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
.M2
FIME
2002
.A4

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

A.G.A.C.

1020148456

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"

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

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"

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.

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 al 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.....

Cuando 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.

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

ÍNDICE

SÍNTESIS 1

Capítulo

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 Teoria 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

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

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

5 LA PROPUESTA

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

6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

6.1 Conclusiones 137
6.2 Recomendaciones 140

BIBLIOGRAFÍA 143
LISTADO DE TABLAS 145
GLOSARIO 146
RESUMEN BIBLIOGRÁFICO 152

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 acusas 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

Demostrar 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 limites 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 Publica (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.

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.

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, sicología, 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, Duglas 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 mi 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 Secretaria, 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 confiaran a la Secretaria, que sean a las señaladas en las funciones.

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 Nº 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.

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 capitación 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 apegue 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

FICINA 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

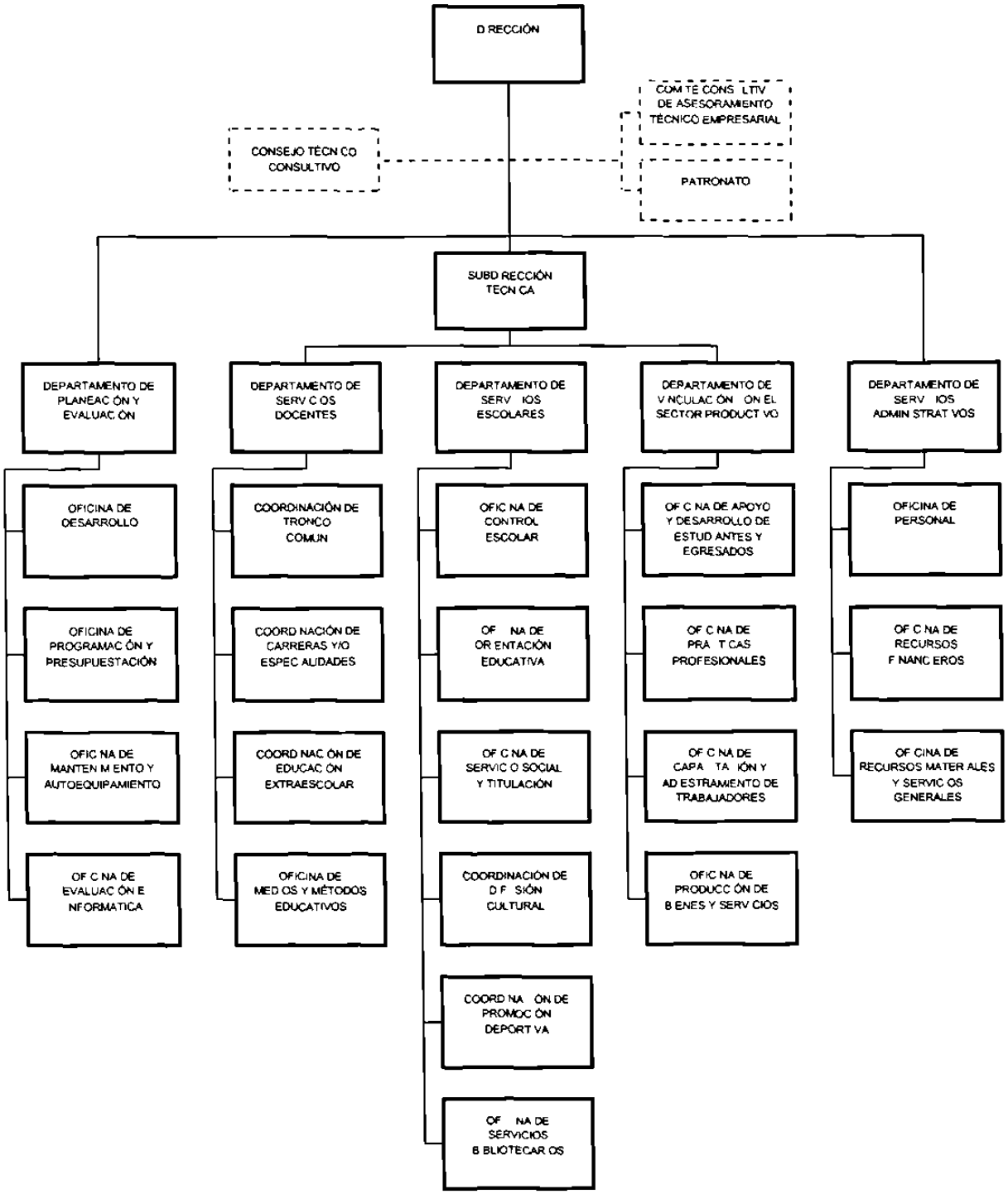

Tabla 1 Organigrama del CBTis 22.

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 espacial cuidado cuando se esta analizando las conductas de un determinado país y tomar en cuanta 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 [1]

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.

1ARANA MAYORCA WALTER," Motivacion en la gestión empresanal"

3.1.3 DIFERENCIAS ENTRE MOTIVACION Y SATISFACCION. (2)

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 (3)

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 sicología de la U.A.N.L.

3.2.1 LA VARA Y LA ZANAHORIA [4]

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[5]

Esta teoria, 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, Weihrich, "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 Psycholical 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 autorrespeto 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, verterse 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) [6]

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, Weihrich, "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 asocien 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.

---

7 Hersey Paul Blanchard kenneth H " La Administración y el Comportamiento Humano New Jersey 1970, pp 59-61

3.2.5 TEORIA DE LA MOTIVACION BASADA EN LAS EXPECTATIVAS[8)]

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 [9)]

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[10]

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:

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

- 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.

---

10 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 (11)

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 (12)

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.

NECESIDAD DE PODER

McClelland v 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, Weihrich "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.

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 le 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 la 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.

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)[13]

Las investigaciones y trabajos de Rokeach lo han llegado 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, autodiciplinado.

Tabla 3 Los valores de Rokeach.

TIPOLOGÍA SEGÚN SHALOM M. SCHWARTZ [14]

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 Teoria 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 viada 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	Segundad 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.

3.4 VALORES PARA UNA FORMACIÓN PERTINENTE

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.

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 diagnostico 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 apoderase 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.

148456

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 refiriere 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 lo programas de asignatura.
- Los alumnos conocen los valores pero no saben encausarlos hacia actitudes positivas.

4.2.1 PERFIL DE EGRESADOS

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 técnicos par 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