está basada las corrientes de pensamiento pedagógico inspiradas principalmente en las ideas de Rousseau y Dewey, también en la utilización de una pedagogía vivencial, que libera al alumno del aula y basada en una ecopedagogía que considera todos los elementos del entorno que propicien una estimulación integral incluyendo el olfato, gusto, vista, oído, tacto, etc. Este taller vivencial puede adaptarse a estudiantes, maestros, adolescentes, pandilleros, etc., respetando el nivel de desarrollo de cada grupo.

El taller vivencial tiene sus antecedentes desde 1986, cuando se llevó a cabo la primera convivencia de psicología en el campus de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma de Baja California. Estos talleres fueron motivados por la falta de una identidad madura, responsabilidad y compromiso hacia su carrera y problemas sociales de sus estudiantes, así

como la falta de programas de estudios con fundamentos académicos y científicos para la generación, desarrollo y fortalecimiento de valores.

### 5.4.1 PROPÓSITOS

- Crear situaciones que permitan mediante un análisis crítico, identificar y proyectar elementos que ayuden al estudiante a configurar y consolidar su identidad como universitario.
- Sensibilizar al participante y orientar su atención hacia aspectos sobresalientes de las culturas del su estado, país y continente.
- Servir como medio de comunicación y detección de problemas que los alumnos puedan sentir sobre su formación analizándolos bajo sus propias perspectivas en un ambiente controlado, idóneo para la reflexión y el dialogo constructivo, en el que sus asistentes participen mediante un análisis personal y grupal en la elaboración de sus propias alternativas.
- Vincular los intereses académicos de los alumnos con las actividades formativas de la institución.
- Que el proyecto sirva como catalizador de experiencias que deriven de una disminución de ansiedad y tensión que provoca el ingreso a la universidad o su incorporación a la vida productiva.
- Que esta experiencia coadyuve en la generación y fortalecimiento de un sentido de pertenencia y orgullo hacia su institución educativa.
- Proporcionar organizadores cognoscitivos que faciliten el proceso de asimilación de los problemas que implica una preparación profesional responsable.
- Parte de los objetivos consiste en un reencuentro con la naturaleza y con uno mismo, se requiere trabajar en lugares atractivos y que inviten a la meditación, dando como resultado un programa con

aparición de campamento, ayudando al participante a reflexionar sobre sus problemas durante su estancia como estudiante.

## 5.4.2 ESTRUCTURA

### PRIMERA FASE

Cuenta con dinámicas de ambientación, contextualización e integración de grupos y en ella se pretende la creación de un nuevo grupo, facilitando la relajación y minimización de la rigidez defensiva en aras de una interacción más íntegra entre los estudiantes, así como actividades que sirvan como ejercicios de reintegración con la naturaleza.

### SEGUNDA FASE

Se caracteriza por tener dinámicas de relajación, sensibilización, reflexión introspectiva e identidad, en estas actividades se producen tales niveles de relajación, que crean en el sujeto un escenario ideal para plantearse una serie de cuestionarios, que permiten asumir una postura crítica y serena, de forma que los resultados se toman en materia prima para la construcción de respuestas alternativas a sus problemas y sus responsabilidades como futuro profesional.

### TERCERA FASE

Se constituye con dinámicas de enfrentamiento, creación, alternativas, resolución de problemas y clausura, en esta fase se promueven reflexiones de corte existencial y humanista, en las cuales se concluye que no puede haber un

verdadero cambio en el ser humano que no vaya acompañado de un cambio de conciencia, en el que los medios fundamentales para lograrlo son la reflexión, el análisis, el reconocimiento de una sincera necesidad de superación y generación de un compromiso honesto para abandonar aquellas actitudes que nos mantienen estáticos dentro de un mundo mediocre y carente de valores.

## ACTIVIDADES

Las actividades complementarias son el deporte, recreación, música, arte y cultura, lo cual da como resultado un programa integral que estimula y fortalece el desarrollo de los futuros profesionales.

### 5.4.3 CARACTERÍSTICAS

- Original.- Las actividades o dinámicas son diseñadas especialmente a las necesidades que se pretende recrear sin olvidar las ramas del conocimiento, tanto en aspectos teóricos como metodológicos de la psicología, pedagogía, filosofía y la educación.
- Lenguaje filogenético (biológico).- Se refiere a la consideración y estimulación de aquellas predisposiciones psicológicas y conductuales formadas hace millones de años y que hoy constituyen nuestra naturaleza arquetípica e intra psíquica, para con ello promover un contexto intrínseco que favorezca los propósitos del taller.
- Movimiento de fases.- Se toma en cuenta los tiempos de los procesos grupales naturales.

- **Extramuros.-** Los talleres representan estrategias cuya metodología se desarrolla en escenarios naturales.
- **Curricular y extracurricular.-** El alumno no está obligado a tomar el taller, se brinda en forma independiente del plan de estudios. Las actividades que aquí se hacen se conocen como metodología activa, participativa y dialógica, así como dinámicas vivenciales, complementadas con ejercicios lúdicos, donde existen espacios para la recreación, el deporte y la sensibilidad ética.

#### 5.4.4 SECUENCIA

El programa esta formado por tres niveles, cada uno con 25 horas.

**Primer Nivel:** Está enfocado a estudiantes de nuevo ingreso, su escenario es natural y atractivo se promueven los valores instrumentales y críticos, así como el reencuentro con la naturaleza y consigo mismo.

**Segundo Nivel:** Está dirigido a estudiantes de semestres intermedios y su escenario es natural, con valores arqueológicos e históricos afín de identificarse con sus raíces y promover el sentido de pertenencia, además de promover valores instrumentales trascendentales y críticos.

**Tercer nivel:** Está diseñado a impartirlo a pasante de la carrera y llevarlo a cabo en zonas aledañas con poblaciones indígenas, que de preferencia celebren un tipo de festividad, de tal a modo que pueda observar cualitativamente la cosmovisión de otros grupos para facilitar la visión universal, que contemple tolerancia y respetos profundos hacia los grupos sociales diferentes al suyo, con los cuales hay que aprender a sobrevivir. Con esta experiencia se dinamiza de manera progresiva y sistemática una serie de valores trascendentales y actitudes contemplados en la formación profesional y humana.

### 5.4.5 CUADRO DE VALORES

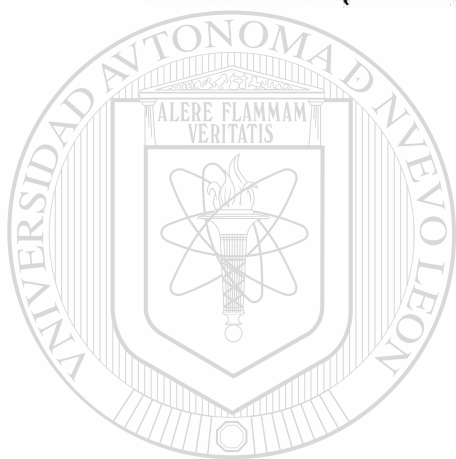
Tipo de Valor	Valores
Biológicos	Respeto a la vida, preservación del equilibrio, protección del ambiente, salud.
Intelectuales	Curiosidad, interés por el conocimiento, comprensión, capacidad de expresión, cultura, criticidad, inteligencia, conocimiento de la verdad.
Sensitivo - emocionales	Desarrollo emocional, sensibilidad, empatía, percepción holista, creatividad, intuición.
Valores de personalización	Sencillez, gusto por el trabajo, servicialidad, orden, competente, optimismo, seguridad, autodisciplina, humanidad, gratitud, auto confianza, moderación, asertividad, sentido de pertenencia, autoexigencia moderada, comprometido, perseverancia, congruencia, autoestima, autenticidad, identidad, autonomía, dignidad, integración, satisfacción existencial.
Valores Morales	Sociabilidad, amistad, libertad de expresión, generosidad, colaboración, sinceridad, tolerancia, honestidad, bondad, solidaridad, equidad social, altruismo, convivencia familiar, orden social, diálogo, lealtad, pluralidad, respeto a la cultura y tradiciones, participación política, patriotismo, libertad, democracia, justicia, paz, libertad, fraternidad, desalinación.
Valores trascendentales	Interés por la sabiduría, econeidad, desapego, búsqueda de armonía, subordinación a las leyes y principios de la naturaleza, espiritualidad, amor, realización, sentimiento de unicidad.

Tabla 16 tabla de valores contemplados en los talleres Vvenciales.



Este programa tiene un cuadro de valores propio. Se tomaron en cuenta aquellos valores considerados como cualidades humanas susceptibles de ser desarrolladas, así como condiciones que favorecen tanto el desarrollo humano como la convivencia armónica con el entorno.

Se ha procurado eliminar conceptos anacrónicos, extremadamente ambiguos o doctrinarios, porque no pertenecen al género de valores éticos. Por el contrario se incluye niveles tipo Biológico, (físico-ambiental), psicológico (Cognoscitivo-emotivo y de personalidad), Social(de interrelación), Trascendente( de integración y armonía)



# UANL

---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

## 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 CONCLUSIONES

El ser humano, ha reflejado a través de su historia, que está ávido de conocimientos y experiencias, para ello ha creado ciencia, pero también su ser social le ha permitido crear normas y valores.

La educación tecnológica del nivel medio superior hasta hoy solo se ha encargado celosamente de transmitir información, conocimientos, normas y valores, a través de una estructura escolar, buena, pero poco aprovechada; programas curriculares rígidos llenos de contenidos, con pocos objetivos que desarrollen habilidades; con docentes desmotivados por la carencia de destrezas académicas y pedagógicas, por falta de actualización en su disciplina, por la falta de protagonismo de las academias a las que pertenece o simplemente por la falta de motivación económica, con estudiantes la mayoría de ellos con carencias económicas y afectivas, con pocas aspiraciones, desubicados por la falta de orientación escolar, que a veces estudian carreras a la fuerza, para obtener un título que aparentemente le traerá bienestar económico; con egresados, que no tienen excelencia académica si continúan con el nivel superior, ni un buen desempeño profesional si se integran al sector

productivo; con un sector empresarial ansioso por que le lleguen empleados con una buena formación de valores y un nivel superior estratégicamente planeado cuyos perfiles de ingreso le permitan hacer de su educando una persona que aprenda a conocer, aprenda a ser, aprenda hacer y aprenda a servir.

No fue motivo de este trabajo de investigación la forma en que el nivel educativo en cuestión transmite los conocimientos y valores, ni si el modo que dio resultados en el pasado es valido ahora, sino la casi nula formación pertinente de valores.

El propósito de este trabajo de tesis fue demostrar que el egresado del nivel medio superior tecnológico, especialmente el del centro de bachillerato tecnológico industrial y de servicios no. 22, no contaba con una formación pertinente de valores que le permitiera afrontar con éxito su vida personal, académica y profesional.

La conclusión es que mi aseveración fue correcta, fue basada en la sintomatología de un problema latente, en la diagnosis de cada uno de los elementos que interactúan en este sistema educativo y los resultados arrojados de los mismos.

## DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los elementos que se consideraron fueron los perfiles de egreso, los programas académicos de las materias de sociales, los departamentos que actúan directamente con la formación del egresado, los docentes del área de humanidades, los alumnos prospectos a ser egresados, los egresados generación 1999 y 2000, las empresas quienes darán trabajo a los egresados si deciden incorporarse al sector productivo y el nivel superior como otra opción de superación para el egresado.

Por una parte se demostró que tanto los perfiles de egreso y los programas académicos contemplan solo algunos valores y actitudes positivas pero solo en el discurso, porque en la práctica el alumno no aterriza esta formación, ni existe una comisión de evaluación que mida los beneficios que le traería al egresado este tipo de formación que minimamente propone en sus lineamientos.

En lo que respecta a los departamentos que están para la atención del alumno y egresado, también contempla oficialmente una cierta validez hacia proyectos que pudieran implementarse para la formación de valores, sin embargo no han sido lo suficientemente aprovechados, por falta de oferta tanto institucional como magisterial hacia esas necesidades.

Por otro lado, los docentes demostraron que cada uno tiene un concepto diferente de los valores que propone la materia que imparte, no tiene un criterio común hacia la enseñanza formativa, tampoco tiene forma de evaluarla y encausarla, por la falta de cohesión entre maestros –maestros y maestros-departamentos.

En cuanto a los alumnos, ellos se encuentran en un proceso de metamorfosis cerca de egresar, con perfiles y programas que solo en papel contemplan una formación escasa de valores, con departamentos con falta de protagonismo y con maestros que no consiguen ponerse de acuerdo, entonces en este contexto, el panorama no respalda ninguna formación pertinente de valores.

Por otra parte, el egresado cree conocer el concepto de diferentes valores y haberlos aprendido en algún lado, (familia, escuela, amigos), mas sin embargo, cuando se le cuestiona sobre actitudes como estudiante y trabajador, entonces no refleja casi nada, acaso algunas veces, se comporta disciplinado y responsable.

Otro factor importante es la empresa, para quien preparamos, lo que ha de ser su materia prima, el empresario tiene un gran interés en que le proporcionemos egresados con una formación pertinente de valores y actitudes que incluyan preferentemente, la creatividad, la constancia, trabajar en equipo, sentido de pertenencia, criticidad, compromiso, autoestima, así como el liderazgo, la toma de decisiones y el manejo de conflictos como valores agregados.

No olvidamos la educación superior, como otro de nuestros clientes, ya que un porcentaje de egresados arriva a instituciones educativas de este nivel, concretamente, las necesidades de sus perfiles de ingreso exigen una revisión urgente de los objetivos de aprendizaje.

Para finalizar he concluido que la formación de valores ha quedado en la intención, pues no hay nada verdaderamente real en la práctica educativa, porque no se le asigna ni tiempos ni presupuestos significativos.

## 6.2 RECOMENDACIONES

Ha sido la conclusión de muchos investigadores en especial de Musek, con el que estoy totalmente de acuerdo, cuando dice que el concepto valor está relacionado con el concepto motivación, los motivos son las fuerzas que impulsan a una persona a satisfacer necesidades y los valores la influyen en la elección de cual necesidad satisfacer primero y la forma en que lo va hacer.

Si trasladamos lo anterior al terreno educativo, la motivación es mover al estudiante a aprender, la forma en como lo haga dependerá de la formación de valores que tenga. Para una buena formación es necesario que se den las condiciones idóneas.

La formación pertinente de valores y actitudes debe contemplarse desde los programas académicos de humanidades con objetivos dirigidos al aprendizaje que es importante e interesante para el alumno, que le permita el desarrollo de su potencialidad y creatividad. Los objetivos también deberán ser válidos para la sociedad, es decir, formar jóvenes con una vida integral. Los objetivos deben ser evaluables y observables, para que éstos se reflejen deberán verse expresados en las conductas de nuestros estudiantes.

La formación pertinente de valores y actitudes necesita en gran medida de los departamentos involucrados en el desempeño educativo, es de gran relevancia que las personas que ocupan la dirigencia de estos departamentos, tomen un papel protagónico en la elaboración y difusión de proyectos que exalten los valores.

#### DEPARTAMENTO DE SERVICIOS DOCENTES

En el estudio realizado sobre las funciones de los departamentos. Éste como rector en las actividades docentes puede participar en proyectos de formación de valores sugeridos por el departamento de vinculación.

---

#### COORDINACIÓN DE TRONCO COMÚN

Este departamento juega un papel protagónico si se hiciera una propuesta de adecuación a los planes y programas de estudio de tronco común que incluyera la formación de valores, además de ser un punto de enlace con otros departamentos y academias que quedarían incluidos.

#### COORDINACIÓN DE EDUCACIÓN EXTRAESCOLAR

Este departamento es de suma importancia, porque la educación extraescolar podrá en un momento dado, ser una opción para la formación de valores.

### OFICINA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA

La naturaleza del departamento y los perfiles profesionales de su personal, sería los encargados de diseñar e implantar programas para mejorar la formación del alumno.

### COORDINACIÓN DE PROMOCIÓN DEPORTIVA

Las actividades que propusiera este departamento sería el complemento para la formación integral del alumno.

### DEPARTAMENTO DE VINCULACIÓN CON EL SECTOR PRODUCTIVO

Este departamento sería el encargado de aplicar los instrumentos de evaluación del egresado una vez que como alumno, éste haya tenido una formación pertinente de valores y actitudes.

### OFICINA DE APOYO Y DESARROLLO DE ESTUDIANTES Y EGRESADOS

Este departamento sería, de mucho apoyo en la complementación para promover la formación de valores por medio de cursos para un mejor desarrollo profesional, estos cursos se impartirían en el lapso que se necesita para que la papelería del técnico estuviera lista para acreditarlo como tal.

Por último, la formación pertinente de valores y actitudes que se dará en este nivel, necesita de estudiantes que provengan de una educación básica y media comprometida y vinculada. Las metas en estos niveles de educación deberán estar en función de desarrollo de habilidades, las cuales lleven un seguimiento.

## BIBLIOGRAFÍA

CARDONA SÁNCHEZ ARTURO, Formación De Valores: Teoría, Reflexiones Y Propuestas, México D.F., 2000, Ed. Grijalbo. S.A. de CV.

COVEY, STEPHEN R., Los siete hábitos de la gente eficaz. México: 1994, ed. Piados.

DE SAGARRA, JOSEPH, El futuro, la empresa y la formación del hombre. Rev. Alta Dirección No. 107, Año XIX, ene-feb. España, 1983.

FRONDIZI ROSIERI, ¿Qué son los Valores?, México D.F., 1995, Ed. Fondo de Cultura económica

HERSEY, PAUL Y BLANCHARD KENNETH H. La Administración y el Comportamiento Humano, New Jersey, 1970, Editora Técnica, S.A.

KOONTZ HAROLD, O'DONNELL, CYRIL Y WEHRICH, HEINZ, Elementos de Administración, New York, 1987 ed. Mc Graw Hill. Inc. pp,426-427

MARTÍN GARRY, PEAR JOSEPH, Modificación de Conducta Qué es y Como Modificarla, Madrid – España, 1999, Ed. Prentice Hall, Iberia, S.R.L.

MASLOW, ABRAHAM, Motivation and personality, New York, 1954. Harper & Row,

MASLOW ABRAHAM, A theory of human motivation, Psychological Review, New York, Vol. 50, 1943.

R. TENNER, ARTHUR, Total quality management. Three steps to continuous improvement, USA. 1992, Addison-Wesley Publishing Company Inc.

RAMÍREZ DEL RÍO, ANTONIO, Valoración integral de la formación. Rev. de trabajo y seguridad social. Estudios Financieros. Nº 151, octubre. España, 1995.

ROBERT SIEBENEICHER, PAUL, Educated, trained employees are key to success for today's businesses. Industrial Engineering, marzo. USA, 1994.



STEPHENSON JOAN, LING LORRAINE, BURMAN EVA, COOPER MAXIME,  
Los Valores en la Educación, Barcelona-España, 2001, Ed. Gedisa, S.A.

SUÁREZ DÍAZ REYNALDO, La Educación Su Filosofía, Su Psicología y Su  
Método. México D.F. 2001, Ed. Trillas

STEPHEN BROWN, W, 13 fatal errors managers make, USA, 1985, Fleming  
H. Revell Company Publisher.

ARANA MAYORCA MAG. WALTER. Psicólogo Organizacional

BOLÍVAR CRIS, consultora y profesora en Psicología Organizacional,  
Comunicación Integral y Marketing. Dirige "Cris Bolívar Consulting", consultoría  
especializada en estas áreas. [www.crisbolivar.com](http://www.crisbolivar.com).

Departamento de Planes y Programas **DGETI**

GARCÍA VIDAL GELMAR Ingeniero, Profesor Asistente en el Centro de  
Estudios de Gestión Empresarial, Universidad de Holguín, Cuba.

JIMÉNEZ AGUADO RICARDO. [http // spin.com.mx/rjaguado/home.html](http://spin.com.mx/rjaguado/home.html)  
[rjaguado@spin.com.mx](mailto:rjaguado@spin.com.mx)

QUEZADA MARTÍNEZ HUMBERTO, Sub Gerente de Q+M Consultores  
Asociados (Perú) y Director de Recursos Humanos. Q+M Consultores  
Asociados: <http://qmasociados.netfirms.com>

MARSELLACH UMBERT GLORIA - [psico@ciudadfutura.com](mailto:psico@ciudadfutura.com)

## LISTADO DE TABLAS

Tabla 1	Organigrama del CBTis 22	21
Tabla 2	Los valores de Arturo Sánchez Cardona	40
Tabla 3	Los valores de Rokeach	41
Tabla 4	Los valores de Shalom M. Schwartz	42
Tabla 4	Cont. Los valores de Shalom M. Schwartz	43
Tabla 5	Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Electromecánica	61
Tabla 6	Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Electrónico	62
Tabla 7	Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Máquinas de Combustión Interna	63
Tabla 8	Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Computación	64
Tabla 9	Plan de Estudios del Bachillerato Tecnológico en Secretariado Ejecutivo	65
Tabla 10	Manejo de valores por materia (distintas opiniones)	100
Tabla 11	Cantidad de valores distintos por materia	101
Tabla 12	Valores que coinciden por materia	103
Tabla 13	Valores que se practican dependiendo del tiempo asignado	105
Tabla 14	Diferentes perfiles del docente	107
Tabla 15	Desarrollo Valoral	127
Tabla 16	Tabla de valores contemplados en los talleres vivenciales	127

## GLOSARIO

**Actitud:** Predisposición positiva o negativa dirigida hacia algo, constituida por tres aspectos: cognitivo, afectivo y conductual.

**ANUIES:** Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior.

**Aptitud:** Conjunción de factores físicos y/o mentales para desarrollar con habilidad una actividad.

**Autenticidad:** Forma congruente de ser sin influencias externas con base en una coherencia entre pensamiento, sentimiento y acción.

**Autoexigencia moderada:** Grado de automotivación o sentimiento de obligatoriedad para no desistir con facilidad ante tareas, responsabilidades o deberes sin llegar a extremos de obsesión, enajenación o fanatización.

**Axiología:** Disciplina que se encarga de estudiar, ordenar y sintetizar el conocimiento relacionado con los valores, también conocida como teoría de valores. ®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Beligerancia-perseverancia:** Instituir cuando uno se sabe o se siente en lo correcto o desistir ante el fracaso; mantener una actitud hasta esforzarse o contender por algo.

**Bien:** Designa a los objetivos (cosa) desde una perspectiva material y económica. Calificativo que designa las cosas como buenas.

**Capacidad de expresión:** Habilidad para comunicarse a partir de la estimulación y desarrollo de las distintas maneras de expresión (lenguaje hablado, corporal, escrito, etcétera)

**CBTis:** Centro de Bachillerato tecnológico industrial y de servicios

**CECyTE's:** Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados

**CETis:** Centro de Estudio Tecnológico industrial y de servicios

**Cognitivo:** Referente a los procesos comprendidos en el conocimiento y/o referentes al intelecto, relacionado con el desarrollo mental.

**Colaboración (cooperación):** Expresión de la voluntad para relacionarse con otros en tareas concertadas mutuamente, dirigidas a un propósito determinado.

**Compresión:** Facultad para entender los elementos que constituyen un fenómeno y al fenómeno en si, usando la inteligencia como medio y apoyándose en conocimientos adquiridos previamente.

**Conducta:** Las acciones de la gente

**DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS**

**Congruencia:** Grado de coherencia entre acciones, pensamientos y sentimientos.

**Conocimientos de la verdad:** Poseer información acerca de la correspondencia que debe haber entre los juicios o pensamientos y los sucesos y los objetivos reales existentes en la naturaleza.

**Desarrollo emocional:** Evolución o maduración de la capacidad para establecer lazos efectivos con el entorno.

**DGETI:** Dirección General de Educación Tecnológica Industrial.

**Dialogo:** Conservación o discusión respetuosa entre dos o más personas con el fin de encontrar avenencias, concordancia o consensos.

**Dinámica de grupos:** Disciplina moderna que se ocupa del estudio de la conducta de los grupos como un todo, de las variaciones de la conducta individual de sus miembros como tales, de las relaciones entre los grupos, de formular leyes o principios y derivar técnicas que aumenten la eficiencia de los grupos.

**Dinámica vivencial:** También llamada *experiencia estructurada*, es básicamente un juego cuya disposición, en tanto estructura lúdica, permite que un determinado grupo humano haga emerger experiencias previas e inmediatas para transformarlas en aprendizaje.

**Empatía:** Capacidad de relación integral o habilidad para reproducir en uno mismo los sentimientos de una persona para comprenderla y para simpatizar con sus inquietudes; implica la posibilidad de ponerse en lugar del otro. Capacidad de proyectarnos mental o imaginariamente hacia los animales, cosas, paisajes, etc., que nos rodean, con el fin de captar con mayor claridad su esencia.

**Escala de valores:** Tabla o sistema progresivo de valores ordenados por grado o intensidad.

**Ética:** (de los griegos *ethos* “costumbres” o “comportamiento”) Parte de la filosofía que trata de la moral y las obligaciones del hombre, incluidos los aspectos de la conducta humana (personal, social, político, económico, etcétera)

**Fáctica:** Basado en hechos, en oposición a lo teórico o imaginario.

**Formación:** Desarrollarse una persona en lo físico o en lo moral

**Generosidad:** Deseo de compartir voluntaria y desinteresadamente cosas, situaciones y sentimientos que benefician de alguna manera u otra a una persona.

**Gusto por el trabajo:** Sensación de agrado o satisfacción al realizar un esfuerzo, ya sea manual o intelectualmente en el desarrollo de construcción de una obra determinada.

**Honestidad:** Cualidad humana que caracteriza una persona como sincera, franca y digna de confianza.

**Independencia:** Grado de libertad o autonomía que permite sentir, pensar y actuar libremente, sin influencias ajenas con base en las convenciones propias.

**Intuición:** Percepción clara e inmediata de ideas o verdades subyacentes acerca de su naturaleza de la realidad sin proceso ( Previo) del razonamiento, que permite conocer las cosas y a los seres en si mismos, en opción al conocimiento discurso y analítico, que nos hace conocer desde fuera

**Justicia:** Compromiso de proporcionar a cada cual lo que le corresponde con base en criterios de razonamiento y equidad.

**Libertad:** No depender de nadie para pensar y actuar como si quisiera, en ausencia de obligaciones a partir del uso del criterio.

**Libertad de expresión:** Derecho personal o grupal para manifestar nuestros sentimientos de obligaciones pensamientos u opiniones con autonomía y respeto, sin censura previa.

**Motivación:** Disposición para realizar niveles de esfuerzo para alcanzar los objetivos de la organización, condicionada por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

**Objetivista:** Partidario del objetivismo, sistema filosófico que propugna la realidad de las cosas, las ideas y los valores en sí mismos, con independencia del sujeto pensante.

**Perfil:** Conjunto de cualidades o rasgos personales más significativos y caracterizadores del individuo.

**Perfil de egreso:** Conjunto de características ideales tales como conocimientos, valores, habilidades, destrezas, actitudes, aptitudes que un centro educativo aspira desarrollar en sus egresados durante su estadía en el mismo, todas ellas aplicables en su entorno personal, académico y profesional.

**Pertinente:** Que se hace en el tiempo oportuno, a propósito y convenientemente.

**Pragmatismo o Praxis:** Doctrina filosófica que defiende la identificación de la verdad con lo que es eficaz en la practica, y sostiene que la función esencial de la inteligencia es permitir la acción sobre las cosas.

**SAETI:** Sistema Abierto de Educación Tecnológica Industrial

**SEIT:** Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica.

**Sensibilidad:** Desarrollo progresivo de los sentidos hasta tener la capacidad para percibir, o crear arte así como para captar sensual e intuitivamente aspectos esenciales de la naturaleza del objeto o fenómeno que se conoce.

**SEP:** Secretaría de Educación Pública

**Servicialidad:** Actitud positiva para servir con cuidado y eficacia y estar siempre dispuesto a complacer.

**Sociabilidad:** Capacidad para ser extrovertido y inclinación para establecer relaciones interpersonales positivas y agradables.

**Solidaridad:** Disposición para compartir nuestros bienes y virtudes con personas en desventajas.

**Subjetivista:** Quien se adhiere al subjetivismo, doctrina filosófica que tiende a hacer depender del sujeto toda proposición y que sostiene que solamente existe una realidad: la subjetiva.

---

**Teoría:** Principio o fórmula general de conocimientos especulativos fundados en el razonamiento, que se deducen de la observación de un grupo de fenómenos y tiene por objeto explicarlos y relacionarlos científicamente, con el subentendido de correspondencia exacta con los ellos o la práctica aun no se ha establecido formalmente. Este sentido es intermediado entre hipótesis y sistema.

**Valor:** Ideas o creencias fuertemente arraigadas a partir de experiencia significativas, relacionadas con el bien hacer.



## RESUMEN BIBLIOGRÁFICO

### ING. ARACELI GUADALUPE ÁLVAREZ CARVAJAL

#### DATOS GENERALES:

Fecha de Nacimiento:	31 de Diciembre, 1959
Lugar de Nacimiento:	Nuevo Laredo, Tamaulipas
Estado Civil:	Casada
Padres:	Sr. Hilario Álvarez Martínez Sra. Guadalupe Carvajal de Álvarez
Domicilio:	Núñez de Arce 770, col. Anahuac, San Nicolás de los Garza, Nuevo León, C.P. 66450.
Teléfono Domicilio	83 52 34 29
Teléfono Trabajo	83 29 41 21, Ext. 6613
Correo Electrónico	<a href="mailto:aalvare@ccr.dsi.uanl.mx">aalvare@ccr.dsi.uanl.mx</a> <a href="mailto:alvarezcarvajal@hotmail.com">alvarezcarvajal@hotmail.com</a>

#### ESCOLARIDAD:

Primaria en la escuela Prof. Martín M. Herrera, secundaria en la escuela Federal No. 1, ambas cursadas en Nuevo Laredo Tamaulipas, la preparatoria y profesional en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en San Nicolás de los Garza, Nuevo León, egresada de la carrera de Ingeniería en administración de

Sistemas de la Facultad de Ingeniería Mecánica y eléctrica, con cédula profesional No. 755970. Actualmente cursando la Maestría en Ciencias de la Administración con Especialidad en Relaciones Industriales en la Facultad de Ingeniería Mecánica y Eléctrica de la Universidad Autónoma de Nuevo León, realizando trabajo de tesis titulado “ Evaluación del Desarrollo Profesional de Egresado Técnico de Centro de Bachillerato Tecnológico y de Servicios No. 22”, para la obtención del grado de Maestro en Ciencias.

#### **EXPERIENCIA LABORAL:**

De septiembre de 1981 a agosto 1997, desempeñé el puesto de docente de tiempo completo en el Centro de Bachillerato Tecnológico y de Servicios No 74 en Guadalupe, Nuevo León impartiendo las materias del área de Administración y Computación.

De agosto de 1997 a la fecha ocupo el puesto de docente de tiempo completo en el Centro de Bachillerato Tecnológico y de Servicios No. 22, impartiendo las materias de Programación, Análisis de Sistemas, Diseño de Sistemas y Seminario de Sistemas de la especialidad del área de Computación.

De Agosto 1984 a Agosto 1990, fui maestra por horas en la Escuela Industrial Álvaro Obregón de la Universidad Autónoma de Nuevo León, impartiendo materias de tronco común como matemáticas y computación.

De Agosto 1990 a Agosto 1993, desempeñé el puesto de docente en la preparatoria de No. 16 de la Universidad Autónoma de Nuevo León, impartiendo las clases del área de sistemas.

De Agosto de 1993 a la fecha desempeño el cargo de integrante del comité de computación en la Coordinación de Preparatorias de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Las tareas que aquí realizo están vinculadas directamente con la educación tales como planeación, coordinación, organización, evaluación e investigación del nivel medio superior.

