



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL

LA SISTEMATIZACION DE LA ESPERIENCIA
PROFESIONAL EN EL PUESTO DE LA
COORDINACION EJECUTIVA DE FORMACION
TECNICA Y CAPACITACION EN EL CONALEP
"GUSTAVO A. MADERO II"

TRABAJO RECEPCIONAL
INFORME DE SISTEMATIZACION DE LA
EXPERIENCIA PROFESIONAL
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL
P R E S E N T A :
MARIA SONIA MORENO CRUZ

DIRECTOR DEL TRABAJO: MAESTRA MARICELA MORENO CRUZ



MEXICO, D.F.

2005

m 346972

Dedicatorias

A Silvana y Ania: a ustedes les dedico este trabajo ya que son la muestra del sacrificio y empeño para lograr mis metas.

A mis Padres:
Les agradezco el apoyo que me brindan gracias a ustedes estoy por convertirme en una profesionista

A mis hermanos:
Por su apoyo y ejemplo de lucha y esfuerzo y por demostrar que no hay nada imposible.

Al Arq. Fulgencio Salgado Martínez
por haberme apoyado para lograr la culminacion de mi sueño y por heberme brindado sus conocimientos y apoyo.

A mi Directora de tesis
la Mtra. Maricela Moreno Cruz
por su ejemplo y apoyo incondicional.

A la Licenciada Araceli Rosas
Gutiérrez
por su apoyo y por ayudarme a entender la realidad de nuestra profesion.

Índice

	Pág.
Introducción	i
I. La Planeación Estratégica como Herramienta fundamental para el Trabajador Social	
1.1 La Planeación Estratégica	1
1.2 El Proceso de la Planeación Estratégica	4
1.3 Habilidades del Trabajador Social en la Planeación Estratégica....	13
II. El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)	
2.1 Desarrollo Histórico del CONALEP	17
2.2 Diagnóstico Situacional del CONALEP	22
2.3 Misión y Visión del CONALEP	27
2.4 Objetivos y Estrategias de Acción	28
2.5 CONALEP Plantel Gustavo A. Madero II	29
2.5.1 Misión y Visión.....	31
2.5.2 Estructura Orgánica del Plantel Gustavo A. Madero II	31
2.5.2.1 Las Funciones de la Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación	32
III. Proceso Metodológico de Sistematización: Una Aproximación de la Experiencia Profesional	
3.1 Proceso de Sistematización	35
3.2 Descripción de la Experiencia	38
3.2.1 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)	38

	Pág.
IV. Acciones Estratégicas desde la Mirada del Trabajador Social	
4.1 Retos	43
4.2 Acciones Prioritarias	44
V. Propuestas Estratégicas del Trabajador Social en el Puesto de la Coordinación Ejecutiva del CONALEP Plantel Gustavo A. Madero II.	
5.1 Propuestas estratégicas	49
Conclusiones	52
Referencias Bibliográficas	54
Referencias Electrónicas	55

Introducción

Hoy por hoy la educación en México se encuentra inmersa en un mundo globalizado en el que se buscan nuevas reformas que permitan adaptar los procesos educativos a las exigencias de la globalización.

Los cambios en la educación se convierten en elementos absolutamente necesarios, ya que las instituciones educativas se ven obligadas a adaptarse continuamente a las nuevas exigencias sociales, ante este panorama el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), no ha quedado exento.

El futuro de esta institución ha dependido tanto de su pasado y de la capacidad de asumirlo, de las circunstancias actuales y externas con las que se enfrenta actualmente y, de su capacidad para asumir transformaciones internas en función de las nuevas necesidades sociales que se presentan. Ante estas situaciones el Colegio, ha creado escenarios que posibiliten no sólo una adaptación al contexto y a las demandas sociales, sino también facilitar los procesos metodológicos que conducen a este fin.

Desde esta perspectiva la planeación estratégica ha tenido y tiene un papel primordial en el ámbito educativo en cada uno de sus planteles, pues es una herramienta que le permite definir el rumbo que deberán seguir y simultáneamente, profundizar en las políticas de calidad, pertinencia y ampliación de su cobertura.

A partir de estos retos, el Plantel Gustavo A. Madero II se ha convertido en uno de los colegios de educación tecnológica más importantes del Sistema CONALEP,

desde su creación (1995), mantiene un sentido de calidad en el nivel medio superior, de liderazgo en la formación profesional técnica, de capacitación laboral y prestación de servicios tecnológicos, no obstante, para el cumplimiento de estos principios, la figura del Coordinador Ejecutivo de Formación Técnica y Capacitación, ha tenido y tiene entre su quehacer el diseñar y coordinar un esquema congruente y concertado de acciones estratégicas y continuas propuestas en mejora del Plantele.

Es así, que en el presente informe, se realiza una aproximación del proceso de la sistematización para describir la experiencia que ha tenido el trabajador social en el puesto de Coordinador Ejecutivo, si bien es cierto, todos aquellos que los desarrollan, se percata que la actividad del día, los aparta de construir y recuperar instrumentos que en un momento dado facilite ordenarlos, analizarlos y reflexionarlos para mejorar y compartir nuestra intervención, sin embargo, se espera que el presente documento, permita descubrir, aportar conocimientos y procesos que se han desarrollado en el puesto desde la perspectiva que tiene el trabajador social.

I

La Planeación Estratégica como Herramienta Fundamental para el Trabajador social

1.1 La Planeación Estratégica

La planeación estratégica tiene inicios a partir de 1950, las empresas más importantes fueron principalmente, las que desarrollaron sistemas de planeación estratégica, denominados sistemas de planeación a largo plazo. Desde entonces, la planeación estratégica:

... se ha ido perfeccionando al grado que en la actualidad todas las compañías más importantes en el mundo cuentan con esta estrategia, y un número cada vez mayor de instituciones del sector público y privado está siguiendo este ejemplo". (Stoner, 1992, p.34)

El propósito de la planeación estratégica es tener una visión clara de hacia dónde dirigir nuestras las acciones y su eje fundamental es el plan.

Sin planes, las personas que administran no pueden saber cómo organizar a la gente y los recursos; puede que no tengan ni siquiera la idea clara de qué es lo que necesitan organizar. Sin un plan, no pueden dirigir con confianza o esperar que otros los sigan. Y sin un plan, los administradores y sus seguidores tienen muy pocas probabilidades de lograr sus metas o de saber cuándo y dónde se están desviando de su camino.

El control se convierte en un ejercicio útil ya que los planes erróneos afectan toda la organización. Esta es la razón por lo que debe ponerse atención a las

estrategias organizativas, a los planes que los administradores elaboran para satisfacer las metas generales de una organización.

Para que un plan se haga realidad se tienen que establecer metas específicas, medibles y con fechas alcanzables. Las metas son importantes por lo menos por cuatro razones, tal como lo afirma David (2001) en su libro Concepto de administración estratégica, ya que:

1. Proporcionan un sentido de dirección

Sin una meta, los individuos al igual que las organizaciones tienden a la confusión, reaccionan ante los cambios del entorno sin un sentido claro de lo que en realidad quieren alcanzar. Al establecer metas, la gente y las organizaciones refuerzan su motivación y encuentran una fuente de inspiración que los ayuda a rebasar los inevitables obstáculos que encuentran.

2. Las metas permiten enfocar nuestros esfuerzos

Los recursos de toda persona u organizaciones son siempre limitados, los cuales pueden utilizarse para lograr varias metas. Al seccionar sólo una meta o una serie de metas relacionadas, nos comprometemos a utilizar de cierta manera nuestros escasos recursos y comenzamos a establecer prioridades. Esto es particularmente importante para una organización, la cual tiene que coordinar las acciones de muchos individuos.

3. Las metas guían nuestros planes y decisiones

¿Le gustaría convertirse en un campeón de ajedrez? ¿O en un campeón olímpico? Las respuestas a estas preguntas formarán tanto sus planes a largo como a corto plazo y le ayudarán a tomar muchas decisiones claves. Las organizaciones enfrentan decisiones similares, las cuales se simplifican al preguntarse, ¿cuál es nuestra meta?, ¿ésta acción, acercaría o alejaría a la organización de su meta?.

4. Las metas nos ayudan a evaluar nuestro progreso

Una meta claramente establecida, medible y con una fecha específica fácilmente se convierte en un estándar de desempeño que permite a los individuos, al igual

que a los administradores, evaluar sus progresos. Por tanto, las metas son una parte esencial del control, aseguran que la acción que se emprende corresponda a las metas y planes creados para alcanzarlas. Si encontramos que nos estamos saliendo del curso señalado o si enfrentamos contingencias no previstas, podemos tomar acciones correctivas mediante la modificación de nuestro plan. La “replaneación”, de hecho, en algunas ocasiones es el factor clave para el éxito final de una organización (p.87-88)

Las organizaciones han sido y serán extremadamente complejas. Sin embargo, la planeación estratégica propone dos tipos de planes:

- a) Los **planes estratégicos** que son diseñados por los altos ejecutivos y los administradores de mandos medios para lograr las metas generales de la organización, y
- b) Los **planes operacionales** que están implantados de los planes estratégicos mediante las actividades diarias.

“En la cima de la planeación estratégica, está la misión, que es definida como una parte relativamente permanente de la identidad de la organización que favorece la unidad y la motivación de sus miembros”. (2001, p.90)

La definición de la misión constituye entonces, la fuerza impulsora tanto de las metas estratégicas como de las operativas, mismas que a su vez dan forma a los planes estratégicos y operativos.

De acuerdo a Jones (2000), se requiere cuando menos hacer cuatro distinciones principales entre planes estratégicos y operativos.

1. Los horizontes temporales. Los planes estratégicos tienden a implicar años y a veces décadas.
2. El propósito. Los planes estratégicos afectan una amplia gama de actividades organizacionales, mientras que los planes operativos tienen un alcance más estrecho y limitado. Por tal razón, algunos especialistas en administración hacen una distinción entre metas estratégicas y objetivos operativos.

3. Complejidad e impacto. Con frecuencia las metas estratégicas son generales y engañosamente simples.
4. Independencia. Para que la organización avance de manera efectiva, las metas y los planes operativos tiene que reflejar las metas y los planes estratégicos, así como la misión general de la organización. (p. 26)

1.2 El Proceso de la Planeación Estratégica

Es importante mencionar que existen diferentes modelos de planeación estratégica en las organizaciones; para Jones, Gareth y Hill, Charles en su obra *Administración Estratégica* (2000), señalan que por lo menos deben cumplirse cuatro etapas fundamentales:

1. Formulación de la estrategia

Consiste en elaborar la misión de la empresa, detectar las oportunidades y las amenazas externas de la organización, definir sus fuerzas y debilidades, establecer objetivos a largo plazo, generar estrategias alternativas y elegir las estrategias concretas que se seguirán. Algunos aspectos de la formulación de estrategias consisten en decidir en qué nuevos proyectos o programas se participará, cuáles se abandonarán, cómo asignar recursos, si es conveniente extender las operaciones o diversificarse, si es recomendable fusionarse o constituir una nueva empresa y cómo evitar una adquisición hostil.

a. Formulación de las metas

Este primer paso del proceso de la planeación implica comprender la misión de la organización y después establecer objetivos concretos que nos ayuden a concretar la misión. Esta etapa responde a la pregunta básica que se hacen todos los estrategas ¿qué queremos de la organización?.

La misión expone el por qué de la existencia de la organización y el qué debe hacer, esta misión debe distinguir a la empresa o instituciones de

todas las demás. La declaración de la misión fija, en términos generales, el rumbo de la organización.

Para seleccionar las metas u objetivos de la empresa es importante tener en cuenta los valores, éstos pueden ser sociales o éticos, o implicar asuntos prácticos, tales como el tamaño que a los administradores les gustaría que tuviera su organización, el tipo de producto o servicio que a ellos les gustaría producir o proporcionar o simplemente la manera en que ellos prefieren operar.

Las metas especifican lo que la organización espera cumplir de mediano a largo plazo.

b. Identificación de los actuales objetivos y estrategia

Luego de definir la misión de la organización y traducida a objetivos concretos, los administradores están listos para iniciar la siguiente etapa del proceso que es, el identificar los objetivos actuales de la organización y su estrategia. Algunas veces la misión y objetivos recién definidos se parecerán mucho a aquello en que se funda la presente estrategia. Pero otras veces el proceso de formulación de estrategias provoca un cambio sustancial en ellos, esto sucede principalmente cuando la organización no ha estado logrando los objetivos clave o más importantes.

c. Análisis del Ambiente

Luego de definir las metas de la organización, los objetivos y la estrategia actual identificaremos que aspectos del ambiente ejercerán influencia para poder lograr nuestros objetivos.

La finalidad del análisis ambiental consiste en descubrir las formas en que los cambios de los ambientes económicos, tecnológicos, socioculturales y político/legal de una organización la afectarán indirectamente y las formas en que influirán en ella los clientes, organismos gubernamentales y otros

factores. Asimismo, este análisis nos permite descubrir las oportunidades disponibles para la organización y las amenazas que enfrentan.

Michael Porter señala que:

Todo planeamiento se resume en saber tus fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas. (Cit. en Stoner, 1992, p.78)

Esto quiere decir que éste es el nivel fundamental y decisivo en el proceso de la planeación estratégica de una organización.

Clasificaremos este paso en dos tipos de análisis:

Análisis externo

Su objetivo consiste en identificar las oportunidades y amenazas estratégicas en el ambiente operativo de la organización. Las amenazas y las oportunidades están, en gran medida, fuera del control de una organización; de ahí el término externas.

En este tipo de análisis se deben examinar tres ambientes interrelacionados: el inmediato o de la industria (donde opera la organización), el ambiente nacional y el macroambiente más amplio.

- Analizar el ambiente inmediato involucra una evaluación de la estructura competitiva de la organización, debido a que en la actualidad los mercados son mundiales, examinar este ambiente también significa evaluar el impacto de la globalización en la competencia dentro de una organización o institución.
- Estudiar el ambiente nacional requiere evaluar si el contexto dentro del cual opera una institución, facilita el logro de una ventaja competitiva en el mercado nacional o mundial. Esto implicaría analizar las tendencias y hechos económicos, sociales, culturales, demográficos, ambientales, políticos, jurídicos, gubernamentales, tecnológicos y competitivos que podrían beneficiar o perjudicar significativamente a la organización en el futuro. En caso contrario, la organización podría considerar el desplazamiento de una parte significativa de sus operaciones donde el contexto nacional facilite el logro de una ventaja competitiva.

- Un postulado básico de la administración estratégica es que las empresas deben formular estrategias que les permitan aprovechar las oportunidades externas y evita o disminuir las repercusiones de las amenazas externas. Por consiguiente, para alcanzar el éxito resulta esencial detectar, vigilar y evaluar las oportunidades y amenazas externas. (p. 78)

Análisis Interno

El análisis interno, permite fijar con exactitud las fortalezas y debilidades de la organización. Tal análisis comprende la identificación de la cantidad y calidad de recursos disponibles para la organización. Son las actividades que puede controlar la organización, éstas incluyen las actividades de la gerencia general, mercadotecnia, finanzas y contabilidad, producción y operaciones, investigación y de desarrollo y sistema computarizado de información de un negocio.

Los factores internos se pueden determinar de varias maneras, entre ellas la medición del desempeño y realizar la comparación con periodos anteriores. Asimismo, se pueden llevar a cabo diversos tipos de encuestas a efecto de escudriñar factores internos, como serían el ánimo de los empleados, alumnos, la eficiencia de la producción la eficacia de la publicidad y la lealtad de los clientes.

El proceso de identificar y evaluar las fuerzas y las debilidades de la organización en las áreas funcionales de un negocio es una actividad vital de la administración estratégica. Las organizaciones luchan por seguir estrategias que aprovechen las fuerzas y fortalezcan las debilidades internas. En esta etapa se observa cómo se logra una ventaja competitiva, además se analiza el rol de las habilidades distintivas, los recursos y capacidades en la formación y sostenimiento de la ventaja competitiva de una organización.

2. Toma de Decisiones Estratégicas

La comparación de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas normalmente se conoce como análisis FODA. El propósito de las alternativas estratégicas, generadas por un análisis FODA, debe fundamentarse en las fortalezas de una compañía con el fin de explotar oportunidades, contrarrestar amenazas y corregir debilidades.

Esto requiere identificar, evaluar y seleccionar enfoques estratégicos opcionales. Estas opciones estratégicas conciernen:

a. Identificación de alternativas estratégicas

Puede entrarse a nuevos mercados, los programas clave pueden ser rediseñados para mejorar la calidad o reducir el costo o se puede emprender nuevas inversiones

Si sólo hace falta un cambio menor en la estrategia actual, las opciones lógicas pueden ser pocas. Pero si se requiere un cambio importante en el enfoque estratégico, habrá que identificar más opciones y más tarde se necesitará mayor cuidado para evitar combinar opciones incompatibles en un nuevo enfoque estratégico.

b. Evaluación de opciones estratégicas

Richard P. Rumelt ha descrito cuatro criterios para evaluar las opciones estratégicas:

1. "La estrategia y sus partes componentes deben tener metas, políticas y objetivos congruentes
2. Debe centrar los recursos y esfuerzos en los aspectos críticos descubiertos durante el proceso de formulación de estrategias y debe distinguirlos de los aspectos sin importancia

3. Debe ocuparse de sus problemas susceptibles de solución, teniendo en cuenta los recursos y capacidades de la organización, y
4. La estrategia debe ser capaz de producir los resultados que se esperan (esto es, deberá ser promisorio de trabajo real). Al evaluar las opciones también es importante concentrarse en un producto o servicio particular y en aquellos competidores que son rivales directos al ofrecerlos. Una estrategia que no aporte o explote una ventaja particular de la organización sobre sus rivales, deberá ser rechazada". (Cit. en Jones, 2000, p. 29)

c. Selección de alternativas estratégicas

Al elegir entre las posibilidades disponibles, los administradores deberán seleccionar las que mejor respondan a las capacidades de su organización. Los buenos planes estratégicos se basan en las fortalezas actuales de la organización. Las nuevas capacidades pueden conseguirse sólo a través de invertir en recursos humanos, en equipo o en ambas cosas y, además, no pueden obtenerse rápidamente. Por tanto, rara vez conviene emprender un plan estratégico que requiera recursos o capacidades que sean débiles o que no existan. Por lo contrario, deberían explotarse al máximo las fortalezas reconocidas de la empresa.

3. Implementación de la Estrategia

Para implementar la estrategia, la organización debe establecer objetivos anuales, idear políticas, motivar a los empleados y asignar recursos, de tal manera que permitan ejecutar las estrategias formuladas.

Con frecuencia se dice que la implementación de la estrategia es la etapa activa de la administración estratégica.

1. Diseño de una Estructura Organizacional

Para lograr el funcionamiento de una estrategia, independientemente de si ésta es planeada o emergente, la organización necesita adoptar la estructura correcta. Diseñar una estructura implica asignar responsabilidades de tareas y autoridad para la toma de decisiones dentro de una organización. Los aspectos contemplados incluyen cómo dividir mejor a una organización en subunidades, cómo distribuir la autoridad entre los diferentes niveles jerárquicos de una organización y cómo lograr la integración entre subunidades.

Las opciones analizadas cuestionan si una organización debe funcionar con una estructura alta o plana, el grado de centralización o descentralización de la autoridad en la toma de decisiones, el punto máximo para dividir la organización en subunidades semiautónomas (es decir, divisiones o departamentos) y los diferentes mecanismos disponibles para integrar esas subunidades.

2. Diseño de sistema de control

Además de seleccionar una estructura, una empresa también debe establecer sistemas apropiados de control organizacional. Ésta debe decidir cómo evaluar de la mejor manera el desempeño y controlar las acciones de las subunidades. Las opciones se clasifican desde los controles de mercado y de producción hasta las alternativas burocráticas y de control a través de la cultura organizacional. Una organización también necesita decidir qué tipo de sistemas de remuneración e incentivos debe establecer.

3. Adecuación de la estrategia, la estructura y los controles

Si la compañía desea tener éxito, debe lograr un ajuste entre su estrategia, estructura y controles. Debido a que diferentes estrategias y ambientes establecen diversas exigencias en una organización, exigen distintas respuestas y sistemas de control estructurales. Por ejemplo, una estrategia de liderazgo en costos exige que una organización se mantenga sencilla

(de manera que reduzca costos) que los controles hagan énfasis en la eficiencia productiva.

Por otro lado, una estrategia de diferenciación del producto de una compañía por sus características tecnológicas únicas genera la necesidad de integrar las actividades alrededor de su núcleo tecnológico y de establecer sistemas de control que premien la creatividad técnica.

4. Manejo del conflicto, las políticas y el cambio

Aunque en teoría el proceso de administración estratégica se caracteriza por una toma de decisiones racional, en la práctica la política organizacional desempeña un rol clave. La política es endémica para las organizaciones. Los diferentes subgrupos (departamentos o divisiones) dentro de una organización tienen sus propias agendas y típicamente, estos conflictos. Por tanto, los departamentos pueden competir entre sí una mayor participación en los recursos finitos de la organización. Tales conflictos se pueden resolver mediante la distribución relativa del poder entre las subunidades o bien a través de una evaluación racional de la necesidad relativa.

De manera similar, los gerentes individuales con frecuencia participan en discusiones ente sí acerca de las decisiones políticas correctas. Las luchas por el poder y la formación de coaliciones se constituyen en las mayores consecuencias de estos conflictos y forman, en realidad, parte en la administración estratégica. El cambio estratégico tiende a destacar tales luchas, pues por definición toda modificación ocasiona la alteración de la distribución de poder dentro de una organización.

4. Evaluación de la Estrategia

Una vez implementada la estrategia los gerentes definitivamente deben saber cuando no está funcionando bien determinada estrategia; para esto es necesario realizar un monitoreo de su ejecución. En este nivel se suministra la

siguiente fase de la implementación y formulación de estrategias. Ésta sirve bien sea para reafirmar las metas y estrategias corporativas existentes o para sugerir cambios. Por ejemplo, cuando se pone en práctica, un objetivo estratégico puede ser demasiado optimista, y por tanto, en la siguiente ocasión se establecen objetivos más conservadores.

Los controladores a menudo desempeñan un papel importante en el diseño de sistemas de control estratégico. He aquí las dos preguntas más importantes del control estratégico:

- ¿Está efectuándose la estrategia tal como fue planeada?
- ¿Están logrando los resultados deseados?

Las tres actividades fundamentales para evaluar estrategias son:

- a. Revisión de los factores internos y externos que son la base de las estrategias presentes
- b. Medición del desempeño y
- c. Aplicación de acciones correctivas

Es preciso evaluar las estrategias porque el éxito de hoy no garantiza el éxito de mañana. El éxito siempre crea problemas nuevos y diferentes, es decir, las organizaciones complacientes caen en decadencia. *(David, 2001, p. 91-129)*

1.3 Habilidades del Trabajador social en la Planeación Estratégica

Si bien es cierto, desde que surge el Trabajo Social como profesión, ha desarrollado su ejercicio directamente con aquellos individuos y grupos sociales que se ven afectados por una problemática o carencia social, para tal cumplimiento requiere de conocimientos, capacidades y habilidades que le permitan comprender e interpretar los procesos sociales y las problemáticas que se viven de manera local, regional, nacional y mundial.

El trabajador social a través de su formación interviene en acciones¹ como:

- La investigación social
- La promoción, organización y participación social
- La educación social para la formación de una conciencia crítica
- La planeación, administración y evaluación (*Gaceta. 1999:6-7*)

De esta última acción, se describirán las habilidades que desarrolla el trabajador social dentro de la Coordinación Ejecutiva del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) en el ámbito de la planeación estratégica.

La necesidad de conocimientos y habilidades para una dirección efectiva puede ser tan amplia como se desee. Entre ellos, se incluyen aspectos relacionados con la tecnología del tipo de negocio o servicio en que se mueve la empresa o institución, los procesos de trabajo, el mercado, el entorno económico, manejo de indicadores, los problemas de marketing, operaciones financieras, por citar algunos.

Ante este espectro tan amplio de alternativas, Alexis Codina señala que hay que seleccionar las siguientes esferas:

¹ La información fue retomada del Plan de Estudios de 1976, debido a que es el período en que la que suscribe cursó la licenciatura.

- “Las habilidades interpersonales. Es muy probable que se despidan más administradores por la pobreza de sus habilidades interpersonales que por la carencia de habilidades técnicas en el puesto.

- Inteligencia emocional. No se juzga según la sagacidad, la preparación y experiencia, la formación de equipos y la adaptación al cambio.

- La organización. Aunque funciona con una determinada estructura, tecnologías, sistemas, procedimientos, etc., constituye el principal objeto de trabajo del directivo. Desde el punto de vista de las habilidades directivas, la esfera fundamental de sus relaciones se producen con el personal, es decir, los recursos humanos, que son los que realmente garantizan la conversión de insumos en resultados”. (Cit. en <http://www.degerencia.com/acodina/>)

Por otra parte, Rafael García Castillo y Cruz, expone que las habilidades del profesional en una Coordinación Ejecutiva son:

1. Dominio, en mayor grado, del conocimiento técnico de la planeación.
2. Capacidad de influir en la transformación e innovación de los fenómenos o situaciones.
3. Capacidad de aportar nuevos conocimientos, derivado de las innovaciones realizadas.
4. En materia de administración el conocimiento aplicado y el conocimiento básico corresponden a lo siguiente:
 - a) El conocimiento aplicado se refiere a cómo administrar.
 - b) El conocimiento básico se refiere a la situación de contextos, así como la comprensión y explicación teórico científica de dichos ámbitos”. (Cit. en <http://www.azc.uam.mx/publicaciones/gestion/num8/doc7.htm>)

Una vez que se han descrito las habilidades del Coordinador Ejecutivo se hace necesario vincularlas con el perfil del trabajador social en dicho puesto:

1. Capacidad de dirigir eficazmente organismos industriales, comerciales, financieros y de servicios, ya sean públicos, privados o del sector social.
2. Diseño y ejecución de planes, programas y proyectos de organismos industriales, comerciales, financieros y de servicios, ya sean públicos, privados o del sector social.
3. Conocimiento de las actividades y situación industrial, comercial, financiera, y de servicios, respecto de los países con mayor crecimiento en los últimos años, y respecto del país en que haya de desempeñarse.
4. Capacidad para generar nuevos conocimientos así como para actualizar, validar y desarrollar los existentes, en su disciplina.
5. Domina las técnicas de negociación.
6. Capacidad de análisis y síntesis.
7. Capacidad de relaciones humanas y comunicación.
8. Capacidad de liderazgo.
9. Ética profesional, de servicio y de responsabilidad social.
10. Práctica en las relaciones humanas.
11. Capacidad en obtener capital, ingresos y utilidades, de y para desarrollar y ampliar la capacidad operativa del organismo a su cargo.

Como podrá observarse, los conocimientos, habilidades y destrezas que en la formación y en la práctica van adquiriendo los licenciados en Trabajo Social no son limitantes para que compita en esta área de trabajo.

II

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)

2.1 Desarrollo Histórico del CONALEP

La idea de crear un sistema nacional de formación de cuadros medios no es nueva, así como se reconoció como imperativo impostergable la necesidad de alfabetización primero y la impartición del ciclo de enseñanza básica de 9 años y, posteriormente programas que es indispensable proseguir e intensificar, resultaba también imperativo formar técnicos que llenaran el enorme hueco que tenían las pirámides laborales productivas. A partir de las investigaciones realizadas en las diferentes industrias, se detectó una carencia de mano de obra calificada que permitiera al empresario contar con especialistas que tuvieran un perfil operativo.

Ciertamente, desde hace muchos años, en realidad, décadas, se conocía esta necesidad, se percibía la carencia de ese recurso humano que realizara la función de ser el enlace entre los mandos técnicos superiores y los trabajadores calificados y sin embargo, a pesar de los diversos intentos que se han desarrollado a lo largo de más de 100 años, México no contaba con un sistema de cobertura nacional capaz de formar en número, en especialidades y en calidad a los técnicos profesionales a nivel medio.

En los primeros meses de 1978, el Secretario de Educación Pública el Lic. Fernando Solana Morales, a petición del presidente Lic. José López Portillo, encomendó a José Antonio Padilla Segura la elaboración de un proyecto para crear en México un sistema nacional de cuadros medios teniendo en

consideración antecedentes históricos y las circunstancias que prevalecían en el país entre otras, en el sector productivo, al formar profesionales técnicos que cubriera el hueco de personal operativo.

El resultado de este trabajo fue la proposición de la creación del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), cuyos objetivos, alcances y principales modalidades se plasmaron en el Decreto de Creación firmado por el Presidente José López Portillo, el día 27 de diciembre del 1978 y publicado en el Diario Oficial de la Federación el día 29 del mismo mes. (*Diario Oficial de la Federación. 1978*)

De acuerdo a lo establecido en el decreto, el CONALEP, es un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que tiene por objeto contribuir al desarrollo nacional mediante la formación de personal profesional calificado a nivel post-secundaria que demandaba el desarrollo del país.

El decreto de creación especifica que el gobierno del CONALEP, lo ejercerá una junta directiva, un director general y los directores de los Planteles. Además el Director General será designado por el Presidente de la República.

Los hechos anteriores le permitieron iniciar las labores del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica con éxito y organizar a la estructura del mismo.

La definición de las políticas generales del CONALEP, la expedición de su Reglamento Interior, la aprobación del establecimiento de los primeros Planteles del Colegio y de sus planes y programas de estudio de sus carreras se trataron en la primera sesión de la Junta Directiva de la institución efectuada el 17 de enero de 1979. Se planteó la implementación de un modelo educativo flexible y dinámico congruente con el concepto de educación para el desarrollo, relacionado fundamentalmente con los principios de la tecnología y de la ciencia así como con

las perspectivas económicas y sociales del país, cuya misión fuera la de formar profesionales técnicos para el desarrollo nacional.

Definidas estas áreas se iniciaron los trabajos para conocer la demanda de técnicos en el ámbito nacional y determinar los sitios en donde podrían establecerse Planteles del Colegio. Éstos se crearían desde un principio con base en convenios que serían firmados con gobiernos estatales y municipales o con asociaciones industriales y otros organismos.

El 10 de septiembre de 1979 iniciaron sus labores académicas los primeros siete Planteles en el área metropolitana de la Ciudad de México: Iztapalapa, Ciudad Azteca, Aragón, Ticomán, Gustavo Baz, Indios Verdes y otro más en Chetumal Quintana Roo.

Para 1980, la Dirección General presentó a la Junta Directiva 51 estudios de factibilidad para construir igual número de planteles en diferentes parte de la República, todos fueron aprobados y así principio la gran expansión del CONALEP, que contaba a finales de 1982 con 161 Planteles, con una población de cerca de 80,000 estudiantes y en donde se impartían 74 carreras diferentes con lo cual se había duplicado la matrícula que existía en los planteles de educación media terminal del país. *(Ezeta, 1999)*

Para complementar un diagnóstico realizado la Dirección de Desarrollo Académico y Capacitación, llevó a cabo en 1996 una amplia consulta con los sectores, social, educativo y productivo de las 31 entidades de la República Mexicana y en el Distrito Federal, como resultado de estas consultas el Colegio recogió las inquietudes de sus usuarios, en las que destacaban la de redefinir una oferta educativa de las carreras requeridas por el sector productivo así como la conveniencia de encontrar una solución que sin lesionar los objetivos originales de dotar al país de profesionales técnicos de nivel medio, en número suficiente y con especialidades con el desarrollo económico del país, lo que permitiría a los

profesionales técnicos después de haber terminado la carrera, acceder a los niveles superiores de la enseñanza técnica y universitaria.

En términos de oferta educativa, el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica encaraba a nivel nacional tres problemas que consistían en:

1. El gran número de carreras que se impartían, las que en muchos casos sólo se diferenciaban con los contenidos de una o varias asignaturas lo que generaba una importante fragmentación de recursos;
 2. La duplicación de esfuerzos por parte del Sector Público; y
 3. El rezago de programas y contenidos de los planes de estudio en relación con las necesidades de formación de los estudiantes y de los sectores productivos.
- (Ezeta, 1999)*

En el primer caso de las 146 carreras que se ofrecían en 1995, se eliminaron algunas que ya no eran requeridas por el sector productivo, de esta forma se redujeron a 63 en solamente 9 áreas ocupacionales.

Durante 1996 y 1997 se definió una oferta educativa a 29 carreras agrupadas en dos grandes sectores de la actividad económica, el industrial (70%) y el de servicios (30%) esto comenzó a operar en 1997, permitiendo:

- Eliminar las duplicidades con otras instituciones
- Concentrar los recursos disponibles para mejorar el equipamiento de los talleres y laboratorios de las carreras realmente demandadas
- Revisar la totalidad de los planes de estudio, cuya última actualización se había realizado en la siguiente oferta:
 - Industria del vestido
 - Productividad industrial
 - Química industrial
 - Plásticos
 - Procesamiento industrial de alimentos
 - Control de calidad
 - Control de contaminación ambiental
 - Construcción

- Máquinas herramienta
- Metalurgia
- Metalmecánica
- Automotriz
- Motor a diesel
- Mantenimiento de equipo de cómputo y control digital
- Electrónica industrial
- Telecomunicaciones
- Mantenimiento de sistemas automáticos
- Electromecánico
- Refrigeración y aire acondicionado
- Electricidad industrial
- Informática
- Administración
- Asistente directivo
- Contabilidad financiera y fiscal
- Enfermería general
- Dental
- Salud comunitaria
- Hotelería
- Alimentos y bebidas (*Ezeta, 1999*)

La nueva oferta educativa requirió de un diseño curricular con base en criterios de pertinencia y flexibilidad para lograr la correspondencia entre los contenidos y las demandas de formación profesional del mercado de trabajo, así como adaptarla y actualizarla de acuerdo con los cambios tecnológicos y la dinámica social.

El replanteamiento de estructura curricular que se llevó a cabo se caracterizó por un sistema educativo mixto, basado en asignaturas que proporcionan, por un lado, una formación "básica" científica y humanística, y por otro, módulos que desarrollan las competencias y habilidades requeridas en el desempeño práctico de la carrera técnica.

En 1997 y con base en las estrategias del nuevo federalismo establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo de 1995-2000, se da la federalización de los Servicios de Educación Profesional Técnica a la administración de los gobiernos de los Estados, Conformándose el Sistema Nacional de Colegios de Educación Profesional Técnica. Para el año 2000 el Colegio se reestructura y se moderniza, adopta una planeación estratégica de acuerdo a su nueva figura, creándose para

el caso del Distrito Federal la Unidad de Operación Desconcentrada, quien funge como instancia de dirección, supervisión y control de los 27 planteles existentes.

2.2 Diagnóstico Situacional del CONALEP

En los últimos cuatro años el CONALEP se ha convertido en una de las instituciones de educación profesional técnica más importante del país y en una opción real de capacitación *en y para* el trabajo. Adicionalmente proporciona servicios tecnológicos a las empresas asistenciales del Gobierno Federal en zonas rurales y comunidades marginadas, mediante cursos de capacitación, atención médica y servicios de beneficio colectivo. Las acciones que ha llevado a cabo el Colegio para ofrecer estos servicios con calidad, pertinencia y eficiencia, así como la situación actual y los problemas que enfrentan se describen a continuación:

1. Servicios educativos

1.1 Cobertura

El Colegio actualmente cuenta con 270 planteles distribuidos en todo el país. En ellos se atendió de 2000 al 2004, a una matrícula de 273,489 alumnos. (*Indicadores de Gestión CONALEP 2000-2002:13*)

El ingreso de los alumnos está regulado mediante un examen de selección cuya aplicación inició en 1996 en la Zona Metropolitana en la Ciudad de México (ZMCM) y, en 1997, en el resto del país. Mediante este examen, que consta de 120 reactivos, sólo se admite a los aspirantes que alcanzan un mínimo de 31 aciertos; quienes obtienen entre 31 a 45 aciertos cursan durante el primer semestre, el Programa de Acciones Académicas Compensatorias (PAAC), centrado en las asignaturas de Español y Matemáticas.

Esta medida ha permitido elevar el nivel académico de los alumnos de primer ingreso y, con ello, reducir los altos índices de deserción que tradicionalmente se registran en las instituciones de educación tecnológica de nivel medio superior. Otra medida que ha influido es la posibilidad de acceso para los egresados del CONALEP a las instituciones de educación superior, que entró en vigor a partir de 1997 (la eficiencia terminal se ha elevado de 37% a 43.63% de 2000 a 2003).
(Indicadores de Gestión CONALEP 2000-2002:13)

1.2 Calidad

El CONALEP cuenta con una oferta de 27 carreras agrupadas en nueve áreas de formación tecnológicas, 20 carreras corresponden al sector industrial y nueve al de servicios. Existe también una oferta educativa regional compuesta por diez carreras, ocho del área industrial y dos de servicios. Éstas atienden necesidades específicas del desarrollo local.

El mayor número de carreras industriales, así como una asignación preferencial de becas y colegiaturas más bajas contribuyeron a reducir el desequilibrio entre carreras industriales y las de servicios. Destacan las carreras de Mecánico Electricista y Automotriz que han aumentado significativamente su participación en la matrícula que, junto con la de Mantenimiento de Microcomputadoras, son las carreras industriales de mayor demanda.

Cabe señalar, que las carreras de corte industrial, representan los índices más altos de colocación de egresados que las de servicios. Sin embargo, Informática, Contabilidad Financiera y Fiscal y Asistente Directivo mantienen una alta concentración de la matrícula, ya que representan en conjunto el 46.6%. *(Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP, 1999, p.13)*

1.3 Pertinencia

La pertinencia es un atributo fundamental de los servicios educativos ya que significa la congruencia entre los programas de estudio y los requerimientos de la

planta productiva. La vinculación con el sector productivo y la comunidad es la estrategia principal mediante la cual es posible alcanzar la pertinencia.

2. Servicios de capacitación

2.1 Cobertura

La capacitación laboral al igual que la formación de profesionales técnicos es un servicio estratégico que ofrece el CONALEP, por lo que amplió la cobertura de este servicio tanto en su modalidad *para* el trabajo, en apoyo con el Programa de Becas para el Trabajo (PROBECAT) de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, como *en* el trabajo, proporcionados directamente a las empresas, a través de los planteles. Este incremento se da día con día debido a una vinculación con el sector productivo y la implantación de una estrategia de promoción y venta de servicios.

Cabe destacar, que los esfuerzos se concentran en pocos planteles, del total de personas capacitadas el 29.3% se capacitan en 15 de ellos (6% del total).

(Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP, 1999, p. 21)

2.2 Calidad y pertinencia

El Colegio adoptó la Metodología de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC) como estrategia para elevar la calidad y pertinencia de sus servicios de capacitación, la cual consiste en el desarrollo curricular, formación de instructores y equipamiento.

3. Educación a distancia

El CONALEP desde su creación ha involucrado a los medios visuales para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Bajo esta premisa en 1994 se creó el Sistema Interactivo de Televisión Educativa a Distancia (SITED), para poder cubrir de mejor manera los objetivos educativos, de capacitación y de apoyo a la formación docente.

En la actualidad, el 100% de los planteles y un 95% de los Colegios Estatales cuentan con un equipo de recepción de las señales de televisión, mismas que se integran de antena parabólica, receptor decodificador de señal, televisor a color y moduladoras de audio y video. *(Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP, 1999, p. 22)*

4. Atención a zonas marginales

La cobertura de los servicios del CONALEP se extiende a zonas rurales y grupos de población más desfavorecidos del país, mediante el Programa de Atención a Zonas Marginadas (PAZM). Mediante el PAZM el Colegio proporciona cursos de capacitación a la población mayor de 15 años que habita en estas regiones, sean urbanas o rurales. Su propósito es facilitar a los capacitados su incorporación al aparato productivo, proporcionar el autoempleo y fomentar el arraigo y bienestar socioeconómico.

El programa comprende también la prestación de servicios sociales a la población como lo es la atención médica (odontológica, oftalmológica, vacunación, pláticas de planificación familiar, entre otras); alfabetización y obras de beneficio colectivo: reparación de alumbrado público y mantenimiento de escuelas.

5. Servicios tecnológicos

Entre los servicios tecnológicos que presta el Colegio están: análisis químico, metalográfico y de elementos de contaminantes, medición de piezas, calibración de instrumentos, asesoría para la solución de problemas de producción, desarrollo de prototipos, automatización y apoyo en el área de informática.

Estos servicios se ofrecen a través de una red de ocho Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos ubicados en los principales polos de desarrollo del país: Tijuana, Ciudad Juárez, Matamoros, Coahuila de Zaragoza, Zapopan, Cuautitlán Izcalli, León el municipio de Guadalupe, en Nuevo León. Estos centros obtuvieron, en 1998, un porcentaje de recuperación de los costos de operación del 46%, que

significó un incremento del 300%, respecto al porcentaje obtenido de 1994.
(Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP, 1999, p.24)

6. Vinculación con el sector productivo y la comunidad

La vinculación es un componente esencial del modelo educativo, ya que permite conocer las necesidades del mercado laboral y obtener apoyos que contribuyan a elevar la calidad de los servicios. En 1995 se observó que la vinculación se había realizado de manera desarticulada y dispersa, por lo que desde entonces a la fecha, se han tomado medidas para dar un marco normativo a esta función. Una de ellas fue la creación de 33 Comités Estatales de Vinculación, integrados por destacados representantes de los sectores social y productivo. Asimismo, se han establecido las bases normativas para la creación de 270 Comités de vinculación de Planteles.

Los Comités constituyen un instrumento estratégico de comunicación con las empresas, así como medios eficaces para coordinar la participación de éstas con actividades de desarrollo curricular, colocación de egresados, venta de servicios de capacitación, realización de prácticas profesionales y donaciones, entre otras.

Entre las acciones cuantificables es importante destacar la obtención de 6,500 becas para alumnos del Colegio, así como 2,999 donaciones logradas. Asimismo, se han suscrito 957 convenios de empresas de los sectores público y privado; lo que permitió integrar una bolsa de trabajo que facilita la incorporación de los egresados del CONALEP al mercado de trabajo. *(Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP, 1999, p.25)*

7. Modernización administrativa integral

El crecimiento de la cobertura geográfica y de la planeación atendida ha demandado una estructura administrativa cada vez más ágil y eficiente. Por tal motivo, se han encaminado los esfuerzos a elevar la calidad de los servicios y de la gestión de la siguiente manera: en la adecuación de las estructuras a los procesos más importantes, la desconcentración y automatización de funciones, el

establecimiento de la Red Nacional de Comunicaciones, la capacitación del personal, la difusión de la cultura institucional que fomente en los directivos, empleados y docentes un espíritu de servicio y compromiso con la institución y la sociedad.

Para finalizar este apartado, podemos decir que los retos del CONALEP son: el compromiso de elevar la calidad en la enseñanza hasta alcanzar la excelencia y consolidar la aceptación de la educación técnica en el país.

2.3 Misión y visión del CONALEP

La misión y visión constituyen el punto de partida de todo proceso de planeación, la primera expresa la razón de ser de la institución y el beneficio que se desea aportar a la sociedad; la visión describe el grado de desarrollo que la entidad desea alcanzar en un plazo determinado, es así que la misión de CONALEP es:

Somos un sistema nacional de colegios, dedicado a impartir educación profesional técnica y capacitación laboral, con un enfoque de desarrollo humano integral. La vinculación sistemática con el sector productivo y la comunidad nos permite ofrecer servicios pertinentes que contribuyen al desarrollo nacional. *(Programa Estratégico del CONALEP 2000-2002, p. 9)*

En lo que respecta a la visión, se tiene que:

El CONALEP es la institución líder en la formación de personal técnico y en la investigación e innovación en el ámbito de la investigación tecnológica del nivel medio superior. Su responsabilidad con el desarrollo económico del país la compromete a ofrecer una educación pertinente, flexible y de calidad, que responda a las exigencias de una economía globalizada. *(Programa Estratégico del CONALEP 2000-2002, p. 9)*

2.4 Objetivos y Estrategias de Acción

Los tres objetivos fundamentales que orientarán el quehacer del CONALEP son:

1. Proporcionar una formación técnica que desarrolle competencias laborales, básicas y sociales que le permitan al egresado un mejor desempeño profesional, promoviendo su certificación laboral.
2. Realizar y difundir investigación en el ámbito de la educación tecnológica, de nivel medio superior que desarrolle instrumentos de evaluación educativa, apoye la certificación docente, así como la implantación de metodologías educativas de vanguardia, y que posicione al CONALEP como una institución de excelencia en los ámbitos nacional e internacional.
3. Lograr una eficiente administración de los recursos, sustentada en estándares de desempeño, personal calificado y comprometido con la misión y la visión del Colegio, con el respaldo de sistemas de información y telecomunicaciones. *(Programa Estratégico del CONALEP 2000-2002, p. 37)*

Para el logro de los objetivos estratégicos se plantean como estrategias de desarrollo:

- a. Realizar de manera conjunta, la planeación de la gestión y desarrollo del Colegio.
- b. Establecer mecanismos de coordinación con los colegios estatales.
- c. Fortalecer la evaluación del CONALEP.
- d. Realizar investigación en materia de educación tecnológica.
- e. Fortalecer la vinculación con el sector productivo y la comunidad para elevar la pertinencia de los servicios.
- f. Instrumentar un programa integral de promoción y difusión de los servicios.
- g. Estandarizar la operación con base en la simplificación administrativa y en la desconcentración de funciones. *(Programa Estratégico del CONALEP 2000-2002, p. 37)*

2.5 CONALEP Plantel Gustavo A. Madero II

El Plantel Gustavo A. Madero II inicia operaciones el 6 de octubre de 1986, ubicado en Avenida Eduardo Molina, esquina Río de los Remedios s/n, Col. Juan González Romero, Delegación Gustavo A. Madero, Ciudad de México, C. P. 07420, mismo que contaba con diez aulas prefabricadas. Las carreras que se empezaron a impartir fueron Asistente Ejecutivo, Electromecánica, Máquinas Herramienta (corte de viruta) y Automotriz.

En el año de 1993 se implementa un programa piloto para impartir las carreras de Combustión Interna (Especializados en Automotriz), Electromecánica y Asistente Ejecutivo bajo un concepto modular, ampliando la cobertura en el año de 1994 con la carrera de Informática.

En 1995 es el primero y único Plantel que inicia el programa piloto de Educación Basado en Normas de Competencia (EBNC) con las carreras de Procesos Industriales, Electromecánica, Asistente Ejecutivo, Combustión Interna (Especializados en Automotriz) e Informática.

De los resultados obtenidos en estas pruebas piloto se desarrolló el nuevo modelo académico que incluye Normas de Competencias, el cual se implementa en el año de 1997, siendo éste, el modelo académico vigente en las carreras de Asistente Directivo, Informática, Electromecánica y Automotriz.

En el año de 1997 se modifica la estructura organizacional del Plantel, se crean las Jefaturas de Proyecto y la Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación y es la estructura que hasta la fecha está operando en los 268 Colegios.

Desde el año de 1999 a la fecha el Director del Plantel es el Arq. Fulgencio Salgado Martínez. En lo que ha sido su administración cuenta con un total de 40

plazas de personal administrativo, 110 prestadores de servicios profesionales académicos (prestadores de servicios profesionales) y una matrícula total de 1756 alumnos; personal técnico en las siguientes áreas: 404 Automotriz, 153 Electromecánica, 472 Asistente Directivo, 624 Informática.

Se tienen 9 edificios, 6 laboratorios (uno de idiomas, uno de automatización y cuatro de Informática con 20 computadoras cada uno); 4 talleres (1 de Asistente Directivo, 1 de electromecánica, 1 de automotriz y 1 de soldadura) y 21 aulas, una de ellas cuenta con lo más avanzado en auxiliares audiovisuales; una biblioteca con capacidad para 80 alumnos y 2500 ejemplares; una cancha reglamentaria de fútbol rápido con gradas, una cancha mixta de básquetbol-voleibol y un auditorio con la capacidad para 100 personas.

De los últimos alcances del Plantel es que en el año 2000, se firmó un convenio con la Secretaría de Salud del Distrito Federal, para impartir la carrera de Salud Comunitaria a 120 Educadoras de la Salud que trabajan para el Gobierno del Distrito Federal, siendo ésta la única generación. Sin embargo, no hubo continuidad en la oferta de la carrera debido a que solamente se egreso a una generación de la especialidad mencionada. Además de haber logrado acreditarse en el Centro de Evaluación de Competencias Laborales, bajo la cédula 0022-174-01, en la norma de competencia; así mismo se logró la acreditación por dos años del programa de estudios de la carrera de Informática y se encuentra en gestión la acreditación de la carrera de Automotriz.

Por otra parte, cabe destacar los siguientes logros alcanzados por el Plantel:

- La matrícula se incrementó de un 7.9% de 1996 a 1997 acrecentamiento que a la fecha se ha mantenido;
- La eficiencia terminal que era de 34.08% en el 2000 se aumento a un 44.66% en el año 2003; y
- El índice de titulación que era de 65.3% en el 2000 alcanzó el 76.10% en el año 2003. (*Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP, 1999, p. 27*)

2.5.1 Misión y Visión

El Plantel Gustavo A. Madero II tiene como misión:

Somos un sistema educativo con el objetivo de formar profesionales técnicos, brindar capacitación y certificar en competencias laborales, a través de un modelo educativo, pertinente, equitativo, flexible y de calidad sustentado en valores. *(CONALEP, 2003, p. 7)*

Su visión establece:

Somos una institución líder en la formación de profesionales técnicos a nivel medio superior.

Estamos comprometidos a ofrecer una educación pertinente, flexible y de calidad.

Formamos profesionales técnicos y ofrecemos servicios de capacitación con base en normas de competencias laborales.

Garantizamos la calidad de nuestros docentes e instructores mediante su certificación en normas de competencias de función académica.

Adoptamos técnicas innovadoras de gestión administrativa que nos han permitido elevar la eficacia y la eficiencia de nuestra administración. *(CONALEP, 2003, p. 8)*

2.5.2 Estructura Orgánica del Plantel Gustavo A. Madero II

El Plantel cuenta con un total de 39 trabajadores, 19 son de confianza y 20 sindicalizados ocupando los siguientes puestos:

Personal de Confianza:

Mandos medios:

Dirección Ejecutiva

Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación

Personal Operativo de Confianza:

Jefatura de Proyecto

Subjefe Técnico Especialista

Supervisor de Mantenimiento

Promotor Cultural y Deportivo

Técnico Financiero

Secretaría "B"

Personal Operativo Sindicalizada:

Asistente Escolar y Social
Técnico en Contabilidad
Técnico Bibliotecario
Técnico en Materiales Didácticos
Tutor Escolar Secretaria "C"
Auxiliar de Servicios Generales

2.5.2.1 Las Funciones de la Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación

El Plantel Gustavo A. Madero II desde su creación implementa un plan estratégico para elevar la calidad de los servicios educativos y de capacitación. Para ello fue indispensable crear la figura del Coordinador Ejecutivo de Formación Técnica y Capacitación, nombramiento que tiene hasta la fecha la responsabilidad de organizar y asignar tareas a las siguientes áreas:

- Proyecto de Formación Técnica.
- Proyecto de Capacitación.
- Proyecto de Talleres y Laboratorios.
- Proyecto de Servicios Escolares.

El propósito de la Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación, es asegurar el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales del Plantel, a través de la eficiente coordinación de las actividades de formación técnica, capacitación, talleres y laboratorios y servicios escolares, así como apoyar la planeación estratégica, para lo cual tiene como funciones:

- Formular el Programa Operativo Anual del Plantel (POA) en apego a las directrices del Programa Sectorial del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica

- Proponer sistemas, métodos y procedimientos que coadyuven a la mejora de la calidad de los procesos de formación técnica, capacitación, talleres y laboratorios y servicios escolares
- Vigilar la observancia de la normatividad en materia de formación técnica, capacitación, talleres y laboratorios y servicios escolares del Plantel
- Coordinar las actividades de formación técnica, capacitación, talleres y laboratorios y de servicios escolares del Plantel
- Coordinar el subproyecto de certificación de calidad del Plantel
- Coordinar la operación del centro de evaluación de competencia laboral
- Coordinar los programas de promoción y difusión y aseguramiento de la calidad de los servicios
- Coordinar las tareas para la detección de necesidades de formación técnica y de capacitación de los Planteles del Distrito Federal
- Coordinar las actividades de formación y actualización de los prestadores de servicios profesionales académicos de los Planteles
- Coordinar los procesos de reclutamiento, selección e inducción de los prestadores de servicios profesionales académicos de los Planteles en el Distrito Federal
- Determinar las necesidades de materias de apoyo didáctico, así como coordinar la reproducción, distribución e instrumentación del paquete integral académico, bibliográfico, audiovisual y de otros apoyos didácticos-pedagógicos
- Coordinar y supervisar los procesos de evaluación de desempeño de los prestadores de servicios profesionales académicos, así como la aplicación a los alumnos de los instrumentos de evaluación, garantizando su confiabilidad, en el contexto del Sistema de evaluación Académica en sus fases de diagnóstico, intermedia y final
- Supervisar las acciones del Comité de titulación, así como verificar la asignación del prestador de servicios profesionales académicos que funge como sinodal en los exámenes recepcionales para la titulación y certificación de egresados
- Coordinar la operación de los talleres y laboratorios del Plantel, así como el ejercicio de los programas de mantenimiento preventivo y correctivo de los mismos
- Supervisar las acciones involucradas en la prestación de los servicios escolares, detectar sus limitaciones y optimizar los procesos involucrados en su ejecución

- ❑ Atender y asesorar a los prestadores de servicios profesionales educativos, personal administrativo, alumnos y padres de familia
- ❑ Presentar informes, reportes y estadísticos sobre los avances programáticos de los objetivos y metas institucionales
- ❑ Las demás que le confieran disposiciones legales y funciones que le encomiende el Director del Plantel. (*Manual de organización específico, 2001*)

Las habilidades y destrezas adquiridas por el profesional en Trabajo Social durante su formación académica le han permitido cumplir con las funciones mencionadas, tal como se describe en el siguiente capítulo, que ofrece un panorama más amplio de la experiencia profesional en el cargo de Coordinadora Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación en el CONALEP, Gustavo A. Madero II.

III

Proceso Metodológico de Sistematización: Una aproximación de la Experiencia Profesional

3.1 Proceso de Sistematización

La sistematización de experiencias por trabajadores sociales se ha desarrollado en América Latina desde la década de los setenta, con la intención de articular los procesos de reflexión teórica de las prácticas sociales. Sus aportaciones se han desarrollado desde fines de la década de los 80' y principios de los 90', principalmente en publicaciones de revistas de algunas ONG's vinculadas a experiencias de educación popular y de facultades de Trabajo Social. *(Cifuentes, 1999, p. 61)*

Trabajo Social busca a través de la sistematización una propuesta metodológica para construir conocimiento desde la reflexión sobre la práctica profesional, de ahí que la sistematización permite:

- Tener una comprensión más profunda de las prácticas para mejorarlas.
- Compartir con otras experiencias similares las enseñanzas surgidas.
- Aportar a la construcción teórica conocimientos surgidos de las prácticas.

Cabe señalar, que a través de la sistematización no se pretende sacar teoría de la práctica, pero si enriquecerla, tampoco es reconstruir todo lo que sucedió, sino de promover un proceso de reflexión desde la perspectiva de sus protagonistas y conjuntamente con ellos, acerca de algunos ejes significativos tanto de los

procesos como de los resultados o cambios logrados en el contexto donde se desarrolló la acción.

El propósito de la sistematización es poner de manifiesto de qué manera se llevaron a cabo las actividades, cómo se desarrollaron los procesos que culminaron en ciertos logros, de qué forma se sortearon obstáculos y dificultades y que estrategias se implementaron. Sus principales insumos son los relatos y registro de las acciones realizadas. Por lo que la sistematización, va más allá que la mera recopilación, ordenamiento y clasificación de datos estructurados en categorías, relaciones o en base de datos organizados, tarea que comúnmente se denomina “sistematización de información”.

Tampoco debe entenderse como la descripción ordenada o la elaboración de un informe acerca de todos los procesos que se desarrollan en el marco de una experiencia de intervención, va más allá porque implica introducir la perspectiva e interpretación de los actores de la acción y de otros actores significativos. Implica la recuperación, análisis e interpretación de una experiencia de un contexto particular.

Sin embargo, quienes por primera vez queremos realizar la sistematización de la experiencia, descubrimos la carencia y continuidad de una batería de técnicas e instrumentos, por lo que se dificulta la reconstrucción del proceso, por otra parte, nos encontramos con una diversidad de enfoques para su desarrollo, no obstante, en el desarrollo del presente informe, se realizó una aproximación a la sistematización de la experiencia que el trabajador social ha venido desarrollando en el Puesto de Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación dentro del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) dentro del Plantel “Gustavo A. Madero II”.

Es así, que partiendo de premisas fundamentales de la sistematización, tales como:

- Analizar aspecto contextuales.
- Ordenar la información a partir de la construcción de instrumentos.
- Recuperar la experiencia a través de un proceso metodológico.
- Generar una reflexión y aprendizaje.
- Explicar la realidad a partir de referentes teóricos.
- Enunciar factores facilitadores y obstáculos ante la intervención.
- Incidir en el problema, teniendo un conocimiento previo para lograr una mayor eficacia y eficiencia en la intervención.
- Establecer bases para dar continuidad a problemas específicos para construir teorías de Trabajo Social.

Se consideró necesario diseñar un esquema que proporcionara una visión integral de la experiencia, por ello se retomaron aspectos del proceso metodológico de sistematización de María del Carmen Mendoza Rangel y Antonio Sandoval Ávila, mismo que se presenta a continuación:

Proceso de la Sistematización			
Fases	Proceso	Técnicas	Instrumentos
Investigación Documental	Ubicación del CONALEP y Plantel Gustavo A. Madero II, desde la perspectiva de la planeación estratégica.	Revisión documental	Libros, fuentes electrónicas, artículos, programas.
Recolección de Información	Recopilación de instrumentos utilizados del Coordinador Ejecutivo	Entrevista, observación y supervisión	Informes, programas, resultados, cronograma de actividades y análisis POA

Proceso de la Sistematización			
Fases	Proceso	Técnicas	Instrumentos
Descripción de la experiencia	Elaboración de un discurso descriptivo de la experiencia desarrollada, analizando el proceso institucional, espacio, tiempo, y actividades realizadas.	Relato cronológico	Informe
Interpretación de la práctica	Interpretación de los elementos que constituyen el quehacer del Coordinador Ejecutivo, elaborando un análisis FODA	Categorización Codificación Análisis	Matriz FODA
Prospectiva	Propuestas Estratégicas a partir del análisis FODA	Correlación	Cuadros o gráficas Informes

3.2 Descripción de la Experiencia

3.2.1 Análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA)

Partiendo de la perspectiva de la planeación estratégica, se hace necesario elaborar un análisis FODA, en el que se describa la experiencia adquirida de los años 2001 al 2004 en el puesto de la Coordinación Ejecutiva, en el CONALEP Gustavo A. Madero II, para identificar las potencialidades o debilidades que son necesarias mantener o fortalecer en el actuar de esta Coordinación.

Para la descripción del mismo, se retomaron las siguientes técnicas e instrumentos empleadas por el trabajador social:

Técnicas:

Entrevista, observación, visitas institucionales, planeación y supervisión en el desarrollo de programas y proyectos del Plantel.

Instrumentos:

Informes mensuales por las Jefaturas de Proyecto, programa operativo anual (POA) y cronogramas de actividades.

Análisis FODA:

Retomando la labor que realiza el Coordinador Ejecutivo en el Plantel del CONALEP Gustavo A. Madero II, se presenta a continuación un análisis cuantitativo y cualitativo de su actuar.

Fortalezas:

- El Plantel Gustavo A. Madero II, desde 1999 a la fecha cuenta con el mismo Director del Plantel, lo que ha permitido tener una visión continua en el crecimiento del personal y del alumnado.
- A partir del 2001 se ha priorizado la difusión del Plantel, a través de visitas institucionales a escuelas secundarias y se ha participado en el diseño de materiales de difusión, lo que ha generado un incremento en la matrícula escolar.

Matrícula Escolar Anual

Años	2001	2002	2003	2004
Matrícula	1,552	1,653	1,735	1,773

Fuente: Informe de la Matrícula por Área. Plantel Gustavo A. Madero II. 2003-2004

- Anualmente se han organizado cursos de formación docente, con el propósito de que el personal académico cuente con mayores herramientas para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.

- Se ha implementado como estrategias para disminuir el número de bajas solicitadas:
 - Apoyo de becas escolares.
 - Reuniones con padres de familia.
 - Atención personalizada a estudiante que pudiera presentar problemas de salud o familiares que le impidan continuar de manera regular en el Colegio.

- Se promueve a través de platicas a los alumnos el ingreso al Programa de Complementación de Estudios por Ingreso a la Educación Superior (PROCEIES), ya que en este se ofrece la posibilidad de continuar estudios en instituciones de educación superior.

- Se coordinan cursos de actualización al personal del Plantel, para mantener la acreditación como centro de evaluación de competencias laborales.

- Se actualizan anualmente los manuales de operación del Plantel.

- Anualmente se organizan cursos con el personal con el objetivo de fomentar una cultura organizacional que comprende valores y políticas que generan un clima laboral positivo que desarrolla en el personal un sentido de pertenencia.

- Se mantiene una estrecha relación con mandos medios, personal de base y de confianza del plantel, que ha permitido establecer una comunicación abierta fortaleciendo la confianza entre este personal.

- Como trabajadora social se tiene una visión del proceso de planeación incluyendo técnicas e instrumentos que permitan una adecuada planeación y ejecución de la misma.

- El actual director del plantel brinda al Coordinador Ejecutivo permanentemente un voto de confianza a las propuestas presentadas en mejora del Plantel.

Debilidades:

- La falta de recursos humanos en la Coordinación Ejecutiva obstaculiza diseñar y ejecutar estrategias para la mejora del Plantel.

Amenazas:

- El material promocional de las carreras no es enviado oportunamente a la Coordinación Ejecutiva (por la Oficinas Nacionales) provocando retrasos en las campañas y desperdicio de los promocionales
- El Colegio tiene una infraestructura teleinformática que facilita la comunicación y transmisión de datos con cobertura nacional, sin embargo, falta desarrollar un sistema integral de información que permita manejar la calidad y oportunidad de la información, evitando entre otras cosas, las excesivas solicitudes de información a los planteles
- No se ha reconocido en su totalidad que el profesional en Trabajo Social puede ejercer el cargo de Coordinador Ejecutivo

Oportunidades:

- La Coordinación Ejecutiva mantiene una relación permanente con el sector productivo, con la finalidad de que a través de los Comités Estatales y Regionales del CONALEP, se actualice la currícula, la obtención de apoyos de becas y espacios para la realización de prácticas profesionales
- Se gestiona el intercambio académico con instituciones de educación tecnológica en el extranjero. Ello ha permitido mantenerse a la vanguardia en la aplicación de las metodologías educativas y en el establecimiento de convenciones de intercambio para docentes y alumnos de los diferentes planteles.

- Con el Programa de Atención a Zonas Marginadas (PAZM), se organizan cursos, de capacitación a la población de zonas rurales y grupos de población más desfavorecidos. El Programa compete también servicios de salud, alfabetización y obras de beneficio colectivo
- El reconocimiento al desempeño que realiza el Coordinador Ejecutivo del Plantel por parte de otras instancias del CONALEP y del sector empresarial

La situación expuesta refrenda retos que condicionan el futuro del Plantel, mismos que en el siguiente apartado se expondrán.

IV

Acciones Estratégicas desde la Mirada del Trabajo Social

4.1 Retos

En los últimos años el CONALEP ha alcanzado varios logros, sin embargo, a partir del análisis FODA realizado en el capítulo anterior y los alcances que el mismo Colegio se ha planteado desarrollar, podemos enunciar los más importantes:

1. **Generar un ambiente laboral y clima organizacional**, permitiendo crear una identidad e integración en el trabajo
2. **Alcanzar la excelencia en la formación del personal técnico**, fue necesario mantener este esfuerzo estableciendo el mejoramiento continuo de los servicios educativos para poder alcanzar la excelencia, para ello se requiere una evaluación permanente de los componentes y factores del proceso enseñanza aprendizaje, como son los planes y programas de estudio, personal docente e instructores, materiales didácticos y equipos de taller y laboratorio, con el fin de mejorar y elevar la calidad de los servicios educativos
3. **Vinculación y promoción eficaz con el sector productivo y la comunidad**, se fortalecieron las redes con el sector productivo para la inserción de las prácticas escolares egresados.

4.2 Acciones Prioritarias

A partir del FODA que se ha señalado, la Coordinación Ejecutiva en el año 2003 tuvo que ejecutar acciones estratégicas que propiciaran cambios significativos en el Plantel Gustavo A. Madero II:

- Se proporcionó mantenimiento a la infraestructura, mobiliario y material audiovisual de todo el Plantel, permitiendo brindar a los alumnos, prestadores de servicios profesionales y personal administrativo un ambiente de trabajo adecuado, mismo que influyó de manera positiva en su estancia y trabajo académico
- Se dotó de un software llamado SIABUC, que facilitó la consulta del acervo bibliográfico; se incrementó a 150 títulos bibliográficos y se adquirió un software interactivo para apoyar a los diferentes programas de estudio.
- Se creó un comité de seguridad e higiene que supervisa e informa periódicamente de las condiciones en que se encuentra el inmueble
- Se estableció un convenio con el Gobierno de Distrito Federal para abrir la carrera de Salud Comunitaria específicamente para tres grupos, los cuales participan como educadoras para la salud en la Delegación Política Gustavo A. Madero
- Se fortaleció el Programa de Orientación Educativa con la participación de cuatro orientadores educativos dos por turno, especialistas en el área educativa, apoyados por 6 jefes de proyecto. Tanto como la que suscribe como el Director del Plantel, realizaron conjuntamente visitas a grupos, atención individualizada con alumnos (para brindar apoyo a problemáticas escolares y personal, seguimientos de alumnos con problemas de ausentismo) y organización y participación en reuniones con padres de familia

- Se le dio énfasis en la formación integral y mejora de vida del alumno con la realización de actividades extracurriculares (culturales, sociales y deportivas), organizando funciones de cine-debate, presentaciones musicales, teatrales y de danza. Asimismo, se organizó a nivel Distrito Federal el concurso de lectura "*La juventud y sus amigos los libros*", evento en el que participaron 27 planteles del CONALEP. En el ámbito musical la Rondalla del Plantel participó en el 5º *Concurso Músico-Vocal*, organizado por la Dirección Académica de la Unidad de Operación Desconcentrada en el D. F. ocupando el 2º lugar.

- En el terreno deportivo se organizó como cada semestre los torneos de fútbol, voleibol y básquetbol, así como partidas de ajedrez y con una exhibición de físico culturismo con la participación del 80% de la comunidad estudiantil. A nivel Distrito Federal se obtuvo el segundo lugar en básquetbol y voleibol y múltiples medallas en la disciplina de atletismo dentro de la *Semana Cultural y Deportiva* organiza por la Dirección Académica.

- En estímulo al desempeño académico de los alumnos, el Plantel otorgó un promedio de 250 becas económicas y 300 becas de exención de pago de colegiatura. Por otra parte, fue significativo que un egresado se le otorgara una beca para especialización en el extranjero.

- En el Programa de Vinculación con la Sociedad y con el Sector Productivo, se logró incorporar al 80% de los alumnos de 3^{er} semestre a participar en subproyectos para realizar su servicio social, este alcance se obtuvo por la constante organización de pláticas con los grupos.

- Se organizó una Feria de Servicio Social, para lo cual se tuvo coordinación con varios organismos tales como: Instituto Mexicano del Seguro Social, Gobierno del Distrito Federal, Procuraduría de Justicia del D. F., Televisión Educativa, Cámara de Diputados, Sistema de Transporte Colectivo Metro Setravi, Sistema de Educación Media Superior del D. F., Instituto de Seguridad Social y

Servicios para los Trabajadores del Estado y la Compañía de Luz y Fuerza, instituciones que han abierto espacios de acuerdo a las áreas de formación.

- Se brindó la información a los alumnos para realizar prácticas profesionales en industrias tales como Honda, Peugeot, Ford, Nissan.
- Se continuó con la orientación sobre las opciones, requisitos y procedimientos de titulación, exhortando al alumnado por la opción de titulación automática, ya que permite al alumno titularse con promedio de B y E sin presentar examen profesional, alcance se que reflejó al incrementarse de un 50% al 85%.
- Para la planeación y evaluación de las actividades académicas, se organizaron reuniones de academia para elaborar el plan mínimo de las asignaturas y las estrategias extra clase que permitieron cubrir el 100% del programa. Se diseñaron los exámenes estandarizados para los tres periodos de evaluación y los exámenes de nivelación a aplicar en el periodo intersemestral.
- Se elaboraron proyectos tecnológicos, los cuales fueron aplicados al Plantel por los alumnos: automatización de puerta delantera del estacionamiento del Plantel, brazo mecánico, banda transportadora cortadora y soldadora de lámina, todos ellos fueron presentados en su fase final a la comunidad. Dentro de estos aportes se dejó en la fase teórica la elaboración de: cerradura eléctrica para el aula tipo, sistema de aire acondicionado para aula tipo y biblioteca, digitalización del acceso al Plantel, se quedó esta fase debido a que se necesita un recurso elevado, situación que se tendrá que gestionar para continuar con el apoyo.
- Dentro del Programa de Formación Docente y Especialización se logró organizar 18 cursos a los docentes del Plantel:

Nombre del curso	No. de participantes
Formación de facilitadores en competencias	10
Habilidades informáticas	90
Liderazgo	40
Técnicas de estudio	70
Fundamentos de educación basada en normas de competencia	60
Aprendizaje acelerado	40
Micro enseñanza	60
Habilidades en informática avanzado	40
Tutorías	80
Técnicas de evaluación	60
Comunicación efectiva	60
Taller sobre el potencial de recursos y ambientes académicos	60
Aprendizaje contextual orientados resultados	60
Microsoff Office 2003	42
Principales teorías del aprendizaje	60
Informix	10
Importancia de cursos de capacitación de forma presencial y grupal	16
Manejo de equipo de aula tipo	20

Fuente: Plantel Gustavo A. Madero II. 2003-2004

- Se evaluó el desempeño docente que consiste en tres fases: observación de una sesión de clase, evaluación estudiantil y integración del docente al Colegio. Los resultados que arrojó esta evaluación fueron: 84 prestadores de servicios profesionales contuvieron una calificación mayor a 8.0 y solamente 16 estuvieron por debajo de 8; en lo que respecta a la evaluación estudiantil, 83 obtuvieron más de ocho y 18 una calificación menor a ésta; en la integración al Colegio el 100 de los prestadores de servicios profesionales estuvo por arriba del 8.
- Por medio de la Dirección de Concertación y Capacitación del CONALEP, se estableció un convenio con la SETRAVI, para brindar cursos de capacitación a operadores de taxis, para la obtención del tarjetón. Las actividades se dieron

en los primeros meses del año, lográndose capacitar a 22,000 operadores de taxis impartiendo un total de 550 cursos.

- Se establecieron convenios de capacitación en las Delegaciones Políticas de Miguel Hidalgo, Venustiano Carranza y a la Asamblea Legislativa. Se dieron dos cursos de capacitación en desarrollo humano y calidad al personal administrativo. Se organizó una conferencia en estas dependencias sobre la Norma de Calidad ISO-9000, buscando que las actividades encomendadas se realizarán con la premisa, "*hacer con calidad*".
- Se realizó el proceso de acreditación del programa de profesional técnico en informática, ante el Consejo de Acreditación en Informática y Capacitación, dicha acreditación fue otorgada por un periodo de dos años (2003 al 2005).
- Se llevó a cabo el Programa de Visitas a Escuelas Secundarias, visitando 23 secundarias del área de influencia, con la participación de 4 orientadores. en donde se atendió a un total de 4384 alumnos de secundaria, recibiendo para el 2004 un total de 1022 alumnos inscritos 525 seleccionó el Plantel entre sus primeras 5 opciones.

Las acciones señaladas, son la continuidad del trabajo que se ha desarrollado en años anteriores, sin embargo, la diferencia está en la visión que tiene el trabajador social, al conocer un todo y estudiar cada una de sus partes para priorizar y actuar estratégicamente, de ahí, que la Coordinación Ejecutiva haya superado las metas que otros profesionistas venían desarrollando en el puesto.

Matricula Escolar Anual

Indicadores	2001	2002	2003	2004
Alumnos aprobados	62%	73%	78%	79%
Alumnos reprobados	13%	17%	14%	13%
Bajas solicitadas	25%	10%	8%	8%
Matricula	100% (1,552)	100% (1,653)	100% (1,735)	100% (1,773)

V

Propuestas Estratégicas del Trabajador social en el Puesto de la Coordinación Ejecutiva del CONALEP Plantel Gustavo A. Madero II

5.1 Propuestas Estratégicas

A partir del análisis FODA que permitió valorar las potencialidades y debilidades del Coordinador Ejecutivo, se plantean las siguientes propuestas que van impregnadas de un sentido crítico y reflexivo.

1. Tener un panorama de la situación que tiene el Plantel Gustavo A. Madero II.

Para elaborar estrategias acordes a la situación del Plantel.

2. Realizar de manera conjunta, la planeación de la gestión y desarrollo del Colegio.

El logro de los objetivos y metas de esta propuesta, dependerá del grado de compromiso del personal que labora en el Plantel, para lo cual es necesario que la planeación se realice de manera conjunta con el fin de establecer consensos, sobre los logros que se habrán de alcanzar, así como formular, reformular, implementar y evaluar las estrategias.

3. Establecer mecanismos de coordinación con los Colegios regionales y estatales.

La operación de los servicios en el esquema federalizado exige una adecuada coordinación entre los CONALEP regionales y estatales, el compartir experiencias o mejores prácticas, influirá de manera eficaz, garantizando que las actividades conjuntas en se efectúen sin afectar la operación la calidad de los servicios.

4. Fortalecer la evaluación del Plantel.

La evaluación permitirá obtener información cuantitativa y cualitativa para retroalimentar la administración y operación del Plantel. Así también, deberá realizarse una evaluación académica continua, valorando el nivel de aprovechamiento de los alumnos, conociendo y definiendo indicadores que permitan detectar la deserción, la deficiencia de planes de estudio y fortalecer la planta docente en cuanto a su actualización.

5. Realizar investigación en materia de educación tecnológica.

Mantener el Modelo Académico basado en Normas de Competencia, el cual requiere de un seguimiento y evaluación de resultados con el objetivo de mejorarlo de manera permanente, para lo cual se hace necesario realizar investigación sobre factores críticos que inciden en el modelo académico y los elementos que permitan mejorar su calidad y pertinencia.

6. Fortalecer la vinculación entre el Sector Productivo y la Comunidad.

La vinculación es la estrategia más eficaz para detectar las necesidades de formación técnica, además de ser los medios que contribuyen a elevar la calidad de los servicios, para ello es necesario, generar proyectos que beneficien a ambas partes.

7. Instrumentar un programa integral de promoción y difusión de los servicios.

Debe ser permanente el fortalecer las campañas de promoción y difusión que realiza el Colegio, buscando una mayor inserción entre la población objetivo con mensajes adecuados y medios eficaces.

Al exponer dichas propuestas, no sólo se busca contribuir al fortalecimiento del Plantel en todos sus ámbitos, sino que cada una de ellas permita el logro de la calidad en educación técnica en México a través del CONALEP.

Conclusiones

La planeación estratégica es una herramienta de suma importancia en el ámbito escolar, su proceso permite obtener una mejor consecución de la misión y la visión, facilita identificar fortalezas, debilidades, y amenazas para diseñar acciones y proyectos estratégicos.

Para establecer las técnicas de intervención en la práctica profesional del trabajador social en el puesto de Coordinador Ejecutivo de Formación Técnica y Capacitación, es importante retomar el proceso de dicha planeación, ya que a partir de ella, se podrá tener un actuar con eficiencia y eficacia.

Desde que el puesto de Coordinación Ejecutiva de Formación Técnica y Capacitación fue ocupado por un trabajador social, se pudo advertir el cumplimiento de las metas al no disminuir el porcentaje de alumnos aprobados, así como mantener la matrícula anual.

Matricula Escolar Anual

Indicadores	2001	2002	2003	2004
Alumnos aprobados	62%	73%	78%	79%
Matricula	100% (1,552)	100% (1,653)	100% (1,735)	100% (1,773)

Sería recomendable para otras instituciones conocer las habilidades que tiene el trabajador social en ocupar puestos ejecutivos, sobre todo que nuestra escuela fomentara y promoviera la inserción.

Al retomar el proceso de sistematización de María del Carmen Mendoza y Antonio Sandoval Ávila, fue posible describir las actividades, técnicas e instrumentos que se desarrollan en la Coordinación Ejecutiva, mismos que permitieron recuperar la experiencia profesional de forma ordenada, integrando implícita o explícita las fases que requiere una sistematización: descripción, análisis, evaluación y propuestas y la divulgación a través del presente informe.

La realización del informe de la sistematización como modalidad de titulación generó en la que suscribe un mayor compromiso con la institución donde labora y con el Trabajo Social, ya que con este acercamiento, se logró una reflexión crítica sobre los conocimientos, habilidades y destrezas profesionales que están relacionadas con la capacidad ejecutiva.

Referencias Bibliográficas

Jones, Gareth y Hill, Charles. **Administración estratégica**. Editorial Mc Graw Hill. México, 2000

Servicios Institucionales. Líneas de Trabajo. CONALEP. México, 2000
Ander-Egg, Ezequiel. **Administración y Ejecución de Programas Sociales**. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1985

Ander-Egg, Ezequiel. **Introducción al Trabajo Social**. El Ateneo. México, 1993

Ander-Egg, Ezequiel. **Metodología del Trabajo Social**. Editorial El Ateneo. México, 1982

Condiciones Generales de Trabajo. CONALEP, México, 1998

David, Fred. **Concepto de administración estratégica**. Editorial Pearson Educación. México, 2001

Diario Oficial de la Federación. **Decreto por el que se crea Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)**. 29 de diciembre 1978. Secretaría de Gobernación. México

El CONALEP, en la Educación Media Superior. CONALEP, México, 2003

Estatuto Orgánico. CONALEP 1997, México, 1998

Evolución de la Educación Técnica en México. CONALEP. México, 2003

Ezeta, Escudero Eduardo. **Veinte Años**. CONALEP. México, 1999

Gaceta de Trabajo Social. ENTS-UNAM. Órgano informativo de la Escuela Nacional de Trabajo Social. Época VI. Febrero, 1989

García, Alba Jesús. **Hacia un Nuevo enfoque del Trabajo Social**. Editorial Narcea. Madrid, 1993

Indicadores de Gestión CONALEP 2000-2002. CONALEP 1997, México, 2002

Kisnerman, Natalio. **Colección Teórico y Práctica del Trabajo Social**. Editorial Humanitas. Buenos Aires, 1985

Líneas de Trabajo 2003. CONALEP, México, 1998

Manual de Organización Específico. CONALEP. México, 2001

Manual de Procedimientos. CONALEP, México, 1998

Manual de Procesos de Administración. CONALEP. México, 1998

Memoria, del Enfoque Estratégico. Secretaría de Educación Pública. México, 2002

Mendoza, Maria del Carmen. **Sistematización de la Práctica del Trabajador social.** Edita SEDEPAC. México, 1984

Oferta Educativa. CONALEP, México, 1997

Perspectivas de Desarrollo 2001-2006. CONALEP, México, 2002

Programa Estratégico 2000-2002. CONALEP-SEP. México 2000

Programa Institucional 2001-2006 CONALEP. México, 2001

Ramírez, Cavaza Cesar. **La Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas.** Noriega Editores. México, 2002

Resultados Generales de la Encuesta de Egresados del CONALEP. CONALEP. México, 1999

Sandoval Ávila, Antonio. **Propuesta Metodológica del Trabajo Social.** Editorial Espacio. Buenos Aires, 2001

Stoner, James y Freeman, Edward. **La Administración.** Editorial Prentice Hall Hispanoamericana S. A. México, 1992

Referencias Electrónicas

<http://www.camaradiputados.gob.mx>

<http://www.conalep.edu.mx>

<http://www.presidencia.gob.mx>

<http://www.sep.gob.mx/wb>