

241 51



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION

EL PROCESO DE SELECCION DEL PERSONAL DOCENTE DE UNA INSTITUCION DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR A NIVEL TECNICO.

SEMINARIO DE INVESTIGACION ADMINISTRATIVA

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACION

P R E S E N T A :

JOSE JAVIER CASTAÑEDA ESQUIVEL

MEXICO, D. F.

1981



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

TESIS CON FALLA DE ORIGEN

CONTENIDO

| | Pag. |
|--|------|
| INTRODUCCION | 1 |
| | |
| CAPITULO I.- LA IMPORTANCIA DE LA SELECCION DEL PERSONAL DOCENTE. | 5 |
| 1.1. LABOR DOCENTE | 10 |
| 1.1.1. ENSEÑANZA | 11 |
| 1.1.2. APRENDIZAJE | 11 |
| 1.1.3. CONOCIMIENTO DEL EDUCANDO | 12 |
| 1.1.4. PLANEACION DE ACTIVIDADES EN BASE EN EL PROGRAMA DE EDUCACION | 12 |
| 1.2. EDUCACION | 14 |
| 1.2.1. IMPACTO ECONOMICO EN EL PAIS, DE LA EDUCACION | 18 |
| 1.3. LA IMPORTANCIA DE LA SELECCION | 21 |
| 1.3.1. QUE ES LA SELECCION | 22 |
| | |
| CAPITULO II.- CONOCIMIENTO DEL MEDIO | 26 |
| 2.1. ANTECEDENTES HISTORICOS DEL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL. | 27 |
| 2.2. ANTECEDENTES HISTORICOS PARA EL APOYO Y SU SELECCION DEL PERSONAL DOCENTE. | 32 |
| 2.3. CONVENIO IPN-SEP (1977) | 38 |
| 2.3.1. CLASIFICACION Y REQUISITOS DEL PERSONAL DOCENTE | 39 |
| 2.3.2. RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL APOYO DEL CONVENIO. | 55 |

| | Pag. |
|---|------|
| CAPITULO III.- DETERMINACION DEL UNIVERSO | 60 |
| 3.1. SINTESIS HISTORICA DEL CECYTA | 60 |
| 3.2 CARRERA Y CURRICULA VIGENTE | 64 |
| 3.2.1. CARRERAS QUE SE IMPARTEN | 65 |
| 3.3. ACTIVIDAD ACEDEMICA | 69 |
| 3.3.1. REFORMAS SUFRIDAS A LOS PLANES DE ESTUDIOS | 74 |
| 3.3.2. PLAN DE ESTUDIOS DEL CECYTA | 77 |
| 3.4 INCREMENTO DE PERSONAL | 78 |
| | |
| CAPITULO IV.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION | 80 |
| 4.1. ENSEÑANZA MEDIA TECNOLOGICA | 80 |
| 4.2. . OBJETIVO PRINCIPAL | 80 |
| 4.3 . OBJETIVO MOTIVACIONAL | 81 |
| 4.4. OBJETIVO PARA FOMETAR | 81 |
| 4.5. OBJETIVO NACIONAL | 81 |
| 4.6. OBJETIVO FINAL | 81 |
| | |
| CAPITULO V.- RECOPIACION, ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS DATOS | 83 |
| HIPOTESIS | 89 |
| CONCLUSIONES | 96 |
| BIBLIOGRAFIA | 106 |

INTRODUCCION

I N T R O D U C C I O N

EL PRINCIPAL FACTOR DENTRO DE TODA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA ES EL HOMBRE POR LO TANTO, INTERESA A TODA ORGANIZACIÓN CONOCER LOS MEDIOS A TRAVÉS DE LOS CUALES PUEDE LOGRAR UN MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS POTENCIALES DE SUS INTEGRANTES.

LA ESTRUCTURA DE UNA ORGANIZACIÓN DEBE REFLEJAR NO SÓLO LA LÓGICA DEL TRABAJO QUE REALIZA SINO TAMBIÉN LAS ACTIVIDADES MENTALES DE LAS PERSONAS QUE LAS CONSTITUYEN Y QUE HAN DECIDIDO REUNIRSE PARA LLEVAR A CABO UNA DETERMINADA TAREA.

SON LOS SERES HUMANOS Y NO LA GRÁFICA DE UNA ORGANIZACIÓN, LOS QUE EN VERDAD DESEMPEÑAN LAS LABORES Y HACEN EL TRABAJO POR TAL MOTIVO ES TAN IMPORTANTE LA CAPACITACIÓN O INSTRUCCIÓN QUE TIENE EL INDIVIDUO A TRAVÉS DE SU VIDA ASÍ COMO DEL CONDUCTOR DE DICHA INSTRUCCIÓN.

ES POR ESO LA IMPORTANCIA QUE ACTUALMENTE SE ESTÁ REITERANDO EN LA FORMACIÓN, PREPARACIÓN Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE A TODOS LOS NIVELES EDUCATIVOS.

EN EL PRESENTE TRABAJO, SE EXPONE LA IMPORTANCIA QUE TIENE EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE PARA LA INSTITUCIÓN DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR A NIVEL TÉCNICO, DADO QUE ESTO TENDRÁ UNA REPERCUSIÓN EN EL ACELERADO CRECIMIENTO ECONÓMI

CO. DE MÉXICO, VIENDO LOS RESULTADOS EN EL CONJUNTO DE LA VIDA PRODUCTIVA DEL PAÍS, POR LO QUE LA ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR A NIVEL TÉCNICO VA EN CRECIMIENTO, ESTO OBEDECE FUNDAMENTALMENTE AL AUMENTO DEMOGRÁFICO, INDUSTRIAL, ECONÓMICO Y SOCIAL EL CUAL SERÁ MEJORADO Y CON MAYORES RESULTADOS SI TRATAMOS DE SELECCIONAR Y ACTUALIZAR AL PERSONAL QUE SE CONSIDERA QUE TIENE LOS REQUISITOS ADECUADOS PARA PODER IMPARTIR LAS CATEDRAS CORRESPONDIENTES TANTO AL ESTUDIANTE QUE TRATA DE SUPERARSE PARA ABRIRSE PASO CON UNA PREPARACIÓN MÁS SÓLIDA Y ADECUADA, O PERSONAL QUE BUSCA UNA CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EN SU TRABAJO.

DEFINICION DEL OBJETIVO.

El objetivo de la presente investigación fué determinar la importancia que tiene la selección del personal docente en una institución de enseñanza media superior a nivel técnico, así - cómo las repercusiones que conlleva a nivel nacional esta adecuada función como son:

- 1.- Aquellas funciones que dentro del programa de reclutamiento y Selección son de vital importancia para así - obtener mejores resultados.
- 2.- La relación que existe entre tiempo, dinero y desarrollo en la función de Selección y los beneficios obtenidos de la misma.

- 3.- Que medios son los más apropiados para que al nivel de la enseñanza media superior a nivel técnico, reciban los beneficios de la adecuada selección.
- 4.- Conocer si mediante la colaboración de otras técnicas o programas es posible optimizar los resultados de la selección.
- 5.- Las ventajas que proporciona tanto para instituciones, empresas y el individuo que desea tomar un mejor -- nivel cultural y desarrollo profesional.

CAPITULO I

LA IMPORTANCIA DE LA SELECCION DEL PERSONAL DOCENTE

LAS EXPERIENCIAS, LOS CONOCIMIENTOS, LAS HABILIDADES, ETC., SON INTANGIBLES; SE MANIFIESTAN SOLAMENTE A TRAVÉS DEL -- COMPORTAMIENTO DE LAS PERSONAS EN LAS ORGANIZACIONES, ESTO LO -- OBSERVAMOS DÍA CON DÍA AL VER QUE TODO TIPO DE EMPRESA O INSTI-- TUCIÓN REQUIERE DE LA ENERGÍA HUMANA PARA LOGRAR SUS OBJETIVOS Y POR TANTO ESTAN DISPUESTAS A TOMARLA A CAMBIO DE DINERO, PUES LOS TRABAJADORES, OBREROS, EMPLEADOS, GERENTES, PROFESORES, EN FERMERAS, ETC., NECESITAN FONDOS PARA SATISFACER SUS NECESIDA -- DES TANTO BIOLÓGICAS COMO PSICOLÓGICAS Y SOCIALES Y POR ENDE, -- DISPUESTOS A CAMBIAR LOS RECURSOS QUE ELLOS POSEEN POR DINERO.

ESTA INTANGIBILIDAD HA CAUSADO SERIOS TRASTORNOS, GE-- NERALMENTE SE PENSABA QUE LOS RECURSOS HUMANOS COSTABAN NADA Y QUE NO TENÍAN CONEXIÓN ECONÓMICA ALGUNA; POR LO TANTO, HABÍAN -- SIDO LOS QUE MENOS ATENCIÓN Y DEDICACIÓN HABÍAN RECIBIDO EN COM-- PARACIÓN A LOS OTROS DOS TIPOS DE RECURSO, SIN EMBARGO, LA SI-- TUACIÓN EMPEZÓ A CAMBIAR. ASÍ LOS ECONOMISTAS EMPEZARON A HA -- BLAR YA DE "CAPITAL HUMANO Y ALGUNOS CONTADORES EMPEZARON A REA -- LIZAR ESFUERZOS A FÍN DE QUE SUS ESTADOS FINANCIEROS, QUE TRADI -- CIONALMENTE SE OCUPABAN DE LOS RECURSOS MATERIALES, REFLEJARAN TAMBIÉN LAS INVERSIONES Y LOS COSTOS EN LOS RECURSOS HUMANOS.

TAMBIÉN SE DEBE DE TENER EN CUENTA QUE LOS RECURSOS -- HUMANOS SON ESCASOS, PERO EL TOTAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DE -- UN PAÍS O DE UNA ORGANIZACIÓN EN UN MOMENTO DADO PUEDE SER IN-- CREMENTADO. BÁSICAMENTE EXISTEN DOS FORMAS PARA TAL FÍN: "DES--

CUBRIMIENTO Y MEJORAMIENTO". EN EL PRIMER CASO SE TRATA DE PONER DE MANIFIESTO AQUELLAS HABILIDADES E INTERESES DESCONOCIDOS O POCO CONOCIDOS POR LAS PERSONAS; PARA ELLO, UN AUXILIAR VALIOSO SON LOS TEST PSICOLÓGICOS Y LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL. EN LA SEGUNDA SITUACIÓN SE TRATA DE PROPORCIONAR MAYORES CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS Y NUEVAS IDEAS, ETC., A TRAVÉS DE LA EDUCACIÓN, LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO, YA QUE PODEMOS COMPROBAR DÍA CON DÍA QUE NO TODOS LOS SERES HUMANOS POSEÉN LAS MISMAS HABILIDADES, CONOCIMIENTOS, ETC., NO CUALQUIER INDIVIDUO PUEDE SER UN BUEN CANTANTE, UN BUEN ADMINISTRADOR, UN BUEN PROFESOR O UN EXCELENTE MATEMÁTICO. INFORTUNADAMENTE, LOS RECURSOS HUMANOS TAMBIÉN PUEDEN SER DISMINUIDOS O NO DAR LOS RESULTADOS DESEADOS POR LAS CAUSAS DE ENFERMEDAD, ACCIDENTES, MALA ALIMENTACIÓN Y FALTA DE PREPARACIÓN.

EL POSEEDOR DE UN ATRIBUTO ESCASO PUEDE OBTENER MAYORES INGRESOS QUE SE TRADUCIRÍA EN MEJORES NIVELES DE VIDA SI SE APROVECHA E INCREMENTA ESE RECURSO ADEMÁS, LOGRARÁ MAYORES SATISFACCIONES PERSONALES QUE PUEDEN TRADUCIRSE EN UNA MAYOR SALUD MENTAL. LA ORGANIZACIÓN PUEDE BENEFICIARSE PORQUE VA A OBTENER MEJORES SERVICIOS DE SUS MIEMBROS A TRAVÉS DE LOS CONOCIMIENTOS QUE POSEAN ESTOS, PUEDE OBTENER TÉCNICAS QUE LE PERMITAN ALCANZAR SUS OBJETIVOS MÁS EFICAZMENTE, EN TIEMPOS MÁS CORTOS, CON MÉTODOS MÁS ECONÓMICOS, ETC. EL PAÍS SE BENEFICIA POR DIVERSAS RAZONES:

A) SUS HABITANTES PUEDEN CONTAR CON UNA MAYOR INTEGRACIÓN PSI

COLÓGICA

- B) GASTARÁN Y AHORRARÁN MÁS EN VIRTUD DE QUE CUENTAN CON MAYORES INGRESOS, LO CUAL PERMITIRÁ CREAR NUEVAS FUENTES DE -- TRABAJO
- C) AL GANAR MÁS, VAN A PAGAR MAYORES IMPUESTOS, COSA QUE PERMITIRÁ DEDICAR MÁS DINERO A OBRAS DE INFRAESTRUCTURA, A -- EDUCACIÓN Y A SERVICIOS DE SALUBRIDAD Y ASISTENCIALES.
- D) LOS MAYORES CONOCIMIENTOS Y EXPERIENCIAS PUEDEN CONDUCIR - A LA CREACIÓN DE TECNOLOGÍA PROPIA QUE IMPIDA LA FUGA DE - DIVISAS POR EL PAGO DE PATENTES.
- E) MEJORAR LOS SISTEMAS DE PRODUCCIÓN PERMITIENDO ASÍ ABATIR - COSTOS Y COMPETIR EN LOS MERCADOS INTERNACIONALES, ETC.

DE LO DICHO ANTERIORMENTE PODRÁ CONCLUIRSE QUE EL HOMBRE - PUEDE CONSIDERARSE COMO UN SISTEMA QUE OPERA MEDIANTE UNA SERIE - DE TRANSACCIONES CON SU MEDIO CIRCUNDANTE. EL INDIVIDUO NACE -- CON UN EQUIPO CONDUCTUAL QUE VA A SER ENRIQUECIDO POR LA ATMÓSFE - RA CULTURAL; REALMENTE ALCANZA SU MÁXIMA EXPRESIÓN SÓLO DENTRO - DEL CONTEXTO SOCIAL, PUES INDIVIDUO Y SOCIEDAD NO SON TÉRMINOS - CONTRAPUESTOS SINO COMPLEMENTARIOS. ESTE NO PUEDE SUBSISTIR NI - VIVIR INTEGRALMENTE, ES DECIR, CON TODO SU EQUILIBRIO PSICOLÓGI - CO FUERA DE LA SOCIEDAD, ASÍ COMO ESTA ÚLTIMA ALCANZA SU PLENA -

EXISTENCIA, CON EL CONGLOMERADO DE INDIVIDUOS.

DÍAZ-GUERRERO, DIJO (1972): "EL MARCO Y EL MOTOR FUNDAMENTAL DEL COMPORTAMIENTO HUMANO ES LA CULTURA".

LA CULTURA PUEDE CONSIDERARSE COMO UN SISTEMA COMPUESTO DE SUBCULTURA MISMAS QUE PUEDEN SER DE TRES TIPOS: REGIONAL, OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL.

REGIONAL

NO REQUIERE MAYOR EXPLICACIÓN; PUEDE HABLARSE DE UNA CULTURA LATINOAMERICANA, PERO EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE LAS SUBCULTURAS DE MÉXICO Y LA DE PERÚ, IGUALMENTE, DENTRO DE NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENCIAS ENTRE YUCATÁN Y SONORA. SI BIEN EXISTE UNA PARTICIPACIÓN EN LAS CARACTERÍSTICAS CULTURALES, EN CADA REGIÓN SE ENCUENTRAN ELEMENTOS CULTURALES PROPIOS DE LA MISMA MIENTRAS MAYOR SEA LA COMUNICACIÓN ENTRE LAS DIVERSAS REGIONES, LAS DIFERENCIAS CULTURALES RESULTARÁN MENORES.

OCUPACIONAL

LA OCUPACIÓN JUEGA UN PAPEL IMPORTANTÍSIMO EN LA VIDA DEL SER HUMANO PUES DETERMINA EL ESTATUS, CLASE SOCIAL, SALARIO Y ASÍ SUCESIVAMENTE. CADA OCUPACIÓN REQUIERE DE UN ENTRENAMIENTO, QUE EN OCASIONES SE PROLONGA DURANTE VARIOS AÑOS Y QUE IMPRI

ME UN SELLO EN LA PERSONALIDAD DEL INDIVIDUO, YA QUE EN LA PRÁCTICA IMPLICA DIRIGIR LA ATENCIÓN HACÍA DETERMINADO SEGUIMIENTO - DEL UNIVERSO, CON EXCLUSIÓN DE LOS DEMÁS.

LA TENDENCIA ACTUAL, QUE SE BASA EN LA TEORÍA DE LOS - SISTEMAS, ES FORMAR PROFESIONISTAS INTERDISCIPLINARIOS QUE VISUALICEN LOS PROBLEMAS DESDE VARIOS ÁNGULOS, SIN PERJUICIOS DE QUE CULTIVEN CON MAYOR DEDICACIÓN UN CAMPO PERO SIEMPRE SIN DEJAR DE ENTERARSE DE LO QUE ACONTECE EN OTROS.

CADA OCUPACIÓN TIENE SU PROPIA JERGA, SUS TECNICISMOS- (EL MECANISMO TRABAJA CON "PERICOS, MARIPOSAS Y GATOS"; EL MÉDICO CON "TIJERAS, BISTURIS, ETC..." EL QUÍMICO CON "MATRACES Y SOLUCIONES" ETC...), SUS PROPIOS RITOS DE INICIACIÓN SUS SÍMBOLOS - DE STATUS, POR EJEMPLO: LA COFIA DE LA ENFERMERA, SUS COSTUMBRES, SUS TABÚS, ALGUNAS PROHIBICIONES QUE EXISTEN EN EL JURAMENTO HIPOCRÁTICO DE LOS MÉDICOS, SUS VALORES Y ASÍ SUCESIVAMENTE. EN - TODO LO ANTERIOR PODRÁN VERSE RAZONES POR LAS QUE CADA OCUPACIÓN FORMA UNA SUBCULTURA.

ORGANIZACIONAL

ES FRECUENTEMENTE, QUE LA TECNOLOGÍA, EL RAMO DE ACTIVIDAD, LAS OCUPACIONES PRINCIPALES, LA DIVISIÓN DEL TRABAJO, LOS PROCEDIMIENTOS ESPECIALES, ETC., DETERMINEN UNA SUBCULTURA PROPIA DE LA ORGANIZACIÓN O DE LA INDUSTRIA. EN ESTOS CASOS, LAS -

PERSONAS AJENAS NO ENTIENDEN MUCHOS TÉRMINOS, ASÍ COMO TAMPOCO -- DIVERSOS TIPOS DE CONDUCTA, POR EJEMPLO, EN UNA EMPRESA PUEDE -- VERSE EXPRESIONES TALES COMO "NECESITO UNA DOCENA DE G-25'3", -- "RENATO PASÓ A LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR F". ETC.

POR LO EXPUESTO ANTERIORMENTE CONFIRMAMOS QUE TODO ES -- A TRAVÉS DE UN LENGUAJE Y TÉCNICOS QUE SE DAN A CONOCER AL INDIVIDUO A TRAVÉS DE UNA CAPACITACIÓN O ENSEÑANZA ESCOLAR A DIFERENTES NIVELES Y LA BASE EN TODO ESO ES EL EMISOR DE DICHA INFORMACIÓN, EN OTRAS PALABRAS, LA EDUCACIÓN SOLAMENTE PUEDE REALIZARSE AL ENTRAR EN JUEGO UN PROCESO DE COMUNICACIÓN EN EL CUAL EL PROFESORADO PREVIAMENTE SELECCIONADO Y EN SU CASO CAPACITADO PARA -- SU ACTUALIZACIÓN ES DE SUMA IMPORTANCIA YA QUE DE ÉL DEPENDERÁ -- QUE EL ALUMNO SEA MOTIVADO PARA APROVECHAR LOS CONOCIMIENTOS IMPARTIDOS EN LAS AULAS EN LA FORMA MÁS ÓPTIMA PARA EL FUTURO ÉXITO DEL ACTUAL ESTUDIANTE Y PRÓXIMO TÉCNICO O PROFESIONISTA.

I.1. LABOR DOCENTE

AL DECIR LABOR DOCENTE, NOS ESTAMOS REFIRIENDO AL TRABAJO QUE REALIZAN LOS MAESTROS EN EL SERVICIO QUE PRESTAN DENTRO DE UN PLANTEL EDUCATIVO.

ESTA LABOR DEBE SER PLANTEADA CUIDADOSAMENTE YA QUE -- CONSISTE EN EJERCITAR TODO AQUELLO QUE ÉL HA APRENDIDO Y DAR A -- CONOCER LAS EXPERIENCIAS QUE LE HAN AYUDADO A SUPERAR SU ENSE --

ÑANZA-APRENDIZAJE, SIENDO ÉSTA UNA ACCIÓN PERMANENTE.

PARA COMPRENDER MEJOR, TRATAREMOS DE EXPLICAR LO QUE ENTENDEMOS POR:

I.1.1. ENSEÑANZA

ES UNA ACTIVIDAD QUE CONSISTE EN EL PROCESO POR EL CUAL SE PROPICIAN LAS CONDICIONES Y SE SELECCIONAN LAS ACTIVIDADES AUXILIARES MÁS ADECUADAS PARA PODER DIRIGIR EL APRENDIZAJE.

I.1.2. APRENDIZAJE

ES UN HECHO O FENÓMENO BIOSÍQUICO QUE CONSISTE EN UNA-SERIE DE PROCESOS Y ACTIVIDADES QUE NOS PERMITEN ASIMILAR UNA SERIE DE CONOCIMIENTOS, EXPERIENCIAS, HABILIDADES, ACTIVIDADES Y DE NUEVAS FORMAS DE CONDUCTA PARA LOGRAR UNA MEJOR ADAPTACIÓN AL MEDIO FÍSICO, NATURAL Y SOCIAL EN EL QUE NOS DESENVOLVEMOS.

EL MAESTRO NO SOLAMENTE SE DEBE GUIAR POR LA PLANEACIÓN DE SU TRABAJO, SINO TAMBIÉN REQUIERE DE LOS CONOCIMIENTOS E INVESTIGACIONES NECESARIAS QUE ESTE REALICE.

EL MAESTRO SE DEBE ACTUALIZAR DÍA A DÍA YA QUE ES EL FORMADOR DE NUEVAS GENERACIONES, LAS CUALES REQUIEREN DE NUEVAS-FORMAS TÉCNICAS Y POR LO TANTO DE NUEVAS FORMAS DE COMPRENSIÓN -

-ENTRE LOS INDIVIDUOS PARA AYUDARSE A SUPERAR Y CONSEGUIR LA SATISFACCIÓN DE SUS NECESIDADES.

POR LO TANTO EL MAESTRO DEBE DE DESARROLLAR LA CAPACIDAD INTELECTUAL DE LOS INDIVIDUOS, ENSEÑÁNDOLOS, GUIÁNDOLOS A LA SUPERACIÓN SOCIAL ECONÓMICA Y CULTURAL.

I.1.3. CONOCIMIENTO DEL EDUCANDO

EL MAESTRO DENOMINARÁ AL ALUMNO COMO UN SER HUMANO --
COMPRENDIDO:

CRONOLÓGICAMENTE

BIOLÓGICAMENTE

PSICOLÓGICAMENTE

PEDAGÓGICAMENTE

I.1.4. PLANEACION DE ACTIVIDADES EN BASE EN EL PROGRAMA DE EDUCACION

TODO MAESTRO DEBE ORGANIZAR Y PLANEAR SUS ACTIVIDADES ESCOLARES ASÍ COMO LOS TEMAS POR DESARROLLAR EN UN LUGAR Y EN UN TIEMPO DETERMINADO.

EN LAS ACTIVIDADES INTERVIENEN DOS TIPOS DE PERSONAS, EL MAESTRO Y LOS ALUMNOS. EL PRIMERO ES EL QUE ENCAUZA Y DIRI-

GE LAS ACCIONES QUE EL ALUMNO DEBE REALIZAR BASÁNDOSE SIEMPRE -
EN EL PROGRAMA DE EDUCACIÓN QUE ES EL INSTRUMENTO FUNDAMENTAL -
EN EL TRABAJO DEL MAESTRO.

TENIENDO COMO CONCEPTOS:

PLANEACION

ES LA ORGANIZACIÓN PREVIA Y CUIDADOSA QUE EL MAESTRO -
HACE DE LA LABOR QUE VA A REALIZAR, PARA OBTENER MAYORES RESULTA
DOS EN EL APRENDIZAJE.

ACTIVIDADES

SON AQUELLAS QUE NOS SIRVEN PARA DESPERTAR EL INTERÉS
DE LOS ALUMNOS Y CONDUCTRLOS HACIA LA ADQUISICIÓN DE EXPERIEN -
CIAS Y DE NUEVAS FORMAS DE CONDUCTA, ASÍ COMO TAMBIÉN LA FORMA
CIÓN DE HÁBITOS Y HABILIDADES.

PROGRAMA

CONTIENE ORIENTACIONES TÉCNICAS Y PEDAGÓGICAS, SEÑALA-
LAS TAREAS O ACTIVIDADES A REALIZAR EN EL TRABAJO ESCOLAR EN LOS
ASPECTOS FORMATIVOS E INFORMATIVOS LLEVANDO AL EDUCANDO A LA AD-
ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTOS CIENTÍFICOS, EL PLENO DESENVOLVI --
MIENTO DE LA EXPRESIÓN Y SENSIBILIDAD ESTÉTICA.

LA POSICIÓN Y USO DE LOS INSTRUMENTOS INDISPENSABLES-
PARA LA ADQUISICIÓN DE ELEMENTOS DE LA CULTURA.

FORMACIÓN DE HÁBITOS, HABILIDADES, CONCEPTOS, ACTIVIDADES E IDEALES.

PARA LOGRAR LO ANTERIOR EL PROGRAMA DEBERÁ DE ESTAR -
FORMADO Y DESARROLLADO CON LAS CARACTERÍSTICAS Y LENGUAJE QUE LE
CORRESPONDAN AL ÁREA QUE SE VA A DESARROLLAR YA SEA SOCIAL O TÉCNICA.

I.2. EDUCACION

TRATAREMOS DE DEFINIR LO QUE ES LA EDUCACIÓN DESDE DIFERENTES PUNTOS DE VISTA, LA IMPORTANCIA Y REPERCUSIÓN DE LA MISMA.

LA EDUCACIÓN ES ANTE TODO UNA RELACIÓN ENTRE PERSONAS, PERO NO TODA RELACIÓN HUMANA ES PROPIAMENTE EDUCATIVA; LA CONDICIÓN BÁSICA PARA QUE LA EDUCACIÓN SE LLEVE A CABO RADICA EN LA INFLUENCIA POSITIVA QUE UNA PERSONA EJERCE SOBRE OTRA.

LA EDUCACIÓN SE RECIBE A CADA MOMENTO A CADA INSTANTE, NO SOLAMENTE POR LOS MAESTROS SINO POR TODAS AQUELLAS PERSONAS -- QUE TIENEN CONTACTO DIRECTO O BIEN QUE CONVIVEN CON LOS INDIVIDUOS.

HASTA HACE POCOS AÑOS SE CONSIDERABA QUE EL DESARROLLO ECONÓMICO PODÍA SER ALENTADO SIMPLE Y SENCILLAMENTE LLEVANDO BIENES DE CAPITAL A UN PAÍS; SIN EMBARGO, EL CAPITAL POR SÍ SÓLO NO IMPLICA FORZOSAMENTE QUE EXISTA DESARROLLO ECONÓMICO; ES NECESARIO, QUE LAS PERSONAS SEPAN CÓMO APROVECHAR ADECUADAMENTE LOS RECURSOS NATURALES Y QUE CONOZCAN LA TECNOLOGÍA SUFICIENTE PARA QUE LOS BIENES DE CAPITAL, ES DECIR LA MAQUINARIA, INSTALACIONES, ETCÉTERA, PUEDAN SER PUESTOS A TRABAJAR DE MANERA EFICIENTE. ALGUNOS ECONOMISTAS BUSCAN EN LA EDUCACION LA RAZÓN PRINCIPAL DEL ADELANTO DE PAÍSES COMO ALEMANIA Y JAPÓN QUE, PESE A HABER SIDO DESTROZADOS EN LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL, SE RECUPERARON MUY RÁPIDAMENTE. EN CAMBIO, ARGUYEN EN PAÍSES DE AFRICA, ASÍA Y AMERICA LATINA A DONDE SE HA LLEVADO TAMBIÉN GRANDES SUMAS DE CAPITAL, EL ATRASO ES EVIDENTE, AÚN CUANDO CUENTAN CON RECURSOS NATURALES DE LOS CUALES CARECEN LOS PAÍSES INDUSTRIALIZADOS.

MÉXICO ENFRENTA EL PROBLEMA DE UNA EXPLOTACIÓN DEMOGRÁFICA Y LA ÚNICA FORMA DE ENFRENTARSE A TAL INCREMENTO ES AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD EN TODOS LOS ÓRDENES ASÍ COMO DISTRIBUIR LA RIQUEZA A FIN DE QUE EN LUGAR DE CONTAR CON UNA MAYORÍA HAMBRIENTA Y SIN EMPLEO, EL PAÍS TENGA CONGLOMERADOS ECONÓMICAMENTE ACTIVOS; ES DECIR DE PRODUCTORES Y CONSUMIDORES. ES INDISCUTIBLE QUE LA EDUCACIÓN JUEGA UN PAPEL DETERMINANTE EN EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD, PUES ADEMÁS DE LOS ASPECTOS ARTÍSTICOS Y HUMANÍSTICOS TAMBIÉN IMPLICA UN APROVECHAMIENTO NACIONAL-

DE LOS RECURSOS DEL PAÍS, ASÍ COMO UN INCREMENTO EN EL NIVEL DE SALUD DE SUS HABITANTES. RESULTA IMPORTANTE RECORDAR TAMBIÉN - QUE EL CRECIMIENTO EN LA PRODUCTIVIDAD ES UN MEDIO EFECTIVO PARA REPARTIR LA RIQUEZA; SI NO HAY AUMENTO EN LA PRODUCCIÓN EL INCREMENTO EN LOS SALARIOS SÓLO TRAERÁ INFLACIÓN QUE PUEDE DESQUICIAR TOTALMENTE EL DESARROLLO ECONÓMICO.

ASÍ PUES EN TÉRMINOS GENERALES, LA EDUCACIÓN ES EXTRAORDINARIAMENTE IMPORTANTE TANTO PARA UN PAÍS COMO PARA UNA ORGANIZACIÓN, POR UN LADO PERMITE EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE TODOS LOS RECURSOS MATERIALES Y TÉCNICOS; ESA MAYOR EDUCACIÓN PUEDE - SIGNIFICAR MAYORES NÍVELES DE VIDA POR UN MÁS AMPLIO CONOCIMIENTO DE LAS SITUACIONES QUE MEJORAN LA ALIMENTACIÓN Y DE FACTORES QUE ACRECIEN UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA.

TRADICIONALMENTE SE OCUPABAN EN FORMA EXCLUSIVA DEL - CAPITAL FINANCIERO, PARA DISTINGUIRLO DE LO QUE AHORA SE LLAMA CAPITAL HUMANO; SIN EMBARGO, HASTA HACE POCOS AÑOS EMPEZARON A CONSIDERAR LA EDUCACIÓN COMO UNA FORMA DE INVERSIÓN EN LOS SERES HUMANOS; ES DECIR EN LA FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO, AL INICIO DEL PRESENTE TRABAJO SE MENCIONÓ QUE LOS RECURSOS HUMANOS O DICHO DE OTRA MANERA LOS CONOCIMIENTOS, LA SALUD, LAS EXPERIENCIAS, LAS HABILIDADES, ETC., DEL HOMBRE PUEDEN SER INCREMENTADOS BÁSICAMENTE POR DOS MÉTODOS.

A) POR EL DESCUBRIMIENTO DE ESOS RECURSOS, Y

-B) POR LA EDUCACION O SEA POR EL INCREMENTO DE LO YA EXISTENTE, MEDIANTE NUEVOS CONOCIMIENTOS, NUEVAS EXPERIENCIAS, -- NUEVOS ENFOQUES A VIEJOS PROBLEMAS, NUEVAS ACTIVIDADES, -- ETC.

AL HABLAR DE EDUCACION NO NOS REFERIMOS DE NINGUNA MANERA AL CONCEPTO COMÚN DE LA PALABRA, QUE LA HACE SINÓNIMO DE -- LAS BUENAS MANERAS, NO; POR EDUCACIÓN ENTENDEMOS LA ADQUISICIÓN-INTELLECTUAL, POR PARTE DE UN INDIVIDUO, DE LOS BIENES CULTURALES QUE LE RODEAN O SEA LOS ASPECTOS TÉCNICOS, CIENTÍFICOS, ARTÍSTICOS Y HUMANÍSTICOS, ASÍ COMO LOS UTENSILIOS, LAS HERRAMIENTAS Y LAS TÉCNICAS PARA USARLOS. AL EDUCARSE EL INDIVIDUO INVIERTE EN SÍ MISMO, INCREMENTA SU CAPACIDAD HUMANA Y LAS POSIBILIDADES QUE TIENE COMO PRODUCTOR Y COMO CONSUMIDOR; COMO PRODUCTOR, PORQUE -- EL MEJOR CONOCIMIENTO DE ASPECTOS TÉCNICOS Y CIENTÍFICOS VA A -- DAR DESDE LUEGO UN PRODUCTO MUCHO MEJOR.

COMO CONSUMIDOR, PORQUE AL CONTAR CON MAYORES INGRESOS VA A DESTINAR PARTE DE ESOS AL AHORRO Y PARTE AL CONSUMO, -- CON LO CUAL SE CREARÁN NUEVAS FUENTES DE TRABAJO.

SE HA AFIRMADO QUE EL HOMBRE VA A INVERTIR EN SÍ MISMO. ESTO IMPLICA UNA DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS; ES EL PROPIO INDIVIDUO EL ÚNICO QUE PUEDE HACER ALGO POR ADQUIRIR INTELLECTUALMENTE LOS BIENES CULTURALES.

UNA ESCUELA, UNA UNIVERSIDAD, UNA COMPAÑÍA, UNA ORGANI-

ZACIÓN PUEDEN PONER A DISPOSICIÓN DEL INDIVIDUO LOS MEDIOS PARA QUE ADQUIERA ESOS BIENES CULTURALES, PUEDEN INCLUSO TRATAR DE INDUCIRLO PERO SI EL NO PONE NADA DE SU PARTE INDISCUTIBLEMENTE QUE NO VA A EDUCARSE. DESDE ESE PUNTO DE VISTA CUALQUIER TRABAJADOR, ES DECIR LA PERSONA QUE TRABAJA, ES CAPITALISTA PUESTO QUE POSEE UNA SERIE DE RECURSOS QUE CONSTITUYEN SU PROPIO CAPITAL.

EL INDIVIDUO INVIERTE EN SÍ MISMO EL IMPORTE DE LA EDUCACIÓN. ADEMÁS EL APRENDIZAJE ES UN PROCESO ACTIVO QUE REQUIERE DE INVERSIÓN EN TIEMPO Y ENERGÍA; POR ESTO SE HABLA DE CAPITAL HUMANO. EL HUMANO ES UN CAPITALISTA PORQUE, EN TÉRMINOS GENERALES, A MAYOR INVERSIÓN EN EDUCACIÓN, MAYORES VAN A SER SUS INGRESOS Y SU CALIDAD DE VIDA. NO GANA LO MISMO UNA PERSONA QUE SÓLO HA CURSADO LA EDUCACIÓN PRIMARIA A UNA QUE TIENE UNA PROFESIÓN; GENERALMENTE ESTA ÚLTIMA OBTIENE MAYORES INGRESOS SIN EMBARGO, TAMBIÉN SE ACOSTUMBRA DECIR QUE UN PAÍS O UNA ORGANIZACIÓN INVIERTEN EN SUS MIEMBROS CUANDO DEDICAN CIERTAS SUMAS DE DINERO AL PONER A DISPOSICIÓN DE LOS INDIVIDUOS LOS MEDIOS PARA QUE ESTOS SE EDUQUEN.

1.2.1. IMPACTO ECONOMICO EN EL PAIS, DE LA EDUCACION

PARA DAR UNA IDEA ADICIONAL DEL IMPACTO ECONÓMICO DE LA EDUCACIÓN, PUEDE CITARSE SIMPLEMENTE EL CASO DE LAS PATENTES EXTRANJERAS; MÉXICO PAGA MUCHOS MILLONES DE PESOS AL AÑO A COMPA

ÑIAS EXTRANJERAS POR EL USO DE PATENTES. SI NUESTRO PAÍS CONTA RA CON UNA TECNOLOGÍA PROPIA Y ADECUADA, PODRÍA COMPETIR SATISFACTORIAMENTE EN LOS MERCADOS INTERNACIONALES SIN DISCUSIÓN, ES TE HECHO ABASTECERÍA LA ECONOMÍA NACIONAL AL IMPEDIR NO SÓLO LA FUGA DE DIVISAS SINO, POR EL CONTRARIO ATRAERÍA HACÍA NOSOTROS. ESTA SITUACIÓN NO HABÍA RECIBIDO ATENCIÓN SUFICIENTE EN LAS ÚLTIMAS DÉCADAS ASÍ MIENTRAS MÉXICO GASTÓ SOLAMENTE EL 0.07% DE SU PRODUCTO NACIONAL BRUTO EN LA INVESTIGACIÓN, BÉLGICA GASTÓ EL 1%; ALEMANIA EL 1.3%, FRANCIA EL 1.5%, HOLANDA EL 1.8%, EL REINO UNIDO, 2.2%, EN LOS ESTADOS UNIDOS DE NORTE AMÉRICA SE GASTÓ EL 3%. ESTAS CIFRAS CORRESPONDEN A LOS AÑOS 1959 Y 1961. COMO SE VE LOS PAÍSES MÁS INDUSTRIALIZADOS EMPLEAN MÁS DINERO EN LA INVESTIGACIÓN Y ES ESTE PRECISAMENTE UNO DE LOS FACTORES QUE CONTRIBUYEN A SU DESARROLLO ECONÓMICO, PUESTO QUE LA INVESTIGACIÓN VA A PERMITIR POR UNA PARTE EL MEJOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS CON QUE CUENTA Y POR OTRO LADO LA INVENCION DE MÉTODOS Y SISTEMAS Y TECNOLOGÍA QUE DESPUÉS PODREMOS UTILIZAR CON MAYORES RESULTADOS PUES SERÁN APEGADOS A LAS NECESIDADES REALES DEL PAÍS Y NO SE DEBE OLVIDAR QUE LA INVESTIGACIÓN REQUIERE PERSONAL ALTAMENTE CAPACITADO EN LAS TÉCNICAS Y DOCTRINAS CIENTÍFICAS; O SEA TÉCNICOS CON MUCHOS AÑOS DE ESCOLARIDAD.

AFORTUNADAMENTE LA SITUACIÓN EMPIEZA A CAMBIAR EN MÉXICO, CADA VEZ SE VA DANDO MAYOR IMPORTANCIA A LA EDUCACIÓN, ASÍ EL GOBIERNO FEDERAL HA PRESUPUESTADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS CANTIDADES QUE VARIAN DEL 20 AL 30% APROXIMADAMENTE DEL GASTO FEDERAL -

EN EDUCACIÓN; ADEMÁS LA CREACIÓN DEL IMPUESTO DEL 1% SOBRE LA RENTA, EN 1963, PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR HA PERMITIDO INCREMENTAR CONSIDERABLEMENTE LA INVERSIÓN QUE SE HACE EN LAS UNIVERSIDADES E INSTITUTOS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA PARA LA CREACIÓN DE PROFESIONISTAS Y TÉCNICOS ALTAMENTE CALIFICADOS. POR OTRO LADO SE CREO TAMBIÉN EL CONSEJO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA QUE TIENE COMO UNO DE SUS PROPÓSITOS LA COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN MÉXICO, ADEMÁS DE LA CONCESIÓN DE BECAS PARA MEXICANOS QUE VAN AL EXTRANJERO A PERFECCIONARSE EN SUS ESTUDIOS.

SE HA ESTABLECIDO UNA PROMESA A TRAVÉS DE TODO LO ANTERIOR; LA EDUCACIÓN NO ES DE NINGUNA MANERA UN ASUNTO DE TIPO ROMÁNTICO O FILOSÓFICO, POR LO CONTRARIO TIENE UN IMPACTO EXTRAORDINARIAMENTE IMPORTANTE SOBRE EL DESARROLLO ECONÓMICO Y POR TANTO, SOBRE EL DESARROLLO INTEGRAL (POLÍTICO, SOCIAL Y CULTURAL) DE UN PAÍS; EN LAS ORGANIZACIONES ESTÁ ÍNTIMAMENTE LIGADO A LA PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

POR OTRO LADO PUEDE AFIRMARSE TAMBIÉN QUE LA EDUCACIÓN NO ES DE NINGUNA MANERA UNA PREOCUPACIÓN EXCLUSIVAMENTE DEL GOBIERNO, SINO UNA SITUACIÓN QUE INTERESA ADEMÁS A LOS INDIVIDUOS Y NATURALMENTE A LAS ORGANIZACIONES DONDE ESTOS VAN A TRABAJAR.

TAL IMPORTANCIA SE LE HA DADO A LA EDUCACIÓN SOBRE TO-

DO AL PERSONAL QUE SE TIENE QUE SELECCIONAR PARA PODER IMPARTIR DICHA INSTRUCCIÓN.

I.3. LA IMPORTANCIA DE LA SELECCION

DESPUÉS DE INICIADA LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL, EN LAS ORGANIZACIONES LUCRATIVAS LA SELECCIÓN DE PERSONAL SE HACÍA POR PARTE DEL SUPERVISOR BASÁNDOSE SOLAMENTE EN OBSERVACIONES Y DATOS SUBJETIVOS, Y PUEDE DECIRSE QUE ERA INTUITIVA, COMO LA QUE SE EFECTUA TODAVÍA EN MUCHAS ORGANIZACIONES SIN EMBARGO, ES NECESARIO RECORDAR QUE MUCHOS RECURSOS HUMANOS NO SON APRECIABLES A SIMPLE VISTA, POR LO CUAL SE HACE NECESARIA UNA SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL QUE EMPLEE MÉTODOS IDEADOS POR PSICÓLOGOS Y ADMINISTRADORES.

EN EL ÁREA LABORAL, ES HASTA PRINCIPIOS DE ESTE SIGLO CUANDO SE INICIA DICHA SELECCIÓN TÉCNICA Y PARTICULARMENTE, LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL LA QUE PLANTEA LA NECESIDAD DE SELECCIONAR GRANDES CONGLOMERADOS DE INDIVIDUOS DESTINADOS A TAREAS ESPECÍFICAS, VALIÉNDOSE DE LAS APORTACIONES CIENTÍFICAS LOGRADAS HASTA ESA ÉPOCA EN DIVERSAS RAMAS.

EN LA ACTUALIDAD, EL ENRIQUECIMIENTO DE TALES APORTACIONES HA PERMITIDO QUE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL TIENDAN A SER MENOS SUBJETIVAS Y MÁS REFINADAS; DETERMINADOS -- LOS REQUERIMIENTOS DE LOS RECURSOS HUMANOS ACRECENTANDO LAS --

FUENTES MÁS EFECTIVAS QUE PERMITAN ALLEGARSE A LOS CANDIDATOS - IDONEOS, EVALUANDO LA POTENCIALIDAD FÍSICA Y MENTAL DE LOS SOLI CITANTES, ASÍ COMO SU APTITUD PARA EL TRABAJO; UTILIZANDO PARA- ELLO UNA SERIE DE TÉCNICAS, COMO LA ENTREVISTA, LAS PRUEBAS PSI COLÓGICAS, LOS EXÁMENES MÉDICOS Y OTROS MEDIOS.

LOS RECURSOS HUMANOS SON EL ELEMENTO MÁS VALIOSO CON QUE CUENTA UNA ORGANIZACIÓN, YA QUE ESTOS DAN SENTIDO Y SIGNIFI CADO A LOS OTROS RECURSOS EN EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS PREESTA- BLECIDOS. ASÍ SE EXPLICA LA IMPORTANCIA DE DETECTAR LOS POTEN- CIALES HUMANOS Y LA CAPACIDAD PARA EL TRABAJO.

LA SELECCIÓN DE PERSONAL NO ES UNA NOVEDAD, CONSTITU- YE UNA DE LAS ÁREAS QUE EN TÉRMINOS GENERALES, PRESENTA MAYOR - UNIFORMIDAD EN LAS DISTINTAS ORGANIZACIONES.

1.3.1. ¿QUE ES LA SELECCION?

TRADICIONALMENTE, LA SELECCIÓN DE PERSONAL SE DEFINE COMO UN PROCEDIMIENTO PARA ENCONTRAR AL HOMBRE QUE CUBRA EL - PUESTO.

ESTO LLEVA A DETERMINAR EL MARCO DE REFERENCIA; ES - DECIR, LA ORGANIZACIÓN EN QUE SE REALIZA LA SELECCIÓN DE PERSO- NAL, LA CUAL ES PUES LA ELECCIÓN DE LA PERSONA ADECUADA PARA - UN PUESTO ADECUADO Y A UN COSTO ADECUADO "QUE PERMITA LA REALI

LIZACIÓN DEL TRABAJADOR EN EL DESEMPEÑO DE SU PUESTO Y EL DESARROLLO DE SUS HABILIDADES Y POTENCIALES A FÍN DE HACERLO MÁS SATISFACTORIO A SÍ MISMO Y A LA COMUNIDAD EN QUE SE DESENVUELVE - PARA CONTRIBUIR DE ESTA MANERA A LOS PROPÓSITOS DE LA ORGANIZACIÓN.

COMO PASO PREVIO A LA SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL, RESULTA OBLIGADO CONOCER LA FILOSOFÍA Y PROPÓSITOS DE LA ORGANIZACIÓN, ASÍ COMO LOS OBJETIVOS GENERALES, DEPARTAMENTALES, SELECCIONALES, ETC...DE LA MISMA. ESTO IMPLICA, ENTRE OTRAS COSAS, LA VALORACIÓN DE LOS RECURSOS EXISTENTES Y LA PLANEACIÓN DE LOS QUE VAN A SER NECESARIOS PARA ALCANZAR ESOS OBJETIVOS, QUE COMPRENDE LA DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES PRESENTES Y FUTURAS EN CUANTO A CANTIDAD Y CALIDAD.

LA COMPARACIÓN ENTRE DICHAS NECESIDADES Y EL INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS, PERMITE PRECISAR QUE ESTASELECCIONANDO PERSONAL PARA UNA ORGANIZACIÓN Y NO PARA UNA TAREA O PUESTO ESPECÍFICOS, Y TAMBIÉN QUE ESE PROCESO TIENE LUGAR EN UN MOMENTO DEL DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD DEL INDIVIDUO Y DE LA DINÁMICA DE UNA ORGANIZACIÓN.

ESTE ES UN PUNTO QUE NO SIEMPRE SE TIENE EN CUENTA.

ES FRECUENTE ENCONTRAR EN LA PRÁCTICA QUE LA SELEC -

CIÓN SE EFECTÚA TENIENDO EN MENTE UN PUESTO ESPECÍFICO Y PER --
 DIENDO DE VISTA A TODA LA ORGANIZACIÓN, ESTO PERMITE DEFINIR --
 CRITERIOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL PARA UNA ORGANIZACIÓN EN-
 PARTICULAR COMO SON LOS SIGUIENTES:

¿A QUÉ NIVEL SE VA A SELECCIONAR?

(INSTRUCTORES, OBREROS, EJECUTIVOS, ETC.)

¿QUÉ REQUISITOS EXIGE CADA PUESTO PARA SU DESEMPEÑO -
 EFICIENTE?

¿QUÉ PROBABILIDADES DE DESARROLLO Y PROMOCIÓN PUEDEN -
 OFRECERSE A LOS CANDIDATOS?

¿CUÁLES SON LAS POLÍTICAS Y LIMITACIONES CONTRACTUALES?

¿CUÁLES SON LAS POSIBILIDADES DE SUELDO Y PRESTACIONES
 DE LA ORGANIZACIÓN EN RELACIÓN AL MERCADO DE TRABAJO
 (COMPETENCIA)?

¿HAY SUFICIENTES CANDIDATOS O VA A LIMITARSE COLOCAR -
 LOS EN LA MAYOR FORMA POSIBLE?

¿SE ESTÁ SELECCIONANDO A LOS MÁS APTOS O DESCARTANDO A
 LOS MENOS ÚTILES?

¿SE BUSCA AL MEJOR INDIVIDUO O LA HOMOGENEIZACIÓN DEL-

GRUPO DE TRABAJO? ETC.

BASÁNDOSE EN LAS CONSIDERACIONES ANTERIORES, PUEDE -
AFIRMARSE QUE CON FRECUENCIA SE HACE MÁS HINCAPIÉ EN LA TÉCNICA
QUE EN LA CAPACIDAD PROFESIONAL QUE REQUIERE LA SELECCIÓN DE --
PERSONAL LA CUAL SÓLO ES FACTIBLE CON UN ENTRENAMIENTO Y SUPER-
VISIÓN ADECUADOS QUE ASEGURE QUE SE ESTÁN SATISFACIENDO A LAS -
NECESIDADES PRESENTES Y FUTURAS DE LO MÁS VALIOSO QUE TIENE LA-
ORGANIZACIÓN; SUS RECURSOS HUMANOS.

CAPITULO II

CONOCIMIENTO DEL MEDIO

FUERON PRINCIPIOS IDEOLÓGICOS INDISCUTIBLES LOS QUE LE DIERON FUERZA PARA LA CREACIÓN DEL POLITÉCNICO PRINCIPIOS DE PROFUNDAS RAÍCES ÉTNICAS, FORTALECIDAS CON LA EVOLUCIÓN SOCIAL Y POLÍTICA DE LAS ETAPAS ESTELARES DE LA VIDA DE MÉXICO. EN LA INDEPENDENCIA, UN VARÓN ILUSTRE, HIDALGO, DE SUS OCUPACIONES DE MAESTRO Y PROMOTOR DE ARTESANÍAS Y PROCEDIMIENTOS TECNOLÓGICOS ELEMENTALES, PASÓ, MOTIVADO POR SUS ASPIRACIONES REDENTORAS, A LA ALTURA DE HÉROE NACIONAL; LA CORRIENTE DEL LIBERALISMO, PROPENDIÓ A FORTALECER LA ENSEÑANZA TÉCNICA, QUE SE INSTITUCIONALIZÓ EN LA EPOPEYA DE LA REFORMA, PARA ALCANZAR, CON LA REVOLUCIÓN CARÁCTER DE DERECHO POPULAR, PROPICIANDO EL ESTABLECIMIENTO DE ESTA ENSEÑANZA COMO CAPAZ DE REDIMIR AL INDIVIDUO Y EN SU CONJUNTO IMPULSAR EL DESARROLLO NACIONAL.

FUERON TESIS CADA VEZ MÁS DEFINIDAS LAS QUE LE DIERON FISIONOMÍA PROPIA A LA ENSEÑANZA TÉCNICA. LAS MÁS AVANZADAS PARA SU ÉPOCA, FUERON LAS SUSTENTADAS EN 1932 POR LUIS ENRIQUE ERRO, QUIEN TOMÓ E HIZO SUYAS, LAS IDEAS DE CARLOS VALLEJO MÁRQUEZ, DÁNDOLES EXPRESIÓN CONNOTADA DE DEFINICIONES OFICIALES.

MÁS TARDE, ESOS PRINCIPIOS SE TORNARON EN PROGRAMAS DE GOBIERNO DENTRO DEL PRIMER PLAN SEXENAL QUE DEFINIÓ LAS ACCIONES DEL RÉGIMEN DEL GRAL. LÁZARO CÁRDENAS, BAJO EL AMPARO DE ESTE ILUSTRE PRESIDENTE, JUAN DE DIOS BÁTIZ, CON SU ACTITUD EJECUTIVA Y GENEROSAMENTE CREADORA, REALIZÓ LA FELIZ INTEGRACIÓN DE LA ENSEÑANZA TÉCNICA FUNDANDO EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

SIN EMBARGO, ESOS PROPÓSITOS ENUNCIATORIOS Y ESAS REALIZACIONES CONCRETAS Y OBJETIVAS, NO TUVIERON RESPALDO, APARENTE MENTE INEXPLICABLES, EN UN ORDENAMIENTO JURÍDICO, BIEN FUERA -- ACUERDO, DECRETO Ó LEY RESPECTIVOS; PERO EL POLITÉCNICO AHÍ ESTABA YA, DE PIE, COMO SÓLIDA RESPUESTA A UNA NECESIDAD NACIONAL DADA POR EL GOBIERNO DE LA REPÚBLICA. A LA FALTA DE ORDENAMIENTOS LEGALES, SE CONTABA EN CAMBIO, CON UN CÓDIGO MORAL -NO ESCRITO, PERO VIGENTE-, TOMANDO DE LA CONDUCTA DE SUS FUNDADORES Y SOSTENIDO CON MÍSTICA EMOCIONAL POR TODOS SUS COMPONENTES. ESTO ES, - NOS DIMOS COMO INSTITUCIÓN, LA LEY DE LA GRATITUD Y LA RESPONSABILIDAD. LEY TRADUCIDA EN ACTITUD ESPONTÁNEA Y DECIDIDA DE CUIDAR Y ACRECENTAR LO QUE SE NOS HABÍA DADO EN CUSTODIA: EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL.

DESDE EL PUNTO DE VISTA OFICIAL, EN 1938, O SEA A DOS AÑOS DE SU FUNCIONAMIENTO INTEGRADO Y POR LO TANTO DE SU FUNDACIÓN, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA, GENERAL LÁZARO CÁRDENAS, -- DICTÓ UN ACUERDO A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA SOBRE EL -- REGLAMENTO PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS. SEGURAMENTE EN PREMIO AL ESFUERZO DE LOS INTEGRANTES DEL POLITÉCNICO NACIENTE, EN 1940, EL PRESIDENTE CÁRDENAS PROMULGÓ UN DECRETO SEÑALANDO LA VALIDEZ DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS EN EL INSTITUTO EN UNA LISTA PROMENORIZADA DE CARRERAS PROFESIONALES.

EL TIEMPO TRANSCURRIÓ Y CON ÉL, VARIARON LAS CIRCUN--

TANCIAS, A VECES FAVORABLES Y A VECES DESFAVORABLES. 1942 MARCÓ LA PRIMERA CRISIS PROVOCADA FUNDAMENTALMENTE, ENTRE OTRAS -- CAUSAS, PORQUE SE PRESENTÍA EN EL SENO DEL POLITÉCNICO, LOS PRO PÓSITOS DE NO DAR EL RECONOCIMIENTO A DICHS ESTUDIOS, QUE EN - EL FONDO ERA EL INCUMPLIMIENTO A UN DECRETO DEL PRESIDENTE FUN- DADOR. LA LUCHA SE DIÓ, CONTRA OBSTÁCULOS DIFÍCILES, PERO AL - FÍN, EL TRIUNFO COMPENSÓ LOS ESFUERZOS.

EN UNA EXPRESIÓN DE ESTRUCTURA SE DIÓ EN EL AÑO DE - 1944 CUANDO JAIME TORRES BODET, SECRETARIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA ANALIZANDO LOS PROBLEMAS QUE PLANTEARA MÉXICO EN EL PERÍODO DE- ARTICULACIÓN QUE SUCEDÍA AL TÉRMINO DE LA GUERRA EXIGIENDO DEL- PUEBLO UNA CAPACIDAD CONSTRUCTIVA CUYA SOLA PREVISIÓN SE IMPO-- NÍA EL DEBER DE FORMAR ESCUELAS DE TIPO TÉCNICO DESTINADAS AL - RENDIMIENTO Y DESARROLLO DEL PAÍS.

ESTA NUEVA ESTRUCTURA FUÉ A CONSECUENCIA DE QUE A PE-- SAR DE LA DEDICACIÓN DEL PROFESORADO Y DEL ALTO NIVEL ESPIRITUAL DE ASIMILACIÓN DE LOS ALUMNOS EN ÉL INSCRITOS, DICHO INSTITUTO - TROPEZÓ CON REITERADAS Y SERÍAS DIFICULTADES QUE SE CONSIDERARON FUERON PRODUCTO DE UNA VISIÓN INCOMPLETA EN EL PLANTEAMIENTO DE SUS FUNCIONES.

ESTO OCASIONÓ A BIEN DISPONER LA SECRETARÍA DE EDUCA - CIÓN PÚBLICA A PARTIR DE 1944 QUE EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIO- NAL ESTUVIERA CONSTITUÍDO CON LAS SIGUIENTES DEPENDENCIAS:

I. DIRECCIÓN DEL INSTITUTO:

- A) CONSEJO TÉCNICO CONSULTIVO;
- B) OFICINA TÉCNICA-PEDAGÓGICA Y DE INSPECCIÓN

II. SECRETARÍA GENERAL DEL INSTITUTO:

- A) OFICINA DE ADMINISTRACIÓN;
- B) OFICINA TÉCNICA-PEDAGÓGICA Y DE INSPECCIÓN
- C) OFICINA DE TALLERES, PRÁCTICAS Y LABORATORIOS
- D) INTERNADOS.

III. DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA FÍSICO-MATEMÁTICO:

- A) ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA MECÁNICA Y - ELÉCTRICA
- B) ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA (QUE COMPRENDÍAN LOS ESTUDIOS DE INGENIERÍA DE CAMINOS, PUERTOS Y OBRAS DE RIEGO A - LOS CUALES SE LES CONCEDERÍA UNA ATENCIÓN ESPECIAL)
- C) ESCUELA SUPERIOR DE INGENIERÍA TEXTIL
- D) ESCUELAS VOCACIONALES Nos. 1 y 2
- E) ESCUELA VOCACIONAL DE INDUSTRIAS TEXTIL DE RÍO BLANCO

IV. DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA BIOLÓGICAS:

- A) ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS BIOLÓGICAS

- B) ESCUELA SUPERIOR DE MEDICINA HOMEOPÁTICA
- C) ESCUELA SUPERIOR DE MEDICINA RURAL
- D) ESCUELA VOCACIONAL No. 4

V. DEPARTAMENTO DE ENSEÑANZA ECONÓMICO-SOCIAL

- A) ESCUELA SUPERIOR DE CIENCIAS ECONÓMICAS, SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS
- B) ESCUELA VOCACIONAL No. 3

ESTO SE DIÓ A CONOCER POR ACUERDO EN EL REGLAMENTO PROVISIONAL DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL EN 1944, Y MÁS TARDE EN 1945, EL REGLAMENTO DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS CONSULTIVOS GENERAL Y ESCOLAR DEL INSTITUTO.

CON ESTE LEGAJO JURÍDICO UN TANTO LIMITADO, CONTINUÓ SU MARCHA EL POLITÉCNICO, HASTA QUE EN 1949 SIENDO PRESIDENTE - MIGUEL ALEMÁN, EXPIDIÓ LA PRIMERA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL. ESTA FUÉ ABROGADA EN EL RÉGIMEN DE DON ADOLFO RUÍZ CORTÍNEZ, POR LA SEGUNDA LEY ORGÁNICA DE 1956. AMBAS LEYES NO TENÍAN REGLAMENTO PERO EN MARZO DE 1954 EL PRESIDENTE --- ADOLFO LÓPEZ MATEOS LO EXPIDIÓ. UNA TERCERA LEY ORGÁNICA DEL -- INSTITUTO FUÉ PROMULGADA EN 1974.

DESPUÉS SE TIENE UNA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL EN 1980 QUE CORRESPONDE A LA NECESIDAD DE - ADAPTACIÓN AL PROCESO DE CAMBIO QUE SE EXPERIMENTA EN LOS DISTIN

TOS CAMPOS DE LA VIDA DEL PAÍS, COMO CONSECUENCIA DE LA INSTRUMENTACIÓN DE IMPORTANTES ACCIONES ADMINISTRATIVAS Y LEGISLATIVAS.

SE CONSIDERA QUE NO ES SUFICIENTE SEÑALAR EL CARÁCTER DE ORGANISMO ESTATAL DEL INSTITUTO Y SU DEPENDENCIA DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA SINO QUE ES CONVENIENTE, CONSECUENTEMENTE CON LA REALIDAD DE SU IMPORTANCIA, ADQUIRIDA EN LOS AÑOS DE SU FECUNDA VIDA ACADÉMICA, RECONOCERLE FACULTADES PARA EL MANEJO DE SUS BIENES PATRIMONIALES Y AUTORIDAD ACADÉMICA PARA DISEÑAR Y OPERAR SUS PROPIAS ESTRUCTURAS EDUCATIVAS, DENTRO DE SU CARACTER DE ENTIDAD DEPENDIENTE DE LA EXPRESADA SECRETARÍA DE - ESTADO.

2.2. ANTECEDENTES HISTÓRICOS PARA EL APOYO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE.

CONFORME CON LAS IDEAS FUNDAMENTALES QUE MOTIVARON A LA CREACIÓN DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL TENDIENTES A PROCURAR QUE LA EDUCACIÓN QUE IMPARTIERON LAS ESCUELAS CONTRIBUYERA AL BIENESTAR Y EL PROGRESO DE LA COMUNIDAD MEXICANA Y CON EL OBJETIVO QUE DESDE LA ESCUELA EL EDUCANDO SE INTERESA POR LA VIDA DEL PAÍS, POR SUS NECESIDADES Y MEDIOS DE SATISFACERLAS.

SE TRATÓ DE APROVECHAR LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES, EL ENTUSIASMO Y APTITUDES, A FÍN DE QUE SE COOPERARA ACTIVAMENTE EN LA OBRA DE ORIENTACIÓN QUE LA ESCUELA ESTABA LLAMADA A REALIZAR.

SE LE DIÓ IMPORTANCIA A LA INSTITUCIÓN RESPALDÁNDOLA CON UN ACUERDO A LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA Y UN REGLAMENTO PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS EN 1938.

EN EL ACUERDO SE TOMÓ EN CUENTA EL ANÁLISIS DE QUE EL MAESTRO DEBÍA DE SER CONCIENTE DE SU MISIÓN EDUCATIVA, FORZOSAMENTE TENDRÍA QUE HACER DE LAS CUALIDADES Y APTITUDES DE CADA ALUMNO Y DE LOS PROGRESOS DE TODO EL GRUPO A SU CARGO; SI NO PERDERÍA MUCHO DE SU UTILIDAD Y MENGUA INDUDABLEMENTE LOS RESULTADOS EDUCACIONALES QUE SE PERSEGUIAN SI EL EDUCANDO RESPONDÍA CON DESAGRADO E INCOMPRENSIÓN A LOS ESFUERZOS DE QUIEN PRE

TENDE GUIARLO.

EL REGLAMENTO PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS SE CONSIDERÓ LA REVISIÓN DE LOS SISTEMAS EDUCATIVOS Y MÉTODOS DE ENSEÑANZA.

SE HIZO INCAPÍE REFERENTE A LA CLASIFICACIÓN DEL PROFESORADO EN EL CAPÍTULO IV DE CONSEJO TÉCNICO DEPARTAMENTAL EN EL ARTÍCULO DECIMOPRIMERO INCISO B.

ASÍ TAMBIÉN SE ESPECIFICABA LAS CARACTERÍSTICAS QUE NECESITABAN PARA CUBRIR EL PUESTO DE PROFESOR CONSEJERO EN EL CAPÍTULO CUARTO INCISO I.

PARA EL AÑO DE 1944 LA EDUCACIÓN TÉCNICA COORDINADA Y UNA EFICIENTE INVESTIGACIÓN INDUSTRIAL CONSTITUYÓ NECESIDADES VITALES PARA EL PAÍS.

LOS PROBLEMAS QUE PLANTEARÁ A MÉXICO EL PERIODO DE ARTICULACIÓN ECONÓMICA QUE SUCEDIÓ AL TÉRMINO DE LA GUERRA, EXIGÍA UNA CAPACIDAD CONSTRUCTIVA CUYA SOLA PREVISIÓN IMPONÍA EL DEBER DE FORMAR EN LAS ESCUELAS LOS EQUIPOS TÉCNICOS DESTINADOS AL RENDIMIENTO FUTURO DE LA REPÚBLICA, ES POR ESO QUE TUVO A BIEN DISPONER LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA LA IMPLANTACIÓN DEL REGLAMENTO PROVISIONAL DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL EN EL CUAL DABA A CONOCER CUALES ERAN LAS ESCUELAS QUE LO

CONSTITUIAN, LAS FUNCIONES DE SU ORGANIZACIÓN EN CADA UNA DE -
LAS ÁREAS DE ESTUDIO QUE LA FORMABAN, ASÍ COMO DE LAS OBLIGACIONES,
DERECHOS Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DOCENTE QUE COLABORABA-
EN DICHA INSTITUCIÓN, POR CONSIDERARSE TRABAJADORES AL SERVICIO
DE LOS PODERES DE LA UNIÓN (ARTÍCULO 12 DE ESTE REGLAMENTO).

TAMBIÉN SE ENCONTRABA PLASMADO EN ESTE DOCUMENTO DE -
LAS OBLIGACIONES, DERECHOS Y BENEFICIOS DE LOS ALUMNOS DE ESTA
INSTITUCIÓN.

ESTE REGLAMENTO PROPICIA POR LO DISPUESTO EN SU ARTÍCULO 30, QUE EN EL AÑO DE 1945 SE FORMULÓ UN NUEVO REGLAMENTO -
DE LOS CONSEJOS TÉCNICO CONSULTIVO GENERAL Y ESCOLARES DEL INS-
TITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, EN EL CUAL SE LE DÁ EN FORMA MÁS --
ABIERTA EL APOYO AL PERSONAL DOCENTE ASÍ COMO LA VIGILANCIA DE
SU COMPORTAMIENTO, ESTO SE PLANEA EN EL CAPITULO I ARTÍCULO 10,
EN LOS SIGUIENTES INCISOS:

A) REVISAR Y APROBAR LOS PLANES, PROGRAMAS Y MÉTODOS
DE ENSEÑANZA DE LAS DIVERSAS CARRERAS Y ACTIVIDADES DOCENTES --
QUE SE IMPARTEN EN EL INSTITUTO.

F) DESIGNAR LA COMISIÓN DE HONOR Y JUSTICIA QUE CONO-
CERÁ Y RESOLVERÁ SOBRE LAS FALTAS GRAVES AL DECORO Y DISCIPLINA
DEL INSTITUTO, EN QUE INCURRAN PROFESORES Y ALUMNOS.

I) ESTUDIAR Y ESTABLECER UN SISTEMA DE INTERCAMBIO -

CIENTÍFICO Y DOCENTE CON INSTITUCIONES NACIONALES Y EXTRANJERAS

J) ESTUDIAR Y PROPONER UNA PLAN DE BECAS DESTINADO - AL PERSONAL DOCENTE Y ALUMNADO PARA ALCANZAR LA SUPERACIÓN DE - ÉSTOS EN BENEFICIO DEL INSTITUTO; LOS DEMÁS INCISOS DE ESTE ARTÍCULO SE REFERIRAN A LAS ATRIBUCIONES QUE TENIA EL CONSEJO, TAM BIÉN EN EL ARTÍCULO 22 DE ESTE REGLAMENTO SE DAN A CONOCER CIER TOS REQUISITOS PARA OCUPAR CIERTA CATEGORÍA DENTRO DEL CONSEJO- CON BASE EN EL PERSONAL DOCENTE.

BAJO ESTOS REGLAMENTOS TANTO DEL CONSEJO COMO DEL INS TITUTO, LLEGAMOS HASTA EL AÑO DE 1949 DONDE TOMANDO EN CUENTA - DE LAS NECESIDADES Y EN BASE DE QUE LA INSTITUCIÓN ES UN ORGA - NISMO DEPENDIENTE DE LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA CUYO OB JETIVO ERA LA FORMACIÓN DE PERSONAS CAPACITÁNDOLAS PARA APLICAR LAS CIENCIAS, LAS TÉCNICAS Y LAS ARTES EN BENEFICIO DE LA COLEC TIVIDAD ASÍ COMO EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN, EXPERIMENTACIÓN Y PLANEACIÓN, TENDIENTES A COOPERAR EN LOS ASPEC TOS TÉCNICO, SOCIAL Y ECONÓMICO QUE FACILITARAN EL DESENVOLVI-- MIENTO DE LA INDUSTRIA, YA FUERA EXTRACTIVA DE TRANSFORMACIÓN O MANUFACTURERA, ASÍ COMO LAS RELACIONADAS CON LA SALUBRIDAD Y LA CONSERVACIÓN, FOMENTO Y UTILIZACIÓN NACIONAL DE LOS RECURSOS NA TURALES Y HUMANOS.

SE FORMULÓ Y DIÓ A CONOCER LA PRIMERA LEY ORGÁNICA -- DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL EN LA CUAL SE ENCUENTRAN LOS

OBJETIVOS DE ESTA HONORABLE INSTITUCIÓN, EL COMO SE ENCONTRARÍA FORMADA, EL TIPO DE ENSEÑANZA QUE SE IMPARTIRÍA, LOS REQUISITOS DERECHOS, OBLIGACIONES DEL ALUMNADO EN CADA UNA DE LAS ÁREAS A LA QUE SE AVOCARÍA PARA LA SUPERACIÓN ACADÉMICA QUE DESEARA ADQUIRIR, EL APOYO PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA; EL ESTABLECIMIENTO DE LAS NORMAS PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LAS ACTIVIDADES TÉCNICAS Y ADMINISTRATIVAS DEL INSTITUTO.

ES DE SUMA IMPORTANCIA LO QUE SE DEJA ESTIPULADO EN EL ARTÍCULO 12 DE ESTA LEY, DICE:

"ARTÍCULO 12.- LAS MATERIAS QUE INTEGRAN LOS PLANES DE ESTUDIO SERÁN IMPARTIDOS POR PROFESORES ESPECIALIZADOS. LOS REGLAMENTOS DETERMINARÁN LOS REQUISITOS QUE DEBE SATISFACER EL PERSONAL DOCENTE, CUYO NOMBRAMIENTO SERÁ HECHO POR EL SECRETARIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA A PROPUESTA DEL DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO".

COMO SE OBSERVARÁ ES EL PRIMER ANTECEDENTE QUE SE TIENE PARA LA SELECCIÓN DE PRIMER INGRESO EN FORMA REGLAMENTARIA DEL PERSONAL DOCENTE QUE COLABORARÍA CON ESTA INSTITUCIÓN PUES ANTERIORMENTE, SE HABLABA DEL PERSONAJE QUE INTEGRARÍA UN CONSEJO O DE SUS OBLIGACIONES QUE TENÍA CON LA INSTITUCIÓN PERO, NUNCA SE HABÍA ENFOCADO COMO EL CONDUCTOR DE LA ENSEÑANZA QUE NOS PERMITIRÍA DAR LAS BASES, MEDIOS, TÉCNICAS Y HERRAMIENTAS, MEJOR FUNDAMENTADAS PARA EL DESARROLLO QUE SE ESPERABA ALCANZAR.

NUEVAMENTE EN 1956 HAY UNA NUEVA LEY ORGÁNICA QUE DEROGA LA ANTERIOR EN LA CUAL SE PLANTEA EN FORMA GENERAL, LAS -- FUNCIONES, LA ORGANIZACIÓN, LOS REQUISITOS, LAS OBLIGACIONES Y -- LOS DERECHOS LOS CUALES IBA A REGLAMENTAR A ESTA INSTITUCIÓN.

EN EL ARTÍCULO 20. FRACCIÓN IV; SE INDICA:

B) EL ESTABLECIMIENTO, LA MODIFICACIÓN O SUPRESIÓN -- DE CARRERAS Y CURSOS, PLANES DE ESTUDIO Y PROGRAMAS DE EDUCA -- CIÓN TÉCNICA EN DIVERSAS ESPECIALIDADES;

C) LA PREPARACIÓN Y MEJORAMIENTO TÉCNICO DE LOS MAES -- TROS QUE REQUIERA LA ENSEÑANZA DEL INSTITUTO.

VI.- FOMENTAR EL INTERCAMBIO DE MAESTROS, ALUMNOS Y -- EGRESADOS DENTRO Y FUERA DEL PAÍS PARA EL PERFECCIONAMIENTO EN -- SUS ESPECIALIDADES.

EN BASE A LOS ARTÍCULOS 13, 17 Y 19 DE ESTA LEY SE -- FORMULA EN 1959 EL REGLAMENTO DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIO -- NAL, EN EL CUAL APARTE DE DAR A CONOCER LAS FACULTADES Y OBLIGA -- CIONES DE LOS CONSEJOS TÉCNICOS, TAMBIÉN DA A CONOCER EN EL CA -- PÍTULO III, LAS FACULTADES Y OBLIGACIONES, NOMBRAMIENTOS Y CA -- TEGORÍAS DEL PERSONAL DOCENTE PERO EN NINGÚN ARTÍCULO REFERENTE -- A LA SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL DOCENTE.

PASAN LOS AÑOS Y EN EL ACELERADO CRECIMIENTO DEL PAÍS

CON LAS NECESIDADES QUE DÍA A DÍA PRESENTABA EL GOBIERNO, SEGUÍA AYUDANDO Y APOYANDO A LAS INSTITUCIONES QUE COLABORABAN EN EL DESARROLLO TECNOLÓGICO Y CULTURAL DEL PAÍS Y COMO RESULTADO A ESTO EN 1974 NUEVAMENTE SE TIENE UNA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL INSTITUTO POLITÉCNICO EN LA CUAL EN EL ARTÍCULO 20. EN EL INCISO - XII EXPRESA LO SIGUIENTE:

"XII.- PREPARAR PEDAGÓGICAMENTE SUS PROPIOS MAESTROS Y ESTIMULAR EN ELLOS LA ELABORACIÓN DE TEXTOS Y OBRAS TÉCNICAS-CIENTÍFICAS Y CULTURALES."

LOS OTROS ARTÍCULOS QUE FORMAN ESTA LEY NOS INDICAN EL OBJETIVO DE ESTA INSTITUCIÓN ASÍ COMO LOS DERECHOS, OBLIGACIONES Y FUNCIONES QUE TIENE TANTO EL PERSONAL Y EL ALUMNADO QUE SON PARTE MEDULAR DE DICHA ORGANIZACIÓN.

COMO SE HA OBSERVADO DESDE EL INICIO DE ESTA HONORABLE INSTITUCIÓN, SOLAMENTE DOS VECES EN FORMA PRECISA Y EXPLICITA LE DAN IMPORTANCIA A LA FORMACIÓN Y SUPERACIÓN DEL PERSONAL, SIN EMBARGO ES HASTA 1977 DONDE A TRAVÉS DE UN ACUERDO PARA FORTALECER Y APOYAR MÁS AL PROFESORADO, SE EFECTUA EL CONVENIO I.P.N. CON LA SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA QUE EN EL PUNTO 2.3. DAREMOS A CONOCER EL APOYO QUE VINO A DAR PLASMANDO MÁS BASES PARA EL DESARROLLO EDUCATIVO.

2.3. CONVENIO I.P.N.-S.E.P. (1977)

ESTE CONVENIO VINO A APOYAR AL PROFESORADO QUE LABORABA EN ESTA INSTITUCIÓN NIVELANDO SU SALARIO CON LAS DEMAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, ASÍ COMO LAS BASES DE REQUISITOS ACADÉMICOS Y EXPERIENCIAS DOCENTES Y RESPONSABILIDADES QUE ERAN NECESARIOS PARA SUPERACIÓN DEL INSTITUTO EN SU ESTRUCTURA Y NIVEL ACADÉMICO.

UNA COMISIÓN MIXTA SEP-SNTE OPERANDO A NIVEL INSTITUCIONAL, SE AVOCÓ AL ESTUDIO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE NUEVOS - TABULADORES DE SUELDOS Y LOS PROCEDIMIENTOS ESPECÍFICOS PARA LA RECLASIFICACIÓN DEL PERSONAL, CONSIDERANDO COMO PREMISAS FUNDAMENTALES EL CONSOLIDAR EN EL INSTITUTO LAS CONDICIONES PARA LA PROFESIONALIZACIÓN DE LAS FUNCIONES DE DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

2.3.1. CLASIFICACION Y REQUISITOS DEL PERSONAL DOCENTE.

COMO RESULTADO A ÉSTO PODREMOS MENCIONAR LO SIGUIENTE:

- SE CLASIFICARON EN GRUPOS:
- PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN
- PERSONAL DE APOYO A LA DOCENCIA, A LA INVESTIGACIÓN Y AL DESARROLLO TECNOLÓGICO.
- PERSONAL CON CLASIFICACIÓN DE PREINCORPORACIÓN

Y SE PLASMARON LOS REQUISITOS PARA CADA UNA DE SUS CATEGORÍAS COMO A CONTINUACIÓN SE INDICA:

PROFESORES E INVESTIGADORES
DE ENSEÑANZA SUPERIOR

C A T E G O R I A

N I V E L

A S I S T E N T E

A

B

C

A S O C I A D O

A

B

C

T I T U L A R

A

B

C

PROFESORES E INVESTIGADORES
DE ENSEÑANZA SUPERIOR

REQUISITOS Y EXPERIENCIA

CATEGORIA NIVEL

II
A
S
O
C
I
A
D
O

Académicos 6 equivalentes

Docentes 6 Profesional

A

-Tener dos (2) años de haber obtenido el título en una carrera a nivel de licenciatura(I)

-Tener tres (3) años de ser profesor asistente

-Tener seis (6) años de experiencia profesional
-Tener dos (2) años de experiencia docente y haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos

B

-Ser candidato a M.enC. o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de diez (10) meses efectivos, o estar realizando alguna de mayor duración

-Tener cinco (5) años de haber obtenido el título en alguna carrera profesional a nivel de licenciatura

-Tener dos (2) años de ser profesor asociado "A"
-Haber realizado alguna actividad académica como elaboración de apuntes, textos, material didáctico
-Haber participado en un grupo de investigación

-Tener ocho (8) años de experiencia profesional y haber colaborado en trabajos de proyectos, producción, planeación, o equivalente y tener dos (2) años de experiencia docente y haber aprobado cursos de formación de profesores de programas conocidos.

C

-Tener grado de maestro en ciencias o candidato a doctor

-Tener seis (6) años de haber obtenido el título en alguna carrera profesional a nivel de licenciatura

-Tener dos (2) años de ser profesor asociado "B"
-Haber publicado algún artículo científico
-Haber realizado trabajos de investigación o actividades experimentales equivalentes

-Tener diez (10) años de experiencia profesional y haber desempeñado puestos como: Gerente, Jefe de Proyectos
-Haber desempeñado cargos o actividades relevantes dentro de su profesión y tener dos (2) años de experiencia docente y haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos.

Referencias: (1) Todo el personal docente que se titule y que haya sido contratado antes de 1977, será promovido a la categoría de profesor asociado "A" siempre y cuando cumpla con los requisitos de experiencia docente correspondiente a dicha categoría.

* Presentar y aprobar examen general de oposición, de acuerdo con el reglamento correspondiente.

PROFESORES E INVESTIGADORES
DE ENSEÑANZA SUPERIOR

REQUISITOS Y EXPERIENCIA

CATEGORIA NIVEL

Académicos ó Equivalentes

Docentes ó Profesional

R

A

L

U

T

I

T

A

B

C

-Tener el grado de doctor en ciencias, obtenido en una Institución de prestigio reconocido.

-Tener el grado de doctor en ciencias, obtenido en una Institución de prestigio reconocido

-Tener dos (2) años de haber obtenido el grado de doctor en ciencias, obtenido en una Institución de prestigio

-Tener cuatro (4) años de haber obtenido el grado de maestro en ciencias ó
-Tener ocho (8) años de haber obtenido el título profesional

-Tener cinco (5) años de haber obtenido el grado de maestro en ciencias ó
-Tener once (11) años de haber obtenido el título profesional

-Tener seis (6) años de haber obtenido el grado de maestro en ciencia ó
-Tener catorce (14) años de haber obtenido el título profesional

-Tener dos (2) años de ser profesor asociado "C"
-Trabajo mínimo de cuatro (4) años en labores docentes (o de investigación)
-Haber impartido cátedra a nivel de graduados y de licenciatura
-Haber publicado trabajos importantes de investigación que hayan contribuido al desarrollo del área de su especialidad.

-Tener 2 años de ser profesor titular "A"
Trabajo mínimo de 5 años en labores docentes o de investigación
-Haber impartido cátedra a nivel de graduados
-Haber publicado trabajos de docencia o investigación ampliamente reconocidos.
Haber participado y dirigido grupos de investigación o docencia de importancia
-Haber publicado artículos en organismos de prestigio reconocido durante los últimos 5 años
-Haber sido responsable del desarrollo de planes y programas de estudio.

-Tener 2 años de ser profesor titular "B"
-Trabajo mínimo de 6 años en labores docentes y de investigación
-Haber impartido cátedra a nivel de graduados
-Tener prestigio internacional por los trabajos publicados en el campo de la Investigación y la docencia.
-Haber impartido cursos o conferencias en el extranjero
Formar parte de comisiones Internacionales
-Haber organizado o dirigido sistemas educativos
-Haber formado Investigadores o docentes que actualmente encabezan grupos de investigación o docencia

PROFESORES E INVESTIGADORES
DE ENSEÑANZA SUPERIOR

REQUISITOS Y EXPERIENCIAS

CATEGORIA NIVEL

| | | Académicos ó Equivalentes | Docentes ó Profesional | |
|----------------------------|---|--|--|---|
| A S I S T E | A | -Ser pasante de una carrera profesional a nivel de licenciatura. | | |
| | B | -Tener título profesional en una carrera a nivel de licenciatura | -Tener cuatro (4) años como pasante de una carrera profesional a nivel de licenciatura | -Tener dos (2) años de ser profesor asistente -Tener (1) un año de experiencia profesional -Tener (2) años de experiencia docente y haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos |
| | C | -Tener título profesional en una carrera a nivel de licenciatura | -Tener cinco (5) años como pasante de una carrera profesional a nivel de licenciatura | -Tener dos (2) años de ser profesor asistente "B" -Tener tres (3) años de experiencia profesional -Tener dos (2) años de experiencia docente y haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos. |

P O F E S O R E S D E N I V E L M E D I O S U P E R I O R

CATEGORIA NIVEL R E Q U I S I T O S Y E X P E R I E N C I A

Académicos ó equivalentes Docente ó Profesional

A
S
I
S
T
E
N
T
E

A

-Ser pasante de una carrera profesional a nivel de licencia tura *

-Tener título profesional en una carrera a nivel licencia tura

B

-Tener tres (3) años como pasante de una carrera profesional a nivel licencia tura.

-Tener dos (2) años de ser profesor asistente "A"

-Tener dos (2) años de experiencia, titulado y

-Tener dos (2) años de experiencia docente

-Haber aprobado cursos de formación de profesores de programas re conocidos.

44

* Presentar y aprobar examen general de oposición, de acuerdo con el reglamento correspondiente

PROFESORES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

CATEGORIA NIVEL REQUISITOS Y EXPERIENCIA

ACADEMICOS O EQUIVALENTES DOCENTE O PROFESIONAL

O
D
A
I
C
O
S
A

A

-Tener dos (2) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura.

-Tener tres (3) años de ser profesor asistente

-Tener dos (2) años de experiencia profesional

y
-Tener dos (2) años de experiencia docente
-Haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos

B

-Ser candidato a en o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de 10 meses efectivos

-Tener cuatro (4) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura

-Estar realizando alguna de mayor duración

-Tener dos (2) años de ser profesor asociado "A"

-Haber participado en la elaboración de apuntes, prácticas de laboratorio, material didáctico, prestaciones de servicio externo

-Tener seis (6) años de experiencia profesional habiendo colaborado en trabajos de diseño, proyecto, planeación, producción o equivalente

y
-Tener dos (2) años de experiencia docente
-Haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos

PROFESORES DE NIVEL MEDIO SUPERIOR

CATEGORIA NIVEL

REQUISITOS Y EXPERIENCIA

Académicos ó Equivalentes

Docente ó Profesional

-Ser M en C ó candidato a DOCTOR

-Tener seis (6) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura

-Tener dos (2) años de ser profesor asociado "B"
 -Haber elaborado prototipos de enseñanza rígido o coordinado - grupos académicos para la elaboración de apuntes, prácticas de laboratorio, material didáctico para prestación de asistencia técnica y asesorías de revisión de planes y programas de estudio

-Tener ocho (8) años de experiencia profesional habiendo desempeñado puestos como Gerente, Jefe de diseño, proyectos, planeación, producción o equivalente
 -Tener dos (2) años de experiencia docente.
 -Haber aprobado cursos de formación de profesores de programas reconocidos.

A

-SER DOCTOR

-Tener cuatro (4) años de haber obtenido el grado de M en C.
 -Tener ocho (8) años de haber obtenido el título profesional

-Tener dos (2) años de ser profesor titular "A"
 -Haber sido Jefe de Academia y Laboratorio, revisado y/o elaborado libros de texto u otros
 -participado en comisiones para este efecto

B

R
A
L
U
T
I
T

PERSONAL TECNICO DOCENTE Y/O DE APOYO A

LA INVESTIGACION
Y
EL DESARROLLO TECNOLOGICO

Cuadro Resumen "C"

| C A T E G O R I A | | N | I | V | E | L |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1.- TECNICO AUXILIAR | A | | | B | | C |
| 2.- TECNICO ASOCIADO | A | | | B | | C |
| 3.- TECNICO TITULAR | A | | | B | | C |

- 1.- Tabla C1
- 2.- Tabla C2
- 3.- Tabla C3

PERSONAL TECNICO DOCENTE Y/O DE APOYO A

LA INVESTIGACION
Y
EL DESARROLLO TECNOLÓGICO

CATEGORIA NIVEL R E Q U I S I T O S Y E X P E R I E N C I A
Académicos ó Equivalentes Técnica ó Profesional

TECNICO AUXILIAR

- | | | | |
|---|--|---|--|
| A | -Ser pasante de una carrera técnica de nivel medio superior | | |
| B | -Ser titulado en una carrera técnica de nivel medio superior | -Tener dos (2) años de ser técnico auxiliar "A" | -Tener dos (2) años de experiencia profesional en áreas relacionadas con los talleres y laboratorios que ofrece el I.P.N. |
| C | -Tener dos (2) años de haber obtenido el título en una carrera técnica de nivel medio superior | -Tener dos (2) años de ser técnico auxiliar "B" | -Tener cuatro (4) años de experiencia profesional en áreas relacionadas con los talleres y laboratorios que ofrece el I.P.N. |

PERSONAL TECNICO Y/O DE APOYO A

LA INVESTIGACION
Y
EL DESARROLLO TECNOLÓGICO

CATEGORIA NIVEL REQUISITOS Y EXPERIENCIA

49

TECNICO ASOCIADO

Académico ó equivalentes

Técnica ó Profesional

| CATEGORIA | NIVEL | REQUISITOS | EXPERIENCIA |
|-----------|-------|--|---|
| A | | -Ser pasante de una carrera profesional a nivel de licenciatura | -Tener cinco (5) años de haber obtenido el título en una carrera técnica de nivel medio superior |
| | | -Tener dos (2) años de ser técnico auxiliar "C" | -Tener seis (6) años de experiencia profesional en áreas relacionadas con los talleres y laboratorios que ofrece el I.P.N. |
| | -TEN | -Tener título profesional en una carrera a nivel licenciatura | -Tener ocho (8) años de haber obtenido el título en una carrera técnica de nivel medio superior |
| B | | -Tener dos (2) años de ser Técnico Asociado "A" | -Tener experiencia de dos (2) años como Jefe de Taller o Laboratorio |
| | | -Haber participado en el diseño y construcción de material y equipo de enseñanza y/o investigación | -Haber prestado servicios de mantenimiento, reparación, ajuste y calibración de instrumental y equipo de enseñanza e investigación y/o otros que se considere convincente de acuerdo a las especialidades donde participa |
| C | | -Tener doce (12) años de haber sostenido el título en una carrera técnica de nivel medio superior ó | -Tener dos años (2) de ser Técnico Asociado "U" |
| | | -Ser candidato a M. en C o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de 10 meses efectivos | -Tener cuatro (4) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura |
| | | -Tener cinco (5) años de experiencia técnica en lo señalado para el Técnico Asociado "B" además haber sido responsable de grupos de trabajo para el desempeño de estas mismas actividades así como haber dado asesoría externa | -Tener diez (10) años de experiencia profesional en la cual se incluya haber sido jefe de diseño y producción de equipo y/o de asesoría para el desarrollo de tecnologías |

PERSONAL TECNICO DOCENTE Y/O DE APOYO A EL DESARROLLO TECNOLOGICO

REQUISITOS Y EXPERIENCIA

| CATEGORIA NIVEL | Académicos | ó | Equivalentes | Técnica | y | Profesional |
|-----------------|------------|--------------|--|---|---|-------------|
| TECNICO TITULAR | A | -Ser M en C. | -Tener ocho (8) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura. | -Tener dos (2) años de ser técnico asociado "C" | -Tener amplia capacidad en desarrollo experimental obtenida dentro o fuera del I.P.N. | |
| | B | -Ser DOCTOR | -Tener catorce (14) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura ó -Tener cuatro (4) años de haber obtenido el grado de M. en C. | -Tener dos (2) años de ser técnico titular "A" | -Tener amplia capacidad en desarrollo experimental obtenida fuera o dentro del I.P.N. | |

PROFESORES Y TÉCNICOS DOCENTES Y/O DE
 APOYO A LA INVESTIGACION Y EL DES- -
 ARROLLO TECNOLÓGICO DE ASIGNATURA

CUADRO RESUMEN

| C A T E G O R I A | N | I | V | E | L |
|------------------------------------|---|---|---|---|---|
| PROFESOR DE ASIGNATURA (E.M.S.) | A | | B | | |
| PROFESOR DE ASIGNATURA (E.S.) | A | | B | | |
| TECNICO DOCENTE DE ASIGNATURA | A | | B | | C |

PROFESORES DE ASIGNATURA DE ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR Y SUPERIOR

CATEGORIA

O
NIVEL

R E Q U I S I T O S

Y E X P E R I E N C I A

Académicos o equivalentes

Docente o Profesional

A

-Tener título de licenciatura (1) correspondiente a la disciplina del conocimiento relacionada con la asignatura que vaya a impartir

-Aprobar el examen de oposición correspondiente a la asignatura que se vaya a impartir de acuerdo con el reglamento y criterios vigentes al efecto

B

-Tener título de licenciatura correspondiente a la disciplina del conocimiento relacionada con la asignatura que vaya a impartir

-Aprobar el examen de oposición correspondiente a la asignatura que se vaya a impartir de acuerdo con el reglamento y criterios vigentes al efecto.

-Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes en la categoría "A" y obtener de la comisión dictaminadora el correspondiente aval de haber cumplido satisfactoriamente con tales funciones.

PERSONAL TECNICO Y/O DE APOYO A LA INVESTIGACION Y DESARROLLO TECNOLOGICO DE ASIG
NATURA

CATEGORIA

0
NIVEL

REQUISITOS

Y

EXPERIENCIA

ACADEMICOS

O

EQUIVALENTES

DOCENTE

O

PROFESIONAL

A

-Tener el título en una carrera técnica de nivel medio superior o equivalente

-aprobar el examen de oposición de acuerdo con el criterio y reglamento vigentes al efecto.

-Tener dos años (2) de experiencia profesional en áreas relacionadas con los talleres y laboratorios que ofrece el I.P.N.

B

-Tener título profesional (3) en una carrera a nivel de licenciatura

-Aprobar el examen de oposición de acuerdo con el criterio y reglamento vigentes al efecto

-Haber participado en el diseño y construcción de material y equipo de enseñanza y/o investigación

-Haber prestado servicios de mantenimiento, reparación, ajuste y calibración de instrumental y equipo de enseñanza y investigación

-Tener tres años (3) de experiencia en instituciones o empresas productoras de equipo y material didáctico, científico o técnico

C

-Ser candidato A H en C o haber realizado alguna especialidad cuya duración mínima sea de 10 meses efectivos

-Aprobar el examen de oposición de acuerdo con el criterio y Reglamentos vigentes al efecto

-Tener cuatro (4) años de haber obtenido el título en una carrera profesional a nivel de licenciatura

-Tener dos años de ser técnico "B"

Además de lo requerido para el técnico "B" haber dado asesorías importantes de servicio externo

-Tener cinco (5) años de experiencia profesional en la cual se incluya haber sido Jefe de Diseño y producción de equipo y/o de grupos de asesoría para el desarrollo de tecnología.

(1) SE PODRÁ DISPENSAR EL REQUISITO DEL TÍTULO EN LOS SIGUIENTES CASOS:

A) CUANDO NO SE PRESENTEN A LA CONVOCATORIA ASPIRANTES QUE TENGAN TÍTULO, SIEMPRE Y CUANDO LOS QUE SE PRESENTEN DEMUESTREN HABER CURSADO Y APROBADO LA TOTALIDAD DE ASIGNATURAS CORRESPONDIENTES A UNA LICENCIATURA EN EL ÁREA DE LA ASIGNATURA QUE SE VA A IMPARTIR.

B) PARA LA ENSEÑANZA DE IDIOMAS; DE MATERIAS ARTÍSTICAS ASOCIADAS A LAS ACTIVIDADES DE DIFUSIÓN CULTURAL, DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE ASIGNATURAS DE ADIESTRAMIENTO EN TALLERES Y LABORATORIOS. EN ESTOS CASOS, LOS ASPIRANTES DEBERÁN PROPORCIONAR EVIDENCIA DE HABER CURSADO Y APROBADO LOS TIPOS, NIVELES Y ESPECIALIDADES CORRESPONDIENTES.

(2) EN CASOS EXCEPCIONALES, SE PODRÁ DISPENSAR EL REQUISITO DEL TÍTULO PROFESIONAL; SIEMPRE Y CUANDO EL CANDIDATO DEMUESTRE HABER CURSADO Y APROBADO LA TOTALIDAD DE ASIGNATURA CORRESPONDIENTES A UNA LICENCIATURA AFIN A LA ASIGNATURA QUE SE VA A IMPARTIR; QUE LO PROPONGA EL CONSEJO TÉCNICO CONSULTIVO DE LA ESCUELA; QUE SE CUENTE CON LA AUTORIZACIÓN DE LA COMISIÓN DICTAMINADORA CORRESPONDIENTE; QUE SE REQUIERAN SUS SERVICIOS Y QUE NO

se disponga de candidatos titulados.

2.3.2. RESULTADOS OBTENIDOS PARA EL APOYO DEL --- CONVENIO.

De ésta investigación dió como resultado un proyecto del Reglamento de las condiciones interiores de trabajo del personal Académico, del Instituto Politécnico Nacional, del cual se hace hincapié en los --- siguientes capítulos:

TITULO IV

DE LA ADMISION, ADSCRIPCION Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO

C A P I T U L O I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 26.- El aspirante a formar parte del cuerpo académico -- del Instituto Politécnico Nacional, deberá cumplir con los siguientes requisitos:

A) Tener más de 18 años de edad.

- B) SER DE NACIONALIDAD MEXICANA O EN EL CASO DE EXTRANJEROS, CONTAR CON LA AUTORIZACIÓN LEGAL CORRESPONDIENTE PARA REALIZAR EL TRABAJO REMUNERADO DE QUE SE TRATE.
- C) COMPROBAR HABER REALIZADO ESTUDIOS COMPLETOS EN CUALQUIER INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL O EXTRANJERA EN LA ESPECIALIDAD RELACIONADA CON EL TRABAJO QUE VA A DESEMPEÑAR.
- D) APROBAR EL CONCURSO DE OPOSICIÓN DE CÁTEDRA CORRESPONDIENTE.
- E) CUMPLIR CON LAS DISPOSICIONES Y REQUISITOS DEL PRESENTE REGLAMENTO Y DEMÁS APLICABLES AL EFECTO.

C A P I T U L O I I I

DE LA ADMISION DEL PERSONAL ACADEMICO

ARTICULO 28. LA ADMISIÓN AL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL COMO MIEMBRO DEL PERSONAL ACADÉMICO SÓLO SE PODRÁ OBTENER A TRAVÉS DEL CONCURSO DE OPOSICIÓN DE CÁTEDRA.

ARTICULO 29. EL CONCURSO DE OPOSICIÓN ES EL PROCEDIMIENTO ME -

DIANTE EL CUAL SE SELECCIONA A UNO O VARIOS ASPIRANTES A TRAVÉS DEL EXAMEN DE SUS VALORES ACADÉMICOS Y PROFESIONALES DETERMINADOS MEDIANTE LA EVALUACION DE SUS CONOCIMIENTOS, COMPETENCIA PEDAGÓGICA, EXPERIENCIA Y TRABAJOS REALIZADOS.

ARTICULO 30. PARA NOMBRAR AL PERSONAL ACADÉMICO DE NUEVO INGRESO, SE OBSERVARÁ EL PROCEDIMIENTO SIGUIENTE, QUE DEBERÁ CONCLUIRSE EN UN TÉRMINO NO MAYOR DE DOS MESES A PARTIR DE LA FECHA DE PUBLICACIÓN DE LA CONVOCATORIA RESPECTIVA.

- A) EL DIRECTOR DE LA ESCUELA O CENTRO DE TRABAJO PUBLICARÁ LA CONVOCATORIA RESPECTIVA PARA EL PERSONAL REQUERIDO DE ACUERDO A LAS PLAZAS CON PRESUPUESTO DISPONIBLE, LA QUE SE DARÁ A CONOCER AMPLIAMENTE POR MEDIO DE LOS ÓRGANOS OFICIALES DE INFORMACIÓN DEL INSTITUTO Y EN PARTICULAR, DE LA ESCUELA O CENTRO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE.
- B) LA CONVOCATORIA DEBERÁ SEÑALAR LAS PLAZAS DISPONIBLES; LOS REQUISITOS PARA OCUPARLAS; LA FECHA LÍMITE PARA RECIBIR SOLICITUDES, -

QUE NO PODRÁ SER MENOR DE 15 DÍAS HÁBILES, -
Y LAS CARACTERÍSTICAS Y TEMARIO DEL EXAMEN-
DE OPOSICIÓN A QUE DEBERÁN SOMETERSE LOS --
CANDIDATOS.

- C) LOS ASPIRANTES PRESENTARÁN SUS SOLICITUDES-
ACOMPAÑADAS DE LA DOCUMENTACIÓN CORRESPON -
DIENTE A LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA O CEN -
TRO DE TRABAJO QUE INDIQUE LA CONVOCATORIA,
LA QUE TURNARÁ A LAS ACADEMIAS CORRESPON --
DIENTES PARA LA REALIZACIÓN DE LOS CONCUR -
SOS DE OPOSICIÓN A TRAVÉS DE LOS JURADOS --
QUE DESIGNEN ÉSTAS.
- D) LOS JURADOS DESIGNADOS SOMETERÁN A CONSIDE -
RACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA O CEN -
TRO DE TRABAJO, LOS DICTÁMENES CORRESPONDIENTES,
PARA EL TRÁMITE A QUE HAYA LUGAR.
- E) LA PRESENTACIÓN SINDICAL DE LA ESCUELA O -
CENTRO DE TRABAJO CORRESPONDIENTE, VIGILARÁ
Y OBSERVARÁ QUE EL PROCEDIMIENTO DE ADMI --
SIÓN SE HAYA EFECTUADO CONFORME A LO ESTA -
BLECIDO Y QUE EL PERSONAL QUE SE CONTRATE, -
SEA EL MÁS CALIFICADO Y PARA TAL EFECTO, --
AVALARÁ LA PROPUESTA DEL NOMBRAMIENTO RES -

PECTIVO.

ARTICULO 31. EL NOMBRAMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO DE NUEVO-INGRESO SERÁ PROVISIONAL POR SEIS MESES, Y SÓLO-SE OTORGARÁ EL NOMBRAMIENTO DEFINITIVO ATENDIENDO AL RESULTADO DE SU DESEMPEÑO ACADÉMICO.

COMO SE OBSERVA, SON LOS ARTÍCULOS QUE LE DAN IMPORTANCIA AL ASPECTO DE LA SELECCIÓN PERSONAL, YA QUE ESTE ES LA PARTE MEDULAR DE ESTA INSTITUCIÓN PASAN LOS AÑOS Y EN BASE A ESTO, Y TRATANDO DE SEGUIR APOYANDO AL PERSONAL DOCENTE EN 1980, EL DIRECTOR GENERAL DR. HÉCTOR MAYAGOITIA DOMÍNGUEZ OFRECE CUMPLIR EL CONVENIO I.P.N.-SECCION X-SNTE A TRAVÉS DE UNA NUEVA ESTRUCTURA SOBRE LAS RELACIONES LABORALES EN EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL CON SU PERSONAL DOCENTE, EN LA CUAL TAMBIÉN TIENE LAS BASES ANTERIORES.

CAPITULO III

DETERMINACION DEL UNIVERSO

EN EL TRABAJO ESTADÍSTICO ES IMPORTANTE SABER CUANDO-ESTAMOS CON UNA POBLACIÓN COMPLETA DE OBSERVACIONES O CON UNA MUESTRA DE OBSERVACIONES SELECCIONADAS DE UNA POBLACIÓN ESPECÍFICA.

UNA "POBLACIÓN" SE DEFINE COMO LA TOTALIDAD DE VALORES POSIBLES (MEDICIONES, CONTEOS) DE UNA CARACTERÍSTICA PARTICULAR DE UN GRUPO ESPECÍFICO DE COSAS, OBJETOS, PERSONAS, SUCESOS, ETC. TAL GRUPO ESPECIFICADO DE OBJETOS SE LLAMA "UNIVERSO". OBTIENIENDO, UN UNIVERSO PUEDE TENER VARIAS POBLACIONES -- ASOCIADAS CON ÉL.

HAY QUE TENER EN CUENTA, QUE SI SE TRATA CON TODA UNA "POBLACIÓN" O "UNIVERSO" TRABAJO ESTADÍSTICO ES PRINCIPALMENTE DESCRIPTIVO.

EN EL PRESENTE TRABAJO DEFINIMOS COMO UNIVERSO A TODA PERSONA QUE PUDIERA SER PROFESOR, DEL CECYTA,

PARA INTEGRARNOS COMPLETAMENTE Y VER QUE DENTRO DEL UNIVERSO QUE SE HA DELIMITADO SE PRESENTA UNA SINTESIS DE COMO SE LLEGÓ A FORMAR, CUALES SON SUS FUNCIONES Y COMO SE HA DESARROLLADO.

3.1. SINTESIS HISTORICA DEL CECYTA.

ESTA INSTITUCIÓN NACE Y SE DESENVUELVE EN LA ETAPA DE

CONSOLIDACIÓN DE LA REVOLUCIÓN MEXICANA, EN LA QUE EL RÉGIMEN - ECHEVERRISTA REALIZA UNA EXPANSIÓN DEL SISTEMA DE EDUCACIÓN TÉCNICA EN TODO EL PAÍS; CORRÍAN LOS PRIMEROS MESES DEL AÑO DE -- 1971 CUANDO EL PROBLEMA DE LA EXPLOSIÓN DEMOGRÁFICA SE HIZO SENTIR EN LA VOCACIONAL 5 CIUDADELA, HOY CECYTA "BENITO JUAREZ", - DONDE SE ALBERGABAN 22,000 ALUMNOS EN DOS GRADOS ESCOLARES Y UN EDIFICIO QUE RESULTABA INADMISIBLE, LA DEMANDA DE JÓVENES DESEOSOS DE ESTUDIAR EL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES EN EL I.P.N. ERA - MUY FUERTE, LAS AUTORIDADES, PROFESORES, COMITÉS DE REPRESENTACIONES ESTUDIANTILES, CONSCIENTES DE ESTA PROBLEMÁTICA, SOLICITARON A LAS AUTORIDADES LA AMPLIACIÓN Y CREACIÓN DE NUEVOS CENTROS EN ESTA ÁREA; LOGRARON SU OBJETIVO ANTE EL SECRETARIO DE - EDUCACIÓN PÚBLICA, ING. VICTOR BRAVO AHUJA, QUIEN DELEGANDO SUS FUNCIONES EN EL SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN TÉCNICA Y SUPERIOR - DR. HÉCTOR MAYAGOITIA DOMÍNGUEZ, HIZO REALIDAD LO QUE HOY ESTAMOS DISFRUTANDO.

EL PLANTEL CIUDADELA PRESIDIDO POR EL DIRECTOR C. P. - RAÚL ENRÍQUEZ PALOMEC, FUE EL ORIGEN DE LA INSTITUCIÓN, YA QUE DE ÉL SE DESPRENDIERON LOS PLANTELES JACARANDAS Y TAXQUEÑA,

EN SEPTIEMBRE DE 1971 POR NO CONTARSE CON UN LOCAL PARA IMPARTIR LAS CLASES, AL CECYTA TAXQUEÑA LE FUERON PRESTADOS - EN EL PLANTEL JACARANDAS ALGUNOS SALONES Y EL GIMNASIO-AUDITORIO, EN DONDE SE IMPROVISARON CUBÍCULOS QUE ALBERGARON A LOS -- 2,449 ALUMNOS DISTRIBUIDOS EN 11 GRUPOS DEL TURNO VESPERTINO Y 14 EN EL TURNO MATUTINO; LAS CONDICIONES FÍSICAS EN LAS QUE SE

TRABAJABA ERAN DIFÍCILES Y DEPLORABLES, EN CONTRASTE CON EL DESEO, ESPÍRITU E INTERÉS TAN GRANDE DEMOSTRADOS POR AUTORIDADES, MAESTROS Y ALUMNOS, QUE SE ESFORZARON PESE A ESTA SITUACIÓN POR SALIR ADELANTE EN LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS Y LUCHAS POR SU ESCUELA; ASÍ, TRANSCURRIÓ UN SEMESTRE; EN ABRIL DE 1972, POR FECHA 22, EL MAESTRO HERNÁNDEZ PIZANA, CON TODO EL ALUMNADO Y PERSONAL DEL PLANTEL, INICIÓ CLASES CORRESPONDIENTES AL II SEMESTRE, EN EL EDIFICIO SEMI CONSTRUÍDO PARA TAXQUEÑA, YA QUE SÓLO CONTABA CON EL EDIFICIO NORTE DE LOS LABORATORIOS (A MEDIO TERMINAR) Y EL CENTRAL; SE IMPROVISARON EN LOS 3 SALONES DE LA PLANTA BAJA LAS OFICINAS ADMINISTRATIVAS Y EN LOS SIGUIENTES PISOS LOS GRUPOS MENCIONADOS.

CONTINUÓ LA LUCHA INTERVINIENDO ANTE LAS AUTORIDADES PERTINENTES PARA ACELERAR LA CONSTRUCCIÓN QUE SÓLO SERÍA DEL EDIFICIO SUR Y OFICINAS DE GOBIERNO; LA NECESIDAD DE CONTAR CON BIBLIOTECA Y CAFETERÍA INSTÓ A LA COMUNIDAD TAXQUEÑA PARA SOLICITARLO A LAS AUTORIDADES DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL PARA LOGRAR SU CONSTRUCCIÓN, SITUACIÓN QUE SE LOGRÓ.

POSTERIOR FUE LA INTERVENCIÓN PARA QUE EN 1973, TAMBIÉN SE HICIERA LA PETICIÓN DE LA CONSTRUCCIÓN DEL GIMNASIO-AUDITORIO COMO UN ANEXO MÁS A LA ESCUELA, SACANDO ADELANTE ESTE GRAN RETO.

EN ABRIL DE 1974, EL PRESIDENTE LIC. LUIS ECHEVERRÍA -

ALVAREZ, RECIBIÓ EN LOS PINOS A LA COMUNIDAD POLITÉCNICA; EN ESPECIAL, EL CECYTA TAXQUEÑA AL FRENTE DE SU DIRECTOR Y LOS COMITÉS EJECUTIVOS DE ESE ENTONCES, FUNDAMENTARON PERFECTAMENTE PETICIONES QUE FUERON RESUELTAS DE INMEDIATO POR EL MAGISTRADO, - DADA LA MAGNITUD DE SU IMPORTANCIA PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL ALUMNADO QUE DEMOSTRABA SU INTERÉS Y CALIDAD EN SU ENSEÑANZA, ELLAS FUERON: LA DONACIÓN DE LOS 14,000 M² DE TERRENO AL NORTE QUE HOY SIRVE COMO CAMPO DEPORTIVO Y EL BARDEADO DEL MISMO, LA PÓLIZA DE MANTENIMIENTO DE LAS MÁQUINAS DE SISTEMAS MECÁNICOS DE REGISTRO DIRECTO QUE ABSORBÍA LA MAYOR PARTE DEL PRESUPUESTO Y LA MEJOR DE ELLAS: PROSEGUIR ESTUDIOS A NIVEL LICENCIATURA EN TURISMO, YA QUE EN JULIO DE ESE AÑO, EGRESABA LA PRIMERA GENERACIÓN DE TAXQUEÑA, EN ESTA RAMA, Y NO TENÍA INSTITUCIÓN A NIVEL SUPERIOR OFICIAL EN DONDE CONTINUAR SUS ESTUDIOS. POR LO QUE CECYTA TAXQUEÑA ES LA CREADORA DE LA ESCUELA SUPERIOR DE TURISMO.

LA LUCHA LIBRADA Y OBJETIVOS POR ALCANZAR, HA SIDO ARDUA Y TENAZ EN LA QUE HA SOBRESALIDO CONTINUAMENTE EL INTERÉS, ENTUSIASMO Y ENTREGA DEL C.P. JORGE HERNANDEZ PIZANA, FUNDADOR Y MÁXIMA AUTORIDAD EN EL PLANTEL DESDE SUS ORÍGENES, ASÍ COMO EL EMPUJE Y CORAJE DE VENCER DE LOS ALUMNOS Y FUNDADORES A NIVEL EJECUTIVO; EN PRIMER PLANO, LA COORDINADORA GENERAL DESPUÉS SUBDIRECTORA, DRA. SILVIA REGINA LÓPEZ LÓPEZ; EN EL DEPTO. ACADÉMICO, PROFA. COINTA ALARDÍN GONZÁLEZ Y EN EL DEPTO. ADMINISTRATIVO, PROFR. IGNACIO CERISOLA DUBLÁN.

3.2. CARRERAS Y CURRICULA VIGENTES

LOS PLANES DE ESTUDIO DE LAS TRES CARRERAS QUE A NIVEL TÉCNICO MEDIO SE LLEVAN A CABO EN ESTE CECYTA TAXQUENA "RICARDO FLORES MAGON", ESTÁN IMPLANTADAS DESDE EL AÑO DE 1978, LLENAN - LAS NECESIDADES CULTURALES Y PROPEDEÚTICOS PARA CURSAR EL NIVEL SUPERIOR, ASÍ COMO LA PREPARACIÓN PRÁCTICA QUE OFRECE UN GRAN - SERVICIO A QUIENES INTERRUMPEN SUS ESTUDIOS EN CUALQUIER SEMES- TRE O BIEN LOS CONCLUYEN. PREPARAN PARA QUE DENTRO DEL CAMPO - DE LA EMPRESA EL ALUMNO DESARROLLE FUNCIONES ESPECÍFICAS DENTRO DE CADA DEPARTAMENTO CON UNA EJECUCIÓN DETALLADA EN SU TRABAJO.

GENERALIDADES

| | |
|--------------------------------|---|
| OBJETIVO | FORMACIÓN DE TÉCNICOS PROFESIONALES A NIVEL MEDIO SUPERIOR CON CONOCIMIEN--TOS ESPECÍFICOS PARA EJECUTAR TRABAJO DE DETALLE, PREPARADO PARA DESARRO --LLAR TAREAS RELACIONADAS CON LA PRÁC--TICA ADMINISTRATIVA Y CONTABLE. |
| CARRERAS QUE ATIENDE | CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN Y ADMINIS--TRACIÓN DE EMPRESAS TURÍSTICAS. |
| TIPO DE ESTUDIOS | ENSEÑANZA MEDIA SUPERIOR DE TIPO PRO--PEDEÚTICO CON OPCIÓN A LAS CARRERAS - DE NIVEL SUPERIOR. |
| REQUISITOS DE INGRESO | CERTIFICADO DE SECUNDARIA SOLICITUD DE INGRESO AL I.P.N. APROBAR EL EXAMEN DE ADMINISIÓN (DE CO--NOCIMIENTO Y PSICOLÓGICO) |
| DURACION DEL CICLO DE ESTUDIOS | SEIS SEMESTRES. |
| RECONOCIMIENTO AL TER- | CERTIFICADO DE VOCACIONAL |

MINAR EL CICLO DE ESTU
DIOS

CARRERAS A NIVEL
LICENCIATURA QUE
PUEDEN CURSARSE

TÍTULO PROFESIONAL DE TÉCNICO A NIVEL
MEDIO SUPERIOR

LIC. EN ECONOMÍA, TURISMO, CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL, COMERCIO -
INTERNACIONAL Y RELACIONES COMERCIA -
LES.
EN LA U.N.A.M., U.A.M. Y TECNOLÓGICOS
REGIONALES.

3.2.1. CARRERAS QUE SE IMPARTEN

CONTADURIA

¿QUIEN ES EL TECNICO EN CONTADURIA?

ES UN PROFESIONAL ESPECIALIZADO PARA EL DESARROLLO DE TRABAJOS DE DETALLE, RELACIONADOS CON LA APLICACIÓN DE LA TÉCNICA CONTABLE, LA APLICACIÓN DE LAS LEYES FISCALES, LA ELABORACIÓN Y TRÁMITE DE AVISOS Y DECLARACIONES, CÁLCULOS DEL PAGO DE IMPUESTOS Y OTROS GRAVÁMENES Y CÁLCULOS FINANCIEROS.

¿QUE ACTIVIDADES REALIZA?

UBICADO EN LA DIVISIÓN DE CONTRALORÍA O ÁREA ADMINISTRATIVA PODRÁ REALIZAR ACTIVIDADES TALES COMO:

REGISTRO CONTABLE, COSTOS SOCIEDADES, MANUAL Y MECANIZADO.

CÁLCULOS FINANCIEROS Y FISCALES.

CRÉDITOS Y COBRANZAS
 CÁLCULO Y PAGOS DE SUELDOS Y OTRAS PERCEPCIONES
 COSTOS Y PRESUPUESTOS DE EFECTIVO, GASTOS
 COMPRAS
 AUDITORÍA CONTABLE
 CONTROL DE VALORES
 REVISIÓN DE DOCUMENTOS COMPROBATORIOS
 CONTROL DE ALMACENES

¿DONDE TRABAJA?

CON LA PREPARACIÓN QUE EN CONJUNTO LE PROPORCIONA EL PLAN DE ESTUDIOS PODRÁ INCORPORARSE A UNA ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN UN AMPLIO SECTOR DEL COMERCIO, LA INDUSTRIA, LA BANCA, LOS SERVICIOS O BIEN EN EL SECTOR PÚBLICO DENTRO DE LAS SECRETARÍAS DEPTOS. DE ESTADO O ÁREA PARAESTATAL.

ADMINISTRACION

¿QUIEN ES EL TECNICO EN ADMINISTRACION?

ES UN PROFESIONAL CON CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE EJECUTARÁ TRABAJOS DE DETALLE, PREPARADO, PARA DESARROLLAR FUNCIONES ADMINISTRATIVAS EN ENTIDADES SOCIOECONÓMICAS EN LAS CUALES SE PROCESA INFORMACIÓN, SE PLANEAN ACTIVIDADES Y SE TOMAN DECISIONES PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS QUE PERSIGUEN LAS DIFEREN-

TES ORGANIZACIONES.

¿QUE ACTIVIDADES REALIZA?

EN EL DEPTO. ADMINISTRATIVO: CONTABILIDAD, CRÉDITO Y -
COBRANZAS, DEPTO. DE COMPRAS, DEPTO. DE PERSONAL, FINANZAS, AU-
DITORÍA ADMINISTRATIVA, PRESUPUESTOS.

EN EL DEPTO. DE PRODUCCIÓN, ALMACÉN, CONTROL DE PRODUC-
CIÓN, SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS, SEGURIDAD INDUSTRIAL.

¿DONDE TRABAJA?

SUS CONOCIMIENTOS LE PERMITIRÁN DESARROLLARSE EN LOS-
SECTORES INDUSTRIALES Y DE SERVICIOS TANTO PÚBLICOS COMO PRIVA-
DOS, EN LOS SIGUIENTES DEPARTAMENTOS:

CRÉDITO Y COBRANZAS, COMPRAS, EN CONTABILIDAD MANUAL -
Y MECANIZADA. EN PERSONAL, EN PRODUCCIÓN EN EL ANÁLISIS Y SOLU-
CIÓN DE PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS.

ASÍ COMO APORTANDO ACTIVIDAD CREADORA.

TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS

¿QUIEN ES EL TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TU

RISTICAS?

ES UN PROFESIONAL CON CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS QUE EJECUTARÁ TRABAJOS DE DETALLE, PREPARADO PARA AUXILIAR EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS PRESTADORES DE SERVICIOS TURÍSTICOS, EN LA PREPARACIÓN DE ESTADOS FINANCIEROS PERIÓDICOS Y PARTICIPACIÓN ENTRE OTROS EN LA PLANEACIÓN DE VIAJES EN GRUPO, DE CORRIENTES TURÍSTICAS DE EXPORTACIÓN E IMPORTACIÓN.

¿DONDE TRABAJA?

ESTA CAPACITADO PARA EJECUTAR TRABAJOS ESPECIFICOS ADMINISTRATIVOS Y CONTABLES EN LA SECRETARÍA DE TURISMO.

CONSEJO NACIONAL DE TURISMO.

ORGANISMOS DECENTRALIZADOS

HOTELES, RESTAURANTES, AGENCIAS DE VIAJE, AGENCIAS MARÍTIMAS, AÉREAS, TERRESTRES.

¿QUE ACTIVIDADES REALIZA?

PLANEADOR Y ADMINISTRADOR DE LOS SERVICIOS TURÍSTICOS.

EJECUTARÁ FUNCIONES COMO GESTOR MIGRATORIO, ADMINISTRADOR DE AGENCIAS DE VIAJES Y TRANSPORTACIÓN, PLANEACIÓN DE VIAJES.

AUXILIAR EN LA CONTABILIDAD TURÍSTICA, ADMINISTRADOR-
EN: ESTUDIO DE SOLVENCIA DE CLIENTES, COBRANZAS, REGISTROS DE -
CONTROL Y FACTURACIÓN.

CÁLCULO DE LOS IMPUESTOS QUE PAGAN EMPRESAS Y VIAJE -
ROS.

3.3. ACTIVIDAD ACADEMICA

LA ACTIVIDAD ACADÉMICA HA SIDO LA COLUMNA VERTEBRAL EN
ESTE CENTRO DE ESTUDIOS EN LA QUE COMO EN TODO, PARTIENDO DE CE-
RO SIEMPRE SE HA PUESTO EL MAYOR DE LOS INTERESES YA QUE DE UNA
CORRECTA IMPLEMENTACIÓN HA DEPENDIDO LA FORMACIÓN NO EN CANTI--
DAD SINO EN CALIDAD DEL ALUMNADO.

POR OTRO LADO, EL CENTRO HA MANTENIDO PERMANENTEMENTE
ACTUALIZADOS LOS CURRICULA, PLANES Y PROGRAMAS DE ESTUDIO Y CON-
TENIDOS DE LA ENSEÑANZA PARA FORMAR MEDIANTE LA TRANSMISIÓN DE-
CONOCIMIENTOS CON TODAS LAS TÉCNICAS EDUCATIVAS QUE PUEDAN IN--
CORPORARSE, TÉCNICOS PROFESIONALES QUE ESTÉN EN CAPACIDAD PARA-
ADAPTARSE CONSISTENTEMENTE A LOS REQUERIMIENTOS DEL AVANCE CIENT-
ÍFICO Y TECNOLÓGICO. LOS CONTENIDOS DE LA ENSEÑANZA SE HAN --
ADAPTADO A ESOS AVANCES, SIENDO EL TERMÓMETRO, EL GRADO DE DES-
ARROLLO DE LAS FUERZAS PRODUCTIVAS DE NUESTRO PAÍS, SÓLO ASÍ SE
HA INICIADO LA VINCULACIÓN ENTRE SECTOR PRODUCTIVO DE BIENES Y-
SERVICIOS Y EDUCACIÓN A TRAVÉS DE VISITAS, PRÁCTICAS Y ESTANCIAS

ESCOLARES.

INDEPENDIEMENTE DE FORMAR A UN PROFESIONAL DE NIVEL MEDIO ACABADO, SE HA CUIDADO EN SU EDUCACIÓN, SU FORMACIÓN HUMANA Y RESPETO A SUS DIFERENCIAS INDIVIDUALES MEDIANTE UN SISTEMA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA MASIVA, QUE LO HA PERMITIDO.

TODO LO ANTERIOR EN UNA INSTITUCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL POLITÉCNICO HAN OBLIGADO A LA UTILIZACIÓN INTENSIVA DE LA NUEVA TECNOLOGÍA EDUCATIVA Y LA CRECIENTE IMPORTANCIA DE LA ACTUALIZACIÓN Y FORMACIÓN DE PROFESORES.

EL ALUMNO DESDE QUE ESTÁ EN TERCERO DE SECUNDARIA EN EL ÁREA DE INFLUENCIA EN ESTE CENTRO, RECIBE INFORMACIÓN Y -- ORIENTACIÓN SOBRE LAS CARRERAS QUE SE IMPARTEN, A TRAVÉS DE VISITAS, PRÁCTICAS, DIAPORAMAS Y CONFERENCIAS QUE LE SON DADAS -- POR PERSONAL DE CECYT TAXQUEÑA.

UNA VEZ QUE ES ACEPTADO POR EL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, LE ES APLICADO UN EXAMEN PSICOMÉTRICO Y CUESTIONARIO SOCIOECONÓMICO, PARA UBICARLO CON ELLO EN TURNO Y GRUPO; CONSIDERANDO EN ESTE ASPECTO EL SEXO Y UBICACIÓN DOMICILIARIA.

INTEGRADO A SU GRUPO, EL ALUMNO RECIBE LA FORMACIÓN PROFESIONAL CON MATERIAS COMUNES EN EL I Y II SEMESTRES, LO QUE PERMITE, ENTRE OTRAS COSAS, LA ACCIÓN DEL PLAN DE ORIENTACIÓN -

EDUCATIVA EN ESTE PERÍODO CONSISTENTE EN:

A) APLICACIÓN DE EXAMEN DE INTERESES Y CAPACIDADES

B) ESTUDIO SOCIOECONÓMICO MÁS AMPLIO, DERIVANDO LAS ACTIVIDADES DE-TODA ÍNDOLE EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS COMO ALTERNATIVAS PARA SUBSANAR LA PROBLEMÁTICA DE SU DESARROLLO.

C) DURANTE EL I SEMESTRE RECIBE DOS SESIONES A LA SEMANA DE ASESORÍA PROFESIOGRÁFICA, EN LA QUE ADEMÁS DE EXPLICARLE UN PLAN VOCACIONAL, SE INCLUYEN SESIONES DE ASPECTOS BÁSICO-SOCIALES.

D) EN EL II SEMESTRE RECIBE DOS SESIONES TAMBIÉN POR SEMANA DE ASESORÍA PROFESIOGRÁFICA, LLEVADA A CABO LA ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN SOBRE LAS DIVERSAS CARRERAS QUE ATIENDE EL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES EN PARTICULAR ESTA ESCUELA, DANDO A CONOCER SUS PLANES DE ESTUDIO, CAMPO OCUPACIONAL, OBJETIVOS Y PROYECCIÓN.

DURANTE ESTOS DOS SEMESTRES SE LE HACEN ENTREGA DE FASCÍCULOS ESPECIALMENTE PREPARADOS PARA ELLOS SOBRE LOS PUNTOS: REGLAMENTO ESCOLAR, TÉCNICAS DE ESTUDIO, TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN, TOMA DE CONCIENCIA 1 Y 2, HÁBITOS DE ESTUDIO Y CADA UNA DE LAS CARRERAS, ADEMÁS PARA SU FORMACIÓN PROFESIONAL, CONFERENCIAS Y PLÁTICAS ENFOCADAS A ELLO.

E) ELIGE LIBREMENTE Y SIN PRESIONES SU CARRERA AL -- INICIAR EL III SEMESTRE, UNA VEZ INFORMADO Y ORIENTADO; CLASIFI CÁNDOSELE EN LOS DIFERENTES GRUPOS.

F) UNA VEZ UBICADO EN SU CARRERA, SE INTENSIFICAN VI SITAS Y PRÁCTICAS DE LAS MATERIAS DEL ÁREA TECNOLÓGICA QUE CUR- SA, LLEVANDO A LAS EMPRESAS LA GUÍA DE PRÁCTICA CORRESPONDIENTE PREPARADA DE TAL MANERA POR LOS JEFES DE CARRERA QUE VINCULAN - LA PARTE FORMATIVA E INFORMATIVA, ENTRE PROGRAMAS ACADÉMICOS Y- PRÁCTICAS.

G) DESARROLLA ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y - SOCIALES COMO SE HA EXPRESADO EN LO RELACIONADO A ESTAS ÁREAS.

H) AL TÉRMINO DEL IV SEMESTRE SE LE INSTRUMENTA UNA- SERIE DE PLÁTICAS Y CONFERENCIAS PARA MOTIVAR SU SERVICIO So--- CIAL, APOYÁNDOSE EN MATERIALES AUDIOVISUALES, FASCÍCULOS Y CON- FERENCIAS.

I) ORIENTACIÓN EDUCATIVA EN III Y IV SEMESTRES, REA- LIZA SESIONES UNA VEZ A LA SEMANA EN LAS QUE CONTINÚA CON SU -- PROGRAMA PERFECTAMENTE DEFINIDO SOBRE PROBLEMAS DE LA ADOLESCEN CIA Y ESCOLARIDAD.

J) EN V SEMESTRE SE INTENSIFICAN SUS PRÁCTICAS ESCO- LARES YA QUE AUMENTA EL ESTUDIO DE LAS MATERIAS TECNOLÓGICAS Y

REALIZA SU SERVICIO SOCIAL EN PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE LA ESCUELA, O BIEN SATISFACIENDO NECESIDADES COMUNITARIAS; TODO ELLO ASesorado POR LOS PROFESORES DEL INSTITUTO.

K) EN VI SEMESTRE EL ALUMNO RECIBE SESIONES SEMANALES SOBRE LA ELABORACIÓN DE TESIS EN EL QUE SE LE ASIGNA UN MAESTRO PARA FORMA Y OTRO PARA CONTENIDO, LLEGANDO ASÍ AL TÉRMINO DE SU CARRERA TITULADO.

UNA DE LAS SECCIONES ACADÉMICAS MÁS IMPORTANTES ES LA DE EVALUACION, QUE REGISTRA Y CONTROLA EL AVANCE PROGRAMÁTICO, COMPARÁNDOLO CON EL APROVECHAMIENTO DEL ALUMNADO LLEVANDO UN MINUCIOSO CONTROL PREVENTIVO, CORRECTIVO Y DE DIAGNÓSTICO, MARCANDO CONTINUAMENTE MEDIDAS DE AJUSTE Y ALTERNATIVAS QUE DERIVAN DE ÉL HACIA LAS DEMÁS ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN. SU REGISTRO ES POR SEMESTRE, MATERIA, PROFESOR Y GRUPO.

CON RELACIÓN A LA REPROBACIÓN ESCOLAR, SE HAN TOMADO MEDIDAS DICTADAS POR EVALUACIÓN Y DIDÁCTICA ENTRE LAS QUE SOBRESALEN: LOS CURSOS DE RECUPERACIÓN ACADÉMICA IMPLEMENTADOS DE 13:00 A 15:00 HORAS Y LOS DÍAS SÁBADOS, MONITORIÁNDOLOS MAESTROS Y LOS MEJORES ALUMNOS DEL ÚLTIMO SEMESTRE QUE REALIZAN SU SERVICIO SOCIAL, GUÍAS DE ESTUDIO, PROBLEMARIOS, SOLUCIONARIOS Y USO DE MATERIAL AUDIOVISUAL DE CURSOS SEMI PROGRAMADOS PARA TAL CASO YA QUE SE CONSIDERA EL PRINCIPIO DE APRENDER PARA ACREDITAR Y NO ACREDITAR PARA APRENDER POSTERIORMENTE.

SE ENCUENTRA ELABORADO DE CADA PROGRAMA DE MATERIA B

SICA Y HUMANÍSTICA EL CONTENIDO EN RESUMEN POR UNIDAD, PROBLEMA RIO, GUÍA DE ESTUDIO Y AUDIOVISUAL.

DENTRO DE LAS PUBLICACIONES SOBRESALEN, EL BOLETÍN PEDAGÓGICO PARA MAESTROS, SERIES SÓLO PARA ALUMNOS, APUNTES, Y EL PERIÓDICO BIMESTRAL CECTAX.

LA SECCIÓN AUDIOVISUAL TIENE LA CANTIDAD SUFICIENTE - EN SALAS DE PROYECCIÓN Y APARATOS PARA SATISFACER LA DEMANDA, - ASÍ COMO ELABORADOS 700 DIAPORAMAS SOBRE DIVERSOS TÓPICOS DE -- LAS CARRERAS Y MATERIAS QUE SE ATIENDEN.

3.3.1. REFORMAS SUFRIDAS A LOS PLANES DE ESTUDIO

DADO EL ACELERADO CRECIMIENTO EN LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS, ASÍ COMO EL TIPO DE HOMBRE QUE DESEAMOS FORMAR- EN LAS ESCUELAS, QUE AFRONTE EL CAMBIO Y DEVENIR HISTÓRICOS DE UNA SOCIEDAD, LOS PLANES DE ESTUDIO SE HAN ADECUADO Y REFORMADO PARA RESPONDER A ESA DEMANDA. EN LA DÉCADA QUE HOY CONMEMORAMOS, LOS PRINCIPALES CAMBIOS HAN SIDO:

I. EN DICIEMBRE DE 1971, TAXQUEÑA DESPUÉS DE ANALIZAR LOS PLANES DE ESTUDIO Y DETECTAR PROBLEMAS EN LOS ALUMNOS - POR LA UBICACIÓN EN LAS DIFERENTES CARRERAS, SOLICITÓ AL C. SUBDIRECTOR TÉCNICO DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, LA REVISIÓN Y CAMBIO A DICHS PLANES, PRESENTANDO LAS FUNDAMENTACIONES

NECESARIAS A LAS QUE RESPONDIÓ EL POLITÉCNICO Y COMO RESULTADO, SE OBTUVO LA MODIFICACIÓN EN EL ÁREA TECNOLÓGICA A LOS PLANES DE ESTUDIOS QUE ESTUVIERON VIGENTES HASTA JULIO DE 1974, EN LAS CARRERAS DE CONTROL DE PRODUCCION, ADMINISTRACION FINANCIERA, MERCADOTECNIA Y ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS; LOS BENEFICIOS QUE SE LOGRARON CON EL CAMBIO FUERON:

10.- EN LOS DOS PRIMEROS SEMESTRES, SE CURSARON MATERIAS COMUNES, PERMITIENDO ESTO CREAR UN PROGRAMA DE ORIENTACIÓN E INFORMACIÓN PARA QUE EL ALUMNO ELIGIERA SU CARRERA AL TÉRMINO DEL SEGUNDO SEMESTRE.

20.- SE INCORPORARON AL TRONCO COMÚN MATERIAS COMO CÁLCULO MERCANTIL Y NOCIONES DE PSICOLOGÍA.

30.- EN LA CARRERA DE MERCADOTECNIA, CAMBIO TOTAL EN LA CURRÍCULA POR EXISTIR OTRA CARRERA CON EL MISMO PLAN Y DIFERENTE NOMBRE, ASÍ COMO NO CUBRIR LOS OBJETIVOS.

40.- INCORPORACIÓN DE MATERIAS FUNDAMENTALES EN EL ÁREA DE TURISMO.

50.- CONTROL DE PRODUCCIÓN INCORPORACIÓN DE MATERIAS DE SISTEMAS MECÁNICOS DE REGISTRO DIRECTO, ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL Y CONTROL DE PRODUCCIÓN.

60.- ADMINISTRACIÓN FINANCIERA, SE AUMENTÓ LA MATE -

RIA DE ESTUDIO DE LOS IMPUESTOS A DOS SEMESTRES Y SE AUMENTARON DOS SEMESTRES EN CONTABILIDAD MECANIZADA, ENFOCÁNDOSE TAMBIEN - LA CARRERA HACÍA LAS FINANZAS.

II. EN 1974, COMO PRODUCTO EL PRIMER SEMINARIO ACADÉ MICO CONVOCADO POR LA DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES, SE VIERON- REFORMADOS LOS PLANES DE ESTUDIO DE LAS MATERIAS DEL ÁREA TECNO LÓGICA, QUE SUFRIERON LA ADECUACIÓN PROPIA DEL CAMBIO; DICHS -- PLANES ESTUVIERON VIGENTES HASTA JULIO DE 1978.

III. A PARTIR DE SEPTIEMBRE DE 1978, LA DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PROFESIONALES DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL, INS- TITUYÓ YA NO CAMBIOS, SINO NUEVAS CARRERAS A NIVEL MEDIO SUPE - RIOR EN EL ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES QUE ACTUALMENTE PERSISTEN:

TECNICO EN CONTADURIA, TECNICO EN ADMINISTRACION Y -- TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS TURISTICAS.

3.3.2 PLAN DE ESTUDIOS DEL C.E.C. Y T. TAXQUERA "RICARDO FLORES MAGON"

| SEM. | BASICAS | HUMANISTICAS | TECNOLOGICAS |
|------|--|---|--|
| I | Matemáticas I Contabilidad I | Taller de Lec.Red.I Idioma Extranjero I Taller de Estudio | Cálculo Mercantil I Prácticas Comerciales Mecanografía I |
| II | Matemáticas II Contabilidad II | Taller de Lec.y Red I Idioma Extranjero II Metología de la Inv. | Cálculo Mercantil II Administración I Mecanografía II |
| III | Matemáticas III Contabilidad III Int. al Estd.Der. Economía I | Ecología Lógica | |
| IV | Matemáticas IV Estadística Derecho Civil Economía II | Etica | |
| V | Economía III Problema Socio Económico | Derecho Mercantil Psicología Historia de Méx. I | |
| VI | Geografía Económica Problema Socio Económico | Sociología Historia de Méx.II | |

Los planes de estudios están integrados por 3 tipos de materias:

BASICAS: Que te preparan para la salida vertical, es decir, cualquier carrera de las escuelas superiores

TECNOLOGICAS: Que te dan la formación de técnico medio superior de la carrera que tú elijas (son diferentes en todas las carreras).

Cómo observar las materias Básicas, Humanísticas y lo. y 2o. semestres de las Tecnologías se cursan en las tres carreras porque son el cimiento que te capacita para que puedas cursar cualquier carrera a nivel superior.

| SEM. | CONTADURIA | ADMINISTRACION | TURISMO |
|------|--|--|---|
| III | Sist.Mec.de Reg.I Administración II | Sist.Mec.de Reg.I Administración II | Lab. de Inglés Téc.I Teoría y P. Turíst. Administración I.L. |
| IV | Contabilidad IV Leg.Fiscal I Sist.Mec.de Reg.II | Contabilidad IV Administración III Sist.Mec.de Reg.II | Contabilidad IV Lab.Inglés Tec.II Agencias de Viajes I |
| V | Leg. Fiscal II Lab. de Contabilidad Cont. de Costos I Sist. Mec.Reg.III Matemáticas Fin. | Mercadotecnia I Administración IV Contab. Admva. Derecho Laboral | Lab.Inglés Téc. III Hotelería (Div. Ctos.) Agencias de Viajes II Legislación Fiscal |
| VI | Contabilidad de Socie- dades Auditoría Contable S.S. e INFONAVIT Derecho Laboral Cont. de Costos II Lab. de Legislación - Fiscal. | Crédito y Cobranzas Auditoría Admva. S.S. e INFONAVIT P. y Control de la P. Compras | Sem. en Inglés Alimentos y Bebidas Legislación Turística Auditoría Sist.Mec.de Reg. I |

3. 4. INCREMENTO PERSONAL

| 1 9 7 1 | | | | 1 9 8 1 | | | |
|-----------------|----|----|-----|-----------------|-----|-----|-----|
| H O M B R E S | | | | H O M B R E S | | | |
| M U J E R E S | | | | M U J E R E S | | | |
| T O T A L | | | | T O T A L | | | |
| MAESTROS | 56 | 24 | 80 | MAESTROS | 198 | 126 | 324 |
| PREFECTOS | 8 | 3 | 11 | PREFECTOS | 34 | 10 | 44 |
| ADMINISTRATIVOS | 2 | 11 | 13 | ADMINISTRATIVOS | 34 | 65 | 99 |
| INTENDENCIA | 7 | 8 | 15 | INTENDENCIA | 54 | 43 | 97 |
| TOTALES | 73 | 46 | 119 | TOTALES | 320 | 245 | 564 |

POR LO ANTERIORMENTE EXPUESTO, SE OBSERVA QUE ES DE SU MA IMPORTANCIA EL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL DOCENTE EN ÉSTA INSTITUCIÓN DADA LA REPERCUSIÓN QUE TENDRÁ LA FORMACIÓN -- DEL ALUMNADO, QUE ASPIRA A TENER UN NIVEL TÉCNICO SUPERIOR, REITERANDO ASÍ, LO QUE SE HA INDICADO EN EL PRIMER CAPÍTULO DEL -- PRESENTE TRABAJO.

Es por eso que para delimitar el universo al cual debemos abocarnos y basados en los requisitos señalados por las - LEYES, REGLAMENTOS Y CONVENIOS A LOS CUALES SE DEBE DE APEGAR - EL CECYTA POR SER PARTE DEL INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL E IN CORPORADO A LA S.E.P. SERÁ: TODA AQUELLA PERSONA QUE CUBRIENDO - LOS REQUISITOS SEÑALADOS POR ESTA INSTITUCIÓN DESEE FORMAR PARTE DEL PERSONAL DOCENTE DEL CECYTA.

C A P I T U L O I V
O B J E T I V O S D E L A I N V E S T I G A C I O N

La persona en su afán de satisfacer sus anhelos, deseos, necesidades y en base a su accesibilidad y expectativa adopta un comportamiento determinado y lleva a efecto un sinúmero de actividades, de forma tal que logre lo pretendido y que viene siendo en última instancia sus -- motivos identificados como sus metas.

Por todo lo expuesto, la presente investigación también tiene objetivos que alcanzar, entre los cuales podríamos delinear los siguientes:

- a) Aprobar o disprobar la hipótesis.
- b) Compenetrarnos en la mecánica de selección relacionada con el personal docente, a fin de obtener la información suficiente, fidedigna y confiable, la cual nos permita emitir un juicio sobre que tan técnica o científica es la manifestación de estas funciones.
- c) Tratar de delinear principalmente cuales son los pasos más -- comunes que se utilizan en la selección, a fin de asegurar un aprovisionamiento de personal docente eficaz y oportuno.
- d) Delinear la filosofía existente, referente a la selección en una institución educativa de enseñanza media superior a nivel técnico, conocer la factibilidad que tiene el licenciado en administración en cuanto a que considere como área ocupacional la institución educativa y por tanto el área de selección.

- e) Cubrir el requisito indispensable para estar en condiciones de -
tramitar y sustentar el exámen profesional de la carrera de -
Licenciado en Administración.

CAPITULO IV.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

4.1. ENSEÑANZA MEDIA TECNOLÓGICA

Esto es motivo de preocupación de nuestra sociedad, - pues constituye una de las bases más sólidas sobre la que debe apoyarse nuestro desarrollo tecnológico, científico; así como el logro, independencia económica y técnicas nacionales.

Para poder cumplir con los objetivos asignados, se requiere de Recursos Humanos, muy eficaces para el óptimo aprovechamiento.

Siendo los profesores de CECYTA la parte esencial y médula de los recursos humanos de dicha Institución, - para que alcancen sus objetivos.

Considerando que la adecuada selección, capacitación y promoción y transferencias del personal contribullan - en un alto grado de eficiencias para llegar a las metas fijadas.

4.2. OBJETIVO PRINCIPAL

Por todo lo expuesto anteriormente, el objetivo principal de nuestro seminario es el de mejorar (desde luego en base a nuestras posibilidades) los sistemas de selección, capacitación y promoción de los profesores de CECYTA.

4.3. OBJETIVO MOTIVACIONAL

Pretendemos también motivar a las personas a quienes - corresponda la selección, capacitación y promoción de - dichos recursos para que mantengan una actitud de revisión permanente de los sistemas antes citados.

4.4. OBJETIVOS PARA FOMENTAR

Debemos fomentar la inquietud de otros compañeros sobre el tema, para que constante y permanentemente continúen aportando sus valiosas experiencias e investigaciones sobre el mismo; así como estudiar otros aspectos relacionados con los Recursos Humanos en el aspecto docente.

4.5. OBJETIVO NACIONAL

Debemos prever los siguientes aspectos:

- 1.- Crecimiento demográfico
- 2.- Proceso de urbanización
- 3.- Creciente industrialización

Para resolverlos adecuadamente en su oportunidad.

4.6. OBJETIVO FINAL

Finalmente deseamos que nuestro trabajo sea comprensible y útil para toda aquella persona que lo lea y esté -- interesada en la Administración de los Recursos Humanos en una institución de nivel medio profesional, CECYTA.

RECOPIACION ANALISIS
E INTERPRETACION DE
LOS DATOS.-

CAPITULO VI.- RECOPIACION, ANALISIS E INTERPRETACION
DE LOS DATOS.

En el año de 1971 había 56 máestros y 24 mujeres, y el año pasado --
198 hombres y 126 mujeres, teniendo un total de 324 elementos, pero
cuando se fundó eran 80 miembros.

Se realizó la siguiente encuesta:

1.- ¿Que edad tenía al ingresar a la escuela?

- a) 25 años 48
- b) 30 años 20
- c) 35 años 12

2.- ¿Que edad tiene actualmente?

- a) 35 años
- b) 40 años
- c) 45 años

3.- ¿Es usted de nacionalidad mexicana o extranjera?

- a) Mexicana 324
- b) Extranjera

4.- Ingresó a la escuela por:

- a) Convocatoria

- b) Sindicato 30
- c) Tenía pariente o conocido en la escuela 20
- d) Por cuenta propia 15

5.- La convocatoria señalaba:

- Convocatoria ()
- Número de horas que cubriría ()
- Requisitos para ocuparlo (si)
- Fechas límites para recibir solicitudes (si)
- Temarios de examen (si)

6.- ¿Consideraba que reunía los requisitos de esta convocatoria al ingresar a esta escuela?

SI (290)

NO (34)

7.- ¿En donde vió usted esta convocatoria?

- Escuela (230)
- Oficial (70)
- Periódico (24)

8.- Al ingresar al plantel su nombramiento ¿ fué definitivo? es decir ¿adquirió la base?

SI ()

NO (324)

9.- ¿De cuanto tiempo de duración fué su nombramiento como docente?

3 meses ()

6 meses (80)

1 año (180)

10.- ¿Después de cuanto tiempo adquirió usted sus horas base?

3 meses (80)

6 meses (80)

1 año (100)

2 años (30)

más de 2 años (34)

11.- Dentro del proceso selectivo ¿recibió algún curso de preparación docente ?

SI (100%)

NO ()

12.- Tiene usted estudios terminados ?

SI (90%)

NO (10%)

13.- ¿Es usted Pasante o Titulado ?

TITULADOS (86%)

PASANTES (14%)

14.- ¿ Tiene usted otros estudios ?

SI (12%)

NO (88%)

15.- Estos estudios son de:

DOCTORADO

POSTGRADO 3

LICENCIATURA 278

TECNICO 43

16.- Al iniciar este proceso ¿ presentó usted Curriculum Vitae ?

SI (324)

NO ()

17.- ¿ Presentó usted el examen de oposición ?

SI (298)

NO (26)

18.- ¿ Realizaron entrevistas durante el proceso de selección ?

SI (100%)

NO ()

19.- ¿ Hizo usted algún otro tipo de examen ?

SI ()

NO (X)

20.- Este examen fué:

TECNICO ()

PSICOLOGICO ()

MEDIO ()

21.- ¿ Fue usted evaluado por parte de su academia correspondiente durante el proceso de admisión ?

SI (89%)

NO (11%)

INTERPRETACION DE LOS DATOS.

1.- Los maestros son jóvenes.

2.- Entre 35 y 45 años.

3.- La totalidad son mexicanos.

4.- Ingresaron:

1o.- Por sindicato la mayoría.

2o.- Por parientes o conocidos.

3o.- Por convocatoria y cuenta propia al mismo nivel.

5.- Requisitos para ocuparlo:

Fechas límites para recibir solicitudes.

- 6.- Reunían los requisitos 290 gentes.
- 7.- Vieron la convocatoria en la escuela 250, en medios oficiales 70, y en periódicos 24.
- 8.- No tenía nadie al ingresar nombramiento definitivo.
- 9.- Su nombramiento como docente fue de 80 a los 6 meses, de 180 -- al año.
- 10.- Adquirieron sus horas base:
 - 80 a 3 meses
 - 80 a 6 meses
 - 100 a 1 año
 - 30 a 2 años
 - 34 a mas de 2 años.
- 11.- Todos recibieron curso de preparación docente.
- 12.- El 90% tienen estudios terminados.
- 13.- Hay 86% de titulados.
- 14.- El 12% tiene otros estudios.
- 15.- Tres son de postgrado, 278 de licenciatura y 43 técnicos.

- 16.- Todos presentaron Curriculum Vitae.
- 17.- Han presentado examen de oposición 298.
- 18.- Si realizaron entrevistas a todos en el proceso de selección.
- 19.- No hicieron otro tipo de examen.
- 20.-
- 21.- El 89% fué evaluado en su academia correspondiente durante...
el proceso de selección.

HIPOTESIS

HIPOTESIS

El aplicar las diferentes técnicas de selección de personal docente, --
generará una adecuada integración de este recurso, procurando con ello
el logro de los objetivos de la institución.

Después de realizar este estudio, debemos suponer y recomendar los siguientes aspectos:

1. Que se establezca un registro constante y permanentemente de aspirantes a ocupar el puesto de profesor (el hombre adecuado, desde luego en el puesto adecuado), en el CECYTA, dada la escasez existente de recursos humanos para dicho nivel educativo.

2. Que la selección de personal académico en el CECYTA, se haga en forma bilateral (participando así autoridades educativas y el SNTE). Ya que con esto se discriminaría una fuente de conflicto laboral en nuestros centros de educación, ya que las decisiones más adecuadas se tomarían de común acuerdo.

3. Que la selección y promoción del personal académico se realice, en el modo como se lleva a cabo en la UAM, o sea, a través de las Comisiones Mixtas de Admisión y Promoción de las Comisiones Dictaminadoras. Actualmente en la UAM, hay dos sistemas de selección:

a. La evaluación de promoción para los maestros de medio tiempo y tiempo completo; y

b. El concurso de oposición para los maestros de tiempo parcial.

4. Que las Comisiones de Admisión y Promoción y las Comisiones Dictaminadoras se formen en cada escuela.

5. Que se realicen los análisis de puestos de trabajo.

(1. Estudio de una tarea para conocer sus partes componentes, sus obligaciones inherentes y los requisitos físicos y mentales que comporta las posibilidades de ascenso, las necesidades en cuanto a experiencias y capacidad profesional, así como las relaciones con otros puestos de trabajo. 2. El proceso de estudiar cada puesto en todas sus fases, con el fin de hacer descripciones y especificaciones relacionadas al cargo de profesor de este nivel educativo, para que la selección se lleve a cabo en forma más objetiva. Los análisis de puestos de trabajo sería además un instrumento de gran utilidad para el personal de nuevo ingreso en el desempeño de sus labores.

6. Que se realice un inventario de recursos humanos, en los planteles de CECYTA, con el objeto de tener un conocimiento exacto del desarrollo que ha tenido cada uno de los integrantes del personal académico, que se tome en cuenta para la promoción y el otorgar estímulos y motivaciones (orientar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo), para que se desarrollen en sus tareas educativas.

7. Que los centros especializados en Didáctica, Pedagogía, Nuevos Métodos de Enseñanza y Actualización de estos centros educativos programen cursos continuamente para mejorar la formación pedagógica del personal docente, organicen conferencias, seminarios, mesas redondas, etc. de profundo contenido en los cursos.

8. Que se extienda al personal que asiste a estos cursos, conferencias, seminarios, etc., una constancia que se tome en cuenta como requisito para futuros ascensos.

9. Que las pruebas y tests sociométricos que se aplican a los aspirantes a ocupar el puesto de profesor, sean hechas para la Comisión Mixta de Admisión y Promoción y evaluadas por la Comisión Dictaminadora, mencionada anteriormente.

10. Que se consideren para mejorar la selección del personal académico, las proposiciones que el SPAUNAM, presentó a las autoridades universitarias de la UNAM, sobre el título cuarto (del Personal Académico) del Estatuto General de la UNAM, dado que ciertos aspectos que contienen son muy importantes. Desde luego, suponemos esto, imparcialmente, con el sólo objetivo de que se mejore la enseñanza de estos centros de educación media superior.

11. Establecer un sistema de incentivos con el propósito de motivar al personal en el desarrollo de sus labores docentes.

12. Que se tomen en cuenta para ascensos y promociones los siguientes factores:

- I. Iniciativa.
- II. Laboriosidad.
- III. Eficiencia.
- IV. Disciplina.
- V. Puntualidad.

Principalmente en los casos en que los candidatos a promover estén en igualdad de circunstancias y sea difícil tomar una decisión imparcial y buena. (Tal y como se lleva a cabo en el IPN).

13. Que los principios generales que rigen a los sindicatos para conseguir mejores condiciones laborales, sean del conocimiento (darse cuenta de las cosas) y aprobación de sus miembros y no del capricho de unos cuantos, como sucede frecuentemente en nuestro mundo.

14. Que las relaciones entre el sindicato y las autoridades educativas sean justas, tolerantes y flexibles, tomando en cuenta no solamente sus intereses particulares, sino también los intereses generales del Municipio, del Estado y de México, ya que estos serán los objetivos a cumplir para impulsar y desarrollar adecuada y eficientemente a nuestro país.

15. Debido a la creciente demanda empresarial de técnicos medios, profesionales y al desplazamiento que hay de profesionales en la disciplina que se imparte en nuestros centros de enseñanza, el gobierno y la iniciativa privada se han preocupado, por contar con instalaciones suficientes y adecuadas. Pero pensamos que la creación de este tipo de CECYTA, debe obedecer a un programa de desarrollo integral, congruente con las necesidades presentes y futuras del país, ya que no

hay que pensar en el momento, sino prever lo imprevisto y adecuarse a las condiciones que imperarán en nuestro país en los aspectos tecnológicos, políticos, económicos, sociales y culturales ya que éstos van estrechamente vinculados y dependientes en nuestro medio.

16. Es ilógico e inadecuado, que por una parte preparamos técnicos cuyo mercado de trabajo está saturado, o el país no los necesita; y por otra parte, dejar de producir aquellos que nuestro país requiere.

17. Siendo el objetivo de CECYTA, no solamente la preparación de técnicos medios, en calidad y cantidad que requiere el país para satisfacer su demanda actual y futura. Pensamos que las finalidades del CECYTA van más allá que la mera preparación o capacitación en determinadas actividades técnicas y necesarias y creemos sin duda, que el fin de este nivel educativo es el de formar hombres íntegros, siendo éste, personas capaces no sólo de cumplir con eficiencia sus labores ocupacionales, sino de entender, valorar y criticar, no destructiva sino constructivamente, su momento histórico y las necesidades (económicas, sociales, culturales y políticas) de su país y proponer las mejores soluciones, así como tener una clara visión del sentido y proyección de su propia actividad.

Las finalidades del CECYTA, son de las más graves responsabilidades,

que asume un país, pues sus realidades, no serán más que reflejo de las mismas.

18. La reforma educativa que se lleve a cabo, no debe olvidar nunca al profesor, ya que este es el encargado de llevarla a la práctica. Los mejores planes, sistemas, métodos, técnicas y objetivos de una reforma educativa serían un fracaso rotundo, sino, se tomara en cuenta al maestro quien es el que en última instancia la llevará a cabo, pues dicho profesionista es hasta nuestros días el alma y eje fundamental del proceso educativo; en él descansa la posibilidad de realizar en la práctica los cambios con los que se pretendan mejorar los sistemas e integrarlos en tal forma que permita establecer niveles determinados de enseñanza similares en diversas regiones.

El magisterio es un apostolado, es quien lo imparte una persona que no se la pagaría, si se tasara, ni con todo el oro del mundo.

19. En base a lo expuesto consideremos que CECYTA, tiene un verdadero programa de formación de profesores, con sólidos conocimientos de su especialidad y una amplia preparación pedagógica y sentido social; sólo así lograremos en el futuro una enseñanza que cumpla satisfactoriamente sus finalidades para las que fue creada.

20. Suponemos, desde luego, que un maestro, no es solamente una persona que entra a una aula y no sabe de que hablará, sino que es un individuo consciente del papel que desempeñará en la formación del estudiantado, siendo su ejemplo y guía. Cuando inicia sus actividades, es difícil principiar y diariamente en tiempo de clases tendrá que estudiar, preparar, analizar e innovar su cátedra, para no aburrir al estudiantado, y tenerlo siempre interesado en la materia, no sólo en lo referente a la teoría, sino a la práctica, por medio de visitas a industrias relacionadas con las áreas impartidas, ya que la escuela más cara y más importante en nuestra vida es definitivamente la experiencia.

21. Habrá un coordinador de materia, para que supervise como se imparten las cátedras en su área o disciplina, el avance y si se considera por el alumnado si es bueno, regular o malo como maestro.

22. Existirá un asesor de materia, que explicará a cualquier alumno cualquier duda de la materia que asesore y buscará también el modo de visitar las empresas más representativas, cercanas y que den la mejor explicación de sus giros a los alumnos, para que en lo futuro puedan trabajar nuestros alumnos en sus empresas, con un gran conocimiento de la problemática y realidad de nuestro país.

CONCLUSIONES

.

Concluimos que para que una sociedad desempeñe adecuadamente su papel de dar a sus integrantes la cultura y el progreso que necesitan, deberá apoyarse en la adecuada Administración de los Recursos Humanos.

La Administración de Recursos Humanos según el maestro Fernando Arias Galicia es " el proceso administrativo aplicado al acrecentamiento y conservación del esfuerzo, las experiencias, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc., de los miembros de la organización, en beneficio del individuo, de la propia organización y del país en general. "

La enseñanza media superior a nivel técnico, como sabemos va en aumento dada la escasez de este tipo de técnico desgraciadamente, está y estará desplazando a los profesionistas egresados de facultades.

Es necesario y muy importante capacitar (proporcionar conocimientos técnicos y científicos) y desarrollar a los futuros maestros, no nada más con el hecho de seleccionar a aspirantes con promedio de MB, por este sólo hecho, van a ser buenos maestros, se requiere que den sus experiencias profesionales y transmitan sus experiencias en el campo de trabajo. Desgraciadamente, hay maestros que son egofstas, pues enseñan lo mínimo, ya que piensan que en el futuro los alumnos los desplazarán. También existe el tipo de maestro que gusta de que lo adulen en todo lo que son, fueron y realicen.

Proporcionar cursos de Didáctica adecuados, que inicien en el primer semestre de la carrera, ya que los demás son más difíciles. Ya que el aprendizaje se reduce a " un cambio de conducta en el alumno ".

El maestro deberá diagnosticar qué tipo de grupo tiene, para estudiar - qué tipo de cátedra impartirá a él, organizando y planeando sus actividades escolares y los temas por desarrollar en cierto lugar y tiempo. Encauzará y dirigirá las acciones que el alumno realizará basándose en el temario, que es el instrumento fundamental en su trabajo de profesor. Deberá haber un aumento en la producción, ya que si no se incrementa, el incremento de los salarios, trae la inflación, que está - desquiciando totalmente el desarrollo económico.

Como lo sabemos, el aspecto educativo es importante tanto a nivel - nación como a nivel empresa, ya que permite el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y técnicas; una mayor educación significa mayores niveles de vida por un más amplio conocimiento de las situaciones que mejoran la alimentación y los factores que - permitan tener un mejor y más elevado nivel de vida.

Ya que hablamos anteriormente de los recursos, los más delicados de éstos, son los recursos humanos, por lo siguiente:

a. No los podemos tocar, son intangibles.

- b. Hay que conservarlos.
- c. Hay que acrecentarlos.
- d. Se incrementan por dos métodos:
 - Por descubrimiento, mediante aplicación de tests o baterías sociométricas.
 - Por la educación, o sea, por el incremento de la ya existente, mediante nuevos conocimientos, experiencias y enfoques a viejos problemas y nuevas actividades.

Pudiendo decir que cualquier persona que trabaja, el trabajador, es capitalista, ya que posee una serie de recursos que constituyen su propio capital. Ganará más alguien con mayor inversión en tiempo y energía en educación, que el que no lo ha hecho y tendrá más criterio, habilidad y sentido común para resolver más adecuadamente todos y cada uno de los problemas sociales, familiares, educacionales y empresariales.

Desgraciadamente, por falta de capacitación pagamos millones de pesos al año a compañías extranjeras por el uso de patentes, por transferencia (falta de tecnología propia y adecuada) de tecnología, teniendo esto también como consecuencia fuga de divisas y cerebros, ya que aquí un técnico excelente tiene que irse al extranjero para ser aprovechado debidamente.

En cuanto a selección es adecuado insertar convocatorias en periódicos y acudir a asociaciones de profesionales. Ya que lo más valioso de las empresas (delicado y necesario) más no indispensable, son los recursos humanos.

Estando basados los planes de estudios en tres áreas:

- I. Básicas.- Utilizables en cualquier carrera profesional.
- II. Humanísticas.- Para la formación cultural del alumno.
- III. Tecnológicas.- Para la debida formación de técnicos medios, superiores, de la carrera elegida.

El IPN, es un órgano desconcentrado de la SEP, engloba a CECYT, siendo sus finalidades:

- I. Contribuir a través del proceso educativo a la transformación de la sociedad en un sentido democrático y de progreso social, para lograr la justa distribución de los bienes materiales y culturales dentro de un régimen de igualdad y libertad;
- II. Realizar investigación científica y tecnológica con vista al avance del conocimiento al desarrollo de la enseñanza tecnológica y al mejor aprovechamiento social de los recursos naturales y materiales.
- III. Formar profesionales, investigadores y técnicos medios a nivel profesional, en los diversos campos científico-tecnológicos, de acuer-

do con los requerimientos del desarrollo económico, político y social - del país;

IV. Coadyuvar a la preparación técnica de los trabajadores para su mejoramiento económico y social;

V. Investigar, crear, conservar y difundir la cultura para fortalecer la conciencia de la nacionalidad, procurar el desarrollo de un elevado sentido de convivencia humana y fomentar en los educandos el amor a la paz y a los sentimientos de solidaridad hacia los pueblos que luchan por su independencia;

VI. Promover en sus alumnos y egresados actividades solidarias y democráticas que reafirmen nuestra independencia económica;

VII. Garantizar y ampliar el acceso de estudiantes de escasos recursos a todos los servicios de la enseñanza técnica que preste el Instituto.

VIII. Participar en los programas que para coordinar las actividades de investigación, se formulen de acuerdo con la planeación y desarrollo de la política nacional de ciencia y tecnología.

IX. Contribuir a la planeación y desarrollo interinstitucional de la educación técnica y realizar la función rectora de este tipo de educación en el país coordinándose con las demás instituciones que integran el Consejo del Sistema Nacional de Educación Tecnológica, en los términos previstos por la ley para la coordinación superior y de conformidad con los acuerdos que se tomen en el propio consejo.

Es necesario fomentar el intercambio de maestros, alumnos y egresados dentro y fuera del país para el perfeccionamiento en sus especialidades.

Estando muy ligado a selección de candidatos a profesor y capacitación la Subdirección Académica que tiene las siguientes funciones:

1. Planear, coordinar y controlar la impartición de la enseñanza en el nivel medio superior, con características de propedeutico y terminal en las áreas del conocimiento correspondiente.
2. Coordinar la operación de los talleres y laboratorios, así como su debido y adecuado mantenimiento correctivo y preventivo.
3. Analizar los resultados de la evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje para tomar las medidas necesarias.
4. Coordinar con las Direcciones de Estudios Profesionales e Intercambio Académico, para formación, actualización y superación del personal docente.
5. Supervisar el proceso de selección de los candidatos a profesores a través de exámenes de oposición y atendiendo a la reglamentación correspondiente.
6. Vigilar el cumplimiento del calendario escolar, la programación de las funciones del personal académico de la Escuela.
7. Coordinar la elaboración de documentos sometidos a la Comisión de

Planes y Programas del Consejo Técnico Consultivo Escolar.

8. Supervisar la sustentación de exámenes profesionales sobre las carreras técnicas que se imparten en la Escuela.
9. Fomentar a través de sus departamentos el desarrollo e incorporación de nuevas técnicas y métodos de enseñanza.
10. Coordinar la prestación de los servicios de orientación educativa al alumnado de la Escuela.
11. Programar y coordinar el desarrollo de prácticas escolares como complemento al proceso enseñanza-aprendizaje.
12. Colaborar con la Dirección de la Escuela en el desarrollo de actividades de vinculación de la enseñanza en el sector productor de bienes y servicios sociales necesarios.

Funciones del Departamento de Recursos Humanos.

1. Realizar los trámites necesarios a la administración de los recursos humanos en las diferentes áreas que integran la escuela.
2. Mantener actualizados los expedientes del personal y los registros de la plantilla de puestos autorizados.
3. Verificar que en la tramitación de altas, bajas, cambios de adscripción y en general los movimientos de personal, se cumplan con los procedimientos y requisitos requeridos.

4. Operar los sistemas de control administrativo de personal.
5. Operar el sistema de pago a docentes y no docentes, así como a becarios, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos.
6. Realizar actividades de capacitación para el personal no docente de la Escuela y/o tramitar dicha capacitación con las autoridades centrales del Instituto.
7. Gestionar ante las autoridades correspondientes la tramitación oportuna de los movimientos de personal, así como las solicitudes de prestamos, credenciales, etc.
8. Establecer coordinación con las Direcciones de Recursos Humanos para lograr un desarrollo funcional unificada.

Siendo este Departamento dependiente de la Subdirección Administrativa, integrará la capacitación docente como sigue:

- Cursos de didáctica general.
- Cursos de programación por objetivos.
- Curso de didáctica especial.
- Curso sobre dinámica de grupos.
- Seminarios Académicos de Revisión de Planes y Programas.
- Seminarios Académicos de Actualización Docente.
- Seminario de Laboratorios de Sistemas Mecánicos de Registro, Idiomas y Mecnografía.

- Boletín Pedagógico. Para orientar a los maestros.

Meta: Actualización permanente.

Resumen de las etapas, del proceso, de selección, admisión y reclutamiento:

- 1o. Determinación y planificación de la Política de Admisión Personal.
- 2o. Política de Reclutamiento de Personal; relaciones anteriores, ficheros de solicitudes y solicitudes muertas.
- 3o. Citación y entrevista preliminar: apertura de la carpeta o ficha individual.
- 4o. Exámenes psicométricos.
- 5o. pruebas individuales: generales y específicas.
- 6o. Entrevista final: acuerdo en la decisión.
- 7o. Constancia médica o examen médico.
- 8o. Firma de contrato provisional.
- 9o. Período de pruebas (interinato, 6 primeros meses).
- 10o. Entrevista acerca del grado de integración.
- 11o. Elementos decisivos para la definitividad.
- 12o. Firma del contrato definitivo (después de los seis meses).

Como conclusión final diremos que el objetivo de CECYTA es:

Formar técnicos a nivel medio superior para cubrir las necesidades de mandos intermedios (o de supervisión) y de personal calificado que demanda el desarrollo del país y ofrecer respuestas a la aspiración de educación superior, a través de la enseñanza propedéutica, que permite opcionalmente continuar estudios a nivel de licenciatura en las diferentes áreas del conocimiento que se imparte en las escuelas del Instituto.

BIBLIOGRAFIA

ANTECEDENTES RELATIVOS A LAS LEYES ORGANICAS Y REGLAMENTOS.

Material de Trabajo para la formulación de una nueva Ley Orgánica.
I.P.N. Sep. México.

Arias Galicia Fernando. ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS.
Edit. Trillas. México. 1973.

Bellows, Roger M. SICOLOGIA DEL PERSONAL EN LA INDUSTRIA Y -
LOS NEGOCIOS. Trad. Carlos Barrera. Edit. Diana, S.A. 5a. Impresión.
México. 1975.

Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos "Ricardo Flores Magón"
MANUAL DE ORGANIZACION. Instituto Politécnico Nacional. - - -
Secretaría Técnica. D.O.M. 1981.

CONVENIO I.P.N. -SECCION X-SNTE. SOBRE EL ESTABLECIMIENTO DE
LA NUEVA ESTRUCTURA SALARIAL DEL PERSONAL DOCENTE DEL INSTITU-
TO. 1977. Secretaría de Educación Pública. Instituto Politécnico --
Nacional. México. 1978.

Fernández Arenas José Antonio. EL PROCESO ADMINISTRATIVO.
Edit. Herrera Hnos. 8a. Edic. México. 1973.

Guerrero Euquerio. MANUAL DE RELACIONES INDUSTRIALES.
Edit. Porrúa. México. 1971.

INSTRUCTIVO GENERAL DE PERSONAL. Secretaría de Educación Pública.
Dirección General de Personal. México. 1971.

INSTRUCTIVO GENERAL DE PERSONAL. Secretaría de Educación Pública.
1976.

LAS RELACIONES LABORALES EN EL INSTITUTO POLITECNICO NACIONAL
EN SU PERSONAL DOCENTE A PARTIR DE ENERO DE 1980. S.E.P.

LEY ORGANICA, SERIE LEGISLACION EDUCATIVA. Instituto Politécnico Nacional. México. 1981.

Martínez Rivera Prof. Liborio. APUNTES DE TECNICAS DE LA ENSEÑANZA.

MAYNARD, H.B. ADMINISTRACION DE EMPRESAS. Edit. Reverté, S.A. Barcelona. 1973.

REGLAMENTOS DE LAS CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA, S.E.P. - -
Enero de 1946.

Revista. CECYTA. Ricardo Flores Magón. 1981:

Terry, George R. PRINCIPIOS DE ADMINISTRACION.
Cfa. Editorial Continental, S.A. México. 1928.

Villalpando José. MANUAL DE PSICOTECNICA PEDAGOGICA.
Edit. Porrúa. México. 1970.

Sergio Vázquez Muciño. S.I.A. SISTEMAS DE SELECCION, CAPACITACION, Y PROMOCION DEL PERSONAL ACADEMICO DE LOS CENTROS DE EDUCACION SUPERIOR DEL D.F. Y ZONA METROPOLITANA. - - -
México. 1972.