

UNIVERSIDAD
"DON VASCO, A. C."

UNIVERSIDAD DON VASCO, A. C.

INCORPORACIÓN No. 8727-29 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

*Proceso de Certificación en Competencia Laboral, sobre
Producción de Plantas, en el Centro de Bachillerato
Tecnológico Agropecuario No. 89 de Taretan, Mich.*

TESIS PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

Licenciado en Trabajo Social

P R E S E N T A:

Nicté Citlalli Duarte Mendoza.

A S E S O R:

L.T.S. Laura Guillén Loera.



URUAPAN, MICHOACÁN, DICIEMBRE DEL 2008

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero agradecimiento a DIOS, porque siempre me ha llevado de su mano conduciéndome en dirección a su voluntad, haciendo que me sienta fuerte, capaz, inteligente, lleno de dones y talento, bendiciéndome a mí, a mi familia, mi hogar, mis sueños, mis proyectos y a mis amigos, permitiendo que mis pasos sean firmes, guiándome al éxito.

A Dios le doy gracias por ser tú MI PADRE, un hombre lleno de paz y sabiduría, por que siempre has tenido palabras de aliento y silencios elocuentes en mis momentos de tristeza, y por que al cumplir con tus deberes nunca me fallaste, convirtiéndote en el modelo de mi vida, enseñándome ha tomar responsabilidad en mis actos.

Por que el valor de las cosas no está en el tiempo que duran, sino en la intensidad con que suceden. Por eso existen momentos inolvidables, cosas inexplicables y personas incomparables, como MI MADRE, gracias por tú fuerza interior, sensibilidad y sabiduría.

A MIS HERMANOS SALVADOR, ASTRID Y CARLOS, porque a través de ellos me he dado cuenta que no tiene mucha importancia el tamaño de las dificultades que se me presenten. Mis problemas, por lo menos la mayor parte de las veces, ya llegaron al nivel máximo, pero yo no y todavía estoy creciendo, siendo más grande que todos esos problemas juntos. Que aún no llego al límite de mi potencial y excelencia. La montaña difícil, tiene un tamaño fijo, limitado y yo todavía estoy creciendo.

A la PROFESORA LAURA, con quien descubri que puedo permitirme el lujo de no ser perfecta, de estar llena de defectos, de tener debilidades, de equivocarme, de no responder a las expectativas de los demás, pero sobre todo a quererme mucho. Gracias por ser más que mi asesora, por ser mi amiga.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I TARETAN, MICHOACAN.

1.1	Localización.....	12
1.2	Antecedentes Históricos.....	12
1.3	Características Generales.....	14
1.4	Organización Política.....	15
1.5	Organización Social.....	16
1.6	Organización Económica.....	17
1.7	Organización Cultural- Religiosa.....	19
1.8	Servicios.....	19
1.9	Instituciones.....	20

CAPITULO II CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO AGROPECUARIO No.89 DE TARETAN, MICH.

2.1	Localización.....	24
2.2	Antecedentes Históricos.....	24
2.3	Características Generales de la Institución.....	28
2.3.1	Organización Actual.....	32
2.3.2	Políticas.....	33
2.3.3	Reglamento Interno.....	33
2.3.4	Programas y Proyecto que Desarrolla.....	33
2.4	Población a la que Dirige su Acción.....	35
2.4.1	Características de los Alumnos.....	35
2.4.2	Características Generales de los Docentes.....	37
2.5	Participación de Trabajo Social en la Institución.....	38
2.5.1	Antecedentes.....	38
2.6	Objetivos.....	38
2.7	Funciones y Actividades.....	39
2.8	Niveles de Intervención.....	40

CAPITULO III TRABAJO SOCIAL EN EL AREA EDUCATIVA.

3.1	Definición de Trabajo Social Escolar.....	41
3.2	Antecedentes de Trabajo Social Escolar.....	41

3.3	Objetivos de Trabajo Social Escolar.....	43
3.4	Funciones y Actividades de Trabajo Social Escolar.....	44
3.6	Niveles de Intervención de Trabajo Social Escolar.....	47
3.6.1	Trabajo Social de Caso.....	48
3.6.2	Trabajo Social de Grupo.....	49
3.6.3	Trabajo Social Comunitario.....	54
3.7	Proceso Metodológico.....	56
	CAPITULO IV CENTRO DE EVALUACIÓN.	
4.1	Definición del Centro de Evaluación.....	59
4.2	Antecedentes.....	60
4.3	Objetivos, Misión y Visión.....	62
4.4	Código de Ética.....	63
4.5	Características Generales.....	66
4.6	Estructura Organizativa.....	68
4.7	Normas de Certificación.....	76
4.8	Organismos Certificadores.....	77
4.9	Proceso de Certificación.....	83
4.10	Importancia del Proceso de Certificación para el Alumno...	88
	CAPITULO V INVESTIGACIÓN DE CAMPO.	
5.1	Método de Investigación.....	90
5.2	Definición del Universo de Trabajo.....	92
5.3	Elaboración de Instrumentos.....	93
5.4	Recopilación de Información.....	94
5.5	Presentación de Resultados.....	94
5.6	Análisis e Interpretación de los Datos.....	179
	CONCLUSIONES.	
	PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL.	
	BIBLIOGRAFIA.	
	ANEXOS.	

INTRODUCCIÓN

Normalmente las Instituciones Educativas, basan su educación en corrientes Pedagógicas que privilegian el conocimiento, provocando la desvinculación de los estudiantes de la realidad y de necesidades de los Sectores Primarios, Industriales y de Servicio, este tipo de educación produce egresados faltos de experiencia y sin conocimiento de las necesidades reales del mercado laboral, esto por no atender áreas del aprendizaje significativo, en donde las habilidades, destrezas y aptitudes de los individuos permitiría una formación pertinente a las necesidades del entorno laboral.

Por lo anterior y ante una creciente globalización del Mundo; los cambios tecnológicos rápidos, Economía de Mercado y la formación de Bloques Económicos (Tratado de Libre Comercio), muchos países han promovido un cambio en los esquemas educativos desde hace treinta años, resultando la Educación por Competencia Laboral, siendo la competencia laboral la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida– mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo, y a su vez el medio para lograr el cambio requerido en la educación.

En México surge la necesidad de buscar alternativas para transformar el proceso educativo con un acercamiento al entorno laboral de los Sectores Productivos. Dicha transformación se da como resultado de estudios realizados por la Misión del Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo, que iniciaron en 1992; en donde se identificó que la educación, presenta un enfoque tradicional, de oferta y académico; una fragmentación institucional; programas rígidos; capacitación terminal y la falta de información comparable.

Con estos resultados la Misión del Banco Mundial, propuso que la Educación Básica sea el elemento más importante para la formación de los Recursos Humanos, que demandan los Procesos Productivos Modernos y como otra opción buscar la

vinculación de la Educación y la Capacitación Técnica con los Centros de Trabajo, como una forma de progreso continuo; al operar estos dos ejes se provocaría la transformación del Recurso Humano Pasivo y Especializado a un Recurso Humano Calificado que demanden las nuevas organizaciones productivas, la innovación tecnológica y la competencia en los Mercados Globales.

Debido a estos procesos de globalización de las economías del mundo, la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA), detecta la urgente necesidad de un cambio en el modelo implementado hasta la fecha, en donde el Sistema Escolar se adapte en función de nuevos factores socioeconómicos del País, y porque no decirlo, del mundo en el que vivimos.

En 1995, se inicia el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMET y C), con apoyo del Banco Mundial, quedando el proyecto inserto en el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000. “Es en Agosto de 1996 cuando se establece un acuerdo intersectorial, Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de darle difusión a las Normas Técnicas de Competencia Laboral y se integra el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). En este mismo año la DGETA inicia la Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral”. (OROZCO, 1999:3).

En 1998, el Banco Mundial, a través de la D.G.E.T.A., invita a participar a los docentes del C.B.T.A. No. 89 de Taretan, Mich., en un concurso de Habilidades Productivas, en donde resulto ganador, obteniendo como premio un invernadero, más tarde, estas instituciones propusieron que se construyera un Centro de Evaluación de Capacitación Basada en Normas de Competencia Laboral, dentro de las instalaciones de dicha institución, (recibiendo financiamiento del Banco Mundial); ya que el plan de estudios de este plantel es acorde a los requerimientos del proceso de certificación, aunado a ello que la región en la que se ubica es agrícola, por lo que la calificación de sus habilidades para desempeñar un trabajo con calidad es elemental.

La institución acepto y comenzó a funcionar en el año 2000, respondiendo no solo a la necesidad de certificar sus conocimientos en una función determinada (en este caso Obtención de Conservas Alimenticias Comercialmente Estériles, Operación de Tractor con Implementos Agrícolas Mecánicos e Hidráulicos, Producción de Plantas y Emplazamiento de Apiarios) del personal de la institución y alumnado, sino que se extendió a la comunidad en general, recibiendo solicitudes de productores de la región, como son los floricultores y productores de guayaba y de otros estados del País, entre los que se puede mencionar Guanajuato, Oaxaca y Morelos, principalmente; teniendo como eje central el cumplimiento de su objetivo general: “Evaluar la competencia laboral de los individuos, conforme a los lineamientos que emite el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (S.C.C.L)”. (CONOCER, 1999:13)

Sin embargo, los alumnos, a quienes se enfocan principalmente los beneficios que otorga el Centro de Evaluación, desconocen el proceso que se realiza para poder obtener la certificación, lo que provoca el desinterés por parte de ellos para acceder a esta validación de conocimiento, lo cual se puede constatar al revisar las solicitudes de certificación.

No obstante, los alumnos, quienes son los afectados primordialmente, están consientes de que al no acceder a la legitimación de sus habilidades, se les cierran puertas en el mercado laboral, afectando de igual manera, al Centro de Evaluación y al Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario, ya que no pueden resolver las exigencias de las actividades comerciales y sobre todo trascender. Esta situación se presenta, debido a que en el Centro de Evaluación no se cuenta con una promoción y difusión masiva entre la población a la que dirige su acción.

Debido a lo anterior, es que en los tiempos actuales, los estudiantes del nivel medio superior y población en edad económicamente activa, enfrentan dificultades para encontrar trabajo, esto debido a la falta de experiencia o por no alcanzar el nivel de desempeño que requiere la empresa en una función productiva, el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89, de Taretan, Mich., esta orientando sus

planes de estudios hacia la Competencia Laboral, así como también brinda la oportunidad a la población en general para que accedan a las Normas Técnicas que ofrece. Sin embargo no todos convergen en solicitar estos beneficios, por lo cual se hizo necesario realizar una investigación sobre la forma de promoción y difusión que realiza el Centro de Evaluación sobre las ventajas y desventajas de la certificación.

Y de esta manera desarrollar acciones de sensibilización entre las personas que poseen alguna habilidad o conocimiento que sean susceptibles de Certificarse, por lo cual se hace preciso una acertada difusión y promoción del proceso de certificación, incitando a los alumnos y población en general a participar, con la finalidad de que los principales beneficiados, que son ellos, obtengan una certificación adicional a su acreditación de estudios, que valide su capacidad para desarrollar alguna actividad productiva y de esta manera logren mayor apertura en el mercado laboral, además de que les da mayor movilidad ocupacional, pues es común que al buscar empleos sus habilidades sean cuestionadas por no contar con algún documento que las avale. Aunado a ello la proyección que se dará tanto al Centro de Evaluación como a la propia institución. Siendo la difusión y promoción, funciones propias del quehacer profesional del Trabajador Social, independientemente del área en la cual se encuentre inmerso.

Para llevar a cabo la presente investigación, se han planteado los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Analizar el Proceso de Certificación en Competencia Laboral sobre Producción de Plantas en el Centro de Evaluación del C.B.T.A. No. 89, con la finalidad de conocer las ventajas y limitantes que se presentan en este.

Objetivos Específicos:

1.- Describir el Proceso de Certificación en Competencia Laboral sobre Producción de Plantas.

2.- Conocer las funciones y participación del Centro de Evaluación dentro del Proceso.

3.- Identificar los beneficios que se otorgan a los candidatos a certificar.

Debido a que el presente estudio, es de tipo descriptivo, es necesario el planteamiento de una hipótesis, estableciendo relaciones de causalidad a través de una variable independiente y una dependiente:

HIPOTESIS:

“El Proceso de Certificación ha sido limitado por la falta de promoción y difusión del Centro de Evaluación”.

- **Variable independiente:**

Promoción y Difusión del Centro de Evaluación.

- **Variable dependiente:**

Proceso de Certificación.

Para corroborar lo anterior con la realidad, se desarrollara la investigación en cinco capítulos, los cuales se describen a continuación:

El primero es relacionado al municipio donde se encuentra instaurado el Centro de Evaluación, es decir, Taretan, Mich., debido a que existe una estrecha relación entre la actividad económica del lugar y las normas Técnicas que se ofertan en el Centro de Evaluación.

En el capítulo número dos, se retoman los aspectos generales del C.B.T.a. No. 89, sitio donde se instalo el Centro de Evaluación, mencionando sus características generales, población que atiende, y sobre todo, la participación del Trabajador Social en la institución.

El tercer capítulo, hace alusión al Trabajador Social en el Área de Educación, mencionando su definición, antecedentes, objetivos, funciones y actividades, niveles de intervención y el proceso metodológico.

Posteriormente, en el capítulo cuarto, se expone lo referente al Centro de Evaluación, siendo nuestro objeto de estudio, ya que en torno a él se desarrolla el proceso de Certificación, para efecto de la investigación, se menciona su definición, antecedentes, objetivos, código de ética, características generales, estructura organizativa, normas de certificación, organismos certificadores, en que consiste el proceso de certificación y la importancia del proceso de certificación para el alumno.

En el capítulo cinco se presenta la investigación de campo que sirve de base para contrastar lo teórico con la realidad, en él se expone el universo de trabajo, instrumentos, presentación gráfica, análisis e interpretación de datos obtenidos, así como las limitantes presentadas durante la recolección de la información.

Para complementar la investigación que nos ocupa, se hace referencia a la propuesta de trabajo, con la cual se pretende dar respuesta a las necesidades detectadas durante el estudio, siendo la opción un programa de capacitación, promoción y difusión del Centro de Evaluación, el cual se compone de dos proyectos, el primero consiste en capacitar al personal que conforma el Centro de Evaluación y el segundo es el de promover y difundir el Centro de Evaluación entre la comunidad estudiantil y la población en general.

CAPITULO I

TARETAN MICHOACÁN.

En el presente capítulo, se abordarán los aspectos concernientes al municipio de Taretan, Michoacán, abarcando desde su localización, antecedentes, organización social, cultural y religiosa, así como también las particularidades que la identifican de los demás municipios del Estado.

1.1.- Localización

“El municipio de Taretan se localiza al oeste del Estado de Michoacán. En las coordenadas 19° 20'00'' de latitud norte y 101° 55'00'' de longitud oeste y a una altura de 1130 metros sobre el nivel del mar. Su superficie es de 185.23 kilómetros cuadrados, representa el 0.31% del total del estado y el 0.000017% de la superficie del país.

Limita al norte con el municipio de Ziracuaretiro, al oeste con Santa Clara del Cobre y Ario de Rosales; al sur con Nuevo Urecho y Gabriel Zamora; al oeste con Uruapan”. (H. AYUNTAMIENTO, 2002-2004:26).

1.2.-Antecedentes Históricos.

“Taretan es una población prehispánica habitada por Tarascos antes de la conquista española. A mediados del siglo XVI (1541), se llevo a cabo la evangelización del lugar y se le atribuye a Fray Juan Bautista Moya, por ser evangelizador de la Tierra Caliente.

En 1724, esta población formo parte de la vicaría de la sierra con cabecera en Santa Ana Tzirosto. Taretan se componía en ese entonces, del pueblo de San Ildefonso de Taretan, de San Andrés Ziracuaretiro y la Hacienda de Taretan, lo habitaban aproximadamente 431 personas, entre españoles, indios, mulatos y esclavos.

El 15 de julio de 1825, es cabecera de partido, correspondiente al partido del sur, uno de los cuatro departamentos en que se dividió el estado. El 10 de diciembre de 1831, Taretan es elevado a la categoría de municipio; y el 14 de febrero de 1861, a su cabecera se le dio el nombre de “Taretan de Terán”, en honor al General Manuel Mier y Terán”. (H. AYUNTAMIENTO, 2002-2004: 19).

Mientras que en otros documentos históricos se afirma que la población de Taretan se conformo en base a la siguiente historia:

“Hace muchos años existía un rey, quien era llamado el Indio Principal de Tingambato, de nombre Tarepe, el cual tenia varias esposas, pero con ninguna había procreado hijos, solo con la última, de nombre Gueranda.

Entonces a la llegada de Don Vasco de Quiroga a Michoacán, hizo hincapié en que la religión católica prohíbe tener varias esposas, los frailes agustinos exigieron a Tarepe les hiciera una donación de terreno a cambio de permitirle estar con la última esposa y conservar a su hijo.

Accedió Tarepe, y el terreno fue medido con la piel de un buey, cortado en finísimas correas, la medición se llevó a cabo en una gran extensión ubicada al sur de Tingambato. Dicho calculo término en un lugar que aún se conoce como Tarepe.

Tarepe, al darse cuenta del engaño, se retiro enojado y el escribano le preguntaba sobre el nombre del lugar que donaba, el solo dijo: voy a mi Taretan (maizal) y entonces el escribano anoto: [Y el lugar que cede Tarepe, se llama Taretan]”. (FIGUEROA: 1998: 9).

Sin embargo otros escritos mencionan que “Taretan es una palabra Chichimeca que significa Sementera.

Como centro de población es una de las más antiguas de Michoacán, la fecha exacta de su población se desconoce, ya que durante la Revolución fueron destruidos los archivos Municipales y Eclesiásticos.

Sus primeros pobladores fueron Tarascos, que antropológicamente considerados, pertenecen a la gran raza Mongoloide, comprendidos en la variedad nevoamericaindia, según la clasificación del Dr. Georges Mortardan". (UNAM. 1990: 29).

1.3.- Características Generales.

"Teniendo como soporte la información del Centro de Población del 2000, publicado por INEGI, actualmente en el municipio de Taretan habitan 13287 personas que representan el 0.333% de la población del Estado y de esta, 6486 son hombres y 6801 son mujeres. Población que con respecto al censo de 1990, es mayor en 510 personas, lo que representa un crecimiento de 0.399% anual y su densidad de población es de 71.73 habitantes por kilómetro cuadrado. (H. AYUNTAMIENTO, 2002-2004:31).

Las comunidades que conforman el municipio son: Chupanguio, La Florida, Tomendan, Purísima, Terrenate, Tipitarillo, El Pino, El Hoyo del Aire, El Guayabo, Rancho Seco, Tahuejo, Las Tinajas, El Tarepe, El Huamil, Meza de Cazares.

"El Municipio de Taretan se encuentra situado sobre un terreno topográficamente considerado como accidentado, ya que esta ubicado en las estribaciones de la cordillera neovolcanica transversal, la sierra de Santa Clara, los cerros de La Cruz, Cobrero, Hornos, Mesa de García, Mesa de la Ex-Hacienda, Palma, Tigre, San Joaquín, Pelón y Guayabo; y la planicie de El Llanito.

La temperatura media anual oscila entre los 14.4 a 29.66° C. El clima es templado con lluvias en verano principalmente de Junio a Septiembre. Tiene una precipitación pluvial de 1560 milímetros cúbicos.

Los suelos son muy variados, datan de los periodos cenozoico, terciario y eoceno; corresponden principalmente al de tipo podzólico. Los hay lateríticos, arcillosos, así como suelos de pradera. Su uso es primordialmente forestal y en proporción semejante están dedicados a la actividad agrícola y ganadera.

La vegetación es muy variada favorecida por el clima, en donde crecen: bosque mixto, pino, encino, oyamel, yuca, huisache, tepehuaje, carian, parota, guaje, árboles frutales (zapote, mamey, ciruelo, limón, mango, guayabo, níspero)". (CASTILLO, 1998:5).

La siembra de caña de azúcar es la actividad agrícola de mayor importancia en el municipio, tanto por la producción como por la productividad. Además de la caña de azúcar, los productores se dedican al cultivo de arroz, frijol, maíz, zarzamora, hortalizas (jitomate, cebolla, rábano, calabacita, etc.) y árboles frutales.

"Contando el municipio de Taretan con tierras fértiles, no podrían faltar pastizales de buena calidad, los cuales son aprovechados por personas que se dedican a la ganadería, explotación de ganado criollo cruzado con cebú-brahmán y americano cruzado con suizo, Cebú y holandés". (RAMÍREZ, 1996: 27).

La fauna se encuentra constituida principalmente por ganado vacuno, existe también el ganado caprino, pero en menor proporción; en lo que a animales silvestres se refiere, existen venados cola blanca, puma, mapache, zorra, tejón, coyote, conejo, liebre, golondrina, güilota, pato y aguililla.

Los ríos que conforman el municipio son: Río Tahuejo, Acumbaro, Santa Casilda, Paso del Tejón, El Guayabo, Hoyo del Aire y San Vicente; por los arroyos de Chupanguio, Tomendan y manantiales de agua fría en Acumbaro, San Miguel y La Florida.

1.4.- Organización Política

Dentro del Municipio de Taretan, predominan los partidos políticos de Acción Nacional (PAN), de la Revolución Democrática (PRD) y el Revolucionario Institucional (PRI).

Cabe señalar que las elecciones se llevan a cabo de manera democrática, cada tres años para elegir presidente municipal, para gobernador es cada cuatro y

para presidente de la republica cada seis años, para lo cual se instalan casillas en la cabecera municipal, así como en las diferentes rancherías.

Actualmente el partido electo es el Revolucionario Institucional (PRI), ostentando el cargo de Presiente Municipal el Ing. Agron. Juan Carlos Aguado Bustos; Síndico, Lic. Alejandro Cabrera; Secretario, Ing. José Mendoza; Oficial Mayor, Luis Alberto Huerta; Tesorero, C. P. Rafael Andrade Delgado; Presidenta del DIF Municipal, C. P. Ma. De la Luz Reyes Martínez.

1.5.- Organización Social

Las relaciones entre las personas como sistema funcional dentro del municipio de Taretan, Mich., es decir, la organización social que predomina en el territorio, solamente es posible si se cuenta con la participación de la ciudadanía, tomando en consideración que el actor central es el hombre, quien con sus acciones impulsa la transformación y desarrollo de la sociedad en todos los ámbitos.

Los ciudadanos han dejado de ser simples espectadores para convertirse en una fuerza que actúa y participa en la búsqueda de mejores condiciones de vida.

Es por ello que a través de la organización y participación social, se puede alcanzar el desarrollo del municipio, basándose a su vez, en las estructuras organizativas de su gente, como lo menciona en entrevista informal el Sr. Ignacio Moreno Orobio, quien refiere lo siguiente:

- Jefes de manzana. Su función consiste en representar a los vecinos ante las autoridades municipales y organizarlos para resolver sus problemáticas y necesidades a través de la participación y el dialogo.
- Subcomités sectoriales. Su actividad reside en representar a cada sector de la población, como lo son las uniones de productores de caña de azúcar, ante las autoridades competentes para hacer validas y resueltas sus necesidades, propuestas y problemáticas.

- Encargados del orden. Son los responsables de vigilar el orden y armonía en cada una de las comunidades que componen el municipio.
- Jefes de tenencia. En el municipio existe únicamente uno, en la comunidad de Tomendan, el es el representante directo del presidente municipal ante la población de este lugar, así como de las comunidades cercanas de La Florida y Chupanguio, desempeñando funciones reales del Presidente Municipal.
- Comisariados Ejidales. Organizan a los ejidatarios de cada comunidad para resolver los problemas y necesidades que se les presentan en el campo y los representa ante las autoridades para manifestar las anteriores y exigir su solución.

En cuanto a la distribución de la población, esta se conforma por 14 comunidades (Meza de Cazares, El Guayabo, Rancho Seco, Tahuejo, Terrenate, La Purísima, Hoyo del Aire, Chupanguio, La Florida, El Pino, El Guamil, Las Tinajas, El Tarepe y Tipitarillo; una tenencia en Tomendan; y 7 colonias en la cabecera municipal (Barrio Alto, Emiliano Zapata, Centro, San José Obrero, Colonia Obrera, Magisterio y Lucrecia Toriz).

Estas formas de organización, han desarrollado la cultura de participación de la gente, la cual ha resuelto con creatividad, iniciativa, talento y compromiso las problemáticas que se les han presentado ante las autoridades correspondientes.

1.6.- Organización Económica

“El censo de población y vivienda del 2000 nos indica que 3,997 de la población Económicamente Activa, representa el 30.13% del total de habitantes, y que de esta población ocupada en el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura y otros), son 1,662, que 956 se emplean en el sector secundario (construcción, industria y otros) y en el sector terciario (servicios profesionales, comercio, transporte, gobierno y otros), son 1,264.

El municipio tiene una superficie de 18,523 hectáreas, que por su uso se clasifican como sigue: 5842.5 parcelas; 12,680.5 no parcelas; 44,442 de riego; 960 temporal; 9,531 con riego y temporal; 1,173 forestal y 13 improductivas. El resto corresponde a área urbana de los poblados.” (H. AYUNTAMIENTO, 2002-2004: 67).

En Taretan se llevan a cabo diferentes actividades productivas como son:

➤ **Agricultura:**

“Se siembran alrededor de 5,4886 hectáreas, de las cuales 10,444 son de uso agrícola y de esta superficie disponen de riego 44,442 hectáreas.

Entre los principales productos que se cultivan, destacan:

- La caña de azúcar, que ocupa una superficie de 3,000 hectáreas.
- Maíz, en una superficie de 1,000 hectáreas. El que se produce en tierras de temporal se destina al autoconsumo.
- En menor escala productos como frijol, jitomate y frutales.

➤ **Ganadería:**

De la actividad ganadera en el municipio, principalmente manejan 10,800 cabezas de ganado bovino; 6,975 de ganado porcino; 4,100 de ganado caprino y ovino; 11,492 aves de traspatio, sin considerar las granjas de explotación intensiva de las granjas de la empresa Bahena y 30 colmenas.

➤ **Industria:**

En el medio rural del municipio, son muy escasas las instalaciones que procesan productos agropecuarios, toda vez que su principal actividad industrial es el Ingenio Lázaro Cárdenas, representando el 25% de la actividad económica, con una producción de 30,000 toneladas de azúcar por zafra”. (CASTILLO, 1998:23).

Las expectativas de transformaciones de la producción agropecuaria en sus lugares de origen es muy escasa, debido a diversos factores, entre ellos el reducido

volumen y tipo de producción, la falta de visión empresarial y la nula capitalización del medio.

➤ **Comunicaciones:**

La cobertura, eficiencia y calidad de las comunicaciones y el transporte, son básicas para mover la economía, tal como lo refiere el Sr. Ignacio Moreno Orobio, quien añade que en el medio rural son de suma importancia toda vez que permiten la movilización de los insumos para la producción agropecuaria y son un factor definitivo para establecer canales de comercialización.

La comunicación vía carretera municipal, se da con el resto del Estado, a través de la autopista a Cd. Lázaro Cárdenas y la carretera estatal Uruapan – Taretan.

Los caminos rurales de las comunidades no están pavimentados en su totalidad, dificultando el tránsito vehicular.

1.7.- Organización Cultural-Religiosa.

En Taretan, Michoacán, tanto la cultura como la religión son heterogéneas, es decir, existe una gran variedad de ellas, ya que en los últimos años han arribado a esta población personas de distintos estados de la república, diversificando pensamientos, actuares y creencias, sin embargo la religión católica es la que prevalece sobre las demás, existiendo también la religión de protestantes, testigos de Jehová, cristiana, entre otras.

Al igual que en la cabecera municipal, en las localidades que la conforman, también predomina la católica.

En lo que a grupos culturales se refiere, el único que existe es el de Danza de la Casa de la Cultura.

1.8.- Servicios:

Cada una de las localidades que conforman el municipio, las cuales se mencionaron anteriormente, cuenta con los servicios básicos, como son:

- Agua potable: Llega al pueblo entubado desde un lugar denominado La Tamacua, a unos doce kilómetros rumbo al municipio de Ziracuaretiro.
- Drenaje.
- Luz.
- Instituciones de Educación.
- Instituciones de Salud.
- Teléfono.
- Recolector de Basura.
- Transporte Público de la empresa Galeana y taxis de los organismos Monarca y Taxis Rojos.
- Caminos.
- Correo, solo en la cabecera municipal.
- Alumbrado Público.
- Pavimentación de calles, en todo el municipio es de manera parcial, ya que en la cabecera, aún existen calles en las que falta este servicio, en lo que se refiere a las comunidades, la mayoría de ellas presenta esta carencia.

1.9.- Instituciones:

En el municipio se cuenta tanto con instituciones públicas como privadas y asociaciones civiles, como lo alude Antonio Ramírez Páramo en su libro “Taretan”, mencionando las siguientes:

a) Instituciones Públicas:

1.- Salud:

- Clínica del Instituto Mexicano del Seguro Social: Es atendida por treinta trabajadores de base, médicos enfermeras, personal administrativo, personal de mantenimiento y personal de limpieza.

Cuenta con cuatro consultorios, una sala de urgencias, otra de partos, farmacia, oficina administrativa, oficina de archivo general, ambulancia y una camioneta para la brigada de promoción de salud.

El número de derechohabientes fluctúa en época de zafra, es decir, cuando se encuentra en labores el ingenio azucarero con el corte y molienda de la caña. Esta clínica se construyó en el gobierno del C. López Mateos.

- Centro de Salud: Cuenta con personal de base, enfermeras, doctores y personal de aseo, sus instalaciones son muy reducidas, sin embargo su cobertura de acción es muy amplia ya que tiene a su cargo el control de salud de los beneficiarios del programa Oportunidades.

2.- Educación: Hablar de la educación que tiene un pueblo, en un país o una nación, es hablar del mejor indicador del grado de cultura al que aspira ese pueblo, ese país o esa nación. Por ello es que a continuación se mencionarán los cuatro niveles de escuelas o centros de enseñanza con que cuenta el municipio de Taretan:

- Preescolar: Funcionan cuatro jardines de niños en la cabecera municipal y en el medio rural nueve, en total son trece. Tiene una existencia de alumnos de aproximadamente 405 niños, correspondiendo al medio urbano 245 y al rural 141. Estos jardines cuentan con aulas propias y espacios verdes, algunas con canchas o plazas cívicas, con jugos especiales para la recreación y desarrollo psicomotor de los propios niños. Las educadoras que están a cargo de la educación preescolar forman parte de dos zonas la 054 con sede en Ziracuaretiro y la 333 en Taretan.
- Primaria: Existen en la cabecera municipal cuatro primarias, estas escuelas son atendidas por profesores de la zona escolar 034.

Las escuelas del municipio cuentan con edificios propios, canchas deportivas, plazas cívicas y, la mayoría tiene parcelas escolares, la cual sirve de ayuda en educación y en lo económico.

- Secundaria: En el año de 1973 comenzó a funcionar la ETA 277, hoy Escuela Secundaria Técnica No. 28. La Escuela Secundaria comenzó a Trabajar en el local de la Brigada Agropecuaria y ahora CECATI, hasta que se termino de construir su edificio en el mes de septiembre de 1974. La escuela cuenta con doce grupos, atendidos por 36 elementos, distribuidos de la siguiente manera, dos personal directivo, dieciocho docentes, nueve administrativos, siete personas de intendencia.

En la institución funcionan tres talleres: Básico (Soldadura eléctrica y carpintería), Lácteos, y de Conservas de Frutas y Legumbres; además cuentas con clubes de danza, teatro, poesía, canto, etc., aulas, oficinas, talleres, jardines, canchas deportivas; para cultivos dispone de 12 hectáreas, para ganadería 6 hectáreas y para ejercicios de natación cuenta con una alberca. En total dispone de una superficie de 22 hectáreas.

Hoy en día se tiene otra alternativa para cursar la educación secundaria, es a través de las Tele secundarias, ya que el municipio cuenta con cuatro instituciones de este tipo, las cuales trabajan de la siguiente manera: se cuenta con sesiones televisadas que los alumnos observarán sobre las asignaturas que se desarrollan, libros para reforzar y complementar las sesiones y un profesor para apoyar, orientar y explicar dudas surgidas de los alumnos sobre el tema.

- Preparatoria o Bachillerato: Se cuenta con el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89, considerado la máxima casa de estudios del municipio. Los estudios terminales en esta institución son Técnico Agropecuario y Técnico en Informática. Además como importante extensión en bien del pueblo, funciona el Bachillerato Abierto, con especialidad en Informática Agropecuaria.
- CECATI 182: Es una institución que ha venido llenando un espacio muy importante en la vida socio-cultural del pueblo. El Centro de Capacitación para

el Trabajo Industrial, es una institución que brinda la oportunidad a todas aquellas personas que por alguna razón no pueden continuar sus estudios y a los que la vida les pide capacitarse para ser útiles a sí mismos y a la sociedad.

3.- Asociación Ganadera Local: Representa a 350 socios aproximadamente, registrando a 2,360 cabezas de ganado bovino, además, para favorecer la economía de los socios ganaderos, funciona una farmacia con productos ganaderos a menor precio que en el mercado.

4.- Servicio Postal.

5.- Teléfono público.

6.- Registro Civil.

b) Instituciones Privadas:

1.- Telecable.

2.- Ingenio Azucarero Lázaro Cárdenas: La industria más importante y de larga tradición que involucra históricamente al pueblo de Taretan y a toda la región, es sin duda la azucarera, que corre pareja con el cultivo de la caña por más de cuatrocientos años. Hoy pertenece al Grupo Azucarero Mexicano (GAM).

3.- Empresa BAHENA: Se dedica a la crianza y comercio de aves (pollos), y sus derivados.

c) Asociaciones Civiles:

1.- Unión de productores de Caña, cuenta con 1,290 socios.

2.- Fincaña. Agremia aproximadamente 451 productores de caña.

Por lo anterior, podemos concluir que Taretan es un municipio con grandes recursos y potencialidades para ofrecer y explotar al máximo por sus habitantes, ya que cuenta con los servicios básicos para el óptimo desarrollo de las personas en lo social, cultural y económico, así como también con los factores naturales idóneos, como lo es la temperatura y clima.

CAPITULO II

CENTRO DE BACHILLERATO TECNOLÓGICO

AGROPECUARIO No. 89 DE TARETAN, MICHOACÁN.

Siendo el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89, el lugar donde se encuentra el Centro de Evaluación, es de suma importancia mencionar sus principales características, así como también sus objetivos, misión y visión, los cuales la han consolidado como la mayor casa de estudios de Taretan, Michoacán.

2.1.- Localización.

El Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 se ubica en el Municipio de Taretan, Mich., localizado geográficamente al occidente del mismo, en el kilómetro 3 carretera federal Taretan-Nuevo Urecho.

2.2.- Antecedentes Históricos.

En el año de 1926 surgen las escuelas centrales agrícolas, a raíz de que el general Plutarco Elías Calles, siendo presidente consideró que “ las escuelas agrícolas tenían a su cargo una de las funciones más importantes de la revolución social de México, pues para modernizar las prácticas y las técnicas del trabajo del campo se necesitaban hombres bien preparados que enseñaran al pueblo cómo mejorar la explotación de la tierra y como conservar para las futuras generaciones los recursos agrícolas de la región” (CASTILLO, 1998: 2).

En cuanto a la transformación que ha sufrido la educación Tecnológica desde sus inicios hasta nuestros días, Antonio Ramírez Páramo menciona en su libro “Taretan” lo siguiente:

Las Escuelas Centrales Agrícolas fundadas en 1926, cambian en 1940 a Escuelas Campesinas; en 1945 se le conoce como Escuelas Prácticas de Agricultura, y en 1959 se les conoce como Escuelas Normales Rurales, por lo que se

puede decir que los C.B.T.AS, forman parte de esta idea corregidora y perfeccionada a lo largo de 70 años, pero presente desde entonces la idea de lograr una especialización técnica del ejercicio profesional derivable del conocimiento agropecuario y de alguna manera interviniendo en el nivel básico y superior.

Las Escuelas Normales Rurales, poco a poco se fueron politizando y a raíz de una serie de problemas políticos, ligados a la intensa movilización estudiantil de la década, en 1967 se decidió dividir las 29 que existían en el país, y así 14 se constituyeron en secundarias técnicas de las cuales una se edifica en Taretan, llamada Escuela Secundaria Técnica No. 28.

Una vez que egresaron las primeras generaciones fue necesario crear instituciones del nivel medio superior para que se continuara la pirámide educativa de este ramo. Es así como las Reformas educativas de la década de los setentas propician la creación de los Bachilleres Técnicos en 1971, mediante varias modalidades: Industrial, Agrícola, Pecuaria, Ciencia y Tecnología del Mar.

Así es como los Centros de Estudios Tecnológicos Agropecuarios (C.E.T.A's) se crea formalmente, como parte de la cantidad de innovaciones institucionales generadas durante la reforma educativa del sexenio 1970-1976 del Lic. Luis Echeverría Álvarez. Y es así como en el año de 1976, siendo aún Presidente de la Republica el antes mencionado; Gobernador del estado de Michoacán, el Lic. Carlos Torres Manzo (1974-1980), Presidente Municipal, el Sr. Ignacio Moreno Orobio (1975-1978) y Director General de Educación Tecnológica Agropecuaria, el Ing. Manuel Garza Caballero se funda el Centro de Educación Tecnológica Agropecuaria De Taretan (C.E.T.A.), en 1976, gestionado durante varios años por un grupo de personas que encabezaba en Presidente Municipal, quien formo un comité de gestión, siendo el secretario de acuerdos el Sr. Fortunato Villa y Tesorera, la Sra. Francisca Palomares, quienes mediante escritos dirigidos a la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, mencionaban la necesidad urgente de los jóvenes taretences egresados de la Secundaria Técnica No. 28 sobre la creación de un centro de educación media superior, el cual, ofreciera a la población rural una

formación técnica agropecuaria, con la finalidad de modernizar la producción y mejorar las condiciones de vida del sector.

Al recibir respuesta, el Sr. Presidente, comenzó a gestionar el terreno con los ejidatarios de Taretan, quienes proporcionaron 120 hectáreas del Ejido Santa Elena, gracias al Comisariado Ejidal en ese tiempo, el señor Rodrigo Gaona Escobar, más tarde el señor David Huerta dono 500 hectáreas del Ejido de Tejerías. La Purísima y San Joaquín brindaron una parte de su derecho de agua, dando una conseción para que la escuela gozara de este vital liquido.

Pero mientras se construían las instalaciones, se comenzó a dar clase en el edificio del Centro de Capacitación Tecnológica Industrial, ubicado en la calle Reforma #167, colonia centro, de esta población.

Al abrir sus puertas el Centro de Estudios Agropecuarios de Taretan, únicamente contaba con 8 salones de clase, y dos especialidades, Técnico Pecuario y Técnico Agrícola, en los cuales se conformaban los grupos, no solo de jóvenes del municipio, sino que a este plantel llegaban alumnos de Nueva Italia, Gabriel Zamora, Lázaro Cárdenas, Uruapan, Ziracuaretiro, entre otros.

El C.E.T.A., contaba con 4-00-00 Has., donde se encuentran las instalaciones, 104-00-00 Has., en el Ejido Santa Elena, lugar donde se tienen establecidos cultivos y árboles frutales, se cuenta además con 68-00-00 Has., de terreno cerril para el pastoreo del ganado bovino.

Poco a poco se fue equipando el Centro y durante el periodo, de Luis Echeverría se incrementaron en forma acelerada las instituciones, hasta llegar en nuestros días a 211, denominadas Centros de Bachillerato Tecnológico Agropecuario, en el cual se ofrecen las especialidades de Técnico Agropecuario y Técnico en Informática Agropecuaria.

En febrero de 1997, se ofrece la modalidad de Sistema Abierto (SAETA), en la carrera de Técnico Agropecuario con una población de 111 alumnos, siendo una

opción del servicio educativo que proporciona la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA) y en agosto de 1996, se establece un acuerdo intersectorial SEP-STPS, con el objetivo de darle difusión a las Normas Técnicas de Competencia Laboral y se integra al Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral.

En este mismo año, la DGETA a través del Centro de Bachillerato Tecnológica Agropecuario No.89, inicia la capacitación en Normas de Competencia Laboral en Producción de Plantas, Operación de Tractor con Implementos Agrícolas, Hidráulicos y Mecánicos, en la Obtención de Conservas Alimenticias Estériles, y Emplazamiento de Apiarios.

“Hoy en día, el C.B.T.A. No. 89 cuenta, dentro de sus instalaciones con una plantilla de 53 trabajadores, de los cuales 51 están basificados y 2 laboran por contrato. Del personal con el que se cuenta, 29 realizan actividades educativo-productivas y administrativas, mientras que los 24 restantes desempeñan funciones administrativas y de apoyo.

En cuanto a la matrícula de alumnado, actualmente asciende a 301 alumnos, de los cuales se distribuyen de la siguiente manera:

Semestre	Grupo	Especialidad	No. De Alumnos
I	“A”	Tronco Común	23
	“B”		22
	“C”		24
	“D”		25
	“E”		23
III	“A”	Técnico Agropecuario	24
	“B”		20
	“C”		19
	“D”		17
	“E”		18

	“A”	Técnico en Informática	10
IV	“A”	Técnico Agropecuario	22
	“B”		22
	“C”		12
	“A”	Técnico en Informática	20

En lo que a recursos materiales, de infraestructura y equipo, se cuenta con 14 aulas de las cuales 10 fueron construidas ex profeso y 4 son aulas adaptadas. Seis talleres (mantenimiento, elaboración de alimentos balanceados, industrialización de lácteos, carnes, frutas y hortalizas, apicultura). Dos laboratorios, dos centros de computo, una biblioteca, tres canchas deportivas, un almacén, una sala audiovisual, una unidad porcina, una unidad de producción bovina, dos invernaderos, dos áreas de adaptación y aclimatación agrícola, un cobertizo para maquinaria agrícola. Un área administrativa, más cinco adaptadas, dos áreas de servicio de alimentación y cafetería, dos áreas de servicio sanitario, teléfono y 173 hectáreas para al realización de practicas de enseñanza aprendizaje y producción”. (CUEVAS, 2004: 38).

2.3.- Características Generales de la Institución.

Es una institución educativa del nivel medio superior, de orden pública, ya que es financiada por el gobierno, asumiendo un fin de servicio no de lucro, sin embargo este plantel siempre busca la vinculación con instituciones publicas y privadas, para lograr apoyos mutuos e intercambio de experiencias con respecto a la estabilidad de la población escolar y obtener un desempeño positivo de la institución, cuya misión, visión y lema, retomados del Informe de Rendición de Cuentas 2004 de Antonio Cuevas Padilla, son los siguientes:

Misión: Coadyuvar a la formación de Bachilleres y Técnicos con calidad y competitividad, para que puedan continuar en su vida profesional y laboral, con actitud emprendedora, clara y social.

Visión: Consolidarse como una educación emprendedora y responsable que forma individuos competentes en su área de desarrollo, humanistas e innovadores; capaces de enfrentar los retos del futuro.

Lema: Aprender haciendo, enseñar produciendo.

Teniendo como objetivos:

a) Objetivo General:

Consolidar la presencia del plantel en la región ante los distintos grupos sociales, culturales, educativos, agropecuarios y de servicio.

b) Objetivos Específicos:

- Atender la demanda del nivel medio superior en las áreas agropecuarias y de servicio en la región.
- Formar técnicos que respondan a las necesidades y requerimientos sociales y contribuyan al desarrollo de la región.
- Formar y actualizar permanentemente al personal docente y administrativo para favorecer el desarrollo del plantel.
- Formar estudiantes que posean los conocimientos, las habilidades y las actitudes que los posibiliten para responder a los retos que se les presenten, bajo el enfoque de competencia laboral.
- Desarrollar una cultura de investigación que defina acciones tendientes a descubrir y ampliar conocimientos aplicables a los requerimientos del crecimiento regional, estatal y nacional.
- Propiciar una participación plena y constante de toda la comunidad en las actividades institucionales, desarrollando en ella un espíritu de pertinencia que la lleve a mantener una sólida integración reflejada en un compromiso de colaboración institucional.

- Fortalecer áreas de producción, investigación, vinculación y extensión para generar apoyos materiales y financieros adicionales, requeridos para la operación de plantel.

Además, presta el servicio de educar y capacitar a jóvenes solicitantes de la enseñanza medio superior, así como también el de empleo a maestros, personal administrativo y de apoyo.

El Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario, satisface diferentes necesidades de las personas que están inmersas en el, como son:

- ✓ Alumnos: Brinda una educación personalizada sistemática y planeada, cuyas constantes sean la integración, formación y actualización, propiciando en el estudiante el desarrollo de habilidades físicas, intelectuales, cognitivas, afectivas y sociales, así como su capacidad crítica y creadora, sus valores, su evolución y crecimiento personal.

Dentro de la capacitación que se brinda, se producen algunas mercancías, como son embutidos, productos carnicos, lácteos, conservas de frutas y hortalizas, plantas de propagación, pies de cría o para consumo humano, frutas y caña de azúcar.

Para esta producción se busca el mercado, el cual por lo regular es local, a cargo de los alumnos, quienes los ofrecen entre los pobladores de Taretan y sus comunidades; únicamente para las producciones masivas, como lo generado en los viveros y huertas, sus encargados, son los que buscan el mejor mercado y precio para el producto.

La Secretaría de Educación Pública, a través de la Dirección General de Acreditación, Incorporación y Revalidación (DGAIR), otorga apoyos económicos por concepto de becas en efectivo a los alumnos más sobresalientes y de escasos recursos económicos inscritos en escuelas administradas por la SEP.

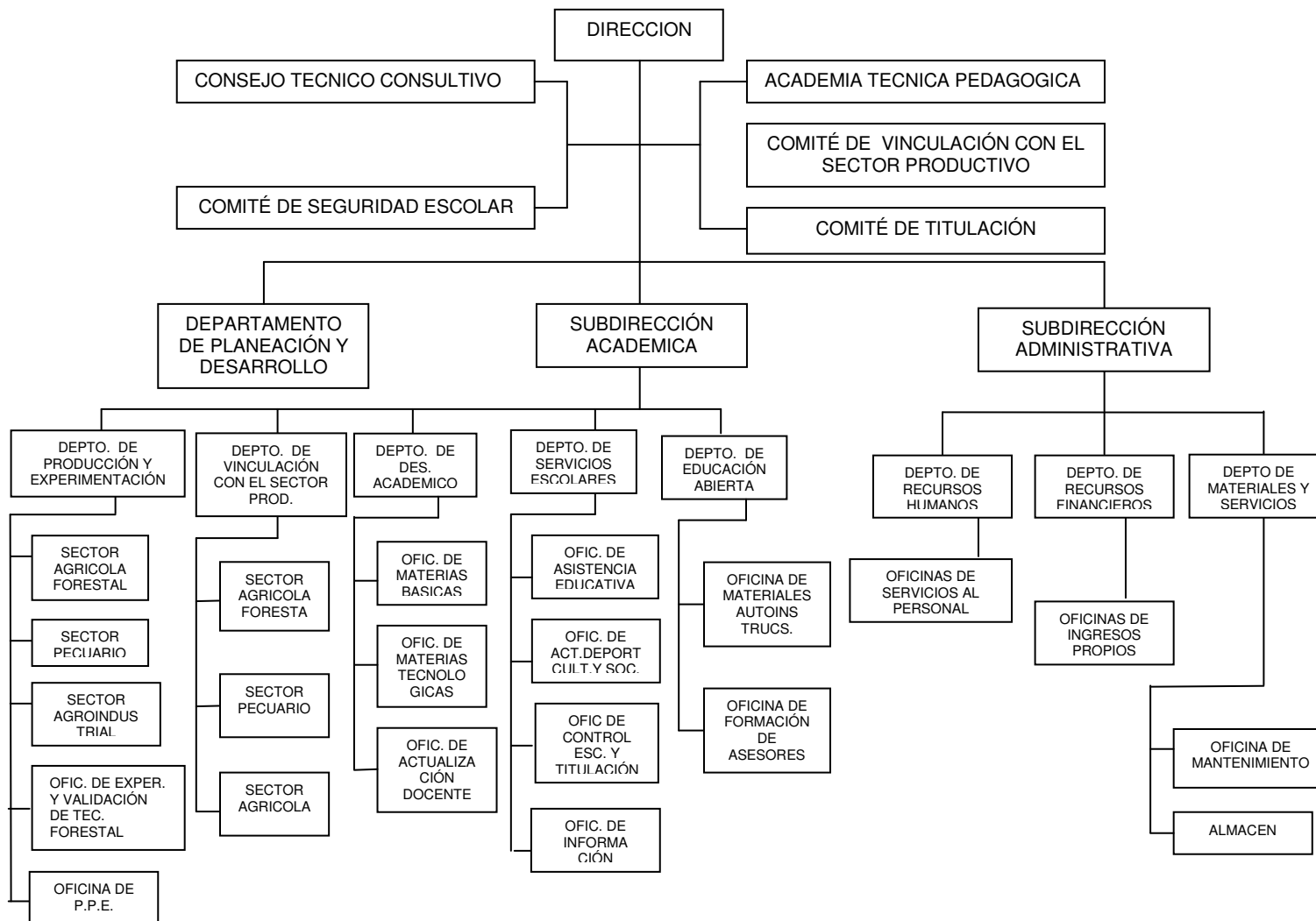
Así mismo, se les otorgan becas alimenticias, es decir, desayunos a aquellos alumnos que no cuentan con los recursos económicos para satisfacer esta necesidad básica, dichos apoyos son subsidiados por personal docente de la institución y en ocasiones por personas ajenas a este.

De igual manera se les brinda la oportunidad de Certificación en Competencia Laboral, que comprende un conocimiento más especializado sobre producción de plantas; operación de tractor con implementos agrícolas, mecánicos e hidráulicos; obtención de conservas, y emplazamiento de apiarios .

Así como también se brinda la educación Media Superior Abierta, para todas aquellas personas que no terminaron este nivel y que ya no están dentro del rango de edad para ingresar al escolarizado, brindando la oportunidad de continuar con estudios de nivel medio superior sin tener que asistir a la escuela toda la semana, únicamente los domingos, con horario de 8:00 a.m. a 2:30 p.m. pero buscando la calidad académica de sus estudiantes.

- ✓ Docentes y Administrativos: Se les brinda empleo, con prestaciones conforme a la Ley, además de cursos de capacitación en las áreas en las cuales se desempeñan, con el fin de fomentar un cambio en su actitud, asumiendo una nueva realidad y en el caso de los profesores, mediante estrategias didácticas basadas en competencias le permitan mejorar la calidad de los servicios educativos, permitiendo al alumno desarrollar sus habilidades para mejorar la adquisición del conocimiento.
- ✓ Personal de apoyo: A ellos se les ofrecen las garantías que la Ley establece, además de que se brinda capacitación en los quehaceres que realizan, los cuales son en su mayoría en el campo, pero también tienen la oportunidad de educación en alguna disciplina.

2.3.1 Organización Actual



FUENTE: D.G.E.T.A. 2001.

2.3.2. Políticas:

- “La educación Tecnológica esta bajo la responsabilidad de los tres niveles de gobierno y abarca desde secundaria hasta postgrado, con una elevada responsabilidad de la investigación tecnológica, basada en la constante actualización profesional.
- El principal funcionamiento de la institución esta en base a la legislación educativa, específicamente en la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado”. (CUEVAS, 2004:7).

2.3.3. Reglamento Interno:

El Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 posee un reglamento de alumnos, por el cual también se rigen los profesores, el cual consta de dos aspectos:

★ Derechos:

Se conforma de II capítulos en los cuales se describen 29 artículos que se refieren a los beneficios a que tienen acceso los estudiantes de este plantel, así como también a formar parte de las dirigencias estudiantiles que se formen. En el segundo capítulo se enuncian las actitudes que el alumno comete y que causan faltas al presente.

★ Obligaciones:

Esta conformado por II capítulos, el primero consta de 17 artículos, en los cuales se describen los compromisos que tiene el alumno para cumplir con este reglamento y gozar de las garantías que ofrece el Centro. En la segunda parte se mencionan las sanciones a que se hace a creador el joven al cometer las faltas que se enuncian en el capítulo II de los derechos del alumno.

3.4. Programas y Proyectos que Desarrolla.

Entre los Planes, Programas y Proyectos que Desarrolla la Institución, los cuales fueron retomados del Informe de rendición de Cuentas 2004 de Antonio Cuevas Padilla, se encuentran:

✓ Proyecto Estratégico de Transparencia y Combate a la Corrupción, perteneciente al Programa de Innovación y Calidad.

Dicho programa y proyecto, tienen como lineamiento el marco de la Ley de Transferencia y Acceso a la Información Pública y la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal. A través de ellos, el Director del C.B.T.A. No. 89, realiza su 2do. Informe de Rendición de Cuentas del Año 2004, teniendo como principal objetivo informar a las autoridades civiles y educativas, alumnos, padres de familia y sociedad en general, el estado que guarda la administración pública federal en el plantel y con esto evitar obtener beneficios derivados de la función que se desempeña.

Este tipo de planeación se realiza a mediano plazo, debido a que el informe que se rinde es anual. Para su diseño se utilizan los recursos tecnológicos y personal administrativo con que cuenta el plantel, así como también para su ejecución.

Como lo menciona el M.C. Antonio Cuevas Padilla en su segundo informe de rendición de cuentas, los proyectos desarrollados son los siguientes:

✓ Proyectos Productivos Estudiantiles.

Dentro de estos se llevan a cabo diferentes actividades productivas en las unidades porcina, frutal y hortalizas, lácteos, carnes y apícola.

Estos proyectos están a cargo del alumnado del plantel, supervisados por los encargados de los talleres, en el año 2004, se llevaron a cabo:

- 11 proyectos de industrialización de frutas y hortalizas, participando 91 alumnos, teniendo una inversión de \$ 14,743.00, con una utilidad de \$5,820.83. Encargada del Taller: Téc. Marisela Reyes Tello.
- 7 proyectos de Industrialización de Lácteos, a cargo de 73 alumnos, con una inversión de \$ 21,688.39 y una utilidad de \$12,531.07.
- 8 proyectos de industrialización de carnes, participando 93 alumnos y contando con

una inversión de \$12,876.30 y obteniendo \$3,288.61 de utilidad.

- 3 proyectos de engorda de cerdos participando 35 estudiantes, con una inversión de \$170,128.57, resultando \$54,180.95 de utilidad.

Este tipo de proyectos se llevan a cabo en las instalaciones del C.B.T.A. No. 89 financiado, si el grupo ejecutor así lo conviene, por la misma institución, todo esto con la finalidad de que el alumno obtenga los conocimientos prácticos de la transformación de las materias primas, buscando que le sea redituable.

Su ejecución es a corto plazo, debido a que como fecha límite a realizarse es de seis meses.

✓ Proyectos Estratégicos

Dentro de este grupo se encuentra el Proyecto de Investigación sobre la prueba de sustratos orgánicos empleados en 4-00-00 Has. De Guayaba, pertenecientes al C.B.T.A. No. 89 y situadas en el Ejido de Santa Elena. Dicho proyecto estuvo a cargo del Jefe del Sector Agrícola, el M.C. José Guadalupe Pulido Naranjo, recibiendo apoyo de los auxiliares del plantel.

Esta planeación se diseño debido al mejoramiento de la producción por medio de este tipo de fertilización natural.

La inversión en esta actividad fue de \$47,937.11.

El lapso de tiempo en que se realizo el presente fue a mediano plazo, ya que después de aplicada la dosis de sustratos orgánicos necesarios, en la primera etapa de producción se vieron resultados.

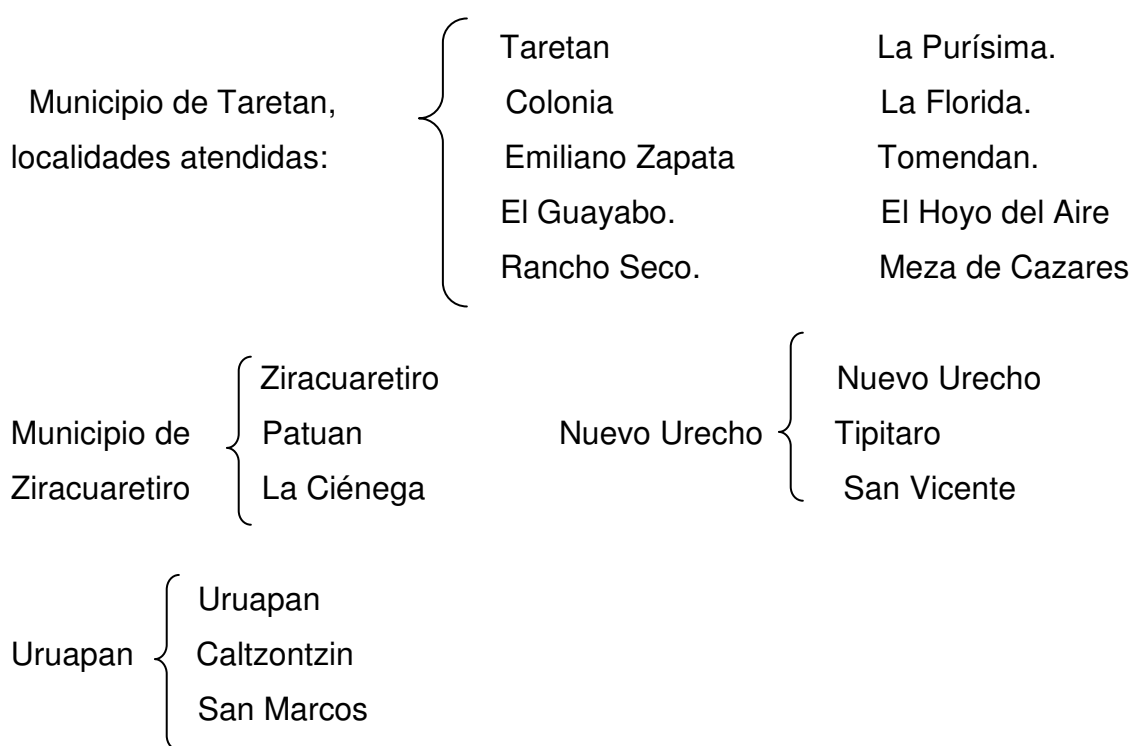
2.4.- Población a la que Dirige su Acción:

2.4.1. Características de los Alumnos.

La población a la cual dirige su acción es población cerrada, ya que presenta ciertas características como son:

- ★ Haber cursado la enseñanza básica (Primaria y Secundaria).
- ★ Estar dentro del rango de edad (15- 21).
- ★ Presentar la documentación requerida por la institución.

Este plantel tiene una cobertura regional, ya que a sus aulas llegan jóvenes que buscan una educación con calidad, pertinencia y equidad, mediante una labor ardua del docente y los estudiantes, haciéndose innovadores y actualizados en tecnología, ciencias y artes, estos pertenecen a distintas partes del municipio y lugares circunvecinos, como son:



Alumnos de I, II Y IV Semestre, de edades variadas que oscilan entre los 15 y 21 años. El sexo es femenino y masculino, prevaleciendo el primero.

En su mayoría se dedican a estudiar y ayudar a sus padres en las labores del campo, en el caso de los hombres y en el caso de las mujeres, estas apoyan en los quehaceres domésticos.

Por lo regular son jóvenes solteros, aunque existen casos de muchachos (a) que ya contrajeron matrimonio.

La gran mayoría de alumnos provienen de zonas rurales, habitando en viviendas propias y rentadas, construidas de concreto y adobe, con piso firme y servicios básicos de luz, drenaje, agua potable y por lo regular tienen teléfono.

El servicio de atención médica que reciben es por parte del IMSS, aunque algunos no poseen, el plantel los faculta para que lo obtengan.

La mayoría de la población atendida únicamente tiene acceso a la educación de planteles públicos, debido a que no cuentan con los recursos económicos suficientes para costear los estudios en una institución privada.

De igual forma es que no destinan cierto presupuesto para su recreación, por lo que en las tardes se les ve reunidos en el jardín principal del Municipio de Taretan, en la biblioteca, en la cancha de básquet ball del Sindicato, donde practican este deporte o en la unidad deportiva, jugando fútbol.

En lo que a estructura familiar se refiere, forman parte de familias nucleares, aunque existen casos en que son extensas, presentándose situaciones de madres solteras o con madrastras o padrastros.

Además de que forman parte de distintas organizaciones como equipos deportivos (básquet, fútbol y voleibol), grupos juveniles, rondallas y religiosos. En lo que a religión se refiere, la mayoría pertenece a la católica, aunque también existen religiones protestantes, el tiempo que destinan para la asistencia a estas organizaciones, es en su tiempo libre, acudiendo de manera respetuosa e insistente a las ceremonias que en ellas se presiden cada ocho días, principalmente los domingos.

2.4.2. Características Generales de los Docentes.

Actualmente se cuenta con 24 docentes, de los cuales 2 son maestros en ciencias, 12 candidatos a obtener el grado, siete con licenciatura y tres técnicos, lo que refleja un nivel académico homogéneo de la planta de profesores.

La mayoría de ellos radica en la ciudad de Uruapan, Mich., por lo que diariamente tienen que trasladarse hasta la población de Taretan.

2.5.- Participación de Trabajo Social en la Institución.

A continuación se hace referencia a la intervención del Área de Trabajo Social dentro de la institución que nos ocupa, es decir, el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario N° 89, siendo esta información retomada en gran parte de la entrevista informal que se mantuvo con la Trabajadora Social Magdalena Santacruz, quien se desempeña dentro del Departamento de Asistencia Educativa de la institución.

2.5.1. Antecedentes.

No se cuenta con el departamento de Trabajo Social, debido a que no existe la clave para este profesionista, es por ello que siempre se le ha colocado en otras áreas donde encaje su perfil. Actualmente la Trabajadora Social de la institución se encuentra en el Departamento de Asistencia Educativa, donde desempeña la función de prefecta, limitándose a emitir justificantes, revisar el uniforme y disciplina de los estudiantes, así como también de recabar documentación para el otorgamiento de becas y del seguro facultativo o de estudiantes.

2.5.2. Objetivos.

“Proporcionar a los alumnos del Centro los servicios de orientación pedagógica, psicológica y vocacional para su integración social. Dicho objetivo es formulado por la Dirección General en turno. (Objetivo del Puesto)”. (D.G.E.T.A., 2001: 59)

Mientras que el objetivo que se plantea la Trabajadora Social de la institución, Magdalena Santacruz, es el de otorgar un servicio al alumnado y a la comunidad de manera eficaz, para juntos buscar solución a los problemas que presentan. Sin embargo en la práctica es totalmente diferente, refiriendo que debería existir mayor correlación entre lo que ella se plantea y lo que los directivos del plantel le establecen como tareas a realizar, sin embargo, la Trabajadora Social,

continuamente, otorga un servicio a las principales demandas que presenta la comunidad estudiantil, como son problemas de integración grupal, situaciones socioeconómicas, deserción y reprobación de alumnos, actuando en la investigación de estos hechos, para así poder intervenir de la manera más eficaz, siempre respetando los derechos y obligaciones que como miembros del plantel adquieren.

2.5.3. Funciones y Actividades.

La Dirección General de Escuelas Tecnológicas Agropecuarias establece en su Manual de Organización para Escuelas Tecnológicas del Nivel Medio Superior las siguientes funciones y actividades para el área de Trabajo Social:

- 1) Desarrollar cursos de inducción al sistema de educación tecnológica agropecuaria con los estudiantes de nuevo ingreso.
- 2) Proporcionar a los estudiantes, la orientación vocacional profesional enfocada al conocimiento de su región y a la identificación de sus capacidades, actitudes e intereses.
- 3) Orientar al estudiante en la solución de problemas de tipo emocional que afecten su rendimiento escolar.
- 4) Detectar problemas de conducta estudiantil y proponer las acciones que procedan.
- 5) Realizar estudios socioeconómicos de los alumnos e integrar expediente.
- 6) Realizar el proceso de selección de becario, proponer los resultados al departamento y orientar a los estudiantes sobre los requisitos y obligaciones para el otorgamiento de becas.
- 7) Realizar los trámites de incorporación de los alumnos del Centro al Régimen Facultativo del Seguro Social.
- 8) Mantener relaciones con instituciones del sector salud, oficiales y privadas, que coadyuven a las acciones que requiera el Centro.

Estas funciones y actividades son las establecidas para la Oficina de Asistencia Educativa, sin embargo la función que realmente se desarrolla es la de prefectura, con se menciona en el apartado anterior.

2.5.4. Niveles de Intervención.

Debido a que en la institución, la Trabajadora Social no tiene una intervención directa en las situaciones que se presentan con los usuarios es que estas son superficiales y esporádicas, pero cuando se llegan a suscitar, se realizan en los siguientes niveles:

Caso: Al intervenir directamente en alguna problemática personal que presente el alumno.

Grupo: Cuando se le solicita investigar los motivos por los cuales se suscita una problemática en el interior de un grupo.

Por lo anterior, se puede apreciar que el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario N° 89 de Taretan, Mich., como máxima casa de estudios del municipio, cuenta con grandes recursos de infraestructura y personal, además de que atiende la gran demanda de educación que existe en la localidad y sus alrededores. En cuanto a la proyección de Trabajo Social dentro de la institución, esta es limitada, ya que desde sus inicios se le delegaron responsabilidades distintas al área de Trabajo Social, lo cual ha obstaculizado el desarrollo profesional y la intervención directa en las problemáticas que se suscitan.

CAPITULO III

TRABAJO SOCIAL EN EL ÁREA EDUCATIVA.

Para el desarrollo de este capítulo, es significativo citar la definición de la profesión de Trabajo Social, de manera general, al igual que en el área de educación. Para posteriormente aludir a sus funciones y actividades que le conciernen dentro del área escolar, objetivos, niveles de intervención y finalmente, la metodología propia de este quehacer.

3.1.- Definición de Trabajo Social Escolar.

Para comprender el quehacer profesional del Trabajador Social en el Área de Educación, es necesario definir los elementos relativos a el.

Se comenzará por definir al Trabajo Social como “una profesión que gradualmente se amplía y profundiza; que posee un acervo propio de conocimientos específicos y transmisibles; campos de acción bien definidos, y disciplinas y métodos propios”. (CASTELLANOS, 1999:3).

Así mismo, “el profesionalista de Trabajo Social en el Área Educativa promueve y contribuye a lograr la educación integral a través de responder a factores internos de tipo social que inciden en el proceso de enseñanza-aprendizaje”. (SÁNCHEZ, 2002:133).

Por lo tanto podemos decir que un Trabajador Social es el profesional que interviene directamente con los grupos sociales que presentan alguna carencia necesidad, y que por si mismos no han tenido la posibilidad para resolverlos, promoviendo la movilización y organización social.

3.2.- Antecedentes de Trabajo Social Escolar.

La historia de Trabajo Social muestra que son múltiples los mitos a derribar respecto a su propia identidad: “Trabajo Social no es, aun cuando en sus antecedentes exista,

una labor asistencial, filantrópica. Trabajo Social no es, aun cuando algunos anhelan que lo sea, un semillero de reformadores sociales y líderes revolucionarios. Trabajo Social no es, aún cuando muchos sectores sociales así lo crean, una profesión de segunda, destinada a fungir como auxiliar de profesiones de primera.

La crónica de esta profesión inicia en el siglo XX, con una industrialización académica de la Asistencia Social Tecnificada, siendo esta la alternativa de respuesta a los problemas sociales y a la creciente demanda social de los núcleos humanos. El desarrollo de Trabajo Social se debe a la creación de las escuelas de Servicio Social Latinoamericano, que tenían como fin, formar a los asistentes sociales, los cuales proporcionaban ayuda a las poblaciones desposeídas de los recursos básicos para subsistir.

Esta ayuda se transformó en una serie de servicios asistenciales de caridad, beneficencia, filantropía y bienestar institucional, pasando de una sencilla obra de acción social a una asistencia social organizada o estatal, dando las bases jurídicas para que el gobierno prestara por obligatoriedad los servicios colectivos o individuales a la población, siendo esto el comienzo de los lineamientos de la política social-educativa, por lo que el Trabajador Social llegó a ser en un inicio como un maestro asistencial dentro de las escuelas.

La especialidad de Trabajo Social Escolar, se desarrolló principalmente en los Estados Unidos de América, en el año de 1906, causándose como respuesta al problema que presentaban los grupos escolares con problemas psicosociales, viéndose en la necesidad de establecer un vínculo entre la escuela y el hogar. Como alternativa de ello, se llevaron a cabo visitas domiciliarias a los alumnos con dificultades, permitiendo la interrelación entre ambas partes, lo cual originó la colaboración y coordinación para dar solución a los educandos.

En un principio, fueron los maestros los primeros que realizaron las visitas domiciliarias, pero la información rescatada carecía de referencias que sirvieran para dar respuesta a las necesidades de los alumnos, por lo que se decidió capacitar a los visitantes, lo cual dio origen al Trabajo Social Escolar, considerándose la

participación de este profesionalista como un maestro asistencial, surgiendo así primeramente los maestros visitadores y los inspectores de asistencia”. (SÁNCHEZ, 2002: 89).

Posteriormente se profesionalizo la acción de Trabajo Social Escolar, ya que se le reconoció como un complemento de las actividades desarrolladas en los salones y siendo indispensable en el proceso de enlace escuela-alumno-familia, además de que con su intervención, la escuela puede cumplir con su objetivo y misión.

Hoy en día es conocida y aceptada la profesión en el área educativa, sin embargo en algunas instituciones tanto de carácter publico como privado no se ha valorado las funciones que lleva a cabo el Trabajador Social, considerando que las pueden desarrollar de igual manera los profesores o cualquier miembro del personal.

3.3.- Objetivos de Trabajo Social Escolar.

“El Trabajo Social es la única profesión que tiene como su objetivo de trabajo las necesidades y problemas sociales, que esta orientada a intervenir en ellos de manera profesional, integrando en los modelos de intervención los saberes tanto de otras disciplinas como de las sociedades concretas”: (SÁNCHEZ, 2002: 133).

Los principales sistemas donde se da el desarrollo del educando, son la escuela y el hogar, los cuales, idealmente deberían conformar la unidad educativa básica de los individuos, pero realmente no ocurre así, por lo que compete al Trabajador Social ser un mediador de la comunicación entre ellos, para tal efecto, se plantea los siguientes objetivos, según lo menciona Mari E. Castellanos en su “Manual de Trabajo Social”:

- Lograr el ajuste de los escolares inadaptados al hogar, a la escuela y a la comunidad.
- Atender preferentemente a los niños que requieran tratamiento físico, mental o emocional.

- Cooperar con los padres y maestros para hacer de la escuela un centro social de la comunidad.
- Iniciar e impulsar una activa campaña de acción social para mejorar las condiciones vitales de la comunidad.
- Lograr la cooperación de las agencias locales de cualquier orden para utilizarlas a favor de la escuela y de la comunidad.

3.4.- Funciones y Actividades de Trabajo Social Escolar.

Antonia Mustri Daba, refiere en su “Enciclopedia General de Educación” que el termino función, es aquello que se hace en forma regular y sistemática para alcanzar los objetivos profesionales.

Las funciones que el Trabajador Social desarrolla dentro del ámbito escolar contribuyen al cumplimiento de los objetivos anteriormente descritos.

Las funciones que se desarrollan en esta área según Manuel Sánchez Rosado, en su “Manual de Trabajo Social”, son las siguientes:

- **Investigación:**

Esta función es la que lleva al conocimiento e interpretación de los factores y elementos que intervienen en las condiciones de vida del sujeto, aspectos económicos, culturales y sociales, así como sus necesidades primordiales.

- **Promoción Social:**

Estimulando y provocando medidas tendientes a lograr mejorar la calidad de los servicios educativos para la población, creando sistemas, canales y otras condiciones que movilicen recursos institucionales en beneficio de la comunidad.

- **Planeación y Programación:**

Para formular y redefinir métodos cada vez más eficaces de organización, participación e intervención, tanto del sujeto de intervención como de la familia y la sociedad.

- **Administración:**

De servicios sociales que contribuyan a planear, organizar, controlar, dirigir, coordinar, supervisar y racionalizar los recursos de la institución.

- **Organización:**

Sistematiza de forma cronológica las actividades educativas, recreativas y culturales, encaminadas al desarrollo de habilidades en los alumnos.

- **Orientación:**

Por medio de la orientación social, el Trabajador Social ayuda al individuo para que se conozca así mismo y a su realidad, con el propósito de que sea capaz de lograr la máxima integración posible de su personalidad, la capacidad de relación con los demás y el compromiso de contribuir al desarrollo del conjunto de la sociedad.

- **Asistencia:**

Otorga beneficencia al alumno, mediante becas escolares, asegurando su permanencia en las aulas.

- **Coordinación:**

Establece enlace y programas de colaboración con las demás instituciones educativas que lleven a cabo programas y acciones semejantes, así como integra el directorio de instituciones y organismos sociales privados y oficiales de la localidad.

- **Capacitación:**

El Trabajador Social realiza la capacitación de recursos humanos sean o no profesionales, es decir, capacita a los alumnos y demás miembros de la comunidad educativa involucrada en las acciones sociales para su adecuado desempeño en ellos.

- **Educación Social:**

Que permita modificar actitudes para la participación en beneficio propio y de la sociedad, así como hábitos y situaciones que incidan en sus condiciones de vida.

El mismo autor considera que para el óptimo desarrollo de las anteriores funciones, el Trabajador Social en el Área Escolar debe de poseer ciertos conocimientos, habilidades y capacidades para ejecutar las siguientes actividades:

Función	Actividad
Investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar y caracterizar los factores económicos, sociales y culturales que intervienen en los procesos de reprobación y deserción escolar. - Realizar estudios de evaluación sobre la calidad de enseñanza y servicios educativos. - Diseñar perfiles socio-culturales de la población escolar con la finalidad de que sirvan de base al proceso enseñanza-aprendizaje.
Programación	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar programas de extensión socio comunitaria que favorezcan una educación integral. • Elaborar programas de atención y apoyo social que refuercen el proceso enseñanza-aprendizaje. • Establecer coordinación con instituciones de servicios

	sociales.
Educación y Orientación Social	<ul style="list-style-type: none"> - Coordinar acciones relativas a la formación y consolidación de escuelas para padres. - Realizar acciones de capacitación social sobre la familia y el entorno comunitario como elementos determinantes en el proceso educativo. - Orientación profesional y vocacional. - Informar al estudiante sobre los recursos educativos, becas y servicios similares.
Asistencia	<ul style="list-style-type: none"> • Canalización de escolares con problemas psicosociales que obstaculizan el proceso enseñanza-aprendizaje. • Gestión de apoyo y recursos socio-escolares. • Estudios sociales que sirvan de base para la asignación de recursos y apoyos educativos. • Estudios sociales de menores y adolescentes con problemas de desintegración familiar, patologías sociales, integración y de conducta”.

El Trabajador Social tiene la capacidad para intervenir en la construcción de la sociedad, pero para estar en condiciones de asumir esta responsabilidad debe tener conciencia plena de ello, para lo cual podrá ocupar un lugar definido en su terreno profesional.

Además de que sus trabajos no los debe de realizar de manera aislada, por lo que deberá estar en coordinación con las personas involucradas, en el caso del área educativa, con los alumnos, profesores y familiares.

3.6.- Niveles de Intervención de Trabajo Social Escolar.

El Trabajador Social en el Área Educativa, puede intervenir en tres niveles, los cuales son:

3.6.1.- Trabajo Social de Caso:

“Es el método que estudia individualmente a la persona para analizar los factores sociales que inciden en él, con la finalidad de que el individuo busque soluciones de acuerdo a su realidad para resolver su problemática, dentro de éste, el Trabajador Social realiza el tratamiento sobre una base individual, el cual es recomendable para orientación individual de la personalidad del menor en caso de desajuste emocional, incomprendiones, rechazos, etc.” (REVISTA No. 31. UNAM-ENTS. 1987: 55).

El Trabajo Social de Caso, también puede ser definido como “un servicio personal proporcionado por Trabajadores Sociales calificados a individuos que requieren ayuda especializada para resolver un problema personal o familiar. Su objetivo es eliminar las tensiones material y emocional, y ayudar a la persona a lograr un ajuste práctico de acuerdo a su medio social, así como satisfacción mutua en sus relaciones personales.” (DAVISON, 1985: 13).

Sin embargo la denominación correcta y completa es Caso Social Individual, con lo que se hace referencia a la “ayuda social que se presta a nivel individual, utilizando una serie de procedimientos que configuran el llamado método de caso social individual”. (ANDER- EGG, 1992: 27).

Las fases de Trabajo Social de Caso según Mari E. Castellanos en su libro “Manual de Trabajo Social”, son las siguientes:

1.- Investigación:

Investiga las personas y lo más importante en su vida cotidiana, con el objeto de adquirir un mayor conocimiento psicosocial del individuo y las posibilidades de su ambiente para mejorar su situación.

2.- Diagnostico:

Es la opinión del Trabajador Social sobre la naturaleza y causas del problema que aqueja al individuo.

3.- Pronóstico:

Juicio que forma el Trabajador Social respecto a los cambios que pueden sobrevenir durante el curso del tratamiento, y sobre su duración y terminación.

4.- Tratamiento:

Es la puesta en práctica de los recursos del medio en el que vive el individuo.

5.- Valoración:

Reconocer el mérito de la persona al llevar a cabo el tratamiento.

Por lo anterior, el Trabajador Social debe de basar su relación con el individuo en la confianza mutua, con la finalidad de tener una mejor apreciación de su problema y así poder tratarlo, logrando un mejor ajuste con su ambiente.

3.6.2.- Trabajo Social de Grupo:

El Trabajo Social de grupo, es el segundo nivel de intervención del Trabajador Social, para comenzar se definirá lo que es un grupo, entendiéndolo como “un sistema de influencia deliberadamente estructurado en el cual los cambios se efectúan mediante interacción social con los demás. Las clases de cambios que se buscan, definidas por las metas de tratamiento, varían desde adquirir nuevas habilidades para relacionarse, cambios de conducta, o integración a nuevas estructuras convencionales, hasta cambios en la auto imagen y en las actitudes hacia los demás.” (DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL, 1995:48).

El Trabajo Social de Grupo “es el método de Trabajo Social que ayuda a los individuos por medio de experiencias intencionadas en equipo para mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de una manera más efectiva con sus problemas personales de grupo o de comunidad.” (REVISTA No. 31. UNAM-ENTS. 1987: 55).

Para Natalio Kisnerman en su libro “Servicio Social de Grupo”, todo grupo atraviesa por varias fases o etapas en las cuales los miembros del grupo realizan acciones para solucionar problemas comunes entre si. A esta serie de fases se les llama proceso de grupo y se definen como el desarrollo por medio del cual el grupo se va a desarrollar, tomando en cuenta las relaciones dinámicas que se producen entre los miembros y el alcance del objetivo planteado.

Según Kisnerman el proceso de grupo se compone de las siguientes cuatro etapas:

- **Etapas de Formación:**

El proceso de grupo se inicia con la motivación para formarlo. El Trabajador Social se encuentra motivado para formar el grupo, porque sabe como trabajar el método, teniendo confianza en él y la seguridad suficiente como persona y como profesional.

- **Etapas de Conflicto:**

El conflicto adquiere diversas formas de oposición cuando los miembros se convierten en adversarios, son competidores cuando cada uno se centra en obtener un bien propio, y son aliados cuando se unen varios miembros para obtener un bien común y contrario al de los demás.

Acelerar el conflicto involucrando al grupo a interpretar su desarrollo es positivo, porque es un factor que ayuda a apurar las primeras fases hacia la organización e integración.

- **Etapas de Integración:**

Esta etapa se caracteriza porque las diversas estructuras o roles se encuentran lo suficientemente ajustados entre si. El grupo se desarrolla como una unidad productiva.

En esta etapa el grupo ha llegado a su madurez, la constitución casi sigue siendo la misma, el liderazgo se encuentra repartido entre

todos sus miembros, y el Trabajador Social debe ir pensando en dejar su papel de asesor, ya que el grupo se encuentra preparado para funcionar sin la ayuda de nadie.

- **Etapa de Declinación y Muerte del Grupo:**

En cierto momento disminuye el interés de los miembros del grupo, porque tienen que realizar otras actividades, iniciándose con ello la declinación del proceso, por lo general, en esta etapa empieza a bajar el número de miembros. El Trabajador Social debe propiciar las condiciones necesarias para que ese fin sea positivo, haciendo trabajar a los miembros en las causas naturales.

Existen diversos tipos de grupos, entre los que se encuentran los siguientes:

- 1) Primarios y Secundarios:**

Los grupos primarios se caracterizan por las relaciones íntimas y personales de sus miembros, así como la comunicación continua entre ellos; los roles y status forman una estrecha estructura de interrelaciones, son informales y duraderos.

En los grupos secundarios sus miembros persiguen un fin común y cuando se termina se origina la disolución del grupo. Su duración es breve y por lo regular son formales.

- 2) Según la Forma de Integración:**

- Natural o Espontáneo:

Se integra en base a necesidades psicológicas, sin que alguien lo haya organizado.

- Impuesto:

Se integra de manera obligatoria para cumplir con un determinado fin. La estabilidad del grupo se logra por el control normativo que se da a partir de una institución.

- Motivado:

Se forma por miembros que ingresan para cumplir con determinados objetivos, los cuales tienen que dirigirse a satisfacer necesidades básicas.

- **Preformado:**

Los miembros se conocen y están unidos afectivamente desde antes de haberse formado. El líder se elige en base al prestigio y es capaz de brindar seguridad y posibilitar la permanencia grupal.

3) Grupos Formales e Informales:

El grupo formal es aquel en el que se formulan normas comunes en relación a objetos materiales de los miembros, de la comunidad y la institución. En estos grupos no importa la individualidad, los roles ya están señalados, la seguridad se refleja en los reglamentos, estatutos, etc.

En el grupo informal cada uno de los miembros tiene la libertad de actuar como quiera.

4) Grupos Organizados y Desorganizados:

En el grupo organizado los miembros se organizan y dividen el trabajo para cumplir con un objetivo de carácter productivo, desarrollando un rol específico.

En el grupo desorganizado, los miembros desarrollan diferentes roles sin importarles el rol de los demás, siendo poca o nula la productividad.

5) Grupos de Pertenencia y Referencia:

En el grupo de pertenencia los miembros se reconocen entre sí como parte integrante del grupo. En lo que se refiere al grupo de referencia, los individuos se ven influenciados sobre su persona por las normas del grupo.

6) Grupos Abiertos y Cerrados:

En el grupo abierto existe la flexibilidad para entrar y salir de él. Mientras que en el grupo cerrado, existe resistencia para permitir el ingreso de nuevos miembros, ya que ello representa perder el prestigio y poder o por temor a cambios.

7) Grupos según la Edad:

- Preescolar:

La relación no se da directamente entre los menores, sino que se establece por medio del adulto. Cuando la agresividad disminuye en el niño (5 años), el grupo no se considera como tal, siendo el líder el que demuestra mayor energía a los demás.

- Escolar:

Los miembros hacen énfasis en realizar acciones o actividades, porque es una necesidad de vital importancia, descargan energías, dejando en segundo plano lo intelectual. Lo integran personas del mismo sexo, son escasamente flexibles, liberados y poco prejuiciados.

- Adolescentes:

Sus miembros requieren satisfacer necesidades psicológicas de seguridad, reconocimiento, de ajuste personal a la realidad social, de afecto y comprensión. Es de corta duración, se disuelve con la adolescencia, es restrictivo, bisexual, se desarrolla fuera de la escuela, predominan las expresiones de rebeldía.

Las relaciones afectivas tienden a ser inconstantes, muestra una subcultura (gustos, preferencias, modas, actitudes propias de la edad). Existe el rechazo hacia el adulto, a excepción de que sea guía o asesor del grupo y que les este ayudando a reconocer el momento que están viviendo. Se desarrollan principalmente actividades deportivas, juegos, actividades culturales, sociales, campamentos, etc.

- Adultos:

El grupo de adultos tiende a ser más estable porque se guía por fines claramente específicos, existiendo mayor selección en los integrantes del grupo, las actividades

son más verbales que motrices, hay más inhibición. Las actividades que se realizan son en base al trabajo o a la convivencia social.

- Ancianos:

Existe menor actividad física y de aprendizaje. Lo nuevo se vuelve menos accesible, los intereses son definidos, dirigiendo sus actividades a los juegos de salón, expresiones culturales, discusiones o convivencia social.

En base a lo descrito precedentemente, podemos afirmar que este método es ideal para intervenir en el área educativa, ya que es un proceso socio-educativo, desarrollando la personalidad, adaptación social y potencialidades sociales, físicas, culturales, laborales, etc., de los individuos, a través del establecimiento de objetivos y participación de los sujetos.

3.6.3.- Trabajo Social Comunitario:

Es el método menos utilizado en el área escolar, sin embargo no deja de ser importante y eficiente.

“El Trabajo Social Comunitario, es el método que se extiende a la comunidad interviniendo en el desarrollo de la misma a través de la ayuda mutua y la acción conjunta de la población, para lograr un bien común que contribuya al bienestar social de la población”. (ANDER- EGG, 1999: 79).

Siendo la comunidad “una agrupación organizada de personas que se perciben como unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia, situados en una determinada área geográfica en la cual la pluralidad de personas interacciona más intensamente entre sí que en otro contexto, “ (ANDER-EGG, 1995: 45).

Ezequiel Ander-Egg en su libro “Reflexiones en Torno a los Métodos de Trabajo Social”, propone una metodología y práctica en la cual no es indispensable terminar la investigación para iniciar las actividades en la comunidad, más bien,

plantea que una vez llegado el equipo debe empezar lo más pronto posible a efectuar acciones.

El esquema metodológico que propone, es el siguiente:

- Investigación Preliminar:

Se busca acercarse a los problemas más prioritarios para la población. De manera simultánea se recoge información que se integrara a la investigación general de la comunidad.

- Diagnostico Preliminar:

Los técnicos detectarán las situaciones-problemas más evidentes que posibiliten una acción al momento.

- Planificación de las Acciones Preliminares.

- Ejecución del Plan Preliminar para Aplicar la Solución de los Problemas.

- Evaluación Preliminar (de Carácter Continuo).

- Investigación General:

Se realiza con la finalidad de establecer cuales son las necesidades y carencias básicas, así como determinar los recursos y potencialidades con los que cuenta la comunidad para resolverlas.

- Diagnostico General:

a) Sistematización de la información sobre los problemas de la realidad determinada.

b) Determinación de la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas.

c) Especificación de recursos e instrumentos con los que cuenta la comunidad para contribuir a la solución de los problemas y necesidades.

- Programación General:

Se programan las acciones que se van a realizar para atacar las situaciones-problemas que aquejan a la comunidad, elaborando un plan, programas y proyectos en donde se detallen las acciones.

- **Ejecución del Plan General:**

Se trata de realizar, hacer o ejecutar lo que se ha planificado con base en los resultados de la investigación y el diagnóstico.

- **Evaluación General:**

La evaluación se realiza en dos momentos:

- a) A lo largo de la realización del proyecto (Evaluación Continua).
- b) Después de haber ejecutado el proyecto (Evaluación Final).

Este método busca el desarrollo comunitario, basado en la organización, sensibilización y motivación de la población.

3.7.- Proceso Metodológico.

El proceso metodológico que aplica el Trabajador Social de manera general en cualquier nivel de intervención, se compone de seis fases, siendo estos los siguientes:

1. Investigación:

“La etapa de investigación es una fase muy amplia de la metodología clásica, donde el investigador pretende detallar la estructura de la comunidad, a través de herramientas, instrumentos y procedimientos especiales, realizando un análisis, con la finalidad de ubicar las alternativas de acción arrojadas por él y jerarquizar las problemáticas, para plantear respuestas concretas por medio de programas de acción común“(SAETA, 2001: 110).

2. Diagnóstico:

“Procedimiento por el cual se establece la naturaleza y magnitud de las necesidades y problemas que afectan al aspecto, sector o situación de la realidad social que es motivo de estudio-investigación con objeto de programar y realizar una acción. En el diagnóstico se establece además la jerarquización de las necesidades y problemas en función de ciertos criterios políticos, ideológicos y técnicos. Comporta, asimismo, el conocimiento de las diferentes fuerzas en conflicto y de los factores que actúan de manera favorable, neutra o desfavorable, en la consecución de los objetivos o la finalidad propuesta”. (ANDER-EGG, 1992:56).

3. Programación:

“Programar, que etimológicamente significa la acción de escribir por adelantado, en su sentido más simple consiste en decir anticipadamente lo que hay que hacer. Se trata de prever un futuro deseable y señalar los medios para alcanzarlo”. (ANDER-EGG, 1990: 54).

“Es el proceso racional que se inicia con el diagnóstico de una situación determinada y se continua con la formulación, ejecución y evaluación de un plan de acción destinado a modificar positivamente esa situación”. (DICCIONARIO DE TRABAJO SOCIAL, 1995:25).

4. Ejecución:

Se efectúa, cumple o realiza lo acordado en la programación.

“Consiste en realizar, hacer o ejecutar lo que se ha establecido en la planificación partiendo de los resultados obtenidos en la investigación.

Esta etapa está consagrada a la puesta en marcha de los diferentes proyectos elaborados de cara a alcanzar, los objetivos propuestos”. (ANDER-EGG, 1990:14).

5. Evaluación:

“Proceso crítico referido a acciones pasadas con la finalidad de constatar, en términos de aprobación o desaprobación, los progresos alcanzados en el plan

propuesto y hacer en consecuencia las modificaciones necesarias respecto de las actividades futuras.

Evaluamos para conocer mejor el trabajo realizado, la realidad estructural, para descubrir nuevas perspectivas de acción, profundizar en la problemática que nos ocupa y aprovechar al máximo los recursos disponibles.

Una buena evaluación es esencialmente concreta y objetiva, no se puede formular vagamente en términos si ésta ha ido mejor o peor, debe basarse en hechos y datos concretos”. (ANDER-EGG, 1992: 111.)

6. Sistematización:

De acuerdo con lo referido en el libro “Aprender Investigando Modulo I”, publicado por el SAETA, la sistematización es un proceso que, a través de las distintas aproximaciones sucesivas, encuentra las correspondencias y las conexiones lógicas que permiten entender y comprender los fenómenos para ubicarlos en un contexto de totalidad. Implica el paso del comportamiento vivido al universo de los temas estructurados, es decir, en su proceso se implanta la composición teórica en el manejo de los resultados.

Por lo tanto y con base a los aspectos retomados y expuestos en este apartado, podemos darnos cuenta que el profesional en Trabajo Social es un profesionalista multidisciplinario, ya que cuenta con los conocimientos de varias disciplinas, los cuales implementa como herramientas propias para intervenir en las necesidades y problemáticas que se le presenten en cualquiera de sus niveles de intervención, en los que tendrá como objetivo fomentar y desarrollar la participación de los sujetos sociales, realizando diferentes actividades y utilizando los recursos disponibles en el área en la cual se encuentre inmerso, y sean los sujetos sociales los generadores de la transformación de su realidad, la cual será en beneficio del propio hombre y responderá a las necesidades que presenten, con el fin de mejorar su estabilidad personal, social y familiar.

CAPITULO IV

CENTRO DE EVALUACIÓN DEL CENTRO DE BACHILLERATO TECNÓLOGICO AGROPECUARIO N° 89.

En este apartado se retomará la información más relevante sobre el Centro de Evaluación y el proceso de Certificación por Competencia Laboral que se lleva a cabo en este lugar, sin dejar de mencionar quienes son los encargados de esta certificación, así como las Normas que se ofertan y los beneficios que trae a la persona que acceda a ellas.

4.1.- Definición del Centro de Evaluación.

Para definir al Centro de Evaluación, se comenzará por puntualizar diferentes aspectos que lo conforman.

Primeramente se presentará el concepto de Centro, siendo este el “punto medio en el interior de una figura o cuerpo, del que equidistan las dos partes. Lugar donde se reúnen los miembros de una institución o personas de interés afines. Lugar de donde parten o donde convergen acciones coordinadas del individuo. Punto o calles más concurridos de una ciudad. Lugar en donde se desarrolla más intensamente una actividad”. (DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS SOCIALES DE LA EDUCACIÓN, 1995:65).

Mientras que por evaluación entendemos como el “término general que describe el proceso de evaluar de acuerdo con un criterio de reglas definidas; por ejemplo, evaluación médica, vocacional, etc. Actividad sistemática y continua, integrada dentro del proceso educativo, que tiene por objeto proporcionar la máxima información para mejorar este proceso, reajustando sus objetivos, revisando críticamente planes y programas, métodos y recursos, y facilitando la máxima ayuda y orientación a los alumnos”. (ZAFIRIAN, 2002: 28).

Por lo tanto, podemos concretar que el Centro de Evaluación son “instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la Competencia Laboral de sus trabajadores o capacitados con propósitos de certificación”. (CONOCER, 1999: 21).

Mientras que por Competencia Laboral, se entiende como “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”. (DUCCI, 1997:39).

No menos importante resulta conceptualizar la capacitación, ya que es en lo que se basa el quehacer del Centro de Evaluación, concibiéndola como “la complementación de la educación académica del empleado o preparación para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo. Proceso didáctico que consiste en proporcionar a los funcionarios las herramientas teóricas y prácticas para adquirir, mantener, reforzar y actualizar conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias requeridas para su buen desempeño en sus ámbitos de trabajo”. (GONZCI, 1996:31).

4.2.- Antecedentes.

Retomando lo mencionado por J. Jesús Orozco Villa en su “Crónica del Centro de Evaluación del C.B.T.A N° 89”, menciona lo siguiente respecto a los planes y programas de estudio que se imparten en la actualidad en los planteles del Nivel Medio Superior de la Dirección de Educación Tecnológica Agropecuaria: refiere que datan de 1985, con una revisión en 1988, teniendo la característica de no ser

pertinentes con la realidad laboral y universitaria; pues se diseñaron por académicos, con base a oferta y no a demanda.

La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria, detecta la urgente necesidad de un cambio en el modelo implementado hasta la fecha; en donde el Sistema Escolar que nos rige se adapte en función de nuevos factores socioeconómicos y porque no decirlo, del mundo en que vivimos. Los mercados mundiales actuales han establecido un sistema de formación nuevo con la finalidad de capacitar a las personas, en número y calidad suficiente, que el Sector Productivo necesita para enfrentar los desafíos de la competencia internacional.

En 1995 se inicia el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMET y C), con apoyo del Banco Mundial, quedando el proyecto inserto en el Plan de Desarrollo 1995-2000, que se planteo como objetivo: Elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y proporcionar su desarrollo, para alcanzar el crecimiento de la producción y la productividad.

En agosto de 1996 cuando se establece un acuerdo intersectorial Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, con el objetivo de darle difusión a las Normas Técnicas de Competencia Laboral y se integra el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). En este mismo año la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (D.G.E.T.A.) inicia la capacitación basada en Normas de Competencia Laboral. En este mismo sentido el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 de Taretan, Mich., se incorpora a este proyecto de modernización de la Educación Técnica y la Capacitación en el año de 1997, y en 1998, se iniciaron los trabajos en el C.B.T.A. No. 89 como Centro de Evaluación, acreditado por los organismos Certificadores ACERTAR (Asociación Nacional para Asegurar la Competencia Laboral en el Sector Agropecuario y Rural A.C.), CECOLAB (Certificadora de Competencia Laboral de Alimentos y Bebidas A.C.) y CALMECAC (Calidad Mexicana Certificadora, A.C.). El C.B.T.A. No. 89 esta acreditado como Centro de Evaluación y Capacitación en las Normas Técnicas Nacionales de Producción de Plantas;

Operación de Tractor con Implementos Agrícolas, Hidráulicos y Mecánicos; Obtención de conservas Alimenticias Comercialmente Estériles, y Emplazamiento de Apiarios.

4.3.- Objetivos, Misión y Visión.

De acuerdo a lo referido por el CONOCER en el “Manual del Centro de Evaluación”, los objetivos, misión y visión que se desarrollan dentro de este lugar, son los siguientes:

Objetivo General del Centro de Evaluación

Evaluar la Competencia Laboral de los individuos, conforme a los lineamientos que emite el Sistema de Certificación de competencia Laboral (S.C.C.L).

Objetivos Específicos:

- Satisfacer los requerimientos presentes y futuros del Mercado Laboral.
- Ser constantemente la opción más atractiva de los clientes.
- Asegurar los procedimientos de verificación interna conforme a los lineamientos del S.C.C.L.
- Establecer el plan y estrategias de evaluación conforme a los lineamientos del S.C.C.L. y las Normas Técnicas de Competencia Laboral.
- Promover la evaluación de la competencia laboral de trabajadores o capacitandos, con propósitos de certificación.
- Garantizar la capacidad y calidad de los servicios de los evaluados ante su campo laboral.
- Desarrollar estudios de mercado que permitan identificar las prioridades de competencia laboral en su región.

Visión.

Ser una institución de vanguardia en los procesos de evaluación de competencia laboral de los individuos conforme a los lineamientos que emiten el Sistema de Certificación de Competencia Laboral.

Misión.

Ser una institución de vanguardia en los procesos de evaluación de competencias laborales de los individuos.

4.4.- Código de Ética.

La Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (D.G.E.T.A.), emitió un el “Código de Ética” que rige el los Centros de Evaluación en las escuelas de educación agropecuaria, en el cual se menciona lo siguiente:

El código de ética constituye los valores morales de personas e instituciones, que garantizan rectitud en el desempeño social; aún cuando estos valores no siempre están escritos, están intrínsecos en los servicios que se proporcionan, producto de los procesos de formación.

Para el caso de los Centros de Evaluación, deberán centrar su actividad moral en reglas de conducta que estén claras y precisas en cada una de los procedimientos de la evaluación y verificación de Competencias Laborales de los individuos, grupos y empresas que requieran los servicios.

Los Centros de Evaluación de la D.G.E.T.A., adquieren la conciencia de actuar hacia lo que debe hacer, basado en la Norma, la regla y los valores humanos. Esta conciencia, es darse cuenta del deber, de la norma, o regla, a que se somete, se denomina CODIGO DE ETICA. Puede decirse que el Código de Ética, es el conjunto de obligaciones morales que tiene el Centro de Evaluación en virtud del servicio que presta a la sociedad.

I.- Principios Generales:

Artículo 1.- La evaluación será compromiso del Centro de Evaluación, no importando la forma en que los interesados hubieran obtenido su competencia. El Centro de evaluación prestará el servicio a toda persona que solicite ser evaluado y por lo tanto será ajena a cualquier determinación o intervención administrativa.

Artículo 2.- La realización de la evaluación estará determinada por la Certificación como competente del personal evaluador, lo cual la hará confiable y objetiva.

Artículo 3.- El resultado de la Evaluación será informada a los sustentantes con detalle de las evidencias presentadas, asegurando con esto la transparencia del proceso y del dictamen.

Artículo 4.- El Centro Evaluador deberá conservar los registros de los sustentantes en un lugar seguro, protegidos contra cualquier contingencia.

Artículo 5.- El Centro Evaluador garantizará el ejercicio de un control estricto sobre la información de la evaluación con lo cual se logre la credibilidad y honestidad del proceso.

Artículo 6.- En casos de referencias incorrectas y/o emisiones indebidas sobre la evaluación, se dará el derecho al cliente a solicitar acciones correctivas oportunas.

Artículo 7.- En general en todo acto, se consideran los puntos fundamentales:

- La ética profesional, referida a los valores intrínsecos de la función del Centro de Evaluación.
- La obligatoriedad en el cumplimiento de los fines y propósitos del Centro de Evaluación.
- La libertad en el desempeño de sus atribuciones conforme a las reglas generales y específicas del CONOCER.
- Operación en base a los métodos definidos y aprobados.

II.- Código de Ética del personal que intervienen en el esquema de evaluación de Competencias Laborales.

Artículo 8.- Independencia. Toda persona que interviene en los procesos de evaluación, deberá ser integrada, manteniendo independencia cuando exprese una opinión, y siendo objetiva en la toma de decisiones de los asuntos bajo su responsabilidad.

Artículo 9.- Honestidad. Deberá actuar con legalidad y honestidad; promover su cumplimiento; rechazar factores que corrompan su función.

Artículo 10.- Discreción. Habrá de mantener en secreto la información a la cual tenga acceso en el desempeño de su función; abstenerse de proporcionarla a terceras personas que no estén facultadas para recibirlas.

Artículo 11.- Incompatibilidad. Solo podrán participar en los procesos de evaluación, personas que no estén relacionadas con los procesos de capacitación, y que no tengan una relación jerárquica con el aspirante a evaluar.

Artículo 12.- Respeto y Autoridad. Deberá observarse respeto a las opiniones de las demás personas que intervienen en el proceso de evaluación y al evaluado, independientemente de los resultados obtenidos.

Artículo 13.- Comunicación. Habrá de informar por escrito a su superior jerárquico sobre cualquier irregularidad de la cual tenga conocimiento y que afecte el proceso de evaluación y el resultado de la misma.

Artículo 14.- Guarda y Custodia de Documentación. Deberá salvaguardar la documentación que se utilice y/o genere desempeño de su función, con integridad profesional; evitar ocultar o deformar los hechos, para beneficiar a un tercero.

Artículo 15.- Capacidad. Toda persona que intervenga en el proceso de evaluación, deberá estar capacitada y actualizada para desempeñar la función para la cual fue contratada, a fin de lograr una mayor eficiencia en el desarrollo de sus funciones.

Todas las personas participantes en la evaluación se comprometerán a cumplir con los preceptos establecidos en el Código de Ética con su firma de compromiso.

Artículo 16.- Facultad. Solo podrán ser evaluadores, las personas que cuenten con el certificado que las faculta para ello.

La decisión de la evaluación será tomada únicamente y exclusivamente por el evaluador y por lo tanto será ajena a cualquier determinación o intervención administrativa.

Artículo 17.- Resultados. Los resultados de las evaluaciones, solo podrán ser proporcionadas por el personal y/o instancia para ello, según el manual de procedimientos.

4.5.- Características Generales.

De acuerdo a lo referido por J. Jesús Orozco Villa en su “Crónica del Centro de Evaluación del C.B.T.A. N° 89”, en la que hace referencia de que la propuesta fundamental del Proceso de Certificación por Competencia Laboral es impulsar un proceso de cambio capaz de convertir a la formación de recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las empresas y del progreso personal y profesional de los trabajadores. Este proceso se basa en un esquema de competencia laboral, en el que los sectores productivos definen normas que expresan los requerimientos para el correcto desempeño de funciones productivas, a partir de las cuales se puede evaluar el nivel de competencia de los individuos, y en su caso certificarla, independientemente de la forma en que se adquirió.

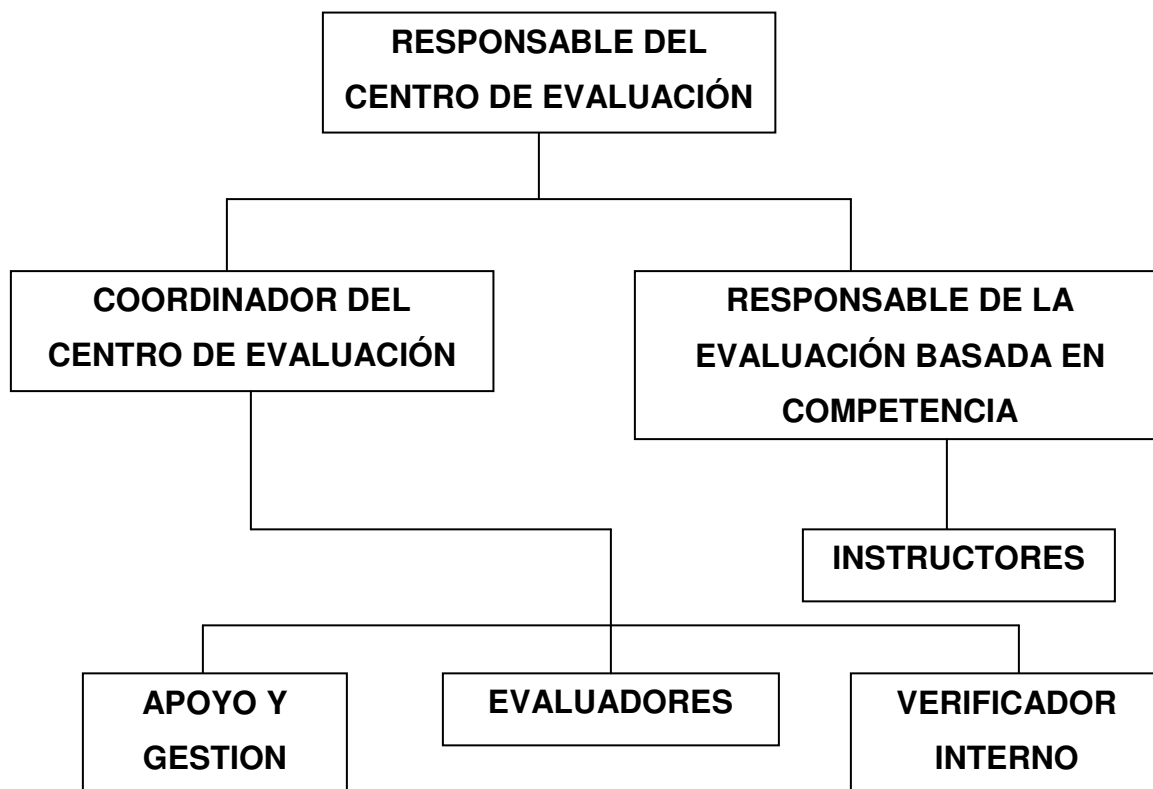
Se considera que una persona es competente cuando demuestra, a través de un proceso de evaluación, que cuenta con los conocimientos, definidos en una Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL), que le permiten desempeñar una función productiva de manera eficiente y de acuerdo a los niveles de calidad esperados por el sector productivo, por lo cual podrá recibir un certificado de competencia laboral, siendo este el reconocimiento formal de conocimientos, habilidades , destrezas y aptitudes, adquiridos mediante diferentes procesos y demostrados por un individuo en el desempeño de una función productiva , conforme

a una Norma Técnica de Competencia Laboral. Es decir, la certificación es el reconocimiento de la competencia adquirida por los individuos en el trabajo, en la escuela o mediante métodos autodidactas.

La certificación laboral será voluntaria; dependerá del interés del individuo por obtener un documento que reconozca sus conocimientos, deberán incorporarse a un proceso de evaluación realizada por centros de Evaluación, como en este caso el ubicado dentro del C.B.T.a. No. 89, en el cual se recogerán las evidencias sobre el desempeño laboral del interesado; con base a los resultados obtenidos, se determinará si el individuo es competente, es decir, si se le otorga la certificación de su competencia o debe prepararse más para alcanzarla. Al alcanzar la certificación, el documento que se les entrega a los candidatos, tiene validez en todo el país; en cuanto al mercado laboral, el certificado apoyará la toma de decisiones de individuos, empresas y gobierno, ya que proporcionará información oportuna y confiable sobre lo que los individuos conocen y saben hacer en el ámbito de trabajo. Para el sistema educativo, proporcionará información sobre las necesidades reales del sistema productivo en cuanto a los requerimientos de calificación de su personal, permitiendo adecuar sus servicios y asegurar su pertinencia respecto a dichos requerimientos.

La obtención del certificado solo incluye referencias sobre los niveles de competencia que posee un individuo, sin embargo, el que el trabajador cuente con la información precisa sobre sus capacidades laborales, como consecuencia de haber participado en un proceso de evaluación y certificación en forma voluntaria, le podrá brindar la oportunidad de progresar dentro de la empresa, de un sector de actividad o área de competencia.

4.6.- Estructura Organizativa.



Funciones de los Integrantes del Organigrama

Con base a lo establecido en el “Manual del Centro de Evaluación”, emitido por el CONOCER, las funciones que desarrolla cada uno de los integrantes del organigrama de los Centros de Evaluación son:

- Responsable del Centro de Evaluación
 1. Gestionar ante las instancias correspondientes para que el Centro de Evaluación sea acreditado como un organismo evaluador conforme a las Normas Técnicas de Competencia Laboral.
 2. Verificar que la evaluación realizada en el centro de evaluación se realice de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

3. Integrar y proponer a la Coordinación del Centro de Evaluación la estructura funcional del mismo para su autorización y aplicación.
4. Vigilar que los servicios de evaluación garanticen la calidad, imparcialidad, la capacidad técnica y administrativa para que los procesos de evaluación sean validos, confiables y transparentes.
5. Promover los recursos económicos ante el sector laboral y social.
6. Presentar ante la Coordinación del Centro de Evaluación, el Plan Anual de Evaluación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral.
7. Vigilar la asignación de evaluadores y demás movimientos de personal del Centro de Evaluación y que el pago de estímulos se efectué conforme a los acuerdos establecidos.
8. Gestionar ante las instancias correspondientes la adquisición de equipo y material, así como la aplicación o modificación de las instalaciones de acuerdo a las necesidades del Centro de Evaluación.
9. Vigilar la puesta en marcha de las políticas y principios de funcionamiento, así como del aseguramiento de la calidad de las acciones del proceso de evaluación y acreditación.
10. Proporcionar en los términos y plazos establecidos, la información requerida por las autoridades superiores.

- Coordinador del Centro de Evaluación

Funciones Generales:

1. Programar, organizar y coordinar el proceso de evaluación de competencia laboral, de conformidad con los lineamientos del Sistema de Certificación de Competencial Laboral y de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.

2. Proporcionar al Director del plantel el Programa Operativo Anual del Centro de Evaluación para su revisión y autorización.
3. Presentar al Director del plantel el cuadro básico de necesidades de bienes, infraestructura y servicios del Centro de Evaluación, para su autorización.
4. Proponer al Director del plantel el programa interno de capacitación del personal comisionado al Centro de Evaluación.
5. Gestionar ante el Organismo Certificador y la Dirección General, los tramites relacionados con la evaluación de competencias, de acuerdo con las disposiciones del Director del plantel.
6. Proponer las estrategias de desarrollo de la evaluación de competencia, conjuntamente con el Departamento de Programación y Evaluación.
7. Elaborar con el Departamento de Vinculación con el Sector Productivo el programa de difusión y promoción de los servicios de evaluación de competencia laboral.
8. Coordinar con el Departamento de Servicios Escolares el procedimiento de registro y seguimiento de candidatos sujetos de evaluación.
9. Determinar con el Departamento de Recursos Financieros el cobro de aranceles de competencia laboral.
10. Elaborar conjuntamente con el Departamento de Recursos Financieros el análisis de la relación costo – beneficio de acuerdo con la directriz de autofinanciamiento del centro de Evaluación.
11. Coordinar con el departamento de Recursos Materiales y Servicios las adquisiciones, resguardo y mantenimiento de bienes muebles e

inmuebles autorizados para el funcionamiento del Centro de Evaluación.

Funciones Específicas:

1. Organizar el trabajo colegiado con el personal comisionado para la programación y operatividad del proceso de evaluación.
 2. Coordinar las acciones de divulgación y vinculación establecidas en el procedimiento de difusión y promoción.
 3. Supervisar el proceso de registro y seguimiento de candidatos.
 4. Establecer las condiciones técnicas y administrativas para el desarrollo de los procedimientos genéricos del Centro de Evaluación.
 5. Mantener actualizada la información y registro de la información normativa, y administrativa del Centro de Evaluación.
 6. Coordinar el suministro de insumos y servicios requeridos por el proceso de evaluación.
 7. Coordinar y supervisar el programa de mantenimiento preventivo y correctivo de instalaciones y equipo utilizado en la evaluación de competencia.
 8. Elaborar y proporcionar en tiempo y forma los informes requeridos por autoridades superiores, organismo certificador, candidatos y demandantes de servicio.
- Apoyo y Gestión.
 1. Formular estudios y proyectos de mejora continua del proceso de evaluación de competencia laboral y de ampliación de la cobertura de acreditación.

2. Formular el programa operativo de acuerdo con las indicaciones del Coordinador del centro de Evaluación.
3. Coordinar las actividades de difusión y promoción del Centro de Evaluación conforme la estrategia de desarrollo y características de los usuarios de los servicios.
4. Formular estudios de infraestructura y equipo necesario para reproducir de la mejor manera las condiciones reales de trabajo.
5. Formular estudios de factibilidad técnica de ampliación de la cobertura de acreditación, de acuerdo con el diagnóstico de formación y calificación del trabajo contextualizadas.
6. Elaborar proyectos de selección y validación de instrumentos de evaluación, aplicables a cada proyecto de calificación.
7. Elaborar proyectos de diseño de registro para sistematizar el acopio de evidencias, de apoyo a la actividad de precisando y facilitando el manejo de los instrumentos.
8. Elaborar y coordinar los estudios de mejora continua resultantes.
9. Coordinar el diseño y/o selección de los formatos de registro requeridos por el seguimiento administrativo del proceso de evaluación.
10. Coordinar con el Departamento de Servicios Escolares el seguimiento de los trámites y aplicación de los formatos de registro de candidatos.
11. Coordinar con el Departamento de Recursos Financieros el auxiliar de control del ejercicio ingreso – gasto del Centro de Evaluación.
12. Tramitar ante el almacén y oficina de mantenimiento, las adquisiciones, resguardos y suministros de insumos y servicios de apoyo al funcionamiento del Centro de Evaluación.

13. Organizar y coordinar los servicios de edición y reproducción de materiales y medios didácticos de apoyo a la evaluación diagnóstica y formativa.

14. Organizar el acopio, análisis, interpretación y presentación estadística del proceso de evaluación y seguimiento de las personas evaluadas.

- Evaluadores.

1. Planear, programar y ejecutar el proceso de evaluación de Competencia Laboral, de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral y de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.

2. Elaborar el Plan de Evaluación de conformidad con la Norma Técnica de Competencia Laboral de referencia.

3. Asegurar la confiabilidad, imparcialidad y calidad de la evaluación de candidatos, de acuerdo con instrumentos viables, fidedignos y confiables.

4. Organizar y aplicar la evaluación diagnóstica de aceptación de candidatos, utilizando instrumentos de exploración de conocimientos y rasgos de evidencias.

5. Elaborar el Programa de Evaluación con el candidato, de conformidad con los ajustes pertinentes al Plan de Evaluación.

6. Organizar y aplicar la evaluación formativa de acuerdo con las acciones establecidas en el Programa de Evaluación.

7. Sistematizar el acopio de evidencias de acuerdo con las referencias históricas y las generadas en el proceso de evaluación.

8. Orientar a candidatos en la integración del portafolio de evidencias, de acuerdo con el procedimiento establecido.
 9. Emitir juicios de evaluación de competencia laboral de candidatos de manera objetiva, impersonal y transparente.
 10. Participar en la formulación de estudios y proyectos del área de apoyo técnico, con base en la experiencia desarrollada en el proceso de evaluación.
 11. Proporcionar en tiempo y forma los materiales e información requerida por el verificador interno.
 12. Supervisar las tareas de mantenimiento de infraestructura y equipo, de acuerdo con procedimientos establecidos.
 13. Solicitar en tiempo y forma el suministro de insumos y servicios requeridos de acuerdo con procedimientos establecidos.
 14. Organizar y sistematizar el registro y control propio de la información generada en la evaluación de candidatos.
- Verificador Interno.
 1. Planea, verificar y retroalimentar el proceso de evaluación de competencia laboral, de conformidad con los lineamientos del Sistema de Certificación de Competencia Laboral y de la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria.
 2. Elaborar el Plan de Verificación Interna de acuerdo con las exigencias de la Norma Técnica de Competencia Laboral y procedimiento establecido.

3. Sistematizar el acopio y registro de la información del proceso de verificación interna, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Verificación.
4. Determinar la retroalimentación del proceso de evaluación de acuerdo con las no conformidades detectadas en la verificación interna.
5. Asegurar que las observaciones de no-conformidad se corrijan y se cumplan con las especificaciones de las recomendaciones emitidas.
6. Asegurar la confiabilidad, imparcialidad y transparencia de la evaluación de candidatos y actuación de evaluadores.
7. Participar en la formulación de estudios y proyectos de mejora continua del proceso de evaluación.
8. Organizar en tiempo y forma la información de verificación interna, conforme los requerimientos del Coordinador del Centro, Director del Plantel y Organismo Certificador.
9. Organizar y operar programa específico de asesoría y apoyo operativo a evaluadores y personal comisionado al Centro de Evaluación.
10. Apoyar el análisis de costo del proceso de evaluación para la determinación de costo-beneficio y autofinanciamiento del Centro de Evaluación.
11. Apoyar la formulación del programa de capacitación del personal del Centro de Evaluación.
12. Apoyar la interpretación y presentación estadística de los resultados de evaluación, de acuerdo con los indicadores de la verificación interna.
13. Organizar y sistematizar el registro y control propio de la información generada en la verificación interna.

4.7.- Normas de Certificación.

Las Normas de Técnicas de Certificación en Competencia Laboral, según Leonard Mertens, en su libro “Competencia Laboral: Sistemas, Surgimientos y Modelos”, es un documento definido por consenso y aprobado por un órgano reconocido que establece para uso común y repitiendo reglas, directrices o características para realizar ciertas actividades o alcanzar resultados, con el fin de conseguir un grado óptimo de orden en el momento dado.

Las características de estas son:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
- La forma en que debe juzgarse si lo que hizo este bien hecho.
- Las condiciones en las cuales debe demostrar su aptitud.
- Tipos de evidencias necesarios para tener la seguridad de lo que hizo se realiza de manera consistente.

Una Norma Técnica de competencia Laboral es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo.

El Centro de Evaluación del Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89, cuenta con la certificación en cuatro normas, las cuales son:

➤ Producción de Plantas:

Consiste en describir las habilidades, conocimientos y destrezas que tiene el individuo para el cultivo, la crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal, preparando los medios de germinación, los sustratos con base a los requerimientos técnicos de la especie y necesidades de producción de la empresa, así como también preparar camas de crecimiento tomando en cuenta el sistema de producción de plantas, hasta obtener plantas de calidad. (Ver anexo No. 6).

➤ Emplazamiento de Apiarios:

Presenta los parámetros de evaluación del candidato sobre las condiciones de la colmena, ciclos de floración néctar-poliníferos, preparación del terreno para la instalación del apiario, su traslado, condiciones de seguridad e higiene. (Ver anexo No. 7).

- Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos:

Se consideran aspectos de preparación y traslado de tractor e implementos básicos, así como los aspectos de seguridad e higiene, necesarios para un desempeño competente. (Ver anexo No. 8).

- Obtención de conservas alimenticias comercialmente estériles:

El candidato debe de practicar las normas de seguridad e higiene en su área de trabajo, esterilizar la mezcla o productos y mantener las condiciones de operación del equipo de acuerdo al sistema de calidad. (Ver anexo No. 9).

4.8.- Organismos Certificadores.

De acuerdo a lo referido por J. Jesús Orozco Villa en su “Crónica del Centro de Evaluación del C.B.T.A. N° 89”, menciona que los Organismos Certificadores son instancias autorizadas por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral para realizar la certificación de la competencia laboral de conformidad con una NTCL garantizando que el individuo es competente en una o varias funciones laborales. Asimismo, están facultados para acreditar Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.

La certificación de competencia laboral es el proceso que consiste en otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su vida, independientemente del modo en que haya sido adquirida.

El Organismo Certificador otorgará un Certificado de Competencia Laboral, que es un documento formal avalado por el CONOCER, el cual reconoce las capacidades de un individuo para ejecutar una función productiva en las condiciones que señala una Norma Técnica de Competencia Laboral. Cabe aclarar que un

Organismo Certificador no podrá realizar ninguna actividad vinculada con la evaluación de competencia laboral. Para desarrollar su trabajo dentro del Sistema de Certificación de Competencia Laboral cuentan con capacidad técnica e instalaciones que les garantiza actuar con calidad para desarrollar los procesos de:

- ❖ Acreditar a Centros de Evaluación o Evaluadores Independientes.
- ❖ Verificar externamente el desempeño, de las instancias de evaluación acreditadas por él.
- ❖ Certificar por Unidad o Calificación la competencia laboral de los candidatos.
- ❖ Asegurar la calidad de los procesos de acreditación de entidades de evaluación y certificación de competencia de los individuos.
- ❖ Registrar la certificación de competencias que realizan.

Los servicios de un Organismo Certificador se pueden ofrecer a empresas, asociaciones, sindicatos, centros de capacitación o formación dentro del mismo sector de competencia laboral relacionados con las unidades y/o calificaciones autorizadas por el CONOCER, que se interesen en certificar a sus trabajadores, empleados, o capacitandos. Para contar con la acreditación del CONOCER, la persona moral interesada en constituirse como Organismo Certificador deberá demostrar lo siguiente:

- Mantener un equilibrio de intereses en su conformación.
- Capacidad de infraestructura técnica que le permita cumplir con los requerimientos de calidad y equidad que exige el Sistema de Certificación de Competencia Laboral, además de contar con personal competente e infraestructura física y administrativa para el control y manejo de la Certificación de Competencia Laboral.
- Garantías de imparcialidad y,
- Garantías para los usuarios.

Aspectos con los cuales cumplió el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 de Taretan, Michoacán, por lo cual ahora se encuentra capacitado como Centro Evaluador conforme al CONOCER y otros organismos, los cuales se especifican a continuación:

➤ CONOCER

De acuerdo a lo manifestado por el CONOCER en su libro “Normas Técnicas”, El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) es una organización integrada por trabajadores, empresarios, educadores, capacitadores y el gobierno federal, que desde agosto de 1995, impulsa la competencia laboral.

Es co-ejecutor del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC). Proyecto que se implementa a partir de 1995 en forma coordinada por las Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, las que con el apoyo y participación de los sectores empresarial, laboral y educativo pretenden transformar los procesos de formación y capacitación de nuestro país, impulsando una nueva relación empresa-trabajador-escuela.

La misión de CONOCER es impulsar el desarrollo continuo de los trabajadores, mediante la evaluación y la certificación de sus conocimientos, habilidades y destrezas, tomando como base los estándares de calidad que deben cubrir en su desempeño. Otra tarea importante que realiza es la de orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

Sus objetivos son:

- Planear, organizar y coordinar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, asegurando la calidad, transparencia y equidad de los mismos.
- Promover y apoyar técnica y financieramente la constitución y funcionamiento de Comités de Normalización por rama de actividad económica o área de

competencia, a fin de impulsar la definición de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) de carácter nacional.

- Promover y apoyar técnica y metodológicamente la creación y operación de Organismos Certificadores y Centros de Evaluación.

Entre los servicios que ofrece el CONOCER se destacan:

1. Brindar apoyo técnico y metodológico a los organismos interesados en formar parte de la red de promotores de la cultura de la competencia laboral.
2. Promover la formación de Comités de Normalización y apoyar su funcionamiento.
3. Acreditar a los Organismos Certificadores que, a su vez, acreditan a los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes.
4. Vigilar que los procesos de normalización y certificación se cumplan debidamente, con calidad y transparencia.
5. Garantizar y consolidar los procedimientos para la evaluación y la certificación.
6. Impulsar la competencia laboral en el país.

Cabe señalar que existen otros Organismos Certificadores, los cuales se retomaran a continuación, haciendo alusión a lo referido por J. Jesús Villa Orozco en su "Crónica del Centro de Evaluación del C.B.T.A N° 89":

➤ CECOLAB

CECOLAB logró su acreditación como Organismo de Certificación (OC) el 23 de junio de 1998, siendo el primer Organismo Certificador de Competencia Laboral que certifico a un individuo a nivel nacional.

➤ CALMECAC

En CALMECAC, institución educativa náhuatl, que en la cultura Azteca, se destacaba por ser la institución encargada en preparar a los alumnos para desempeñar altas e importantes actividades, fomentándoles la filosofía de una estricta disciplina, arduo

trabajo, dedicación, calidad y excelencia en todas las actividades para las que eran preparados, sometiéndolos a un ejercicio permanente de superación y mejora.

Retomando el espíritu y filosofía de nuestros antepasados los aztecas, así como la urgente necesidad y el reto que tiene nuestro país de contar con organismos nacionales de certificación de vanguardia, para afrontar la globalización de las economías y los procesos de apertura comercial de los mercados y la agresiva competencia internacional que de estos procesos, se deriva dentro de este escenario, surge CALMECAC (CALIDAD MEXICANA CERTIFICADA, A.C.).

CALMECAC tiene por objeto, mediante la práctica de auditorias, de programas de verificación y en coordinación con laboratorios de pruebas acreditados, certificar la calidad de los sistemas, productos, servicios y personal de las actividades económicas de acuerdo a las Normas Oficiales Mexicanas, Normas Mexicanas y Normas Internacionales de Empresa o Asociación.

Respecto a la certificación el principal objetivo de este Consejo, es salvaguardar la tercería, así como la imparcialidad, objetividad, confidencialidad y capacidad técnica del organismo. Vigilando el estricto apego del proceso de certificación con los lineamientos internacionales basados en las mejores prácticas y técnica para la evaluación de la conformidad.

Este Consejo es un grupo de amplio reconocimiento nacional e internacional, por la calidad moral y reconocimiento técnico de sus integrantes, y por su especialización en los procesos de certificación. El reconocimiento internacional de CALMECAC, y la aceptación de esta institución no lucrativa, es sin duda sustentada por el trabajo de su consejo directivo y el de cada uno de sus integrantes, así como por la amplia labor de difusión de la cultura de calidad.

➤ ACERTAR

La Asociación Nacional para Asegurar la Calidad y Competencia Laboral, es un corporativo de empresas de servicios, comprometida con el desarrollo humano que impulsa la productividad y sustentabilidad de las empresas e instituciones, a través

de la certificación de la calidad de sus procesos, productos y la competencia laboral de las personas; reconociendo su experiencia; con alta tecnología, estándares internacionales, alianzas estratégicas, alto sentido de honestidad, ética, responsabilidad e innovación para satisfacer las necesidades del cliente.

ACERTAR es una Organización de la Sociedad Civil, que esta constituida conforme a las leyes mexicanas, por 11 Personas Morales, de 9 Entidades federativas del país de diversos Sectores Económicos.

Es un Organismo Certificador de Competencia Laboral, acreditado y autorizado por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) para dictaminar si una persona es competente; para el desempeño de una función productiva determinada; acreditando la competencia por medio de un "Certificado de Competencia Laboral", con validez en el territorio nacional.

Su misión es:

La Asociación Nacional para Asegurar la Calidad y Competencia Laboral, A. C. es una empresa de servicios comprometida con el desarrollo humano que impulsa la productividad y sustentabilidad de las empresas o instituciones, que certifica la calidad de sus procesos, productos y la competencia laboral de las personas reconociendo su experiencia; con estándares internacionales, alianzas estratégicas, alto sentido de honestidad, ética, responsabilidad e innovación para satisfacer las necesidades de sus clientes

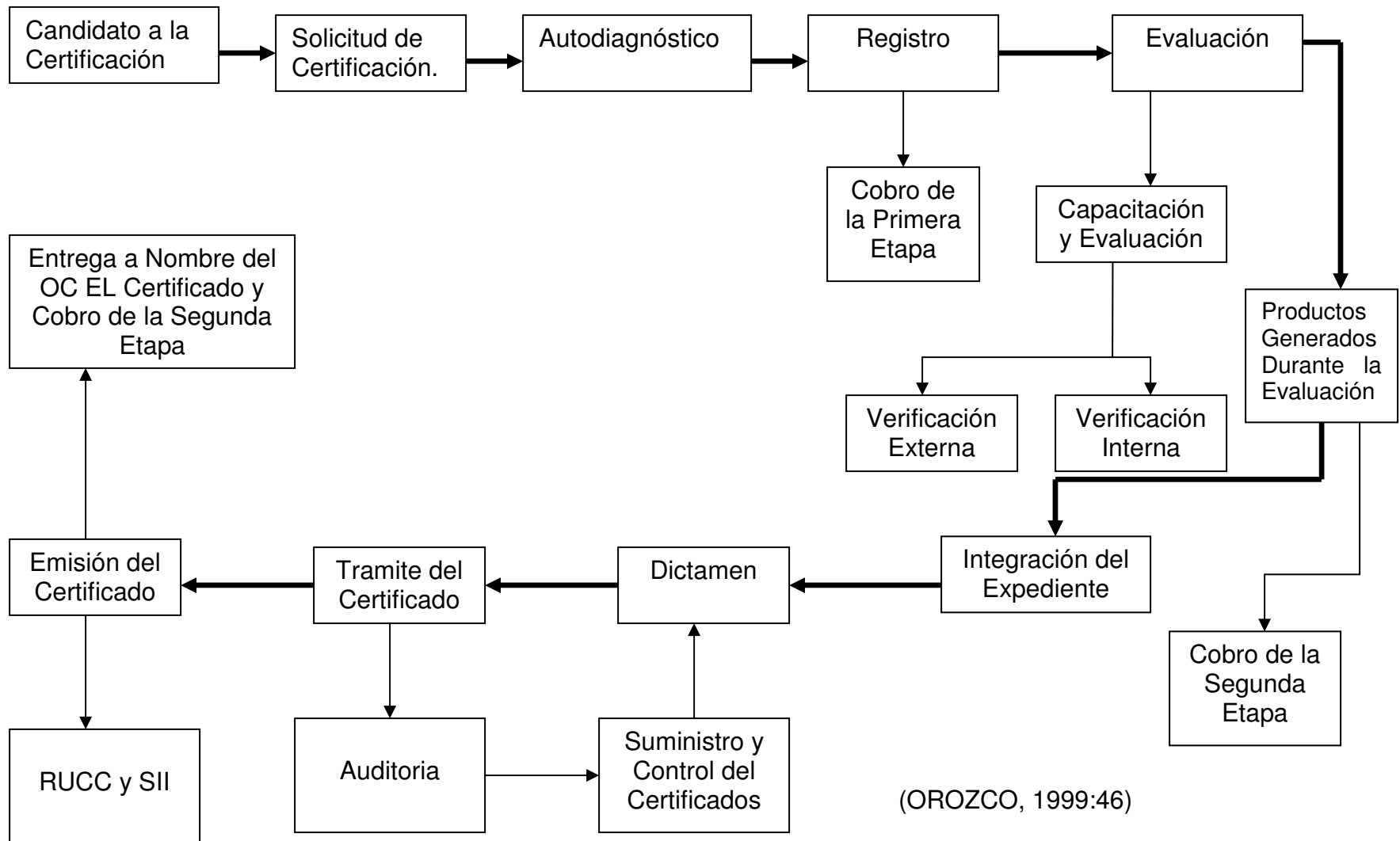
Su visión:

Ser una empresa líder consolidada y reconocida nacional e internacionalmente, por los servicios de certificación de productos, procesos y personas.

Cobertura:

Como organismo Certificador, cuenta con 168 Centros de Evaluación distribuidos en todo el país en diferentes áreas de competencia. Tiene la Acreditación en 82 Normas Técnicas de Competencia Laboral.

4.9.- Proceso de Certificación.



Retomando la explicación que brinda J. Jesús Orozco Villa en su “Crónica del Centro de Evaluación del C.B.T.A N° 89”, el Proceso de Certificación es el siguiente:

• **Candidato a la Certificación**

Los tipos de candidatos son:

- ❖ Desempleado.
- ❖ Trabajador en Activo.
- ❖ Capacitando.
- ❖ Independiente.

• **Solicitud de Certificación**

Es el trámite que realiza el candidato ante el Centro de Evaluación para iniciar el Proceso de Certificación de Competencial Laboral.

• **Autodiagnóstico**

El diagnostico es el instrumento para conocer el estado de la competencia en el que se encuentra el candidato, se aplica en:

- El Centro de Evaluación
- Evaluadores Independientes
- Otras entidades que participen en apoyo al Sistema de Certificación por Competencia Laboral.

Y Se lleva a cabo una vez que el candidato haya hecho la solicitud; dando como resultado la canalización directa al proceso de evaluación o al proceso de capacitación.

• **Registro**

Es el trámite que realiza el Centro de Evaluación para registrar al candidato ante el Organismo Certificador.

• **Evaluación**

Es el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral del individuo de conformidad con una Norma Técnica de Competencia Laboral. Los encargados de evaluar son las personas competentes de conformidad con la Norma Técnica de Competencia Laboral, que evalúa la unidad de evaluación de Competencia Laboral. Las etapas de la evaluación son:

a) Elaboración de un Plan:

Es la acción mediante la cual se detalla la estrategia de evaluación que será comunicada y discutida con el candidato.

b) Integración del Portafolio de Evidencias:

Es una recopilación de evidencias que demuestran la competencia de un candidato.

c) Emisión del Juicio de Competencia:

Es el resultado de la comparación de las evidencias recopiladas en el portafolio contra los criterios de desempeño, evidencias y campos de aplicación especificados en la Norma Técnica de Competencia Laboral.

d) Orientación al Candidato:

Basándose en los resultados del juicio de evaluación, puede determinarse:

- Competente: Sobre sus posibilidades de certificación en otros niveles o áreas.
- No competente: Sobre la conveniencia de reforzar su capacitación.

• Productos Generados Durante la Evaluación

Para llevar a cabo la evaluación, es esencial la verificación, siendo esta la que garantiza que la evaluación sea imparcial, transparente y objetiva y que los resultados sean válidos y confiables.

Sus objetivos son:

- Supervisar las prácticas relacionadas con el proceso de evaluación de Competencia Laboral.

- Verificar técnicamente el proceso de evaluación a través de la validación del plan de evaluación.
- Garantizar que el proceso de evaluación sea imparcial, transparente y objetivo.
- Confirmar que los resultados de la evaluación son validos y confiables.
- Orientar a los evaluadores y verificadores, a través de programas de mejora continua para el desarrollo de su competencia laboral.
- Asesorar a los evaluadores y verificadores sobre el proceso de evaluación (antes, durante y después).
- Garantizar la aplicación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral y las reglas del Sistema de Certificación por Competencia Laboral en los procesos de evaluación y certificación.

Los niveles de verificación son:

- ✓ Verificación Interna: Es realizada en el Centro de Evaluación por un experto en la función laboral evaluada y que además cuenta con el certificado de competencia laboral en la unidad de verificación interna.
- ✓ Verificación Externa: Es realizada por el Organismo Certificador en el Centro de Evaluación, por un experto en el área o sub-área de competencia laboral y además cuenta con el certificado de competencia de la unidad de Verificación Externa.

• Dictamen

Para desarrollar el dictamen son necesarios los siguientes insumos:

- Cedula de evaluación.

- Reporte de verificación interna.
- Reporte de verificación externa.

El dictamen es el veredicto sobre la procedencia de la certificación, y el encargado de dictaminar es un grupo de dictamen, de carácter honorífico e imparcial, convocado por el Organismo Certificador conformado al menos por tres personas con conocimiento y experiencia en el área o sub-área de competencia laboral.

• **Suministro y Control de Certificados**

Es el mecanismo de control para asegurar el uso y manejo correctos de los certificados.

• **Tramite de Certificado**

Solicitud del Organismo Certificador ante el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral para la entrega del Formato Único de Certificación.

• **Auditoria**

Es un proceso de aseguramiento de calidad que comprueba que la evaluación y la certificación se desarrollaron de conformidad con las Normas Técnicas de Competencia Laboral y las reglas del Sistema de Certificación por Competencia Laboral.

• **Emisión del Certificado**

Se expide por el Organismo Certificador de acuerdo con las reglas del Sistema de Certificación por Competencia Laboral y con base en el dictamen.

• **Registro Único y Control de la Certificación (RUCC) y el Sistema Integral de Información (SII)**

Son los sistemas que mantienen, actualizan y difunden a los usuarios del Sistema de Certificación por Competencia Laboral información sobre:

- Evaluación de Competencia Laboral.
- Certificación de Competencia Laboral.
- Registro Individual de Logros.
- Acreditación de sus participantes

• Pago de Certificado

Los pagos que se realizan de la siguiente manera:

Etapas	Momento	%
Primera	Registro ante el Organismo Certificador.	20
Segunda	Conclusión del Proceso de Certificación.	60
tercera	Entrega del Certificado	20

4.10.- Importancia del Proceso de Certificación para el Alumno.

La certificación de competencias laborales entraña una ventaja para el alumno, al reconocerle competencias adquiridas, aun durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y educación de segunda categorías.

Por otro lado, en lo organizacional, un alumno que tenga conocimiento de lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán mucho más dirigidos al mejoramiento de su desempeño, y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos de la organización una vez que se encuentre trabajando.

Las ventajas derivadas de la transparencia del mercado que se logra con un buen sistema de certificación, son totalmente aprovechables por los alumnos y futuros trabajadores. Se espera que un proceso formativo desarrolle competencias de base amplia, aplicables en una variada gama de situaciones laborales. Estas

competencias suelen recibir el nombre de competencias clave. Así, se ha venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actividades laborales se ponen en juego competencias comunes, que no son exclusivas de un puesto de trabajo y sí pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos.

La formación por competencias contribuye a que las habilidades de la persona, independientemente si es estudiante o trabajador se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad. Adicionalmente, la formación orientada por competencias privilegia el desarrollo de capacidades asociadas a la comprensión, la conceptualización de lo que se hace y por ende, facilita el aprendizaje y la readaptación. Su foco es más abierto e incluyente en relación con la aplicación en el trabajo. Supera la privilegiada dedicación al desarrollo de habilidades físicas al contener la base conceptual y sobre todo, dirigirse a los resultados y a las competencias que están detrás de los mismos.

Los mecanismos de compensación pueden ligarse mucho más fácilmente al nivel de competencias y de este modo ser claros para el trabajador y para la empresa. Las posibilidades de movilidad laboral pueden ser juzgadas con más ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa.

Considerando lo anterior, es importante destacar que el Centro de Evaluación instaurado en la población de Taretan, Michoacán, es una fuente de oportunidad para los pobladores de este lugar y sus alrededores, ya que la capacitación que ofrece es elemental en los tiempos actuales para ocupar un mejor puesto en el mercado laboral, el cual exige cada vez más, mano de obra calificada en alguna función específica. Sin embargo, no se le ha dado la difusión y promoción adecuada, lo que genera un desconocimiento en la gente sobre la oportunidad de desarrollo que tienen a su alcance.

INVESTIGACIÓN DE CAMPO

La presente investigación, se llevo a cabo en el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No.89 de Taretan, Michoacán, mejor conocido como C.B.T.a 89, debido a que dentro de sus instalaciones se encuentra ubicado el Centro de Evaluación.

Cabe mencionar que la problemática planteada en el desarrollo de la tesis afecta la proyección del Centro de Evaluación y hoy en día la competitividad de las personas del municipio, quienes desconocen los servicios que este les otorga, así como también los beneficios de certificar sus habilidades y conocimientos;

Se decidió llevar a cabo la investigación de campo en dos modalidades, una interna, es decir, encuestar a las personas que conforman el organigrama del Centro, sobre el conocimiento que tienen del mismo y sobre todo de la promoción que se realiza; la otra modalidad fue externa, cuestionando a alumnos de la institución y a personas de la comunidad del Hoyo del Aire perteneciente a este municipio, (siendo que estos últimos terminaron su proceso en el tiempo en que se estaba llevando la investigación), las cuales han recibido capacitación por parte del plantel en coordinación con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social Delegación Uruapan (ST y PS), y certificándose cuatro personas en la Norma de Producción de Plantas, permitiéndonos identificar el conocimiento que tienen sobre los servicios que brinda el Centro de Evaluación.

Para recabar la información, se diseñaron tres cuestionarios, uno dirigido al alumnado del quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática del C.B.T.a. 89, otro a las personas capacitadas de la comunidad del Hoyo del Aire y finalmente, el tercero para el personal que conforma el Centro de Evaluación de la misma institución (Ver anexos 3, 4 y 5).

5.1.- Método de Investigación.

La presente investigación, será de tipo descriptiva, ya que se detallará, analizará e interpretará la situación actual, que se presenta en el centro de bachillerato tecnológico agropecuario no. 89, de Taretan, Mich. Teniendo una finalidad básica y aplicada, debido a que a través del estudio del problema que se suscita en el Centro de Evaluación, se busca conocerlo, para mejorarlo y resolverlo.

Su alcance, será longitudinal, ya que solo se estudiara el fenómeno en el periodo que comprende del mes de Abril a Diciembre del 2005. Mientras que la profundidad es explicativa, debido a que se abordarán aquellos factores que intervienen en el suceso a investigar.

La amplitud a intervenir, será microsociologica, ya que solo se estudiara a los alumnos del quinto semestre de Técnico en Informática del Centro de Bachillerato tecnológico Agropecuario No.89 y al grupo capacitado de la comunidad del Hoyo del Aire.

Para tal efecto se empleara el método de la sociología empírica, la cual destaca que ni la observación, ni la medición ni la construcción de datos, pueden entenderse con el conocimiento cotidiano, sino que habrá de estar también teóricamente fundadas; por lo cual se basa en la investigación de la realidad, contrastándola con la científica, obligando al investigador a echar mano de todo el potencial del que pueda disponer de carácter teórico, empírico, observacional y de su imaginación científica. Además de que permite la construcción de varios indicadores, como sentido de probabilidad, de modo que no se base el juicio emitido en un solo criterio.

Las etapas fundamentales de este método, según Raquel Bisquerra, en su libro “Métodos de Investigación Educativa”, son los siguientes:

1) Planteamiento del problema a partir de la observación de causas particulares. Como lo es en este caso el Proceso de Certificación en Competencia Laboral dentro del Centro de Evaluación del C.B.T.A. No.89, durante el periodo Abril – Diciembre del

2005, durante el cual se empleara la observación, así como en todo el transcurso de la investigación.

2) Revisión de la Bibliografía. Aplicado a la investigación que nos ocupa, consiste en consultar todos aquellos documentos que sean de utilidad para reforzar lo observado y conceptualizar aspectos que la misma contiene.

3) Formulación de Hipótesis. Se realiza una proposición del problema, la cual será puesta a prueba para determinar su validez, esto a través del desarrollo de la investigación, estableciendo relación con las técnicas e información disponible para este fin.

4) Recogida de Datos. Consiste en recabar toda la información, documental y de campo, que sea útil a la investigación, como conceptos, estadísticas y manifestaciones personales de los sujetos involucrados.

5) Análisis de Datos. Es el ir ligando cada uno de los datos obtenidos, con la finalidad de confrontar la deducción, es decir, la hipótesis que nos planteamos anteriormente.

6) Conclusiones, Interpretación y Generalización de los Resultados de Cara a Aumentar el Conocimiento Teórico. Se lograra explicando y sistematizando la experiencia vivida durante la investigación en el Centro de Evaluación del C.B.T.A. No. 89.

Para tal efecto, se emplearan la técnica de la observación dirigida a los alumnos de la institución durante el proceso de Certificación, cuya información será registrada en una libreta de notas y diario de campo. De igual manera, se utilizará la encuesta como técnica, empleándose el cuestionario como instrumento, a alumnos y profesores del plantel.

5.2.- Definición del Universo de Trabajo.

Para llevar a cabo la investigación de campo, se tomo como universo de trabajo al personal que conforma el organigrama del Centro de Evaluación del C.B.T.a 89,

entre los cuales se encuentra el responsable tanto del Centro como del plantel, profesores y personal administrativo de la misma institución, siendo en suma 15 personas, resultando una cantidad factible para cuantificar.

En lo que se refiere a los alumnos, se retomaron las manifestaciones escritas de los alumnos del quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática, componiéndose de 20 elementos, ya que recientemente ha sido el grupo en donde un número considerable de estudiantes se certifico en la Norma Técnica de Producción de Plantas, así como también se les ha brindado la promoción del Centro frecuentemente, por lo tanto poseen un conocimiento mayor sobre el proceso.

Y para complementar la investigación con la opinión de la población en general, se recurrió al grupo de 22 personas de la comunidad del Hoyo del Aire, perteneciente al municipio de Taretan, Mich., debido a que recientemente se le capacito en producción de plantas, brindándoseles a la vez la información relativa al Centro de Evaluación e invitándoseles a certificar sus habilidades en esta y otras Normas Técnicas.

5.3.- Elaboración de Instrumentos.

Para recoger toda aquella información que se presenta en el campo de trabajo, con los actores participantes, se decidió elaborar como instrumentos tomando como referencia los indicadores que se desprenden de las variables que componen la hipótesis planteada al inicio de la investigación (Ver anexo 2). Para la elaboración de los cuestionarios se retomo la operacionalización de la hipótesis (Ver anexo 1), ya que en ella se plantean las preguntas con las cuales se puede confrontar la hipótesis con la realidad.

Como se menciono anteriormente, la técnica por la cual se rige la investigación de campo es la encuesta, siendo su instrumento el cuestionario, aplicándosele a los alumnos de quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática, personas de la comunidad del Hoyo del Aire y personal del Centro de Evaluación, (Ver anexo 3, 4, y 5). Siendo el objetivo primordial de estos instrumentos el conocer tanto la función que desempeña el personal, como el conocimiento que

tienen las personas sobre el Centro de Evaluación, derivado de la promoción y difusión del mismo.

Para el diseño del instrumento, se estructuro con preguntas abiertas y de varias alternativas o abanico, con la finalidad de obtener respuestas cualitativas, que permitan medir las actitudes y acciones de las personas involucradas.

5.4.- Recopilación de Información.

Como forma de realizar las modificaciones pertinentes a los cuestionarios, se aplico la prueba piloto a tres personas de cada uno de los sectores de análisis. Posteriormente, se llevaron a cabo los cambios necesarios a fin de que los instrumentos arrojaran la información necesaria a la investigación.

Para la aplicación de los cuestionarios a la población estudiantil y del Centro de Evaluación, se solicito permiso al director del C.B.T.a. 89, a través de una entrevista informal, obteniendo la autorización plena para trabajar en ello.

Una vez ante el grupo, se explico el motivo de la investigación, para lo cual se hizo hincapié en la veracidad de las respuestas. Posteriormente se aplico por separado al personal del Centro de Evaluación, siguiendo la misma dinámica. En total, dentro del C.B.T.a. 89 se aplicaron 35 cuestionarios.

Sucesivamente se visito la comunidad del Hoyo del Aire, en donde se aplico el cuestionario a las personas que asistieron a la capacitación que se brindo por parte del C.B.T.a. 89 y la ST y PS, integrado por 22 personas.

Las aplicaciones de los instrumentos se llevaron a cabo en las últimas semanas del mes de diciembre del 2005 y principios del mes de enero del 2006, para lo cual se trabajo exhaustivamente, obteniendo información de los 55 instrumentos distribuidos, es decir, se logro la devolución del total de cuestionarios distribuidos entre las poblaciones involucradas.

5.5.- Presentación de Resultados.

Una vez aplicados los cuestionarios y recopilada la información se realizó la codificación y tabulación de los datos obtenidos, para poder dar paso al análisis e interpretación de los resultados, y así llegar a confrontar las hipótesis planteada al inicio de la investigación.

A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada uno de los cuestionarios aplicados a la población, para ello se seguirá el siguiente orden:

- En primer lugar se presentaran los resultados de los cuestionarios aplicados a los alumnos de quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática Agropecuaria del Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89.
- En segundo termino, se representaran los productos del cuestionario aplicado al grupo capacitado de la comunidad de Hoyo del Aire.
- Finalmente se retomaran los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario al personal del Centro de Evaluación del Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89.

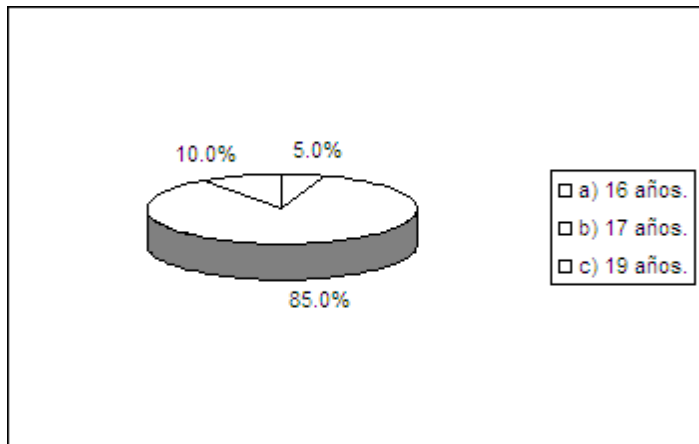
Cabe mencionar que para cada caso, se presentaran los resultados por pregunta, cuadro de resultados, grafica e interpretación de la misma.

CUESTIONARIO DIRIGIDO A LOS
ALUMNOS DE QUINTO
SEMESTRE DE LA ESPECIALIDAD
DE TÉCNICO EN INFORMATICA
AGROPECUARIA DEL CENTRO
DE BACHILLERATO
TECNOLÓGICO AGROPECUARIO
No. 89 DE TARETAN,
MICHOACÁN.

DATOS GENERALES

Edad:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) 16 años.	1	5.0 %
b) 17 años.	17	85.0 %
c) 19 años.	2	10.0 %
TOTAL	20	100 %

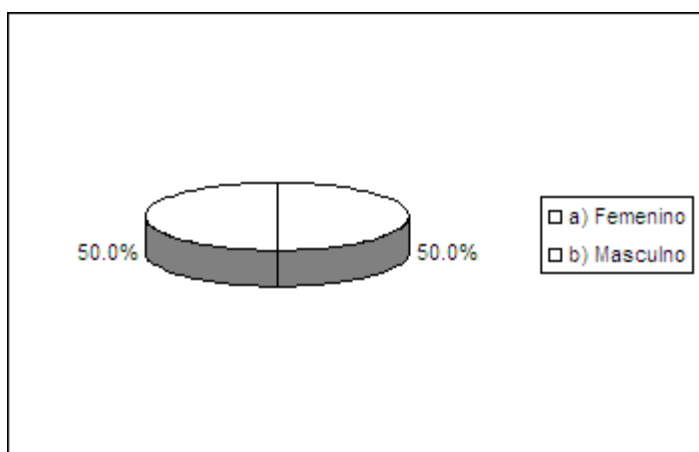


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Las edades de los alumnos del quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática del C.B.T.a. 89, oscilan entre los 16 y 19 años, por lo que podemos deducir que la mayoría de ellos no han perdido ningún año escolar, cursando en tiempo y forma su preparación media superior.

Sexo:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Femenino	10	50.0 %
b) Masculino	10	50.0 %
TOTAL	20	100 %

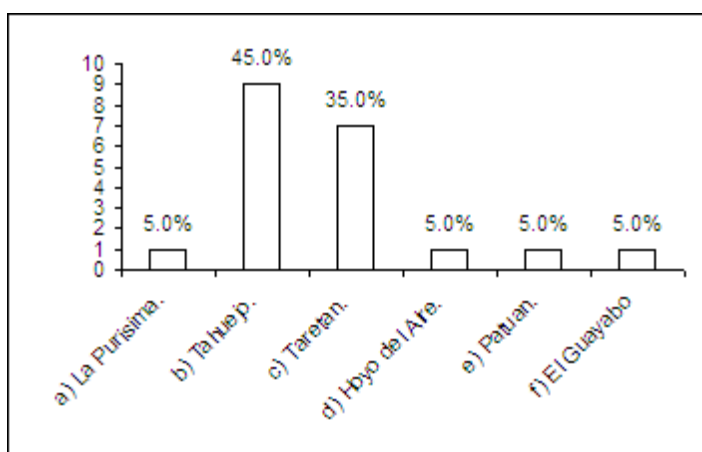


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

El grupo de quinto semestre de Técnico en Informática, se encuentra formado de manera heterogénea, es decir, lo conforman tanto individuos del sexo masculino como femenino, siendo en proporciones igualitarias, lo que nos revela que en esta población, se tienen las mismas oportunidades de estudio y superación para hombres y mujeres.

Lugar de Origen:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) La Purísima.	1	5.0 %
b) Tahuejo.	9	45.0 %
c) Taretan.	7	35.0 %
d) Hoyo del Aire.	1	5.0 %
e) Patuan.	1	5.0 %
f) El Guayabo	1	5.0 %
TOTAL	20	100 %

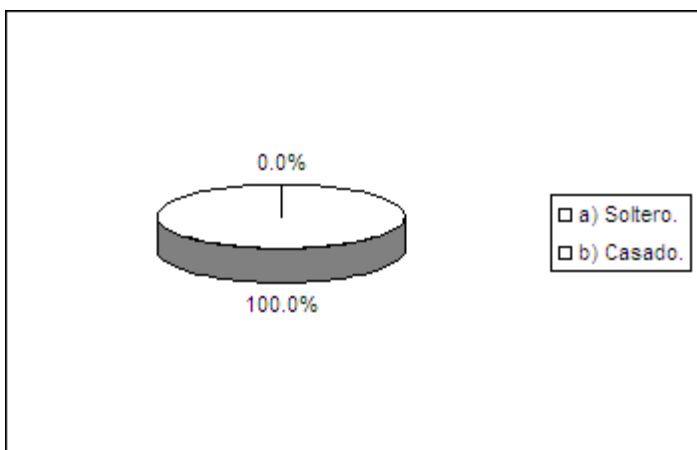


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A las instalaciones del C.B.T.a. 89 llegan alumnos de distintas partes del municipio, tal es el caso del grupo de Técnico en Informática, el cual esta integrado por jóvenes de diferentes localidades, prevaleciendo de la comunidad de Tahuejo, sin importar que esta sea una de los lugares más apartados de Taretan.

Estado Civil:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Soltero.	20	100.0 %
b) Casado.	0	0.0 %
TOTAL	20	100 %



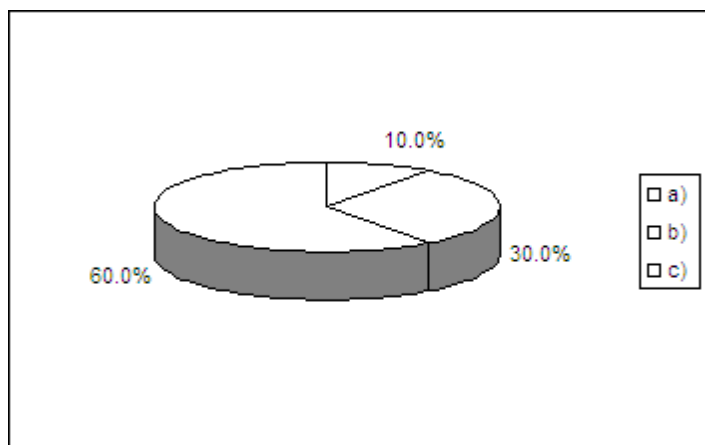
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

El total de alumnos que constituyen este grupo, son solteros, ya que para ellos el contraer matrimonio, es un impedimento para seguir estudiando, porque tendrían que dedicarse a trabajar para contribuir al gasto familiar, motivo por el cual han decidido terminar su estudio medio superior, para posteriormente establecer una relación.

Pregunta No. 1.

¿Qué es el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Es una institución de educación pública	2	10.0%
b) Es un departamento del C.B.T.a. 89, que evalúa los proyectos institucionales	6	30.0%
c) Son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación	12	60.0%
TOTAL	20	100.0%



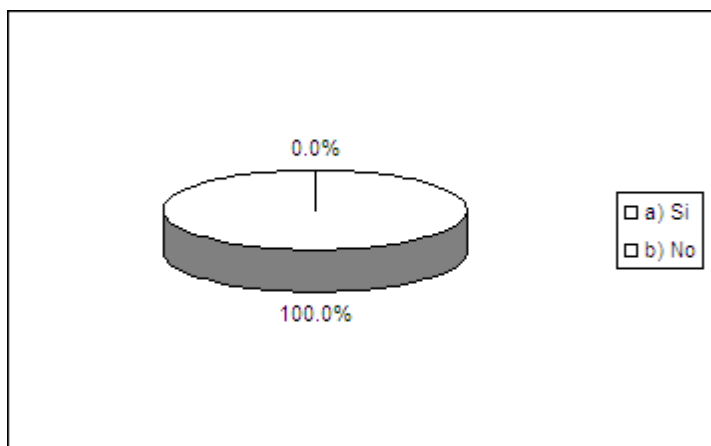
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayoría de los alumnos encuestados mencionan saber que es el centro de evaluación, teóricamente, sin embargo, existen estudiantes que desconocen que es, relacionándolo con conceptos equívocos de él, por lo que se puede deducir que a pesar de que el Centro de Evaluación se encuentra en la misma institución en la que ellos estudian, no se permiten conocer más de él.

Pregunta No. 2.

¿Conoces el lugar dónde se ubica el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	20	100.0%
b) No	0	0.0%
TOTAL	20	100.0%

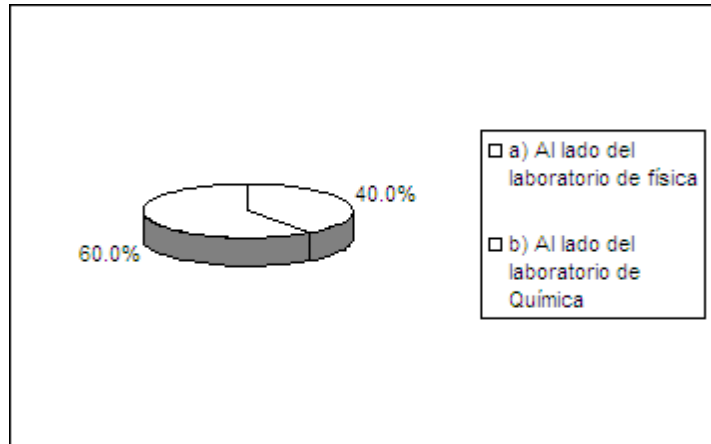


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 2.1.

¿En dónde?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Al lado del laboratorio de física	8	40.0%
b) Al lado del laboratorio de Química	12	60.0%
TOTAL	20	100.0%



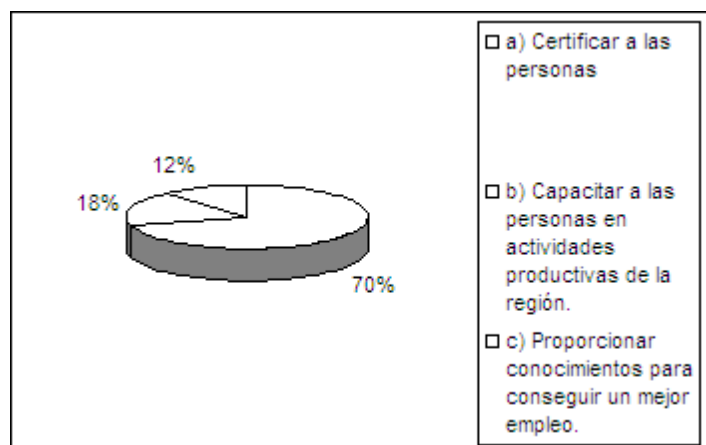
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Todos los alumnos mencionan saber donde se encuentra el Centro de Evaluación dentro de la institución, sin embargo, al cuestionarles sobre el lugar donde se ubica la mayoría contesto correctamente, no obstante, existen quienes afirman que esta al lado del laboratorio de física, lo que nos muestra que existe una confusión el sitio exacto de su establecimiento.

Pregunta No. 3.

¿Cuáles consideras que son los beneficios que ofrece el Centro de Evaluación al encontrarse en esta población?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Certificar a las personas	12	60.0%
b) Capacitar a las personas en actividades productivas de la región.	6	30.0%
c) Proporcionar conocimientos para conseguir un mejor empleo.	2	10.0%
TOTAL	20	100.0%



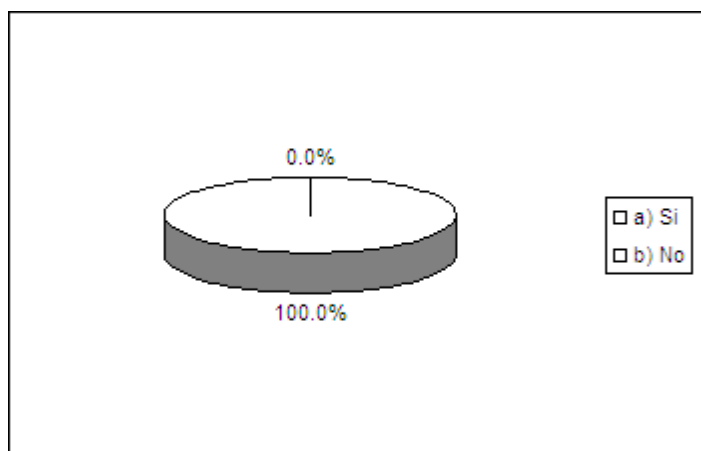
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Para los alumnos, el beneficio principal de la instalación del Centro de Evaluación en Taretan, es el de certificar a las personas del municipio y lugares circunvecinos, existiendo a su vez, quienes mencionan que es para capacitar a las personas en actividades productivas de la región, así como también para conseguir un mejor empleo. Respuestas que realmente se relacionan con las ventajas que ofrece, las cuales van desde la capacitación a las personas en actividades productivas de la región, para que puedan certificar sus conocimientos y ponerlos en practica de una manera más tecnificada, aumentando su productividad y mejorando sus ingresos económicos.

Pregunta No. 4.

¿Sabes quién es el encargado del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	20	100.0%
b) No	0	0.0%
TOTAL	20	100.0%

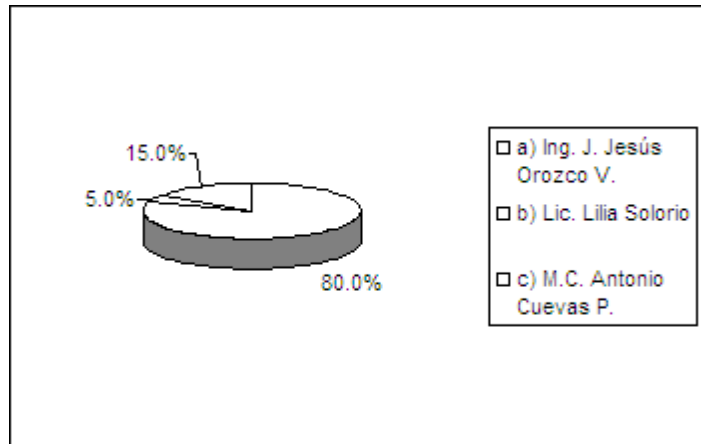


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta 4.1.

¿Quién es el encargado del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Ing. J. Jesús Orozco V.	16	80.0%
b) Lic. Lilia Solorio.	1	5.0%
c) M.C. Antonio Cuevas P.	3	15.0%
TOTAL	20	100.0%



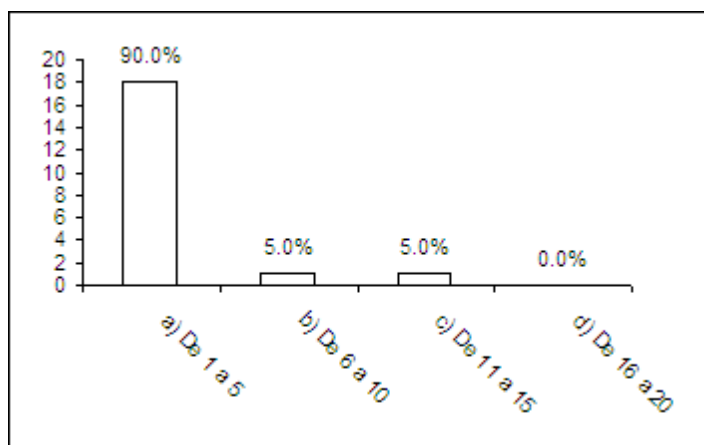
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Los alumnos encuestados afirman saber quien es el encargado del Centro de Evaluación, sin embargo cuando se les pide que manifiestan el nombre de la persona, existe confusión, la mayoría menciona que correctamente el seudónimo de este, pero el resto indica que es el responsable o personal de apoyo y gestión, lo que nos demuestra que no tienen bien identificada a la persona encargada de este Centro.

Pregunta No. 5.

¿Cuántas personas integran el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 1 a 5	18	90.0%
b) De 6 a 10	1	5.0%
c) De 11 a 15	1	5.0%
d) De 16 a 20	0	0.0%
TOTAL	20	100.0%

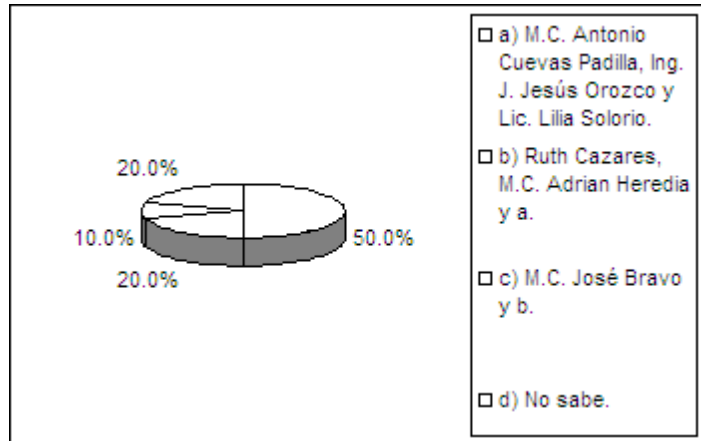


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta 5.1.

¿Quiénes lo Integran?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) M.C. Antonio Cuevas Padilla, Ing. J. Jesús Orozco y Lic. Lilia Solorio.	10	50.0%
b) Ruth Cazares, M.C. Adrián Heredia y (a.	4	20.0%
c) M.C. José Bravo y (b.	2	10.0%
d) No sabe.	4	20.0%
TOTAL	20	100.0%



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Según los criterios de los estudiantes, el personal del Centro de Evaluación esta integrado de 1 a 5 personas, siendo que en realidad en el organigrama están contempladas 15 personas.

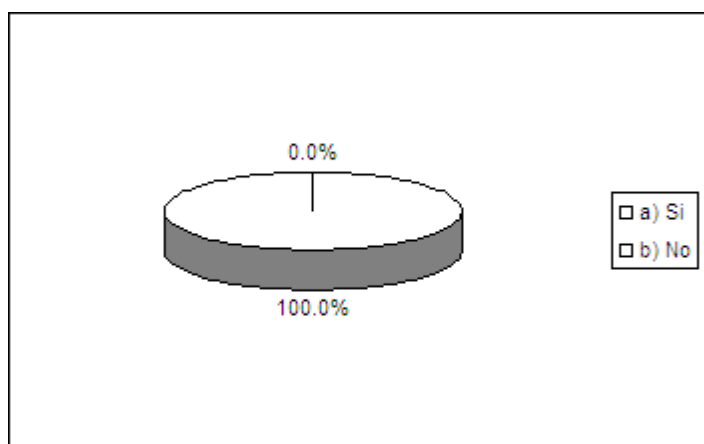
Así mismo, al cuestionarles sobre quienes lo integran, la gran mayoría añade que es el M.C Antonio Cuevas, el Ing. Jesús Orozco y una de las secretarias.

Estos resultados nos muestran que falta integración y participación por parte de los integrantes del organigrama del Centro, para que los alumnos los identifiquen de mejor manera.

Pregunta No. 6.

¿Conoces los servicios que ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	20	100.0%
b) No	0	0.0%
TOTAL	20	100.0%

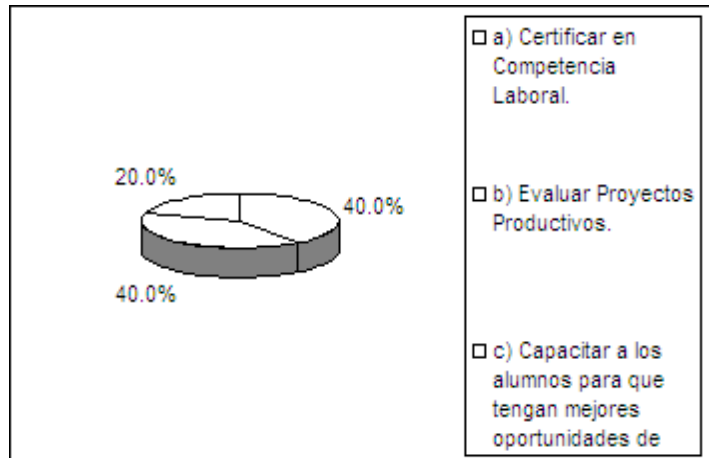


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta 6.1.

¿Cuáles son los servicios?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Certificar en Competencia Laboral.	8	40.0%
b) Evaluar Proyectos Productivos.	8	40.0%
c) Capacitar a los alumnos para que tengan mejores oportunidades de trabajo.	4	20.0%
TOTAL	20	100.0%



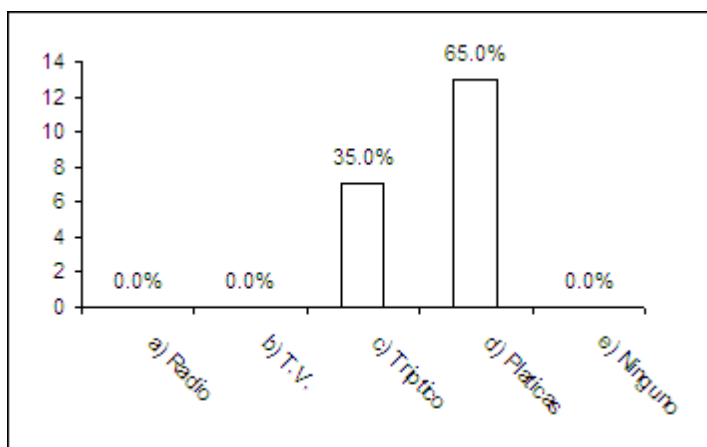
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

El total de alumnos manifiesta conocer los servicios que ofrece el centro de Evaluación, sin embargo al preguntarles cuales son, existe una vaga noción, ya que gran parte de ellos señalan que es evaluar los proyectos productivos, siendo de que su función y actividades no radican en ello, sino en la capacitación y evaluación por Competencia Laboral.

Pregunta No. 7.

¿Cómo te enteraste de los servicios?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Radio	0	0.0%
b) T.V.	0	0.0%
c) Tríptico	7	35.0%
d) Platicas	13	65.0%
e) Ninguno	0	0.0%
TOTAL	20	100.0%



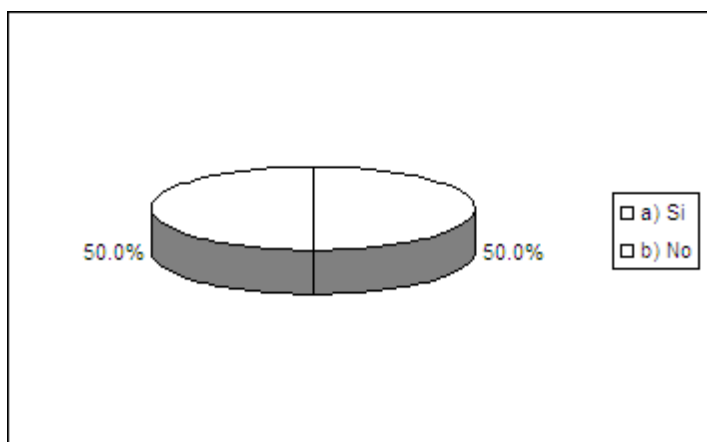
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayor parte de los estudiantes han recibido la información correspondiente al Centro de Evaluación a través de pláticas emitidas por el encargado del lugar, es decir, el Ing. J. Jesús Orozco Villa, así como también los trípticos, que contienen una breve descripción del sitio.

Pregunta No. 8.

¿Consideras que los medios por los que te enteraste de los servicios son los adecuados?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	10	50.0%
b) No	10	50.0%
TOTAL	20	100.0%

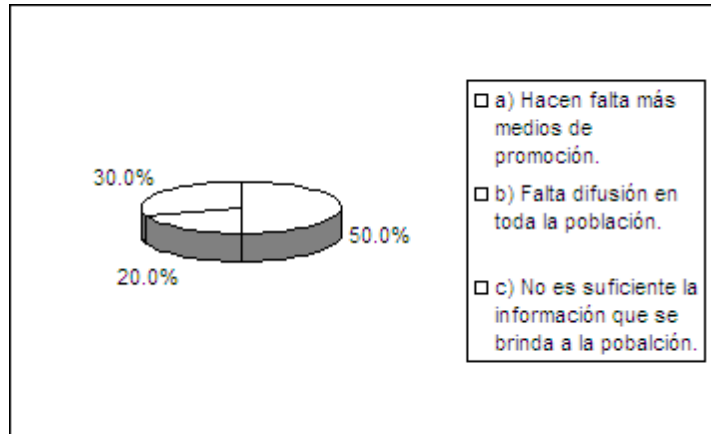


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 8.1.

¿Por qué no?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Hacen falta más medios de promoción.	5	50.0%
b) Falta difusión en toda la población.	2	20.0%
c) No es suficiente la información que se brinda a la población.	3	30.0%
TOTAL	10	100.0%



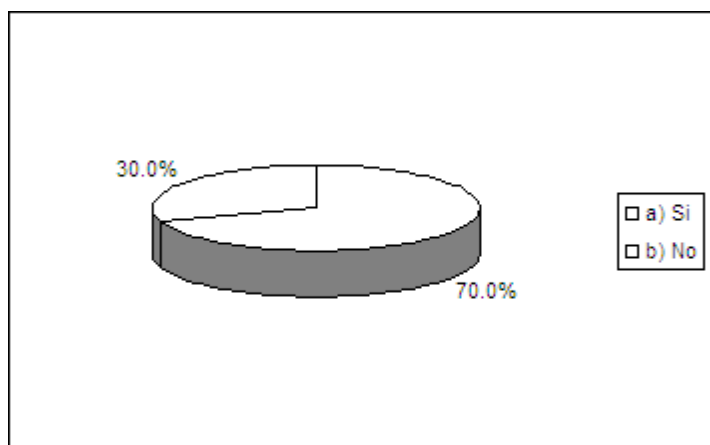
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mitad de los alumnos considera que las platicas que han recibido de la información del Centro de Evaluación, son el medio indicado, pues ha resuelto sus dudas, pero la otra mitad afirma que hacen falta más medios de promoción para difundirlo en toda la población, porque la que se ha venido dando es insuficiente.

Pregunta No. 9.

¿Sabes qué es la Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	14	70.0%
b) No	6	30.0%
TOTAL	20	100.0%

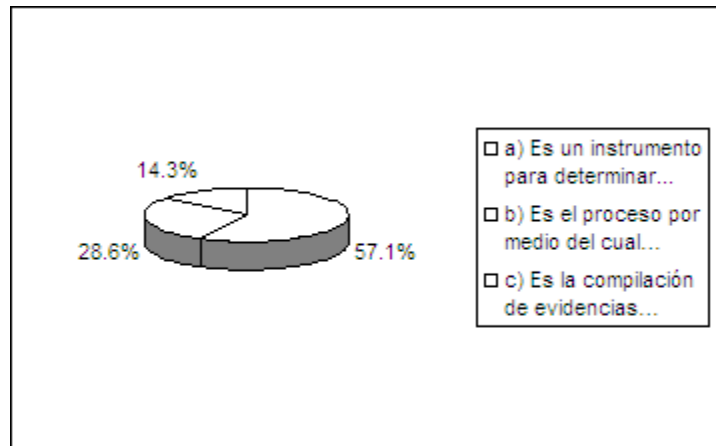


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 9.1.

¿Qué es la Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Es un instrumento para determinar el estado de competencia de un candidato.	8	57.1%
b) Es el proceso por medio del cual un Organismo Certificador, de tercera parte, reconocer y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional	4	28.6%
c) Es la compilación de evidencias que permiten que el evaluador organice los documento.	2	14.3%
TOTAL	14	100.0%



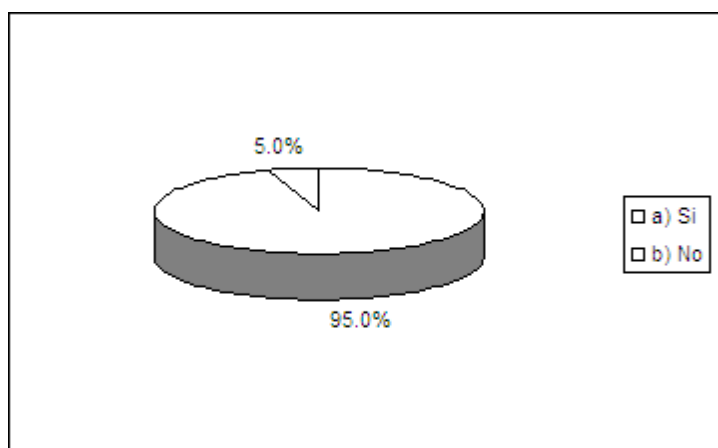
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayor parte de los alumnos del quinto semestre saben que es la Certificación por Competencia Laboral, sin embargo al momento de definirla, existen diversas asignaciones, siendo el único acertado el que lo conceptualiza como un proceso por medio del cual un Organismo Certificador, de tercera parte, reconocer y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional.

Pregunta No. 10.

¿Sabes cuáles son las Normas por Competencia Laboral que ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	19	95.0%
b) No	1	5.0%
TOTAL	20	100.0%



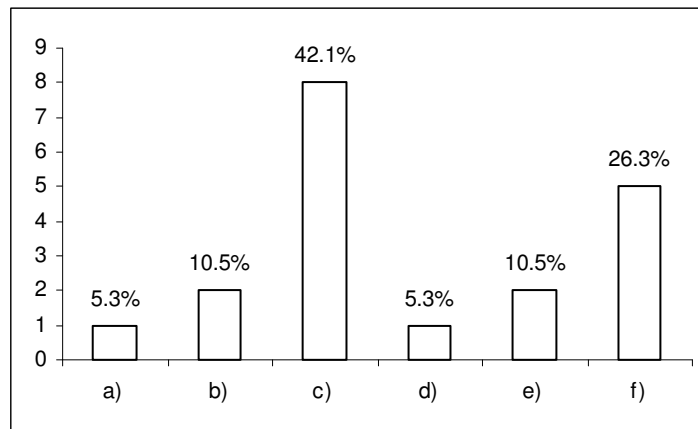
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 10.1.

¿Cuáles son la Normas que ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos.	1	5.3%
b) Emplazamiento de apiarios.	2	10.5%
c) Producción de plantas.	8	42.1%
d) Obtención de conservas alimenticias comercialmente estériles.	1	5.3%
e) Todas las anteriores.	2	10.5%

f) a y c.	5	26.3%
TOTAL	19	100.0%



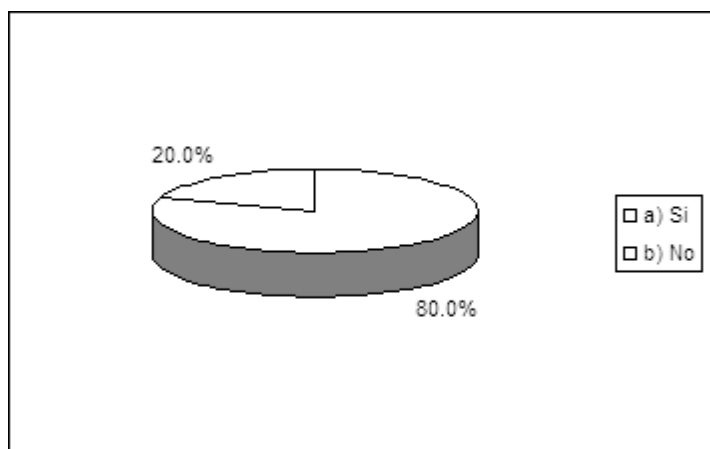
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Los alumnos conocen cuales son las normas de certificación que ofrece el Centro de evaluación del C.B.T.a. No. 89, pero al momento de señalar cuales son, se demuestra que la norma de producción de plantas es la más demandada, puesto que es la más destacan.

Pregunta No. 11.

¿Te gustaría certificarte en alguna Norma?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	16	80.0%
b) No	4	20.0%
TOTAL	20	100.0%

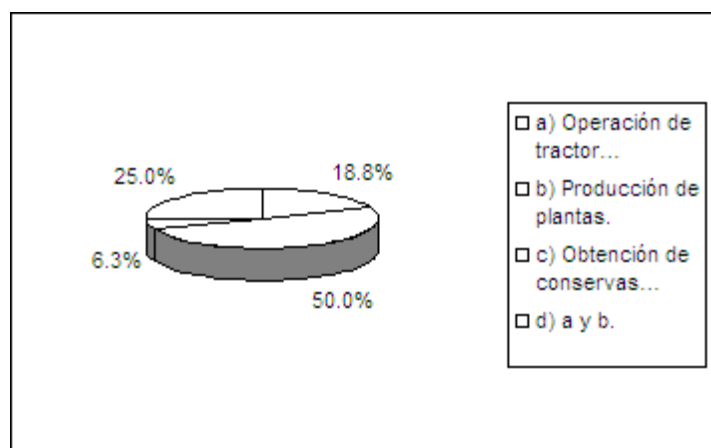


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 11.1.

¿En cuál Norma te gustaría certificarte?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos.	3	18.7%
b) Producción de plantas.	8	50.0%
c) Obtención de conservas alimenticias comercialmente estériles.	1	6.3%
d) a y b.	4	25.0%
TOTAL	16	100.0%

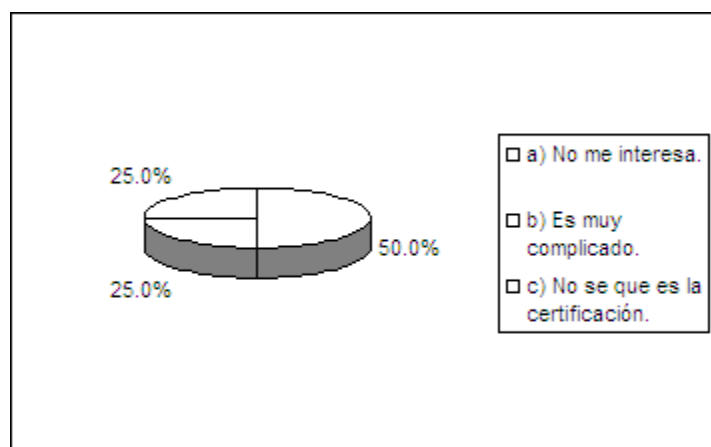


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 11.2.

¿Por qué no te gustaría certificarte?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) No me interesa.	2	50.0%
b) Es muy complicado.	1	25.0%
c) No se que es la certificación.	1	25.0%
TOTAL	4	100.0%



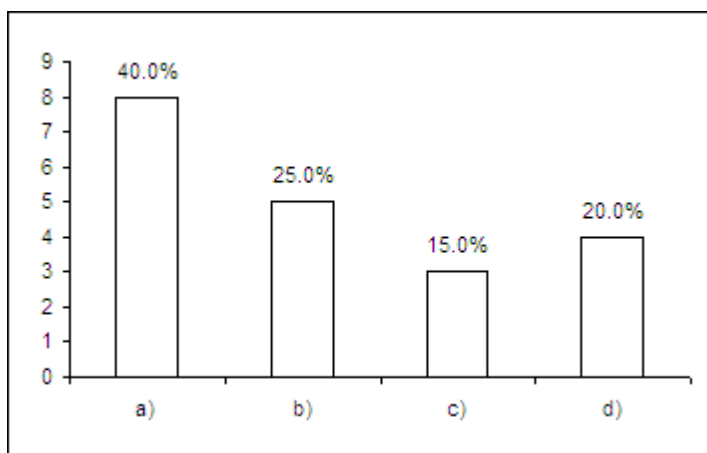
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A la mayoría de los estudiantes les interesa certificarse, principalmente en la norma de producción de plantas; de igual manera existen quienes no lo desean, debido a que no les interesa, pero especialmente porque desconocen el proceso que se debe seguir.

Pregunta No. 12.

¿Cuáles son los beneficios que otorga el certificarse por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Proporcionar más oportunidades de empleo.	8	40.0%
b) Mayores conocimientos sobre algún quehacer más profesional.	5	25.0%
c) Obtener un documento oficial que avale mis conocimientos.	3	15.0%
d) No sabe.	4	20.0%
TOTAL	20	100.0%



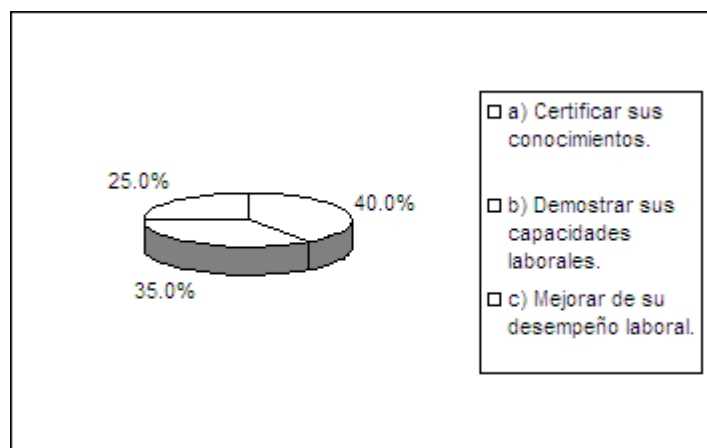
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Con una visión de futuro, los alumnos consideran que el principal beneficio que se les otorga al certificarse es el tener acceso a un mejor empleo, ya que contarán con un documento oficial que avale sus conocimientos y habilidades en algún quehacer específico.

Pregunta No. 13.

¿Cuál es la importancia, como alumno de Certificarse por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Certificar sus conocimientos.	8	40.0%
b) Demostrar sus capacidades laborales.	7	35.0%
c) Mejorar de su desempeño laboral.	5	25.0%
TOTAL	20	100.0%



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

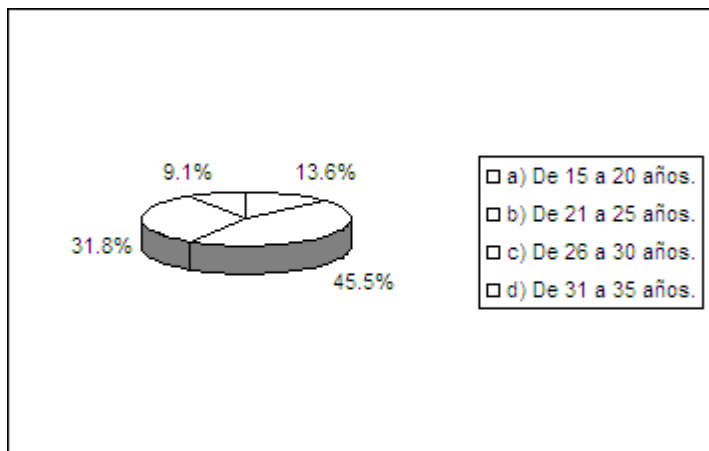
Para la mayoría de los alumnos, el acceder al proceso de Certificación por Competencia Laboral les traerá como beneficio primordial el certificar sus conocimientos, siendo este uno de los muchos que pueden tener, sobre todo en el campo laboral.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL
GRUPO DE PERSONAS
CAPACITADO DE LA COMUNIDAD
DEL HOYO DEL AIRE DEL
MUNICIPIO DE TARETAN,
MICHOACÁN.

DATOS GENERALES

Edad:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 15 a 20 años.	3	13.6%
b) De 21 a 25 años.	10	45.5%
c) De 26 a 30 años.	7	31.8 %
d) De 31 a 35 años.	2	9.1%
Total	22	100%

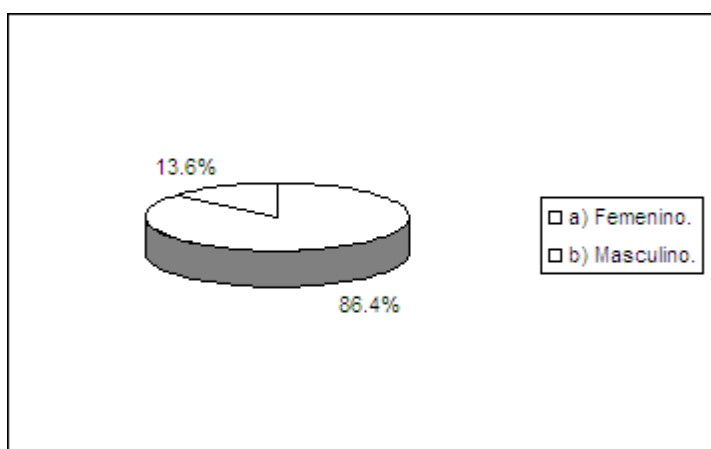


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Las personas que conforman el grupo del Hoyo del Aire, al cual se le brindó la capacitación sobre producción de plantas, son relativamente jóvenes, ya que su edad oscila entre los 15 y 35 años, por lo cual su desempeño de habilidades y conocimientos en esta labor es buena.

Sexo:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Femenino.	19	86.4%
b) Masculino.	3	13.6%
Total	22	100%

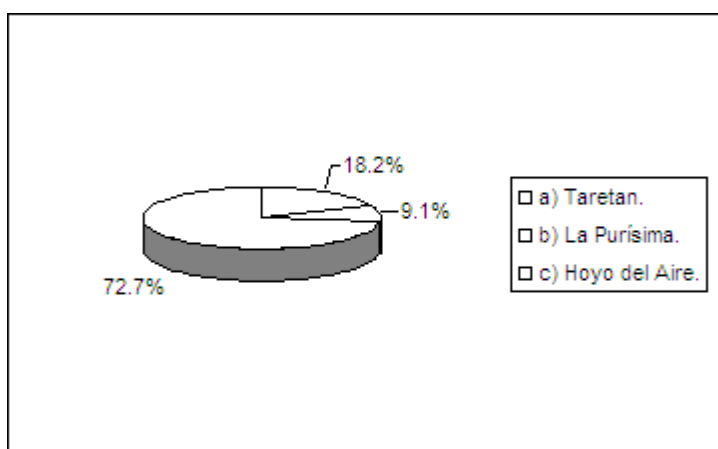


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Tanto para las instituciones encargadas de brindar la capacitación como para el personal que la impartió, no existe preferencia por incorporar a este tipo de actividades a algún sexo en específico, tal es el caso del grupo del Hoyo del Aire, que se encuentra formado por personas del sexo femenino y masculino, prevaleciendo el primero.

Lugar de Origen:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Taretan.	4	18.2%
b) La Purísima.	2	9.1%
c) Hoyo del Aire.	16	72.7 %
Total	22	100%

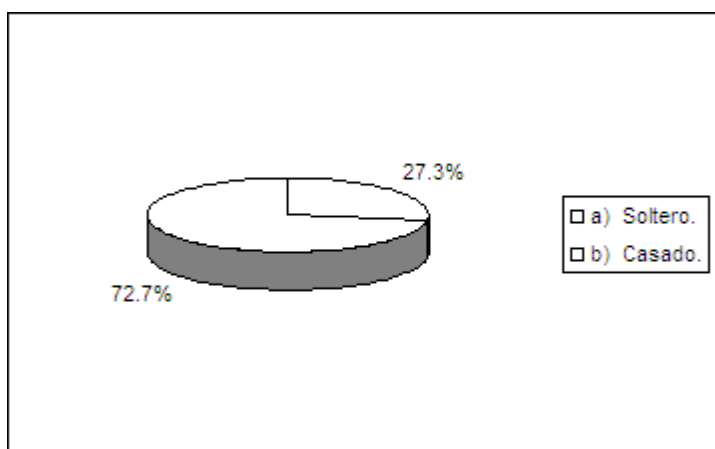


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A pesar de que el grupo se encuentra reconocido como perteneciente a la comunidad del Hoyo del Aire, se encuentra formado por personas de otros lugares como Taretan y La Purísima, esto debido a la cercanía entre las localidades, perteneciendo la mayoría al Hoyo del Aire.

Estado Civil:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Soltero.	6	27.3%
b) Casado.	16	72.7%
Total	22	100%

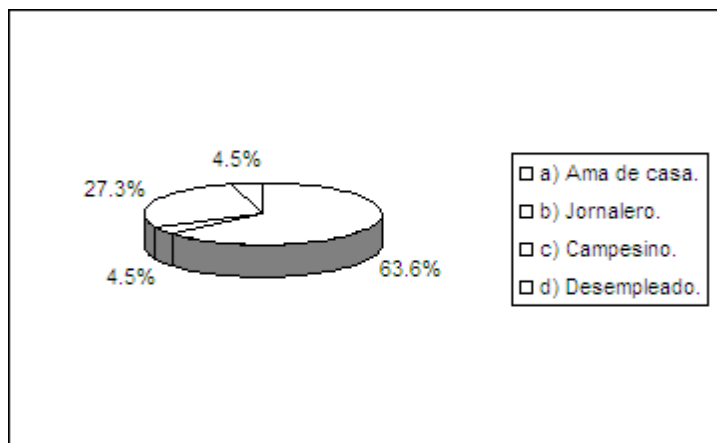


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

En el estado civil de las personas del grupo, solo existen dos circunstancias que es solteros y casados por lo civil, siendo en su mayoría estos últimos, por lo que el acceder a este tipo de capacitaciones para ellos representa la oportunidad de conseguir un mejor empleo en la región, debido a que es considerada como agrícola, según las manifestaciones realizadas por los mismos.

Ocupación:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Ama de casa.	14	63.6%
b) Jornalero.	1	4.5%
c) Campesino.	6	27.3%
d) Desempleado.	1	4.5%
Total	22	100%



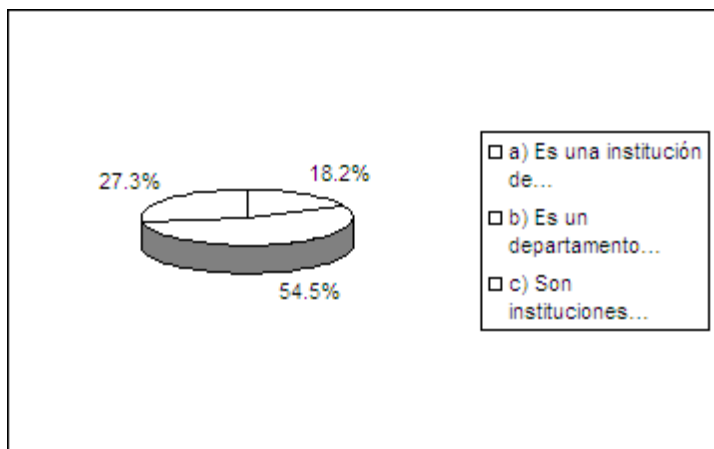
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Las personas del sexo femenino involucradas en el grupo, se dedican en su mayoría a atender las labores domesticas, aunque existe quien se dedica a labores del campo al igual que los del sexo masculino, con lo cual se puede afirmar que son personas que les gustan las labores agrícolas, aunque parezcan difíciles.

Pregunta No. 1.

¿Qué es el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Es una institución de educación pública.	4	18.2%
b) Es un departamento del C.B.T.a. 89, que evalúa los proyectos institucionales.	12	54.5%
c) Son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación.	6	27.3%
TOTAL		100.0%



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

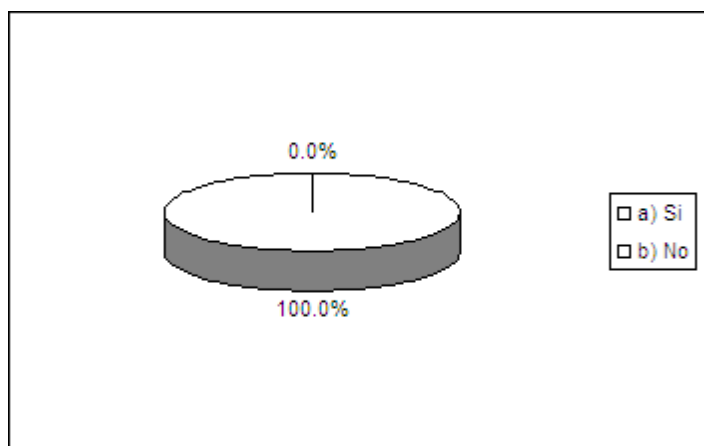
Interpretación:

Al término del curso se les brindó la información referente al Centro de Evaluación, según declaraciones del personal del mismo, sin embargo, las personas del grupo no logran identificar claramente la definición del Centro, siendo que este es una institución o persona física acreditada por un Organismo Certificador, interesada en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación; llegando a señalar otros conceptos equívocos, lo que refleja que la promoción o información no fue clara.

Pregunta No. 2.

¿Conoce el lugar dónde se ubica el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si	22	100.0%
b) No	0	0.0%
TOTAL	22	100.0%

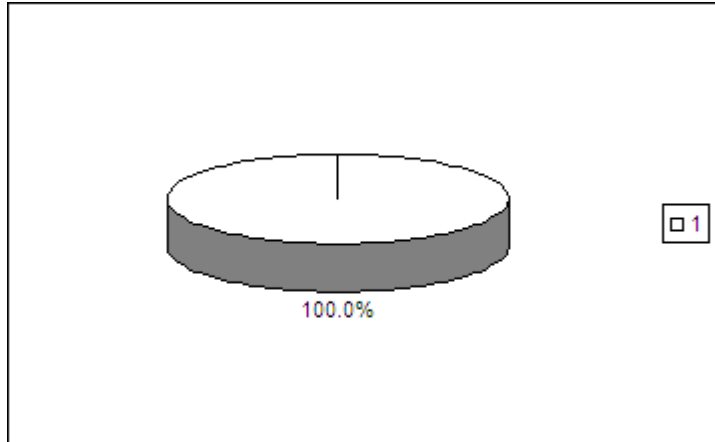


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 2.1.

¿En dónde?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) En el C.B.T.a de Taretan.	22	100.0%
TOTAL	22	100.0%



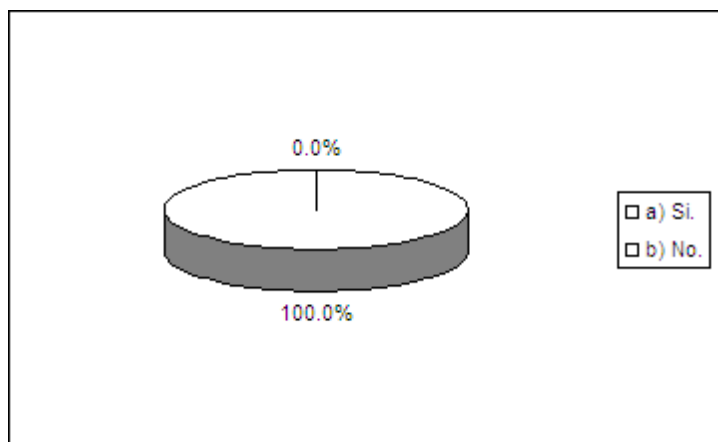
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A pesar de que todos los miembros del grupo revelan conocer el lugar donde se ubica el Centro de Evaluación, no obstante su establecimiento específico, no es claro, manifestando que se encuentra en el C.B.T.a. 89, hallándose concretamente al lado del laboratorio de química.

Pregunta No. 3.

¿Sabe quién es el encargado del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	22	100.0%
b) No.	0	0.0%
TOTAL	22	100.0%

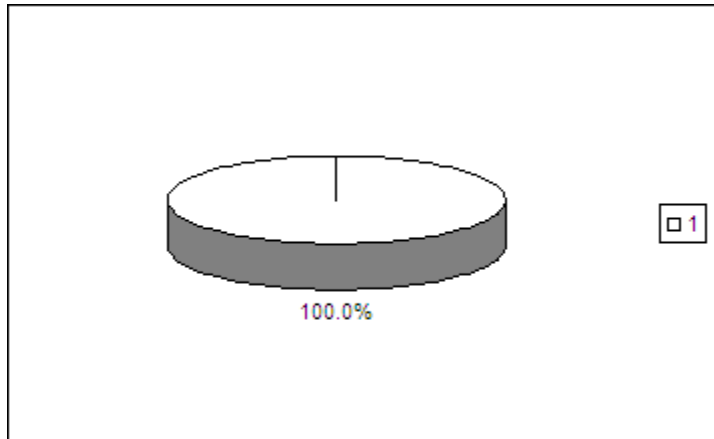


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 3.1.

¿Quién es el encargado del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Ing. J. Jesús Orozco.	22	100.0%
TOTAL	22	100.0%



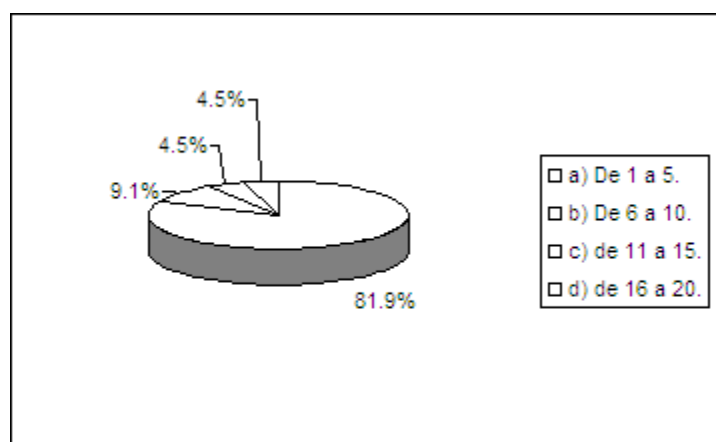
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

El total de personas integrantes del grupo conoce quién es el encargado del Centro de Evaluación, mencionando que es el Ing. J. Jesús Orozco, siendo desde que se instauró este Centro, pero en el organigrama del mismo se encuentra como coordinador.

Pregunta No. 4.

¿Cuántas personas integran el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 1 a 5.	18	81.9%
b) De 6 a 10.	2	9.1%
c) de 11 a 15.	1	4.5%
d) de 16 a 20.	1	4.5%
TOTAL	22	100.0%

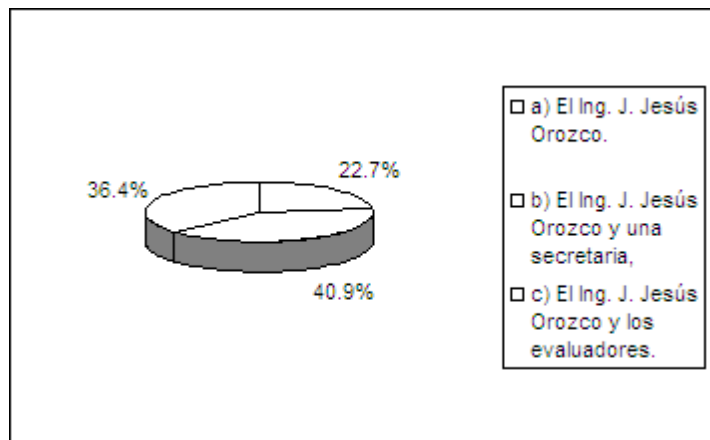


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 4.1.

¿Quiénes integran el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) El Ing. J. Jesús Orozco.	5	22.7%
b) El Ing. J. Jesús Orozco y una secretaria,	9	40.9%
c) El Ing. J. Jesús Orozco y los evaluadores.	8	36.4%
TOTAL	22	100.0%



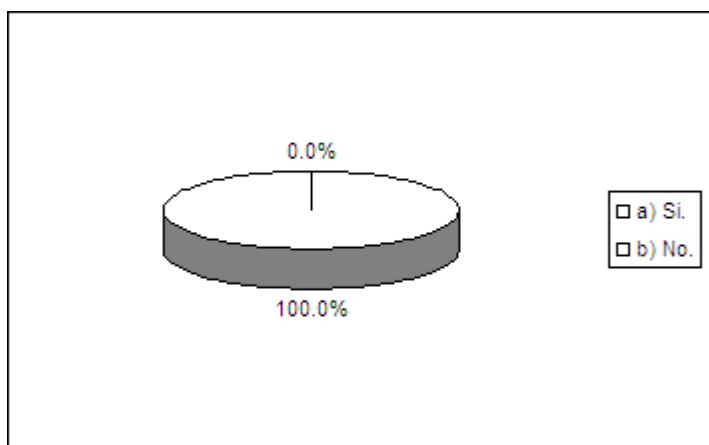
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

En cuanto al personal que labora en el centro de Evaluación, los miembros del grupo afirman en su mayoría que son de 1 a 5 personas, mencionando que son el Ing. J. Jesús Orozco, en compañía de una secretaria o con los evaluadores; siendo que en realidad esta constituido por 15 personas, entre los que se encuentran docentes y personal directivo y administrativo del C.B.T.a. 89.

Pregunta No. 5.

¿Conoce los servicios que ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	22	100.0%
b) No.	0	0.0%
TOTAL	22	100.0%

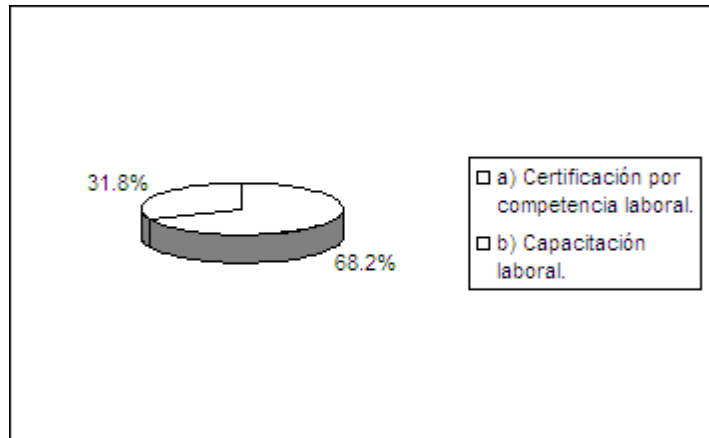


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 5.1.

¿Cuáles son los Servicios que Ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Certificación por competencia laboral.	15	68.2%
b) Capacitación laboral.	7	31.8%
TOTAL	22	100.0%

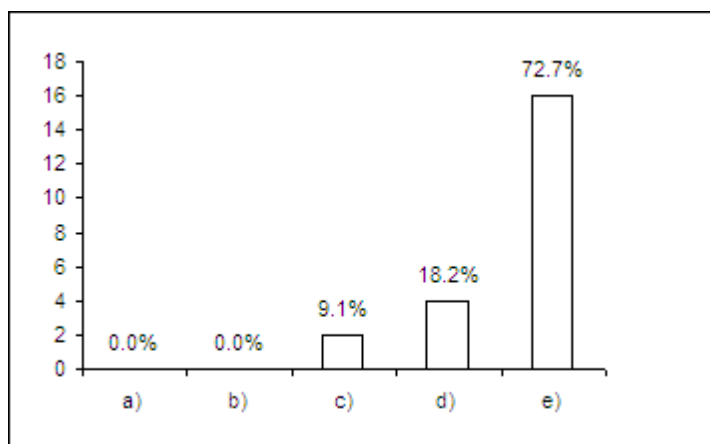


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Las personas encuestadas manifiestan conocer los servicios que ofrece el Centro de Evaluación, sin embargo, se limitan a mencionar que son la certificación y capacitación laboral, siendo esta última adjunta a la evaluación, los servicios primordiales que ofrece.

Pregunta No. 5.2. ¿Cómo se entero de los servicios que ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Radio.	0	0.0%
b) TV.	0	0.0%
c) Trípticos.	2	9.1%
d) Platicas.	4	18.2 %
e) c y d.	16	72.7%
TOTAL	22	100.0%

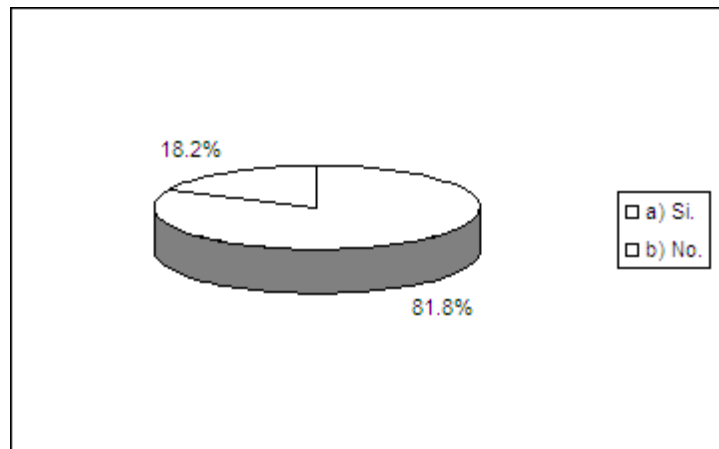


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 5.3.

¿Considera que los medios por los cuales se entero de los servicios son los adecuados?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	18	81.8%
b) No.	4	18.2%
TOTAL	22	100.0%



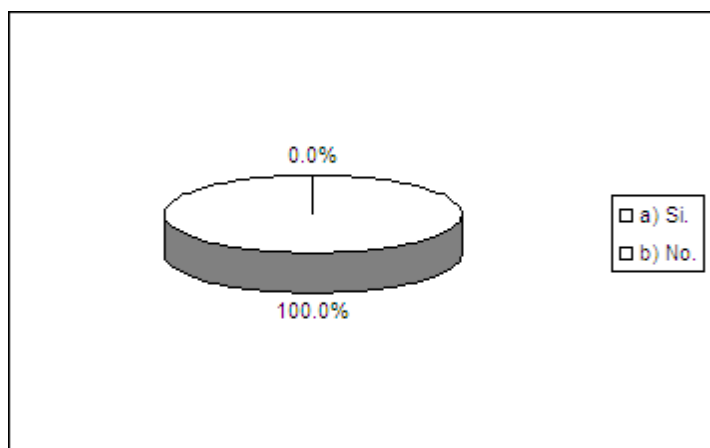
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Los integrantes del grupo, exteriorizan que se enteraron de los servicios por medio de la platica y tríptico que les brindo el Ing. Orozco al termino del curso, en lo cual se les manifiesto información mínima, por lo que consideran que estos medios de promoción no son los adecuados, ya que son limitados en cuanto a la explicación.

Pregunta No. 6.

¿Sabe qué es la Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	22	100.0%
b) No.	0	0.0%
TOTAL	22	100.0%



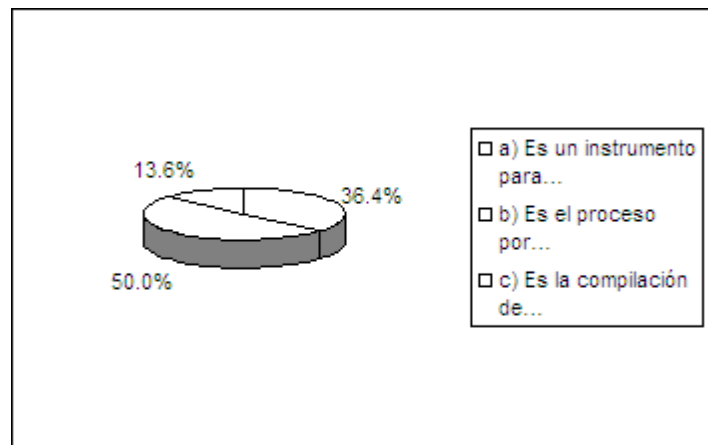
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 6.1.

¿Qué es la Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Es un instrumento para determinar el estado de competencia de un candidato.	8	36.4%
b) Es el proceso por medio del cual un organismo certificador, de tercera parte, reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional.	11	50.0%

c) Es la compilación de evidencias que permiten que el evaluador organice los documentos.	3	13.6%
TOTAL	22	100.0%



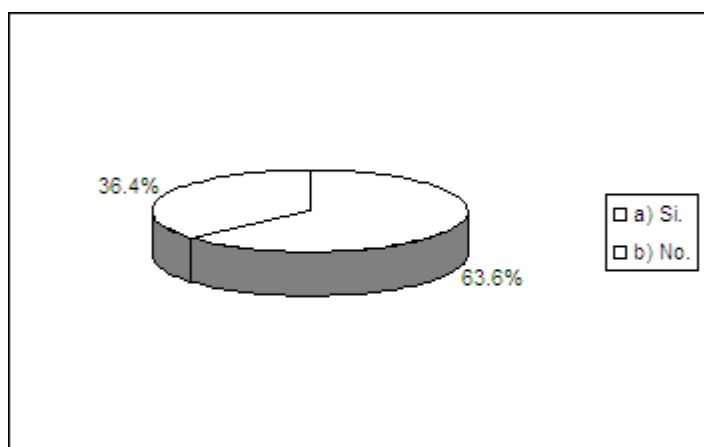
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Todos los miembros del grupo afirman saber que es la Certificación por Competencia Laboral, no obstante, al momento de cuestionarles sobre la definición, en su mayoría lo hacen correctamente, pero existe quien la confunde con otros conceptos, demostrando con ello que la explicación brindada durante la promoción al final del curso, no fue clara.

Pregunta No. 7.

¿Sabe cuáles son las Normas de Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	14	63.6%
b) No.	8	36.4%
TOTAL	22	100.0%

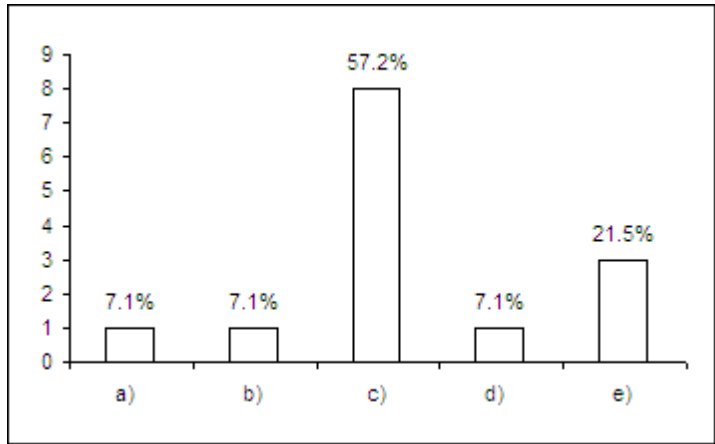


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 7.1.

¿Cuáles son las Normas de Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos.	1	4.5%
b) Emplazamiento de apiarios.	1	4.5%
c) Producción de plantas.	8	54.6%
d) Obtención de conservas alimenticias comercialmente estériles.	1	13.6%
e) c y d.	3	22.%
TOTAL	14	100.0%



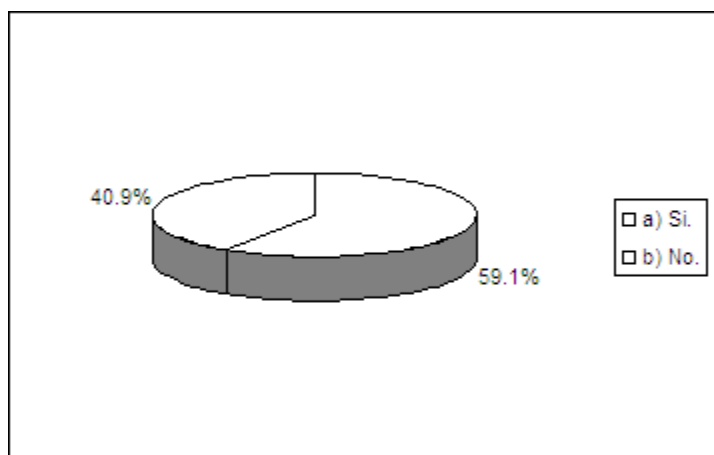
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayor proporción de personas del grupo sabe cuales son las Normas Técnicas que oferta el centro de Evaluación, mencionando que es primordialmente la de Producción de Plantas, algunos más señalan las otras tres aunque en menor escala. También existe quien afirma no conocer cuales son las Normas, aludiendo que si se los informaron, pero que no lo recuerdan.

Pregunta No. 8.

¿Le gustaría certificarse en alguna Norma?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	13	59.1%
b) No.	9	40.9%
TOTAL	22	100.0%



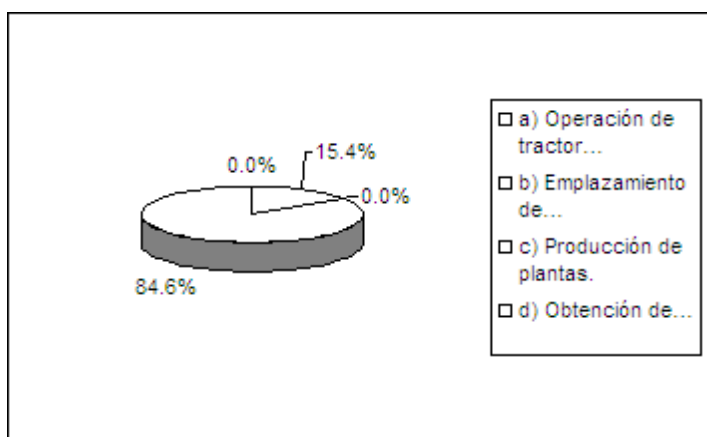
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A la mayoría de las personas les gustaría certificarse en alguna norma, sin embargo existe quien no le interesa hacerlo, esto debido a diferentes causales, como son el no tomar la certificación como una oportunidad de desarrollo laboral.

Pregunta No. 8.1.

¿En cuál Norma le gustaría certificarse?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos.	2	15.4%
b) Emplazamiento de apiarios.	0	0.0%
c) Producción de plantas.	11	84.6%
d) Obtención de conservas alimenticias comercialmente estériles.	0	0.0%
TOTAL	13	100.0%

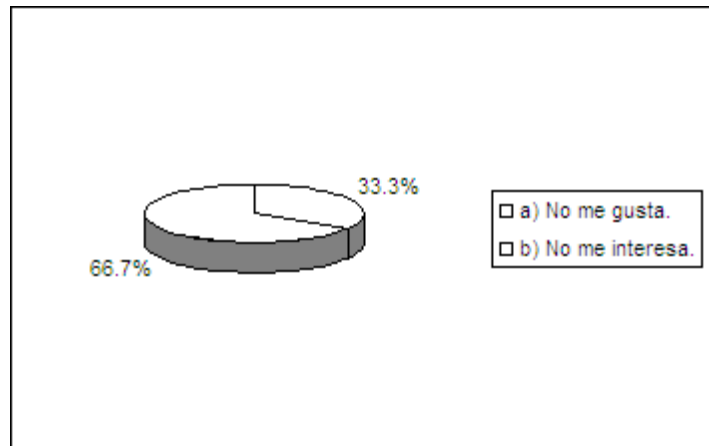


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 8.2.

¿Por qué no le gustaría certificarse?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) No me gusta.	3	33.3%
b) No me interesa.	6	66.7%
TOTAL	9	100.0%



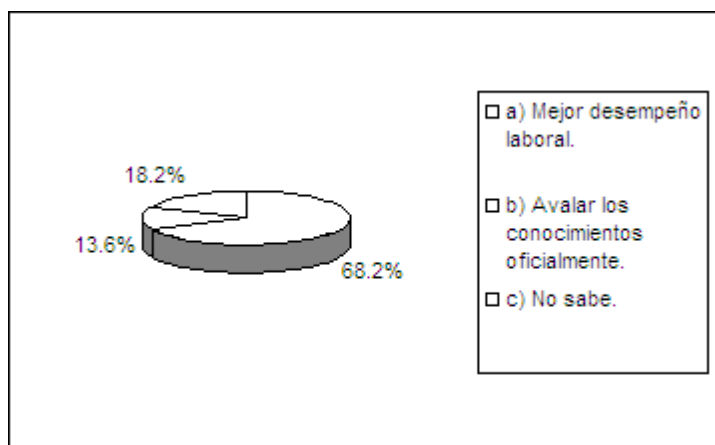
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A la mayoría de las personas les gustaría certificarse en la Norma de Producción de Plantas, esto debido a que ya recibieron la capacitación y conocen más de cerca el proceso que se sigue para alcanzar el reconocimiento de su habilidad y conocimiento. Pero una representatividad considerable no muestra interés por el proceso de certificación, porque simplemente no les interesa o no les gusta; esta negatividad se podría deber a que no poseen la información necesaria para acceder a este proceso.

Pregunta No. 9.

¿Cuáles son los beneficios que otorga el certificarse por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Mejor desempeño laboral.	15	68.2%
b) Avalar los conocimientos oficialmente.	3	13.6%
c) No sabe.	4	18.2%
TOTAL	22	100.0%



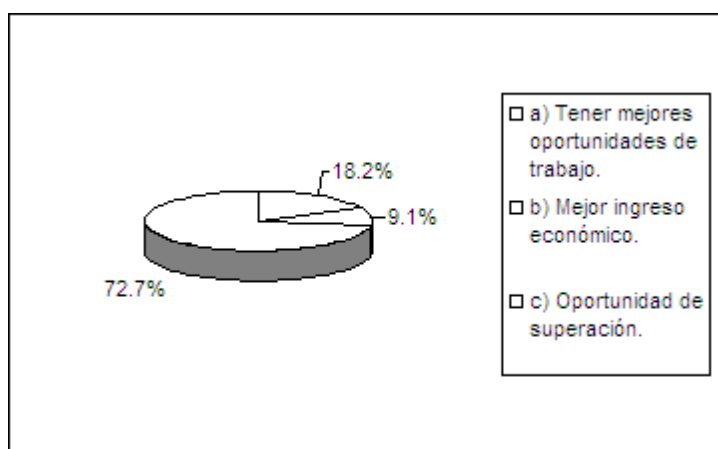
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Para la mayoría de las personas del curso, la Certificación les brinda el beneficio de desempeñarse mejor en su trabajo, ya que consideran poseer un perfeccionamiento de sus habilidades y conocimientos; para algunos más, es el avalar sus conocimientos oficialmente, es decir, que se les entregue un documento en el cual se especifique que son aptos para realizar una labor. Otra parte de ellos señala no saber que es.

Pregunta No. 10.

¿Cuál es la importancia como persona de certificarse por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Tener mejores oportunidades de trabajo.	4	18.2%
b) Mejor ingreso económico.	2	9.1%
c) Oportunidad de superación.	16	72.7%
TOTAL	22	100.0%



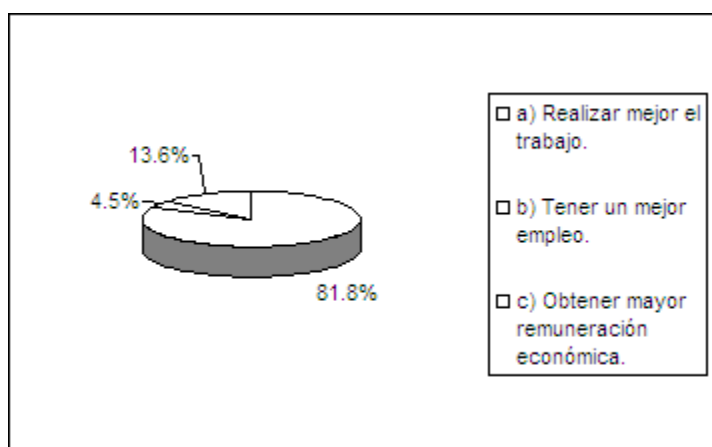
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayoría de los miembros del grupo, mencionan que personalmente consideran que la certificación es un medio de superación, obteniendo mayores oportunidades de realización laboral y por ende mejor ingreso económico, con lo cual alcanzan un bienestar familiar.

Pregunta No. 11.

¿Cuáles son los cambios que usted considera se podrían dar en su desarrollo laboral después de certificarse?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Realizar mejor el trabajo.	18	81.9 %
b) Tener un mejor empleo.	1	4.5%
c) Obtener mayor remuneración económica.	3	13.6%
TOTAL	22	100.0%



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

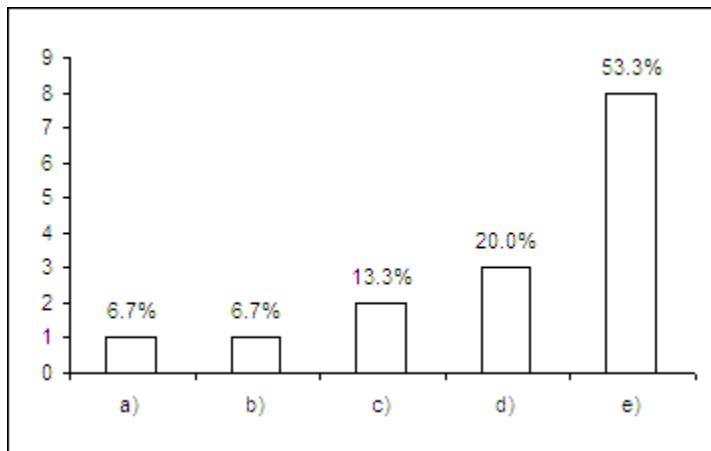
Para las personas, el desarrollo laboral que les otorga el Certificarse es mejorar su desempeño en el trabajo, ya que sus habilidades se perfeccionaran, obteniendo en un corto a medio plazo un aumento de sueldo o poder elegir entre varias opciones de empleo.

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL
PERSONAL QUE CONFORMA EL
CENTRO DE EVALUACIÓN DEL
CENTRO DE BACHILLERATO
TECNOLÓGICO AGROPECUARIO
No. 89 DE TARETAN,
MICHOACÁN.

DATOS GENERALES

Nivel Académico:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Preparatoria terminada	1	6.7%
b) Técnico.	1	6.7%
c) Ingeniero.	2	13.3%
d) Licenciado.	3	20.0%
e) Maestría.	8	53.3%
Total	15	100%

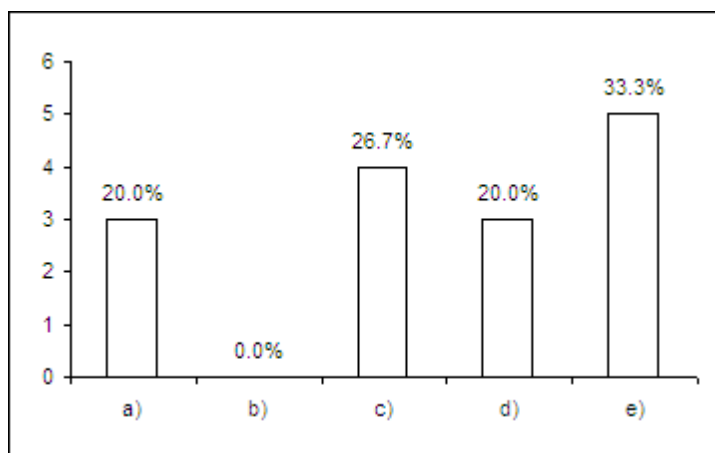


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayor parte del personal que integra el organigrama del Centro de Evaluación, posee un nivel académico superior realizando su maestría, por lo regular en Ciencias, sin embargo existe quien solo cuenta con preparatoria, lo cual no imposibilita unirse o formar parte de este equipo de trabajo, según manifestaciones del coordinador de Centro.

Edad:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 25 a 30 años.	3	20.0%
b) De 31 a 35 años.	0	0.0%
c) De 36 a 40 años.	4	26.7%
d) De 41 a 45 años.	3	20.0%
e) de 46 a 50 años.	5	33.3%
Total	15	100%

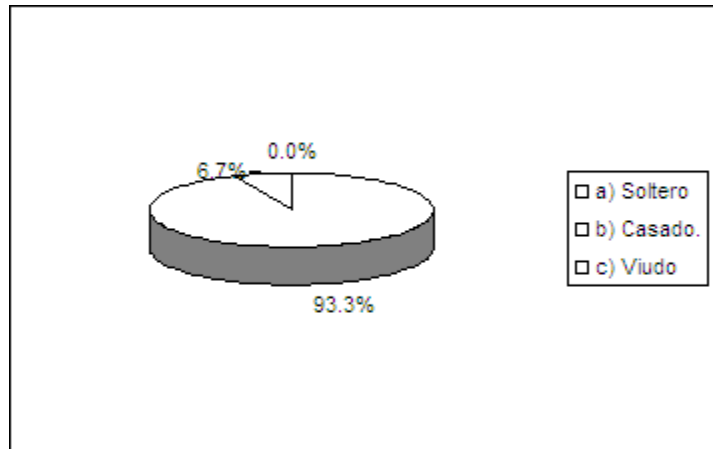


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La edad del personal del Centro de Evaluación es muy variada, va de los 25 a los 50 años, lo cual representa que para formar parte de el no es necesario contar con cierta edad como requisito.

Estado Civil:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Soltero.	0	0.0%
b) Casado	14	93.3%
c) Viudo.	1	6.7%
Total	15	100%

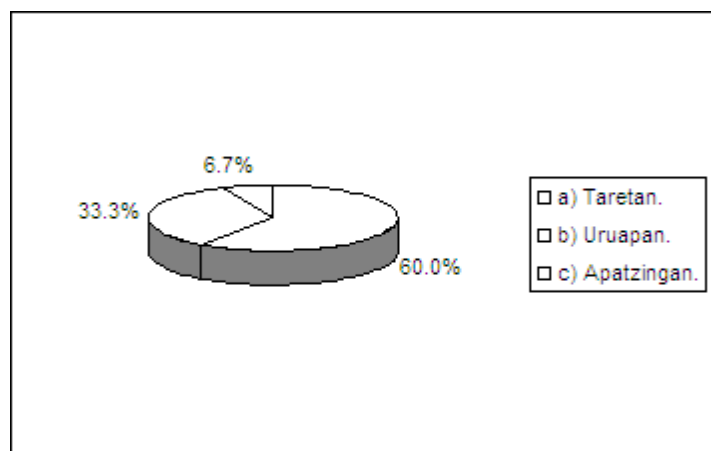


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La gran mayoría del personal se encuentra casado, por lo regular es con parejas que laboran en la misma institución; existiendo únicamente una persona viuda.

Lugar de Origen:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Taretan.	9	60.0%
b) Uruapan.	5	33.3%
c) Apatzingán.	1	6.7%
Total	15	100%

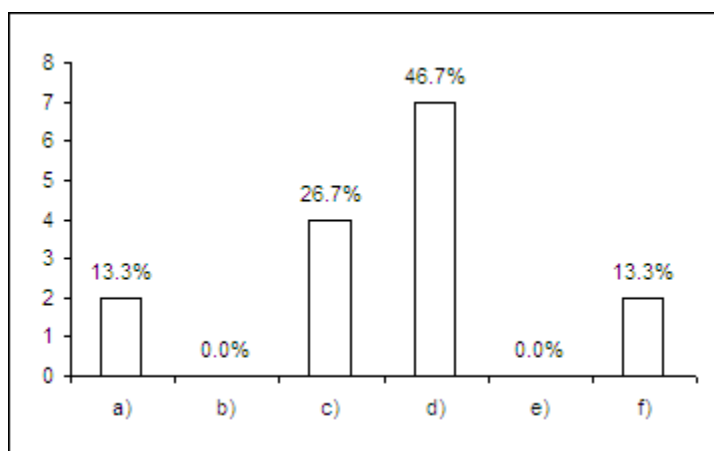


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Por lo regular el personal proviene del municipio donde se encuentra el Centro, es decir, Taretan, aunque existen quienes vienen desde Uruapan y Apatzingán, sin embargo la distancia entre los lugares se ha acortado debido a la ampliación de carreteras de vía corta.

Antigüedad en el C.B.T.a. No. 89:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 1 a 5 años.	2	13.3%
b) De 6 a 10 años.	0	0.0%
c) De 11 a 15 años.	4	26.7%
d) De 16 a 20 años.	7	46.7%
e) De 21 a 25 años.	0	0.0%
f) De 26 a 30 años.	2	13.3%
Total	15	100%

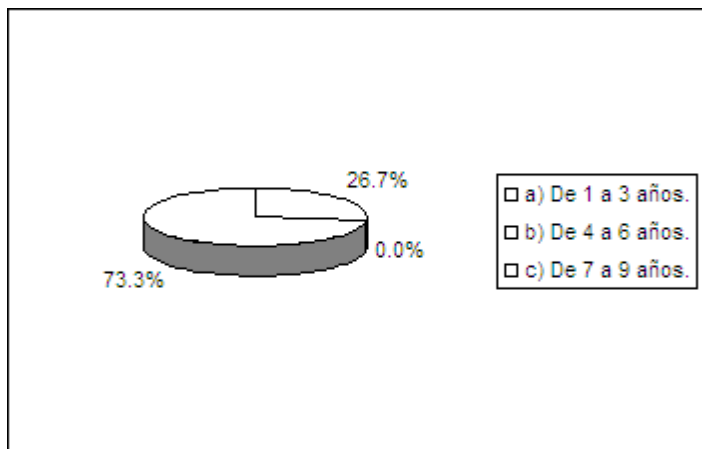


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Las personas del organigrama del Centro de Evaluación poseen una estancia media en el C.B.T.a. 89, ya que la mayoría tiene de 16 a 20 años de antigüedad, lo cual nos hace suponer que están en el momento idóneo para mejorar algunas prácticas en la institución, como la promoción de sus componentes.

Antigüedad en el Centro de Evaluación:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 1 a 3 años.	4	26.7%
b) De 4 a 6 años.	0	0.0%
c) De 7 a 9 años.	11	73.3%
Total	15	100%

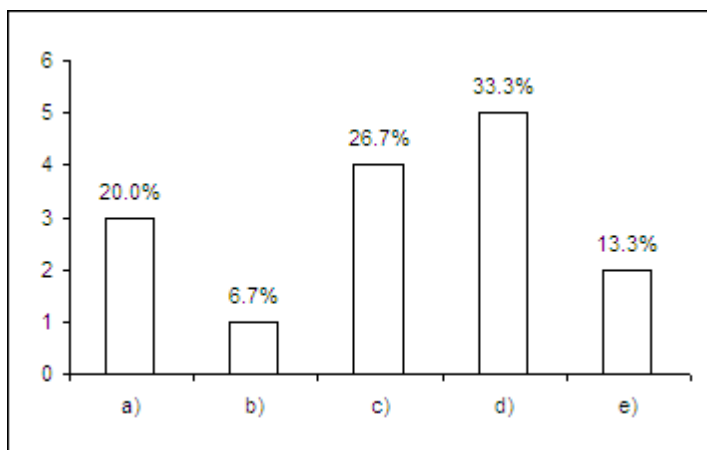


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Desde el inicio del Centro de Evaluación en el C.B.T.a. 89, la mayoría del personal que comenzó a laborar en el, lo sigue haciendo, es decir, el organigrama solo se ha modificado para aumentar el personal o para cambiar los cargos, pero en limitadas ocasiones para dar de baja a alguien, siendo en la actualidad 15 personas en total.

Número de Materias que Imparte:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Ninguna.	3	20.0%
b) Una.	1	6.7%
c) Dos.	4	26.7%
d) Tres.	5	33.3%
e) Más de Tres.	2	13.3%
Total	15	100%

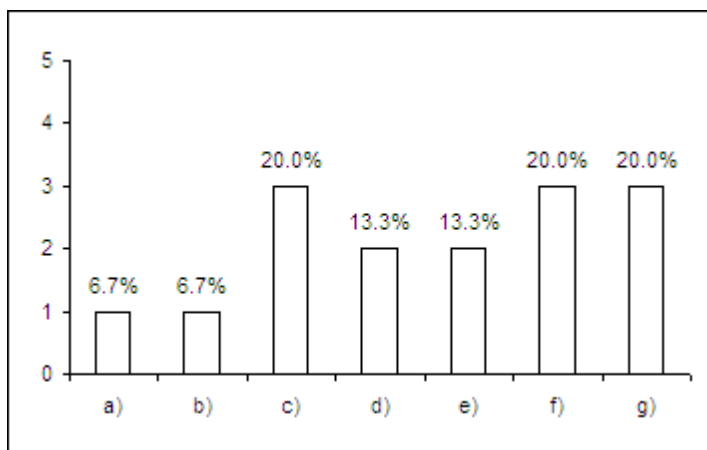


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A pesar del peso de trabajo que se desarrolla en el Centro de Evaluación, todos los miembros del personal del mismo, tiene otras labores, ya sea como directivos, administrativos o docentes, lo cual les imposibilita estar de tiempo completa dentro del Centro atendiendo los asuntos que se presentes de acuerdo a los servicios que se ofrecen a la población.

Área que Atiende Dentro del Centro de Evaluación:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Responsable.	1	6.7%
b) Coordinador.	1	6.7%
c) Gestión y apoyo.	3	20.0%
d) Capacitador.	2	13.3%
e) Evaluador.	2	13.3%
f) Verificador.	3	20.0%
g) d y e.	3	20.0%
Total	15	100%



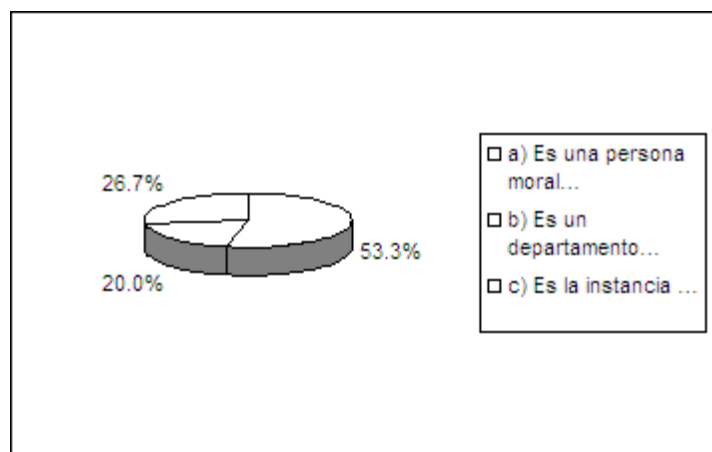
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Al momento de cuestionarle al personal sobre el área que atiende dentro del Centro de Evaluación, existe una gran confusión con el organigrama, esto debido a que se adjudican labores que no corresponden con la organización oficial, ya que en realidad es muy limitada la participación del personal en las tareas del lugar, siendo únicamente el coordinador y parte del área de apoyo y gestión los que constantemente se encuentran trabajando allí, mientras los demás solo arriban al Centro para firmar algún documento o comentar algún asunto.

Pregunta No. 1.

¿Qué es el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Es una persona moral que puede y/o capacitar con base a una NTCL, de acuerdo con las necesidades de cada candidato.	8	53.3%
b) Es un departamento del C.B.T.a. 89 que capacita a la población en una labor determinada.	3	20.0%
c) Es la instancia encargada de capacitar y certificar a los candidatos en una función específica, la cual demanden ellos.	4	26.7%
Total	15	100%



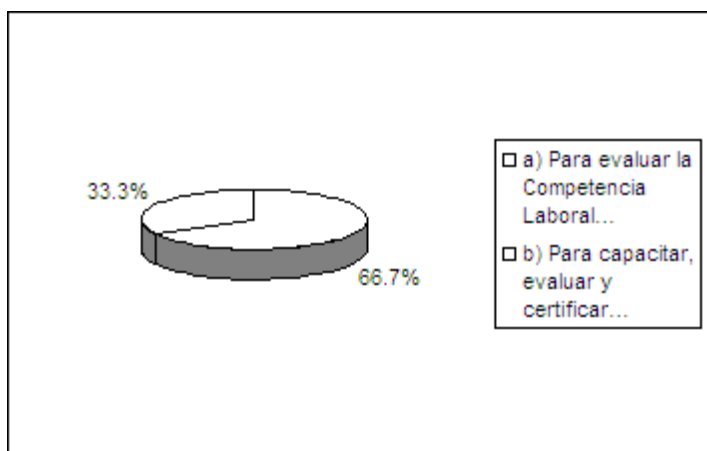
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

A pesar de que los encuestados es personal del Centro de Evaluación, no todos definen correctamente lo que es el Centro, aunque cabe mencionar que la mayoría lo hizo adecuadamente, sin embargo existe quien lo confunde equívocamente con otras conceptos.

Pregunta No. 2.

¿Para qué sirve el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Para evaluar la Competencia Laboral de candidatos, independientemente de donde hayan adquirido su conocimiento.	10	66.7%
b) Para capacitar, evaluar y certificar a la población de acuerdo a la demanda que presente la persona.	5	33.3%
Total	15	100%



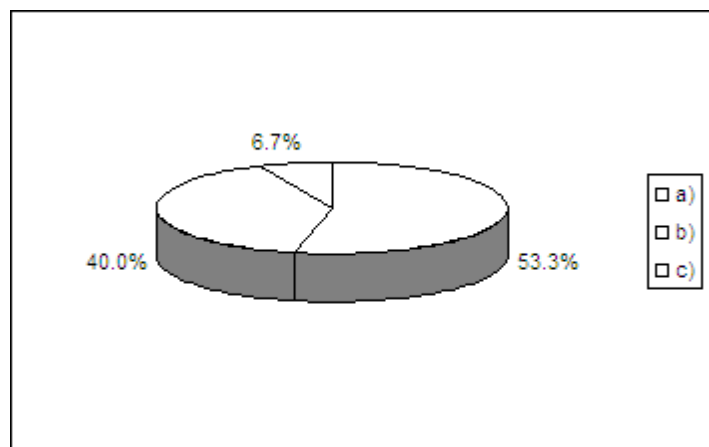
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

El Centro de Evaluación dentro de la región, sirve para evaluar la competencia de los candidatos, sin importar donde hayan adquirido sus conocimientos, finalidad que la mayoría del personal reconoce y manifiesta correctamente al ser cuestionada.

Pregunta No. 3.

¿Dónde se ubica el Centro de Evaluación dentro del organigrama de la institución?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Pertenece al departamento de Vinculación.	8	53.3%
b) Depende directamente de la dirección del plantel.	6	40.0%
c) Se desprende del Departamento de Desarrollo Académico.	1	6.7%
Total	15	100%



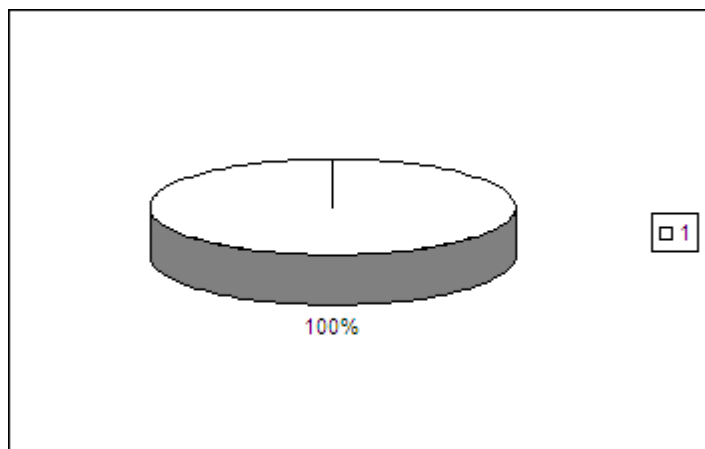
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

El Centro de Evaluación se ubica dentro del organigrama de la institución como un sector o demarcación del Departamento de Vinculación con el Sector Productivo, sin embargo, no todos lo identifican como tal, ya que manifiestan que pertenece a la dirección del plantel o que se desprende del Departamento de Desarrollo Académico. Cabe mencionar que por estar dentro de las instalaciones del C.B.T.a. 89, también depende de la dirección de este y se encuentra coordinado con los demás departamentos que componen el plantel, pero no depende directamente de ellos.

Pregunta No. 4.

¿Quién es el encargado del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Ing. J. Jesús Orozco Villa.	15	100.0%
Total	15	100%



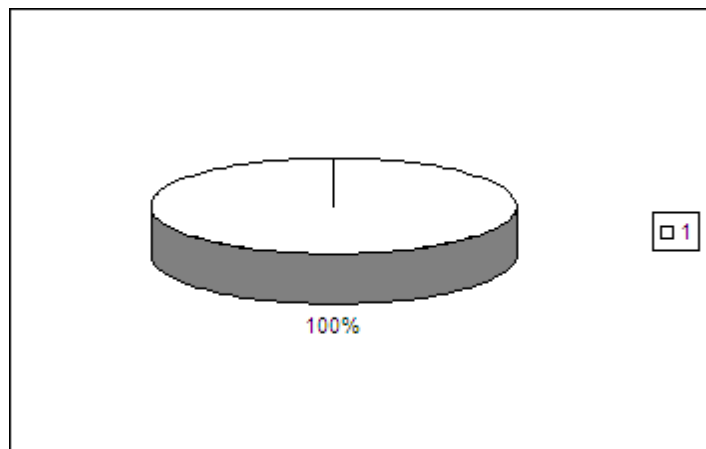
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Oficialmente el responsable del Centro de Evaluación es el M.C. Antonio Cuevas Padilla, Director del C.B.T.a. 89, ya que así aparece en el organigrama, pero las personas reconocen como tal al Ing. J. Jesús Orozco Villa, quien en realidad es el coordinador del Centro, pero debido a su trabajo y dedicación, le conceden este cargo.

Pregunta No. 5.

¿Qué servicios ofrece el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Evaluación y capacitación a la población en general.	15	100.0%
Total	15	100%



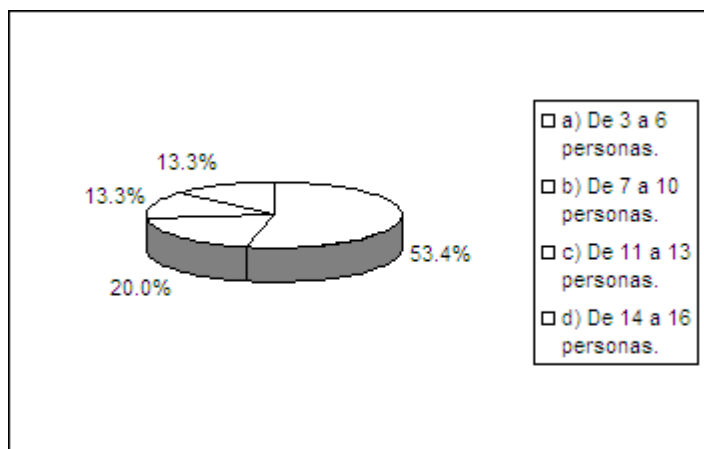
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

En cuanto a los servicios que ofrece el centro de Evaluación a toda la población, existe una homogeneidad en las manifestaciones, afirmando que evalúa y capacita a todas aquellas personas que así lo soliciten, todo en base a las Normas Técnicas de Competencia Laboral que ofertan.

Pregunta No. 6.

¿Cuántas personas laboran actualmente en el Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 3 a 6 personas.	8	53.4%
b) De 7 a 10 personas.	3	20.0%
c) De 11 a 13 personas.	2	13.3%
d) De 14 a 16 personas.	2	13.3%
Total	15	100%



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

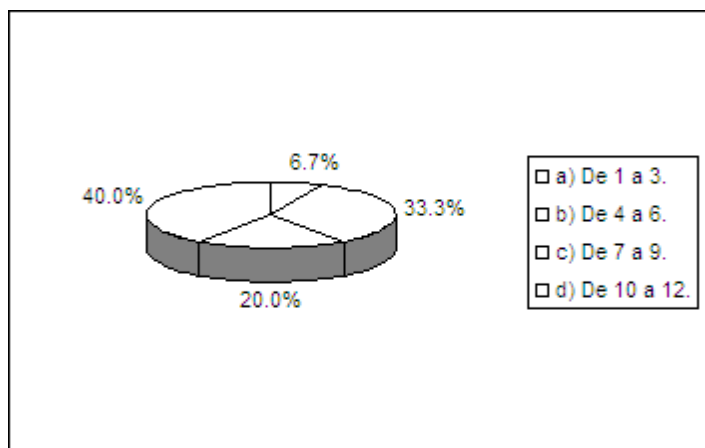
A pesar de que el organigrama del Centro de Evaluación se compone de 15 personas, actualmente solo laboran en el dos personas, que es el coordinador y un miembro del equipo de apoyo y gestión, fungiendo como secretaria, mientras los demás se dedican a su desempeño profesional.

Pregunta No. 7.

¿Cuál es el promedio de personas que se certifican anualmente?

7.1. Alumnos:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 1 a 3 personas.	1	6.7%
b) De 4 a 6 personas.	5	33.3%
c) De 7 a 9 personas.	3	20.0%
d) De 10 a 12 personas.	6	40.0%
Total	15	100%

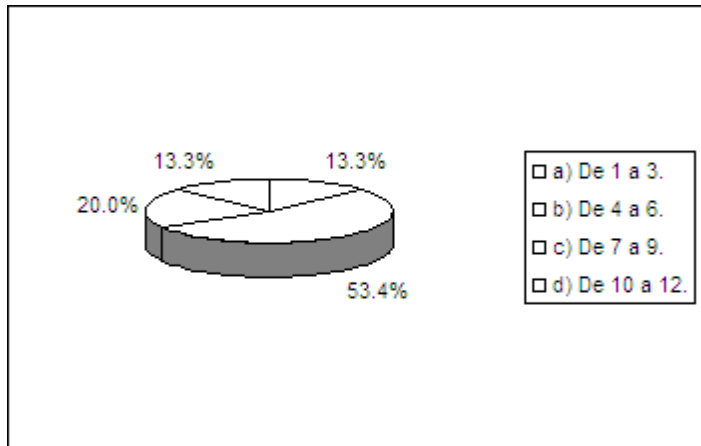


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

7.1. Personas Ajenas al Plantel:

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) De 1 a 3 personas.	2	13.3%
b) De 4 a 6 personas.	8	53.4%

c) De 7 a 9 personas.	3	20.0%
d) De 10 a 12 personas.	2	13.3%
Total	15	100%



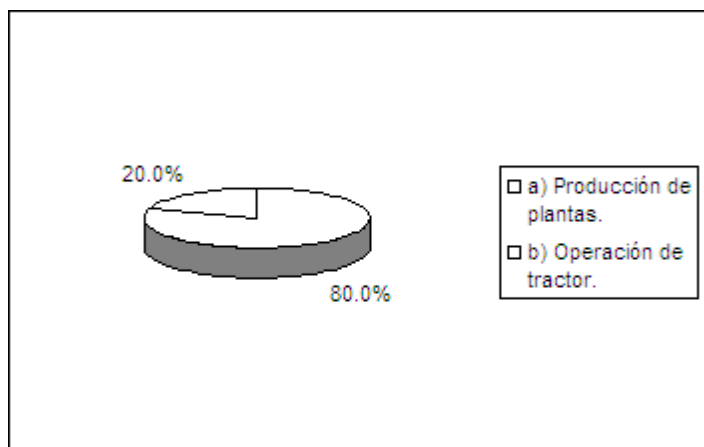
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

En lo que se refiere al promedio de personas certificadas anualmente, es muy variada y va aproximadamente de 1 a 12 individuos, ya sea para alumnos o población ajena al plantel, esto depende, menciona el personal del Centro a la promoción que se realice, ya que en ocasiones se visitan escuelas de otros municipios donde se brinda información sobre la Certificación e inmediatamente se ponen en contacto para solicitar este servicio.

Pregunta No. 8.

¿Cuál es la Norma Técnica con mayor demanda de certificación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Producción de plantas.	12	80.0%
b) Operación de tractor.	3	20.0%
Total	15	100%



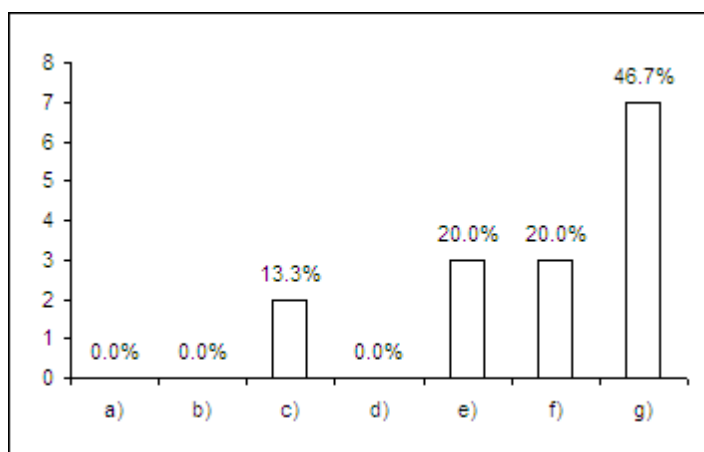
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Las normas con mayor demanda entre la población es la de operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos y producción de plantas, siendo esta última la más popular entre los alumnos, debido a que en el plantel se lleva a cabo la obtención de plantas de calidad dentro del plan de estudios, por lo que se encuentran capacitados para el proceso de certificación.

Pregunta No. 9.

¿En qué Norma Técnica de Certificación por Competencia Laboral ha participado?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Producción de plantas.	0	0.0%
b) Operación de tractor.	0	0.0%
c) Obtención de conservas alimenticias.	2	13.3%
d) Diseño de manuales de evaluación.	0	0.0%
e) a y b.	3	20.0%
f) a, b, c y d.	3	20.0%
g) Ninguna.	7	46.7%
Total	15	100%



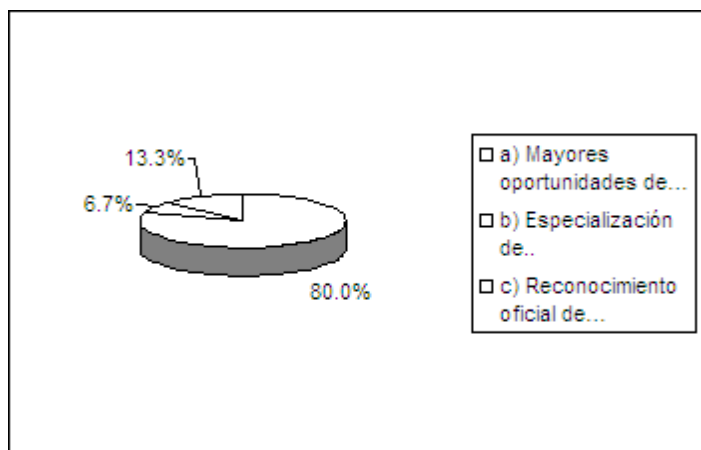
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Una cantidad considerable de personas del Centro de Evaluación, no cuentan con ninguna certificación, desempeñando funciones en el área de instructores, verificadores internos o evaluadores, lo que es una asignación de funciones injusta, porque no es razonable que evalúen o capaciten en alguna función en la que ellos aún no han certificado su habilidad. Por otra parte existe quien cuenta hasta con cuatro certificaciones, alguna de ellas no se oferta en el Centro del C.B.T.a. No. 89, por lo cual han tenido que trasladarse a otros lugares.

Pregunta No. 10.

¿Cuál es la importancia de que las personas cuenten con una Certificación por Competencia Laboral?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Mayores oportunidades de incorporarse al mundo laboral.	12	80.0%
b) Especialización de sus conocimientos.	1	6.7%
c) Reconocimiento oficial de su habilidad en una función específica.	2	13.3%
Total	15	100%



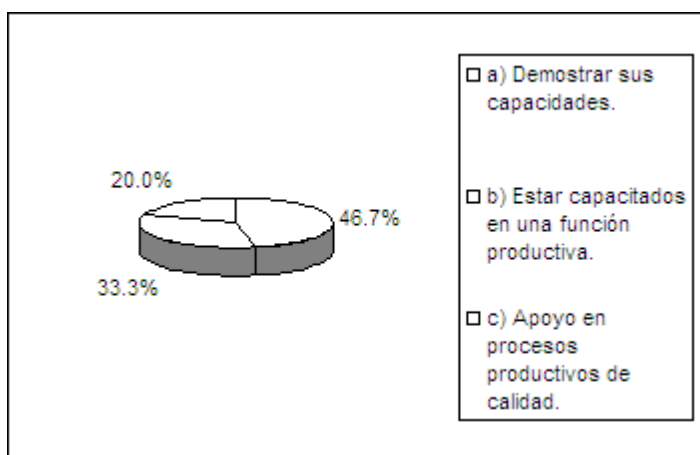
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Para el personal que conforma el organigrama del Centro de Evaluación, la importancia de que cualquier persona cuente con una certificación por Competencia, sin importar cual sea, es el de incorporarse al mercado laboral con mayores oportunidades de superación, es decir, realizando un trabajo especializado y de calidad, respaldándolo con un documento oficial.

Pregunta No. 11.

¿Cuáles son los beneficios y ventajas que tiene la población en general y los alumnos de contar con una Certificación por Competencia Laboral en alguna Norma Técnica?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Demostrar sus capacidades.	7	46.7%
b) Estar capacitados en una función productiva.	5	33.3%
c) Apoyo en procesos productivos de calidad.	3	20.0%
Total	15	100%



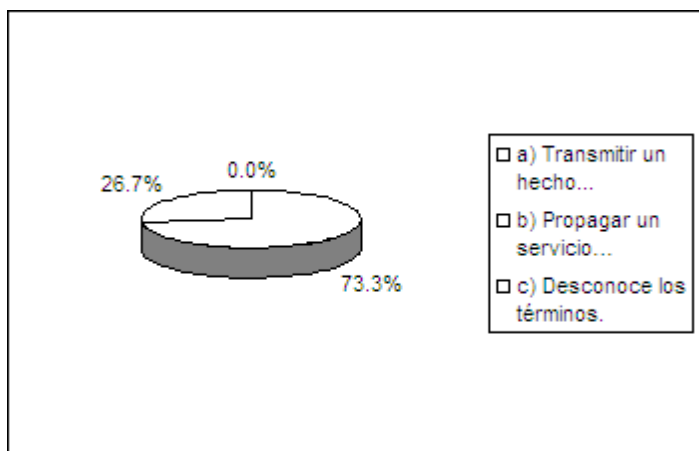
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

En cuanto a los beneficios y ventajas que ofrece a los alumnos y personas en general es el demostrar sus capacidades para realizar una labor específica, productiva y de calidad, la cual responda a sus necesidades de crecimiento y a la demanda de mano de obra del mercado laboral, garantizando su incorporación cuanto antes.

Pregunta No. 12.

¿Qué entiende por promoción y difusión?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Transmitir un hecho por cualquier medio de comunicación.	11	73.3%
b) Propagar un servicio entre la población.	4	26.7%
c) Desconoce los términos.	0	0.0%
Total	15	100%



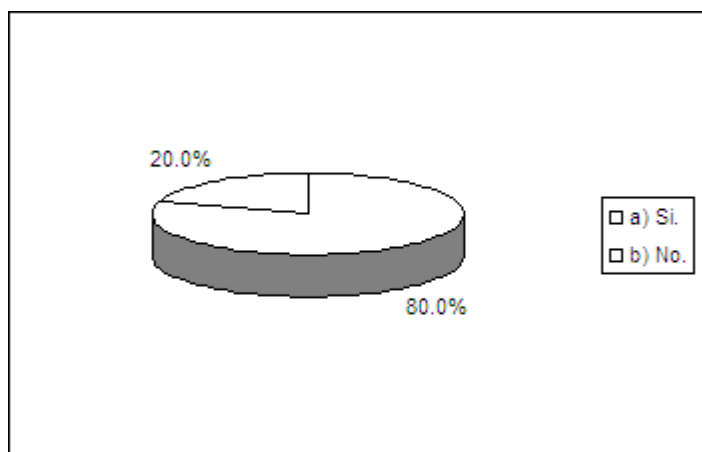
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Los términos promoción y difusión suelen ser muy confusos, siendo demostrado al momento de emitir la respuesta el personal del Centro de Evaluación, ya que ellos consideran que es transmitir un hecho por cualquier medio de comunicación, mientras que para algunos otros es propagar un servicio entre la población, siendo en realidad el primero la acción informativa, pensada y realizada con la intención de estimular el interés a favor de una persona física o jurídica; mientras que la otra es la transmisión, propagación o divulgación; pero como ellos no llevan a cabo estas acciones, no saben a que se refieren exactamente, teniendo nociones únicamente.

Pregunta No. 13.

Dentro del Centro de Evaluación, ¿existe alguien encargado de realizar la promoción y difusión de los servicios del mismo?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	12	80.0%
b) No.	3	20.0%
Total	15	100%

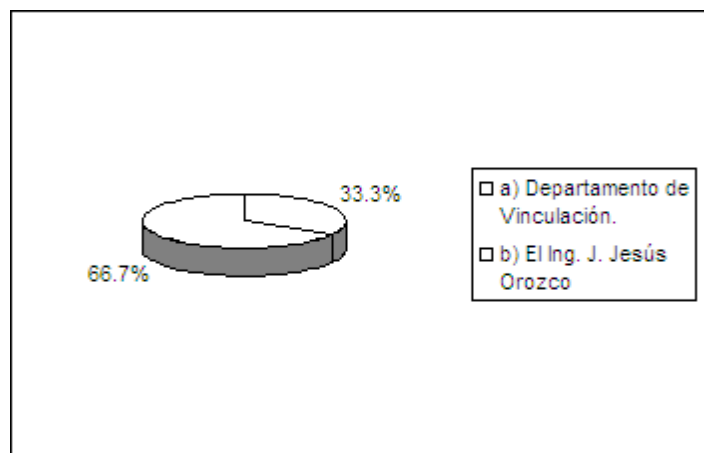


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 13.1.

¿Quién realiza la promoción y difusión del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Departamento de Vinculación.	4	33.3%
b) El Ing. J. Jesús Orozco	8	66.7%
Total	12	100%



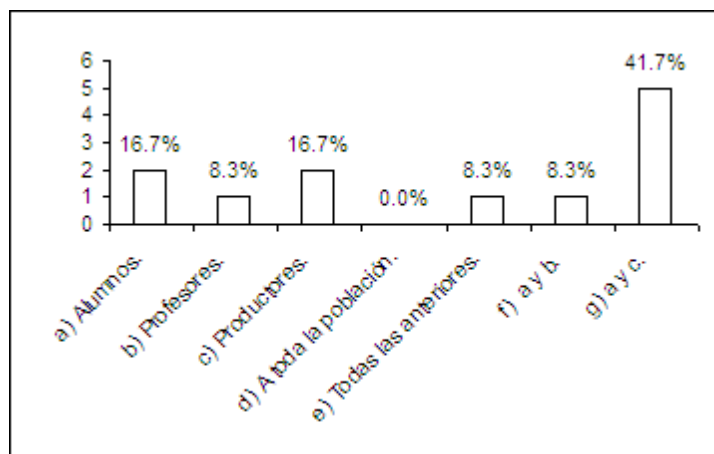
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La mayor parte de los encuestados, afirma que si existe personal dentro del Centro de Evaluación que se encarga de realizar la promoción y difusión del mismo, pero al momento de preguntar quien la realiza, las opiniones se dividen entre el Ing. Orozco y el Departamento de Vinculación.

Pregunta No. 13.1. A.

¿Principalmente a quién se le brinda la promoción y difusión del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Alumnos.	2	16.7%
b) Profesores.	1	8.3%
c) Productores.	2	16.7%
d) A toda la población.	0	0.0%
e) Todas las anteriores.	1	8.3%
f) a y b.	1	8.3%
g) a y c.	5	41.7%
Total	12	100%

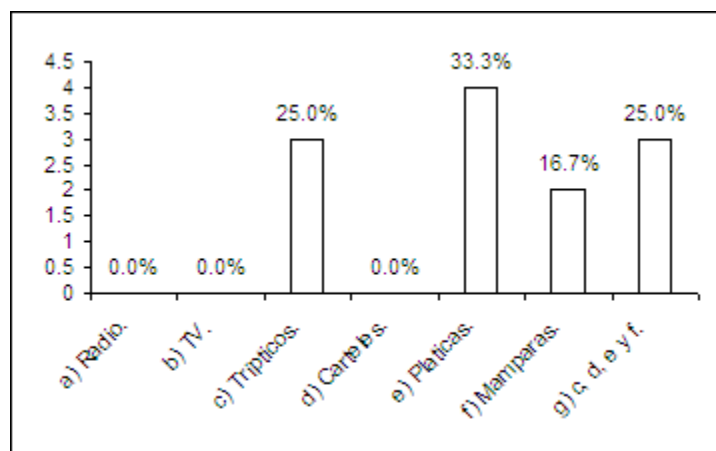


FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Pregunta No. 13.1. B.

¿Qué Medios Utilizan para Realizar la Promoción y Difusión?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Radio.	0	0.0%
b) TV.	0	0.0%
c) Trípticos.	3	25.0%
d) Carteles.	0	0.0%
e) Platicas.	4	33.3%
f) Mamparas.	2	16.7%
g) c, d, e y f.	3	25.0%
Total	12	100%



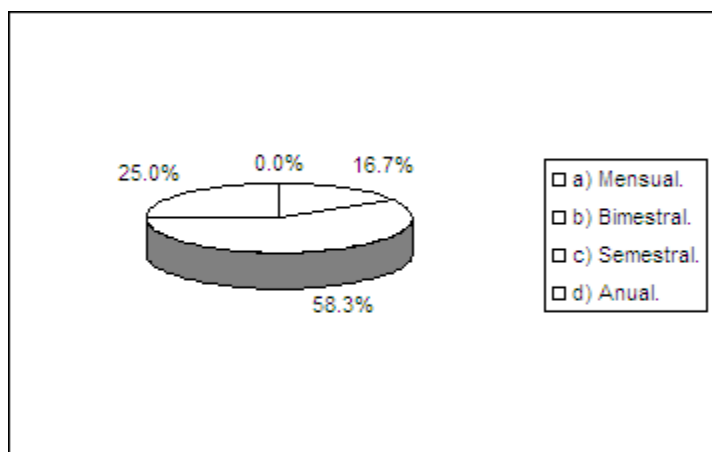
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

La promoción y difusión se brinda a los alumnos, productores y profesores de la región y otros estados de la Republica, como son Oaxaca, Guanajuato, Cd. De México, Veracruz, entre otros. Para dichas acciones, se emplean trípticos, platicas y mamparas, estas últimas principalmente en ferias.

Pregunta No. 13.1. C.

¿Con qué frecuencia se realizan?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Mensual.	0	0.0%
b) Bimestral.	2	16.7%
c) Semestral.	7	58.3%
d) Anual.	3	25.0%
Total	12	100%



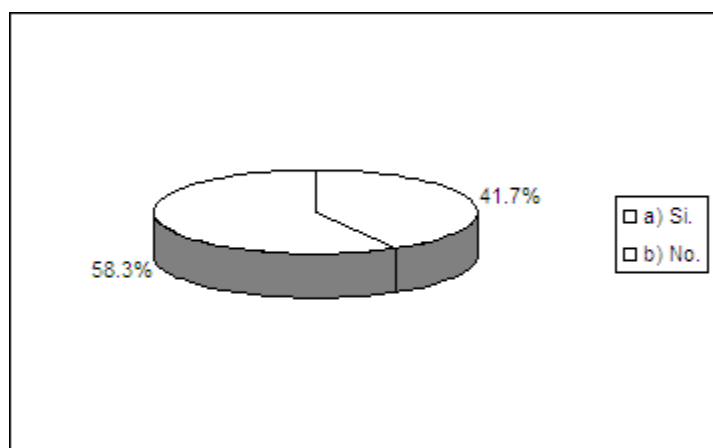
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Estas acciones se llevan a cabo cada bimestre, semestre y anualmente, dependiendo del tiempo en el que se reciban las invitaciones para visitar otros lugares y promocionar el Centro.

Pregunta No. 13.1. D.

¿Considera que los medios empleados para la promoción y difusión del Centro de Evaluación son los adecuados?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Si.	5	41.7%
b) No.	7	58.3%
Total	12	100%



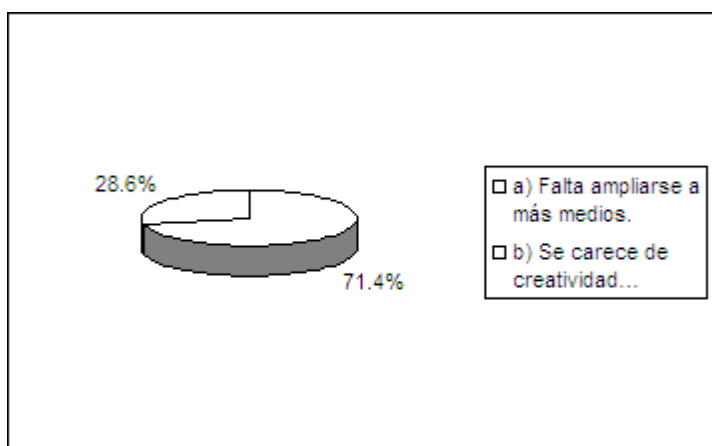
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Para el personal del Centro de Evaluación, el material empleado en la promoción y difusión es el indicado para la población a la cual se brinda, además de que retoman la información necesaria para dar a conocer la función del Centro.

Pregunta No. 13.1. E.

¿Por qué no?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Falta ampliarse a más medios.	5	41.7%
b) Se carece de creatividad en el material empleado.	2	16.7%
Total	7	100%



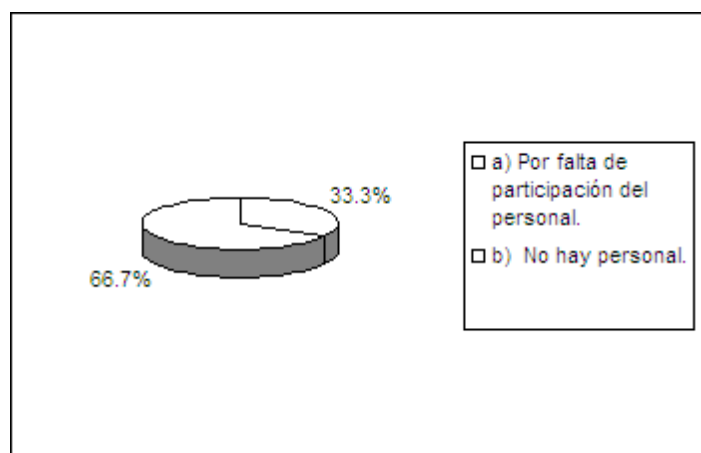
FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Para algunas otras personas, el material empleado no es el más conveniente para promocionar y difundir el Centro de Evaluación entre la población, ya que se pueden y deben ampliar a más medios como la radio y la televisión, además de que en las herramientas existentes se carece de creatividad, por lo que en ocasiones los asistentes suelen distraerse con facilidad.

Pregunta No. 13.2.

¿Por qué No Existe Quién Realice la Promoción y Difusión del Centro de Evaluación?

CONCEPTO	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
a) Por falta de participación del personal.	1	33.3%
b) No hay personal.	2	66.7%
Total	3	100%



FUENTE: ENCUESTA DIRECTA 2005

Aunado a lo anterior, existe quien afirma que la promoción y difusión no se llevan acabo, debido a la falta de personal o porque no participan, siendo que el organigrama se compone de 15 personas, pero realmente no asisten a laborar al Centro, dejando la responsabilidad al Ing. Orozco.

6.- Análisis e Interpretación de los Datos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación de campo y reforzándolos con el marco teórico, podemos señalar lo siguiente:

En base a los indicadores de la hipótesis planteada al inicio de la presente investigación, en donde se menciona que la falta de promoción y difusión del Centro de Evaluación ha limitado el Proceso de Evaluación, esta se reforzó a partir de los resultados obtenidos, ya que la mayoría de los alumnos encuestados definen correctamente lo que es el Centro de Evaluación de acuerdo a lo referido por el CONOCER en las Normas Técnicas (Instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la Competencia Laboral de sus trabajadores o capacitados con propósitos de certificación); así como también identifican el lugar donde se ubica y los servicios que ofrece; pero no conocen con precisión los beneficios que otorga a las personas al encontrarse en esta población, que es agrícola por excelencia, por lo cual este Centro enfoca sus Normas Técnicas que son el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo, según lo retoma Leonard Mertens, en su libro Competencia Laboral, Sistemas, Surgimiento y Modelos, para satisfacer demandas de esta actividad.

Así como también, no tienen bien identificado quienes son las personas que laboran dentro del Centro de Evaluación, lo que ha provocado el limitado acercamiento para que les sean resueltas sus dudas concernientes al Centro o de la confusión existente sobre los servicios que ofrece.

De igual forma, no tiene bien definidas las Normas Técnicas que se ofertan, mencionando por mayoría, la de Producción de Plantas, siendo que es un proceso que constantemente se lleva a cabo en diferentes asignaturas del plan de estudios de la institución.

También nos encontramos que la población en general (para efectos de la investigación, personas de la comunidad del Hoyo del Aire), no identifican claramente lo que es, donde se ubica, los servicios que ofrece, beneficios, normas, al encargado y personas que laboran en el Centro de Evaluación, lo que hace suponer que estas personas no asistan a solicitar su certificación, indicando a la vez que hace falta generar mayor información sobre el lugar.

Siendo las anteriores poblaciones (alumnos y personas de la comunidad del Hoyo del Aire), las que mencionan que hace falta ampliar la promoción y difusión del Centro de Evaluación a otros medios, ya que los empleados son muy limitados en cuanto a información, utilizándose únicamente como medios los trípticos y pláticas emitidas por el coordinador del mismo, a quien todos identifican como el responsable de Centro. Considerando, además, que hace falta ampliar la explicación sobre el proceso de certificación y las normas que se ofertan, es decir, en que consisten, porque en variadas ocasiones, no se accede a este servicio por el desconocimiento que se tiene.

No menos importante, es la opinión al respecto de las fuentes interiores, es decir, del personal que conforma el organigrama del Centro de Evaluación, quienes no se reconocen entre sí como partícipes del mismo; no lo definen exactamente, tampoco lo identifican como parte del Departamento de Vinculación con el Sector Productivo, y por si fuera poco, no tienen noción de cuantas personas laboran actualmente en el Centro. Aunado a esto, la mayoría de los integrantes del organigrama no cuentan con ninguna certificación, limitándose con ello a conocer más de cerca el proceso.

Debido a la falta de participación del personal en las funciones y actividades que conciernen a cada área que integra el Centro, es que no se realiza una adecuada promoción y difusión del mismo, restringiéndose a una breve explicación que brinda el Ing. Orozco a la población de la que se trate y la entrega de un tríptico, los cuales son insuficientes, ya que se debe de ampliar a otros medios como la TV. y la radio.

El C.B.T.a. No. 89, recibe en promedio anualmente entre 250 y 300 alumnos, de los cuales solo se certifican por competencia laboral (es el proceso que consiste en otorgar reconocimiento formal de la competencia adquirida por los individuos a lo largo de su vida, independientemente del modo en que haya sido adquirida) entre 1 y 12 personas, debido quizá, al desconocimiento que tienen del mismo, ya que no se les brinda una promoción y difusión de los servicios, por el contrario, se hace a otras escuelas del país, según expusieron los alumnos y algunas personas del Centro de Evaluación.

Por lo tanto, es necesaria una campaña de promoción y difusión con el alumnado y productores del municipio, sobre el Centro de Evaluación, en donde se involucre al personal del área de apoyo y gestión, que es al que le corresponde llevarla a cabo, además de capacitar a todo el personal sobre las funciones y actividades que les corresponde realizar de acuerdo al área donde se encuentren apoyando.

CONCLUSIONES

En base a los resultados obtenidos durante la investigación de campo, se analizó el proceso de Certificación en Competencia Laboral sobre Producción de Plantas en el Centro de Evaluación del C.B.T.a. No. 89, con la finalidad de conocer las ventajas y limitante que presenta este, siendo el objetivo principal de la investigación, así como la comprobación de la hipótesis, afirmando que la falta de promoción y difusión del Centro de Evaluación ha limitado el Proceso de Certificación.

Podemos deducir, que no se ha implementado una buena proyección del Centro de Evaluación hacia el alumnado y población del municipio, debido a diversas causas, entre las que destacan:

- Falta de participación del personal del centro en las actividades.
- Desconocimiento del personal sobre las funciones y actividades que les corresponden realizar.
- Empleo limitado de medios de promoción y difusión.
- Falta de apoyo institucional para llevar a cabo la promoción y difusión.
- No considerar importante la promoción y difusión del Centro de Evaluación en la institución y el municipio.

En cuanto a la aprobación de la hipótesis, se hizo de acuerdo a las manifestaciones de los encuestados, pues desconocen muchos aspectos del Proceso de Certificación y el porcentaje que afirma conocerlo, tiene una idea confusa.

De igual forma, se comprobó que no se ha realizado una promoción adecuada del Centro por parte del personal que lo conforma, lo cual sería conveniente mejorarla, ya que a través de ella, se brinda apertura y un mayor

número de personas pueden acceder a esta, y sobre todo disfrutar de sus beneficios y ventajas.

Así como también, se identificó que el personal del Centro, desconoce las funciones y actividades que les concierne realizar de acuerdo al puesto que ostentan, con lo cual su participación es limitada.

Otro objetivo que se cumplió, fue el descubrir como puede incursionar el Trabajador Social dentro de la promoción y difusión del Centro, aunque no existe un profesionalista de este tipo en el lugar, el personal mostró amplia disposición para apoyarlo en las actividades anteriores.

Concluyéndose que el Trabajador Social, es percibido como el profesionalista que se encuentra estrechamente vinculado con la promoción social, atendiendo e interviniendo en problemas sociales, teniendo como base la cooperación organizada y comprometida de los grupos sociales, potencializando los recursos hacia la satisfacción de sus necesidades y demandas, trabajando interdisciplinariamente para el logro de sus objetivos.

PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL

Teniendo como referencia directa la investigación de campo realizada con los alumnos del quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática del C.B.T.a 89, las personas de la comunidad del Hoyo del Aire, perteneciente al municipio de Taretan, Mich., y al personal del Centro de Evaluación, es que se plantea realizar un programa sobre capacitación, promoción y difusión del Centro de Evaluación, el cual se expone a continuación.

PROPUESTA DE TRABAJO SOCIAL

“Programa de Capacitación, Promoción y Difusión
del Centro de Evaluación”.

- **Nombre del Departamento:** Centro de Evaluación.
- **Nombre de los Responsables:** P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza.
Ing. J. Jesús Orozco Villa.
Lic. Roció Miranda.
C. Susana Ortiz.
M.C. Ramiro Miranda.
Lic. Lilia Solorio.

JUSTIFICACIÓN

En los tiempos actuales, los estudiantes del nivel medio superior y población en edad económicamente activa, enfrentan dificultades para encontrar trabajo, esto debido a la falta de experiencia o por no alcanzar el nivel de desempeño que requiere la empresa en una función productiva, el Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89, de Taretan, Mich., esta orientando sus planes de estudios hacia la Competencia Laboral, así como también brinda la oportunidad a la población en general para que acceder a las Normas Técnicas que ofrece.

Sin embargo no todos convergen en solicitar estos beneficios, siendo de que el organigrama del Centro de Evaluación se conforma de personal suficiente para cubrir las tareas encomendadas, existe un grado de demora en los requisitos necesarios para continuar como tal ante los organismos certificadores, esto debido a la falta de participación que existe entre el personal en las labores del Centro, ocasionado a su vez por el desconocimiento que existe de las funciones y actividades que conlleva el ocupar un puesto en esta área.

A su vez esto se ve reflejado en la falta de promoción y difusión que se realiza del mismo ante el alumnado del C.B.T.a. 89. Actividad que únicamente se lleva a cabo esporádicamente, cuando algún profesor lo solicita. Las promociones que se llevan a cabo con mayor periodicidad, es a otras instituciones educativas del país, y la brinda el coordinador del Centro, teniendo a su responsabilidad todas y cada una de las acciones que allí se realicen, sin recibir ayuda del área de apoyo y gestión, que es a la que le corresponde llevar a cabo la proyección.

OBJETIVO GENERAL

Facultar al personal del Centro de Evaluación sobre las funciones y actividades que se deben realizar en el Centro de Evaluación de acuerdo al área que ostentan, así como dar a conocer a los jóvenes estudiantes del C.B.T.A. No. 89 las funciones que se desarrollan y los servicios que ofrece el Centro de Evaluación.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1.- Brindar Instrucción y formación al personal que conforma el organigrama del Centro de Evaluación sobre el desempeño idóneo que deben tener en el Centro de Evaluación.
- 2.- Preparar al personal del área de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación, con la finalidad de que sean ellos quienes brinden la promoción y difusión del mismo.
- 3.- Promover y Difundir entre los Estudiantes del C.B.T.a. 89, la función del Centro de Evaluación y beneficios que otorga, con la finalidad de que accedan a ellos.

METAS

- 1.- Incrementar en un 90% la participación activa y comprometida del personal del Centro de Evaluación en las funciones que les corresponden, en un periodo de 1 mes.
- 2.- Lograr la cooperación en un 85% del equipo de apoyo y gestión en la promoción y difusión de los servicios del Centro de Evaluación ante al comunidad estudiantil y población de Taretan, en un lapso de 6 meses.

3.- Elevar en un 90% el conocimiento que poseen los jóvenes sobre los servicios que oferta el Centro de Evaluación en un lapso de 6 meses.

LIMITES

➤ **Espacio:**

El presente programa esta dirigido al personal del Centro de Evaluación del C.B.T.A. N° 89.

➤ **Tiempo:**

La programación, tiene vigencia de seis meses, poniéndose en práctica para posteriormente hacer las modificaciones correspondientes para ejecutarla nuevamente.

➤ **Trabajo:**

Como se ha mencionado anteriormente, la programación se ha llevado a cabo en base a las necesidades de capacitación que presenta el personal del Centro de Evaluación, así como también la carencia de la promoción y difusión del mismo.

ORGANIZACIÓN

P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza.

- Función: Promover y coordinar.
- Actividades: Brindar platicas, elaborar material didáctico (trípticos, pancartas, etc.) y distribuirlos; establecer coordinación con personal del Centro de evaluación y confirmar su asistencia.

CONTROL

- Supervisión: Cada una de las sesiones será supervisada, a fin de detectar aquellas acciones que no estén resultando efectivas, para su posterior corrección.
- Evaluación: se llevará a cabo con el fin de medir el grado de pertinencia, efectividad y eficiencia, facilitando el proceso de toma de decisiones y establecer en que grado se han alcanzado los objetivos planteados.

PROYECTO No. 1

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

Nombre del proyecto:

Capacitación al Personal que Conforman el Centro de Evaluación del C.B.T.A. 89.

Nombre de la Institución:

Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 de Taretan Mich., (C.B.T.A. No. 89).

Área o Departamento:

Centro de Evaluación.

Responsable del Proyecto:

P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza.

Ing. J. Jesús Orozco Villa.

NATURALEZA DEL PROYECTO

- Descripción del Proyecto:

El presente proyecto forma parte del “Programa de Capacitación, Promoción y Difusión”, el cual tiene como objetivo Facultar al personal del Centro de Evaluación sobre las funciones y actividades que se deben realizar en el Centro de Evaluación de acuerdo al área que ostentan, así como dar a conocer a los jóvenes estudiantes del C.B.T.A. No. 89 las funciones que se desarrollan y los servicios que ofrece el Centro de Evaluación.

A través de este proyecto se pretende brindar la información correspondiente a las funciones y actividades que se deben desarrollar en el centro de Evaluación de acuerdo al área que representan, para lo cual, se trabajara por áreas de acuerdo al organigrama del Centro.

Para tal efecto, se realizara un taller, en la sala audio-visual de la institución, y estará a cargo de la Pasante de la Licenciatura en Trabajo Social, Nicté Citlalli Duarte Mendoza, y del Coordinador del Centro de Evaluación, el Ing. J. Jesús Orozco Villa.

- Fundamentación y/o Justificación:

Este proyecto se formuló en base a la problemática que se presenta en el Centro de Evaluación del C.B.T.A. No. 89, en cuanto al desconocimiento que tiene el personal sobre las funciones y actividades que les conciernen realizar, provocando a su vez la falta o nula participación en él.

Entendiendo por el Centro de Evaluación como “la creación acreditada por un Organismo Certificador, interesado en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósitos de certificación; el cual brinda un beneficio de superación al alumnado, validando sus conocimientos para enfrentarse al campo laboral, el cual es cada vez más tecnificado, por lo que la competencia es elevada”. (CONOCER. P. 11. 1999.)

Dicha problemática, fue detectada a través de una investigación de campo, es decir, por medio de una encuesta, realizada al personal del Centro de Evaluación, rescatando lo siguiente:

* El 53.3% (8 personas) sabe que es el Centro de Evaluación. El 66.7% (10 personas) tienen conocimiento de los servicios que ofrece el Centro.

* Solo el 53.3% (8 personas) menciona acertadamente de quien depende directamente el centro de Evaluación dentro del C.B.T.a 89, sin embargo solo el 13.3% esta al tanto de cuantas personas laboran actualmente en el Centro.

Es por ello que este proyecto se llevara acabo a través de un taller informativo, en cual seden a conocer las funciones que les corresponden realizar, aumentando con ello el conocimiento e interés del personal, invitándolos a participar directamente en las labores a desarrollar dentro del Centro.

- Objetivos

Objetivo General:

Brindar Instrucción y formación al personal que conforma el organigrama del Centro de Evaluación sobre las funciones y actividades que debe realizar.

Objetivos Específicos:

1.- Orientar al personal del Centro de Evaluación sobre la importancia de desarrollar las funciones y actividades correspondientes al área que ostentan.

2.- Instruir al personal del Centro de Evaluación sobre los beneficios de participar activamente en las actividades del Centro.

- Metas

* Obtener la asistencia y participación del 90% del personal del Centro.

* Lograr que el 85% de las personas asistentes empleen la información brindada en el campo laboral.

* Aumentar en un 90% el conocimiento de los docentes sobre la importancia de desarrollar las funciones y actividades de su área de trabajo.

- Localización Física

Macro-Localización:

Municipio de Taretan, Michoacán.

El Municipio antes mencionado, se localiza a aproximadamente 19 kilómetros de la Ciudad de Uruapan. Limita con los municipios de Ziracuaretiro, Nuevo Trecho y Santa Clara.

La ubicación geográfica de dicho municipio es:

- L.N. 19° 16´
- L.W. 101° 53´
- M.S.N.M. 1175mts.

Clima: Calido Sub-Húmedo.

Temperatura Media: 22 °C.

Flora: Pino, encino, cinco hojas, cahulote, plantas de ornato (rosal, camelina, malva, hojas verdes, azucenas, anturios, entre otras) y frutales (guayabo, limón, mandarina, naranjo, zapote, nanche, guanábana, chico-zapote, changungo, entre otros).

Fauna: Domestica (Perros, gatos, gallinas, ganado vacuno, bovino, caprino, aves) y Silvestre (Coyote, zorros, tejón, conejos, víboras y aves).

Micro-Localización:

Nombre de la Institución:

Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 (C.B.T.A. No.89)

Clave:

16DTA0089D

Domicilio:

Kilómetro 3 carretera Taretan – Nuevo Urecho.

Teléfono:

01 422 5 92 00 12

Fax:

5 92 02 34

Correo Electrónico:

Dirección@cbta89.SEIT.mx

Código Postal:

61710

Población:

Taretan, Michoacán.

Misión: Coadyuvar a la formación de bachilleres y Técnicos con calidad y competitividad, para que puedan continuar en su vida profesional y labor, con actitud emprendedora, clara y social.

Visión: Consolidarse como una educación emprendedora y responsable que forma individuos competentes en su área de desarrollo, humanistas e innovadores; capaces de enfrentar los retos del futuro.

Lema: “Aprender haciendo, enseñar produciendo”

Dentro de esta institución se ubica el Centro de Evaluación, el cual es una creación certificada por un organismo certificador, interesado en la capacitación y/o evaluación sobre Competencia Laboral, con propósitos de certificación a la población estudiantil.

El objetivo general de este órgano es: Evaluar la competencia laboral de los individuos, conforme a los lineamientos que emite el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (S.C.C.L).

Mientras que los objetivos específicos son:

- a) Satisfacer los requerimientos presentes y futuros del Mercado Laboral.
- b) Ser constantemente la opción más atractiva de los clientes.
- c) Asegurar los procedimientos de verificación interna conforme a los lineamientos del S.C.C.L.
- d) Establecer el plan y estrategias de evaluación conforme a los lineamientos del S.C.C.L. y las normas técnicas de competencia laboral.
- e) Promover la evaluación de la competencia laboral de trabajadores o capacitandos, con propósitos de certificación.
- f) Garantizar la capacidad y calidad de los servicios de los evaluados ante su campo laboral.
- g) Desarrollar estudios de mercado que permitan identificar las prioridades de competencia laboral en su región.

Su visión es: Ser una institución de vanguardia en los procesos de evaluación de competencia laboral de los individuos conforme a los lineamientos que emite el sistema de certificación de Competencia Laboral.

Su misión es: Ser una institución de vanguardia en los procesos de evaluación de competencias laborales de los individuos.

- Procedimiento para la Realización de las Actividades

Las actividades a desarrollar en la ejecución del presente proyecto se enlistan enseguida:

- 1.- Definir objetivos de la aplicación del proyecto.
- 2.- Presentar propuesta a la Dirección del C.B.T.a 89 y al coordinador del Centro de Evaluación.
- 3.- Establecer coordinación con el personal del Centro de Evaluación.
- 4.- Diseñar la programación y material del taller.
- 5.- Gestionar recursos financieros ante la institución.
- 6.- Elegir los medios de proyección de la información.
- 7.- Programar sesiones para el personal, atendiéndolos por áreas.
- 8.- Aplicar una breve evaluación, para sistematizar los logros o limitaciones alcanzados durante el proyecto.

- Nivel de Intervención

El presente proyecto será ejecutado ante el personal del Centro de Evaluación del C.B.T.a. 89, por lo cual el nivel de intervención será el Grupal, siendo el segundo método de acción del Trabajador Social. Según Aída Valero Chávez, en su libro “La Metodología de Trabajo Social”, este método es el que ayuda a los individuos por medio de experiencias intencionadas en equipo a mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de una manera más efectiva con sus problemas personales de grupo o de comunidad.

El Trabajo Social de Grupos es un trabajo socio-educativo, el cual desarrolla la personalidad y adaptación social del individuo, a través de grupos voluntarios con objetivos establecidos y motivados por los mismos participantes.

El Trabajo Social de Grupos tiene puesta su atención en el individuo, con el propósito de orientarlo a la obtención máxima de sus posibilidades en todos sus aspectos como son: sociales, físicos, culturales, laborales, etc. Constituye el proceso de cambio social, por cuanto busca la integración del ser humano a su ambiente,

introduciéndolo en la medida de sus posibilidades. De allí la importancia de la utilización del Trabajo Social de Grupo dentro del área educativa, ya que el accionar del Trabajador Social no se basa en la atención individual por ser el hombre un ente social, su tarea debe proyectarse hacia la educación masiva de las técnicas grupales. Este método es ideal para intervenir en el área escolar puesto que facilita el trabajo de desarrollo recreativo, terapéutico, de acción social y de crecimiento, permite potenciar y fortalecer las relaciones sociales entre los miembros del grupo.

- Carta Descriptiva

Nº De Actividad	Tema	Nombre y tipo de Dinámica	Ponente
1	Presentación del proyecto.	Exposición verbal.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación.
2	¿Qué es el Centro de Evaluación?	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación.
3	Servicio que proporciona el Centro de Evaluación.	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación.
4	¿Qué es el proceso de Certificación por competencia Laboral?	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación
5	Normas Técnicas que oferta el Centro de Evaluación y Requisitos Para certificarse.	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación.
6	Funciones y actividades que debe realizar dentro del Centro al ser responsable de alguna área.	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación
7	Evaluación.	Evaluación escrita.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Coordinador del Centro de Evaluación.

- Determinación de los Recursos

- Humanos:

Pasante de Licenciado en Trabajo Social.

Coordinador del Centro de Evaluación.

- Materiales:

Trípticos del Centro de Evaluación.

Copias de la Evaluación Final.

- Técnicos:

Sala Audio-Visual y cañón.

- Administración del Proyecto

Director del C.B.T.A. No. 89.

- Función: Autorizar y financiar el proyecto.

Encargado del Departamento de Planeación.

- Función: Ajustar horarios para la ejecución del proyecto.

Encargada de la Oficina de Asistencia Educativa y de la Sala Audio-Visual.

- Función: Proporcionar las instalaciones de la Sala Audio-Visual, para llevar a cabo cada una de las sesiones.

Coordinador del Centro de Evaluación del C.B.T.A. No. 89.

- Función: Apoyar la ejecución del proyecto con material bibliográfico e información.

Pasante de Licenciado en Trabajo Social.

- Función: Gestionar los recursos, coordinarse con los demás departamentos y llevar a cabo la campaña de promoción y difusión, así como brindar la información en cada una de las sesiones.

- Indicadores para la Evaluación del Proyecto

La evaluación, por la cual estará regido este proyecto, será de tipo final, teniendo como objetivo primordial la medición del grado de pertinencia, eficacia y efectividad, para facilitar el proceso de toma de decisiones y establecer en que grado se han producido otras consecuencias imprevistas.

Los indicadores a evaluar, con sus respectivos instrumentos, son los siguientes:

Indicador	Instrumento
Participación	Observación.
Asistencia	Listas
Tiempo	Reloj y Cronograma.
Recursos Humanos, Materiales y Técnicos	Lista de recursos y la asignación de funciones.
Cumplimiento de objetivos y metas	Cuestionario.

- Factores Externos que Condicionan el Impacto del Proyecto

- * Suspensión de clase.
- * No se dispone de horario suficiente para la ejecución del proyecto.
- * No se respeta el horario asignado.
- * Salida a practicas por parte de los grupos a los que esta enfocado el proyecto.
- * Mal funcionamiento del equipo técnico.
- * Falta de disposición del grupo.

PROYECTO No. 2

DENOMINACIÓN DEL PROYECTO

Nombre del proyecto:

Campaña de Difusión y Promoción del Centro de Evaluación del Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 de Taretan, Mich.

Nombre de la Institución:

Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 de Taretan Mich., (C.B.T.A. No. 89).

Área o Departamento:

Centro de Evaluación.

Responsable del Proyecto:

P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza.

Área de apoyo y gestión del Centro de Evaluación del C.B.T.a. No. 89.

NATURALEZA DEL PROYECTO

- Descripción del Proyecto:

El presente proyecto forma parte del “Programa de Capacitación, Promoción y Difusión”, el cual tiene como objetivo Facultar al personal del Centro de Evaluación sobre las funciones y actividades que se deben realizar en el Centro de Evaluación de acuerdo al área que ostentan, así como dar a conocer a los jóvenes estudiantes del C.B.T.A. No. 89 y productores del municipio las funciones que se desarrollan y los servicios que ofrece el Centro de Evaluación.

A través de este proyecto se pretende llevar a cabo una campaña de difusión y promoción, donde se brinde información, por medio de una breve exposición a los alumnos del C.B.T.a 89, tanto de la especialidad de Técnico Agropecuario y Técnico

en Informática, así como también a los comisariados de los ejidos que comprenden el Municipio de Taretan (para que ellos lo haga extensivo en sus comunidades), sobre el funcionamiento y servicios que ofrece el Centro de Evaluación, ya que se ha detectado que los estudiantes de esta institución y productores del Municipio aún no identifican la función de este Centro.

Dicha campaña, se llevara a cabo en la sala audio-visual de la institución, y estará a cargo de la Pasante de la Licenciatura en Trabajo Social, Nicté Citlalli Duarte Mendoza, y del equipo del área de apoyo y gestión del Centro de Evaluación, conformado por Lic. Roció Miranda, C. Susana Ortiz, M.C. Ramiro Miranda y Lic. Lilia Solorio.

- **Fundamentación y/o Justificación:**

Este proyecto se formuló en base a la problemática que se presenta en el Centro de Evaluación del C.B.T.A. No. 89, en cuanto a la falta de promoción y difusión de los servicios que ofrece al alumnado del plantel antes mencionado y a los productores del municipio.

Entendiendo por el Centro de Evaluación como “la creación acreditada por un Organismo Certificador, interesado en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósitos de certificación; el cual brinda un beneficio de superación al alumnado, validando sus conocimientos para enfrentarse al campo laboral, el cual es cada vez más tecnificado, por lo que la competencia es elevada”. (CONOCER. 1999:11)

Dicha problemática, fue detectada a través de una investigación de campo, es decir, por medio de una encuesta, realizada a los alumnos de quinto semestre de la especialidad de Técnico en Informática, con el objeto de obtener información confiable y objetiva. De la información que se rescato, destacan las siguientes estadísticas:

* El 100% (20 alumnos) tienen conocimientos del lugar donde se ubica el Centro de Evaluación dentro el C.B.T.a. 89.

* Solo el 60% (12 alumnos) sabe que es el Centro de Evaluación, mencionando el 40% que los servicios que ofrece son de certificar en competencia laboral, otro porcentaje similar afirma que es el encargado de evaluar los proyectos productivos y el 20% (4 alumnos) señalan que es el que capacita a los alumnos para que tengan mejores oportunidades de trabajo.

* El 65% (13 estudiantes), se entero de los servicios a través de platicas que les ha brindado el Ing. Orozco, medio que consideran es inadecuado, puesto que se pueden ampliar a otros como la TV. o la radio.

De igual forma se detecto a través de una investigación de campo la misma cuestión en personas de la comunidad del Hoyo del Aire, las cuales se capacitaron en el Centro de evaluación, se les aplico una encuesta, con la finalidad de que la información fuera confiable y objetiva, resaltando los siguientes índices:

* El 100% (22 personas) tienen conocimientos del lugar donde se ubica el Centro de Evaluación dentro el C.B.T.a. 89.

* Solo el 27.3% (6 personas) sabe que es el Centro de Evaluación, mencionando el 68.2% que los servicios que ofrece son de certificar en competencia laboral y el 31.8% comenta que brinda capacitación laboral.

* El 72.7% (16 personas), se enteraron de los servicios a través de platicas y trípticos que les proporciono el Ing. Orozco.

Es por ello que este proyecto se llevara acabo a través de una campaña de promoción y difusión, por medio de la cual se pretende desarrollar acciones y actividades para aumentar el conocimiento e interés de los alumnos y productores hacia los servicios que ofrece el Centro de Evaluación, y de esta manera accedan a la Certificación por Competencia.

De igual forma, se busca que a través de estas acciones se incremente el número de beneficiarios satisfechos en el Centro y, los alumnos y productores gocen del servicio prestado, teniendo presente al egresar ellos del plantel, su incorporación

al mercado laboral, donde se les puedan brindar mejores oportunidades de trabajo y los productores tengan un mejor desempeño en el campo.

- Objetivos

Objetivo General:

Promover y Difundir entre los estudiantes del C.B.T.a. 89 y productores del municipio de Taretan, la función del Centro de Evaluación y beneficios que otorga, con la finalidad de que los alumnos y productores accedan a ellos y obtengan la Certificación en Competencia Laboral.

Objetivos Específicos:

- 1.- Dar a conocer los servicios que ofrece el Centro de Evaluación a los alumnos del C.B.T.A. No. 89 y productores del municipio.
- 2.- Informar a los jóvenes y productores en que consiste el Proceso de Certificación en Competencia Laboral, con la finalidad de que se certifiquen.
- 3.- Dar a conocer a los estudiantes y productores los requisitos necesarios para acceder a la Certificación Laboral.

- Metas

- a) Aumentar en un 90% el conocimiento de los jóvenes y productores sobre los servicios que otorga el Centro de Evaluación.
- b) Lograr que el 80% de los estudiantes y productores, posea la información básica sobre el proceso de Certificación por Competencia.
- c) Obtener la certificación del 60% (181 alumnos) de los estudiantes del C.B.T.a. 89 de la especialidad del Técnico Agropecuario y Técnico en Informática y de los productores asistentes a las pláticas.

- Localización Física

Macro-Localización:

Municipio de Taretan, Michoacán.

El Municipio antes mencionado, se localiza a aproximadamente 19 kilómetros de la Ciudad de Uruapan. Limita con los municipios de Ziracuaretiro, Nuevo Trecho y Santa Clara.

La ubicación geográfica de dicho municipio es:

- L.N. 19° 16´
- L.W. 101° 53´
- M.S.N.M. 1175mts.

Clima: Calido Sub-Húmedo.

Temperatura Media: 22 °C.

Flora: Pino, encino, cinco hojas, cahulote, plantas de ornato (rosal, camelina, malva, hojas verdes, azucenas, anturios, entre otras) y frutales (guayabo, limón, mandarina, naranjo, zapote, nanche, guanábana, chico-zapote, changungo, entre otros).

Fauna: Domestica (Perros, gatos, gallinas, ganado vacuno, bovino, caprino, aves) y Silvestre (Coyote, zorros, tejón, conejos, víboras y aves).

Micro-Localización:

Nombre de la Institución:

Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario No. 89 (C.B.T.A. No.89)

Clave:

16DTA0089D

Domicilio:

Kilómetro 3 carretera Taretan – Nuevo Urecho.

Teléfono:

01 422 5 92 00 12

Fax:

5 92 02 34

Correo Electrónico:

Dirección@cbta89.SEIT.mx

Código Postal: 61710

Población: Taretan, Michoacán.

Misión: Coadyuvar a la formación de bachilleres y Técnicos con calidad y competitividad, para que puedan continuar en su vida profesional y labor, con actitud emprendedora, clara y social.

Visión: Consolidarse como una educación emprendedora y responsable que forma individuos competentes en su área de desarrollo, humanistas e innovadores; capaces de enfrentar los retos del futuro.

Lema: “Aprender haciendo, enseñar produciendo”

Dentro de esta institución se ubica el Centro de Evaluación, el cual es una creación certificada por un organismo certificador, interesado en la capacitación y/o evaluación sobre Competencia Laboral, con propósitos de certificación a la población estudiantil.

El objetivo general de este órgano es: Evaluar la competencia laboral de los individuos, conforme a los lineamientos que emite el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (S.C.C.L).

Mientras que los objetivos específicos son:

- a) Satisfacer los requerimientos presentes y futuros del Mercado Laboral.
- b) Ser constantemente la opción más atractiva de los clientes.
- c) Asegurar los procedimientos de verificación interna conforme a los lineamientos del S.C.C.L.
- d) Establecer el plan y estrategias de evaluación conforme a los lineamientos del S.C.C.L. y las normas técnicas de competencia laboral.
- e) Promover la evaluación de la competencia laboral de trabajadores o capacitandos, con propósitos de certificación.
- f) Garantizar la capacidad y calidad de los servicios de los evaluados ante su campo laboral.
- g) Desarrollar estudios de mercado que permitan identificar las prioridades de competencia laboral en su región.

Su visión es: Ser una institución de vanguardia en los procesos de evaluación de competencia laboral de los individuos conforme a los lineamientos que emite el

sistema de certificación de Competencia Laboral.

Su misión es: Ser una institución de vanguardia en los procesos de evaluación de competencias laborales de los individuos.

- Procedimiento para la Realización de las Actividades

Las actividades a desarrollar en la ejecución del presente proyecto se enlistan enseguida:

- 1.- Definir objetivos de la aplicación del proyecto.
- 2.- Presentar propuesta a la Dirección del C.B.T.a 89 y al coordinador del Centro de Evaluación.
- 3.- Establecer coordinación con el personal del Centro de Evaluación.
- 4.- Diseñar la programación y material de la campaña de promoción y difusión.
- 5.- Gestionar recursos financieros ante la institución.
- 6.- Elegir los medios de promoción y difusión.
- 7.- Programar sesiones para los alumnos, atendiéndolos por semestres.
- 8.- Programar actividades vivenciales referidas al proceso de certificación.
- 9.- Aplicar una breve evaluación, para sistematizar los logros o limitaciones alcanzados durante el proyecto.

- Nivel de Intervención

El presente proyecto será ejecutado a los grupos de segundo, cuarto y sexto semestre de Técnico Agropecuario y Técnico en Informática, por lo cual el nivel de intervención será el Grupal, siendo el segundo método de acción del Trabajador Social. Según Aída Valero Chávez, en su libro "La Metodología de Trabajo Social" este método es el que ayuda a los individuos por medio de experiencias intencionadas en equipo a mejorar su funcionamiento social y a enfrentarse de una manera más efectiva con sus problemas personales de grupo o de comunidad.

El Trabajo Social de Grupos es un trabajo socio-educativo, el cual desarrolla la personalidad y adaptación social del individuo, a través de grupos voluntarios con objetivos establecidos y motivados por los mismos participantes.

El Trabajo Social de Grupos tiene puesta su atención en el individuo, con el propósito de orientarlo a la obtención máxima de sus posibilidades en todos sus aspectos como son: sociales, físicos, culturales, laborales, etc. Constituye el proceso de cambio social, por cuanto busca la integración del ser humano a su ambiente, introduciéndolo en la medida de sus posibilidades. De allí la importancia de la utilización del Trabajo Social de Grupo dentro del área educativa, ya que el accionar del Trabajador Social no se basa en la atención individual por ser el hombre un ente social, su tarea debe proyectarse hacia la educación masiva de las técnicas grupales. Este método es ideal para intervenir en el área escolar puesto que facilita el trabajo de desarrollo recreativo, terapéutico, de acción social y de crecimiento, permite potenciar y fortalecer las relaciones sociales entre los miembros del grupo.

- Carta Descriptiva

Nº de Actividad	Tema	Nombre y tipo de Dinámica	Ponente
1	Presentación del proyecto	Exposición verbal.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.
2	¿Qué es el Centro de Evaluación?	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.
3	Servicio que proporciona el Centro de Evaluación.	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.
4	¿Qué es el proceso de Certificación por competencia Laboral?	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.
5	Normas Técnicas que oferta el Centro de Evaluación.	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.
6	Requisitos para certificarse	Exposición con diapositivas.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.

7	Evaluación	Evaluación escrita.	P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte M. y Personal de Apoyo y Gestión del Centro de Evaluación.
---	------------	---------------------	---

- Determinación de los Recursos

- Humanos:

Pasante de Licenciado en Trabajo Social.

Personal del área de apoyo y gestión del Centro de Evaluación del C.B.T.a. No. 89.

- Materiales:

Trípticos del Centro de Evaluación.

Copias de la Evaluación Final.

- Técnicos:

Sala Audio-Visual y cañón.

- Administración del Proyecto

Director del C.B.T.A. No. 89.

- Función: Autorizar y financiar el proyecto.

Encargado del Departamento de Planeación.

- Función: Ajustar horarios para la ejecución del proyecto.

Encargada de la Oficina de Asistencia Educativa y de la Sala Audio-Visual.

- Función: Proporcionar las instalaciones de la Sala Audio-Visual, para llevar a cabo cada una de las sesiones.

Coordinador del Centro de Evaluación del C.B.T.A. No. 89.

- Función: Apoyar la ejecución del proyecto con material bibliográfico e información.

Pasante de Licenciado en Trabajo Social.

- Función: Gestionar los recursos, coordinarse con los demás departamentos y llevar a cabo la campaña de promoción y difusión, así como brindar la información en cada una de las sesiones.

- Indicadores para la Evaluación del Proyecto

La evaluación, por la cual estará regido este proyecto, será de tipo final, teniendo como objetivo primordial la medición del grado de pertinencia, eficacia y efectividad, para facilitar el proceso de toma de decisiones y establecer en que grado se han producido otras consecuencias imprevistas.

Los indicadores a evaluar, con sus respectivos instrumentos, son los siguientes:

Indicador	Instrumento
Participación	Observación.
Asistencia	Listas
Tiempo	Reloj y Cronograma.
Recursos Humanos, Materiales y Técnicos	Lista de recursos y la asignación de funciones.
Cumplimiento de objetivos y metas	Cuestionario.

- Factores Externos que Condicionan el Impacto del Proyecto

* Suspensión de clase.

* No se dispone de horario suficiente para la ejecución del proyecto.

* No se respeta el horario asignado.

* Mal funcionamiento del equipo técnico.

* Falta de disposición del grupo.

BIBLIOGRAFIA

ANDER-EGG, Ezequiel, **Metodología y Práctica del Desarrollo de la Comunidad**, Editorial El Ateneo, México, D.F.1990.

ANDER-EGG, Ezequiel, **Técnicas de Investigación Social**, Editorial El Ateneo, México, D.F.1992.

ANDER-EGG, Ezequiel, **Reflexiones en Torno a los Métodos de Trabajo Social**, Editorial El Ateneo, México, D.F.1992.

ANDER-EGG, Ezequiel, **Introducción al Trabajo Social**, Editorial El Ateneo, México, D.F.1993.

ANDER-EGG, Ezequiel, **Diccionario de Trabajo Social**, Editorial Lumen, México, D.F.1995.

BISQUERRA, Raquel, **Métodos de investigación Educativa**, Editorial Trillas, México, D. F. 1992.

CASTELLANOS, Javier, **La Educación por Competencia**, Editorial Mazo, Uruguay, 2001.

CASTELLANOS, Mari E., **Manual de Trabajo Social**, Editorial La Prensa, México, D.F. 1999.

CASTILLO, Janacua J. Cruz, **Taretan, Estudio Monográfico**, Taretan, Michoacán, 1998.

CASTILLO, Rubén, **La Competencia Laboral**, Editorial Cima, México, D.F., 1999.

CONOCER, **Manual del Centro de Evaluación, Objetivos, Visión y Misión**, México, D.F., 2001.

CONOCER, **Normas Técnicas**, México, D.F., 1999.

CONTRERAS, Yolanda, **Trabajo Social de Grupos**, Editorial Pax, México.

CUEVAS, Antonio, **Informe de Rendición de Cuentas 2004**.

D.G.E.T.A., **Código de Ética del Centro de Evaluación**, México, D.F., 2002.

D.G.E.T.A. **Manual de Organización para Escuelas Tecnológicas del Nivel Medio Superior**, México, D.F., 2001.

Diccionario de las Ciencias Sociales de la Educación, Editorial Santillana, México, D.F., 1995.

DUCCI, Anthony, **Gestión del Recurso Humano por Competencia Laboral**, Editorial Leyenda, Guatemala, 1997.

FIGUEROA, Fernando, **Reseña Histórica de Taretan**.

GONZCI, Arturo, **La Capacitación del Recurso Humano**, Editorial Gema, México, D.F.1996.

H. AYUNTAMIENTO, **Plan de Desarrollo Municipal de Taretan 2002-2004**.

KISNERMAN, Natalio, **Servicio Social de Grupo**, Editorial Humanitas, Argentina. S.A.

MERTENS, Leonard, **Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos**, Argentina, 1996.

MUSTRI, Daba Antonia, **Enciclopedia General de la Educación**, Editorial Océano, Tomo 2, México, 1999.

OROZCO, Villa J. Jesús, **Crónica del Centro de Evaluación del C.B.T.a. 89 de Taretan, Mich.**, 1999.

RAMIREZ, Páramo Antonio, **Taretan**, Taretan, Michoacán, 1996.

Revista de Trabajo Social, N° 31, UNAM-ENTS, 1987, México, D.F.

ROJAS, Soriano Raúl, **Métodos para la Investigación Social**, Editorial: Plaza y Valdés. México D.F. 2001.

SAETA, **Aprender Investigando Modulo I**, DGETA, 2001.

SANCHEZ, Rosado Manuel, **Manual de Trabajo Social**, UNAM, ENTS, México.2002.

UNAM, **Los Tarascos, Monografía Histórica, Etnográfica y Económica**, México, D.F., 1990.

VALERO, Chávez Aída, **La Metodología de Trabajo Social**, Editorial Nueva Época, México, D.F.

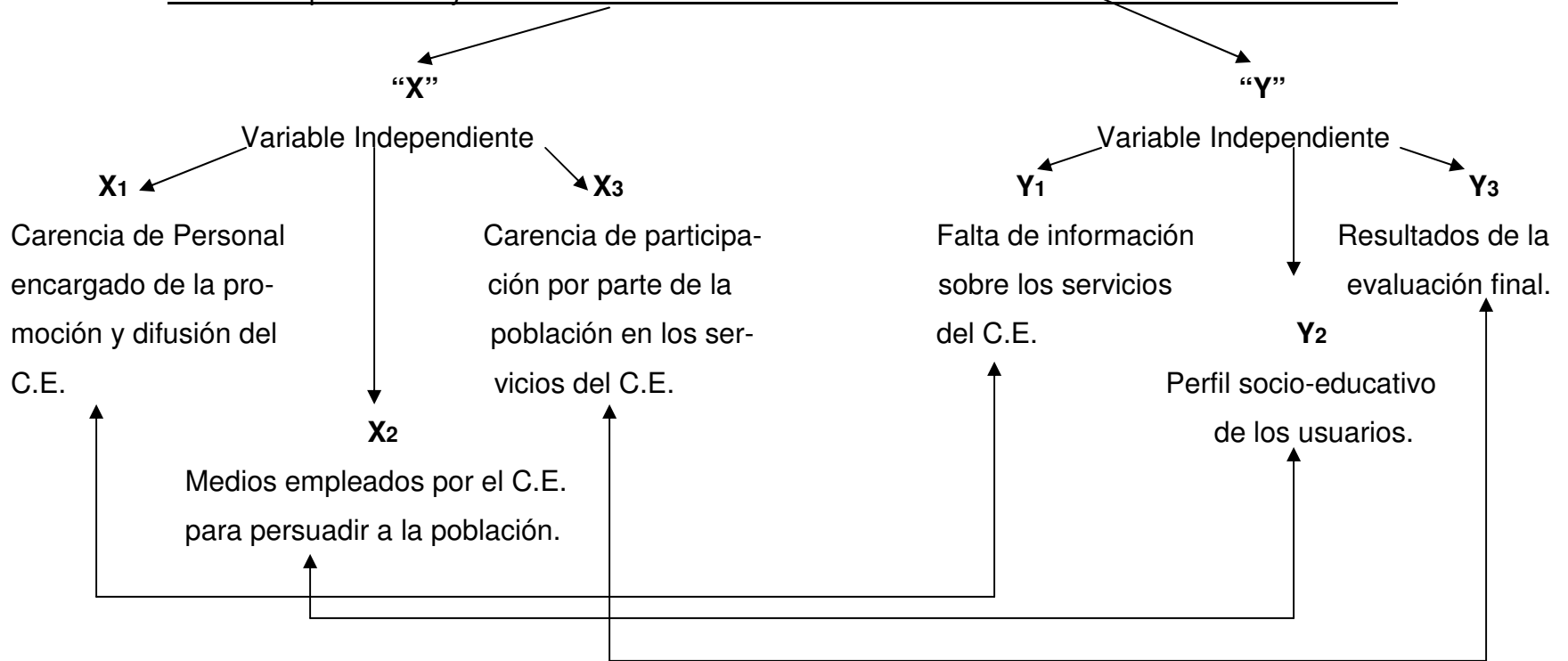
VARGAS, Federico, et. al. **El Enfoque de Competencia Laboral**, Editorial Mozo, México D.F. 2001.

ZAFIRIAN, Laura, **Proceso de Evaluación por Competencia Laboral**, Editorial UMBRA, Guatemala. 2002.

ANEXOS

VARIABLES

La falta de promoción y difusión del Centro de Evaluación ha limitado el Proceso de Certificación.



ANEXO No. 2

OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPOTESIS

VARIABLES	INDICADORES	INDICES	SUJETOS	TECNICA / INSTRUMENTO	PREGUNTAS
<p>“X” Carencia de personal encargado de la promoción y difusión del C.E.</p> <p>Definición Teórica:</p> <p><u>Promoción:</u> Acción informativa o de opinión, pensada y realizada con la intención de crear y estimular el interés a favor de una persona física o jurídica o casa para el logro de un fin concreto.</p> <p><u>Difusión:</u> Alcance de u medio en cuanto a audiencia, en la distribución de sus</p>	<p>X1 Carencia de personal encargado de la promoción y difusión del C.E.</p> <p>X2 Medios empleados por el C.E. para persuadir a la población.</p>	<p>- No. De personas que laboran en el Centro. - Funciones y actividades que realizan.</p> <p>- Material utilizado para la promoción y difusión del C.E. - Periodos. - Personas a las que se dirige.</p>	<p>Responsable del C.E.</p> <p>° Responsable del C.E. ° Alumnos. ° Población.</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario.</p> <p>Encuesta/ Cuestionario.</p>	<p style="text-align: center;">ALUMNOS</p> <p>A) Datos Generales de los alumnos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Edad. • Sexo: F () M (). • Lugar de Origen. • Estado Civil. • Semestre. • Especialidad. <p>B) Preguntas:</p> <p>1.- ¿Qué es el Centro de Evaluación? a) Es una institución de educación Pública b) Es un departamento del C.B.T.a. 89, que evalúa los proyectos institucionales. c) Son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación. d) Otro, ¿cuál?</p> <p>2.- ¿Conoces el lugar dónde se ubica el Centro de Evaluación? () Si, ¿en dónde? () No.</p> <p>3.- ¿Cuáles consideras que son los beneficios que ofrece el Centro de Evaluación al encontrarse en esta población?</p> <p>4.- ¿Sabes quién es el encargado del Centro de Evaluación? () Si, ¿quién? () No.</p>

<p>ejemplares, en el caso de los impresos o de alcance en perfectas condiciones de su señal de emisión, en el caso de la radiodifusión en los medios electrónicos.</p> <p><u>Centro de Evaluación:</u></p> <p>Instituciones acreditadas por un Organismo Certificador, interesados en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación.</p> <p>Definición Operacional:</p> <p><u>Promoción:</u></p> <p>Consiste en estimular la demanda de una empresa o institución en cuanto a los</p>	<p>X3</p> <p>Carencia de participación por parte de la población en los servicios del C.E.</p>	<p>- Concurrencia a los cursos de capacitación</p>	<p>° Responsable del C.E. ° Alumnos. ° Población.</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario.</p>	<p>5.- ¿Cuántas personas integran el Centro de Evaluación? a) De 1 a 5 () b) De 6 a 10 () c) De 11 a 15 () d) De 16 a 20 ()</p> <p>5.1.- ¿Quiénes lo integran?</p> <p>6.- ¿Conoces los servicios que ofrece el Centro de Evaluación? () Si, ¿cuáles? () No.</p> <p>7.- En caso de que tu respuesta haya sido "Si", señala ¿cómo te enteraste de ellos? a) Radio () c) Trípticos () e) Ninguno () b) TV. () d) Otro, ¿cuál?</p> <p>8.- ¿Consideras que los medios por los cuales te enteraste de los servicios son los adecuados? a) Si () b) No (), ¿por qué?</p> <p>9.- ¿Sabes qué es la Certificación por Competencia Laboral? a) Si () b) No ()</p> <p>Si la respuesta anterior fue "si", señala de las siguientes opciones cual define lo que es la Certificación por Competencia Laboral: a) Es un instrumento para determinar el estado de competencia de un candidato. () b) Es el proceso por medio del cual un organismo certificador, de tercera parte, reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional. () c) Es la compilación de evidencias que permiten que el evaluador organice los documentos. () d) Otro, ¿cuál?</p> <p>10.- ¿Sabes cuáles son las Normas por Competencia Laboral que</p>
--	---	--	---	--------------------------------	---

<p>servicios que ofrece.</p> <p><u>Difusión:</u></p> <p>Es la expansión que se logra a través de algún medio de comunicación.</p> <p><u>Centro de Evaluación:</u></p> <p>Institución calificada en la capacitación de la población, para que sus conocimientos y habilidades sean reconocidos.</p> <p>“Y” Proceso de Certificación</p>					<p>ofrece el Centro de Evaluación? a) Si () b) No () Si la respuesta fue afirmativa, señala cuales son: a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos. b) Emplazamiento de apiarios. c) Producción de plantas. d) Obtención de conservas comercialmente estériles. e) Todas las anteriores. 11.- ¿Te gustaría certificarte en alguna norma? () Si, ¿en cuál? () No, ¿por qué? 12 ¿Cuáles son los beneficios que otorga el Certificarse por Competencia Laboral? 13 ¿Cuál es la importancia, como alumno de Certificarse por Competencia Laboral? PERSONAS DELHOYO DEL AIRE A) Datos Generales: <ul style="list-style-type: none"> • Edad. • Sexo: F () M (). • Lugar de Origen. • Estado Civil. • Ocupación. B) Preguntas: 1.- ¿Qué es el Centro de Evaluación? a) Es una institución de educación Pública b) Es un departamento del C.B.T.a. 89, que evalúa los proyectos institucionales. c) Son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitadores con propósito de certificación. d) Otro, ¿cuál? 2.- ¿Conoces el lugar dónde se ubica el Centro de Evaluación? () Si, ¿en dónde? () No.</p>
---	--	--	--	--	--

<p>Definición Teórica:</p> <p><u>Proceso</u> de <u>Certificación:</u></p> <p>Es el recorrido de un candidato por diferentes entidades, etapas y procedimientos hasta alcanzar la Certificación por Competencia Laboral.</p>	<p>Y1 Falta de información sobre los servicios del C.E.</p>	<p>- Demanda de servicios.</p>	<p>° Responsable del C.E. ° Alumnos. ° Población.</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario.</p>	<p>3.- ¿Sabes quién es el encargado del Centro de Evaluación? () Si, ¿quién? () No.</p> <p>4.- ¿Cuántas personas integran el Centro de Evaluación? a) De 1 a 5 () b) De 6 a 10 () c) De 11 a 15 () d) De 16 a 20 ()</p> <p>4.1.- ¿Quiénes lo integran?</p> <p>5.- ¿Conoces los servicios que ofrece el Centro de Evaluación? () Si, ¿cuáles? () No.</p> <p>6.- En caso de que tu respuesta haya sido "Si", señala ¿cómo te enteraste de ellos? a) Radio () c) Trípticos () e) Ninguno () b) TV. () d) Otro, ¿cuál?</p> <p>7.- ¿Consideras que los medios por los cuales te enteraste de los servicios son los adecuados? a) Si () b) No (), ¿por qué?</p> <p>8.- ¿Sabes qué es la Certificación por Competencia Laboral? a) Si () b) No () Si la respuesta anterior fue "si", señala de las siguientes opciones cual define lo que es la Certificación por Competencia Laboral: a) Es un instrumento para determinar el estado de competencia de un candidato. b) Es el proceso por medio del cual un organismo certificador, de tercera parte, reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional. c) Es la compilación de evidencias que permiten que el evaluador organice los documentos. d) Otro, ¿cuál?</p> <p>9.- ¿Sabes cuáles son las Normas por Competencia Laboral que ofrece el Centro</p>
<p>Definición Operacional:</p> <p><u>Proceso</u> de <u>Certificación:</u></p> <p>Son las diferentes fases que un candidato debe seguir para que su conocimientos o habilidades sean reconocidas</p>	<p>Y2 Perfil socio-educativo de los usuarios.</p>	<p>- Situación social. - Nivel educativo.</p>	<p>° Responsable del C.E. ° Alumnos. ° Población.</p>	<p>Encuesta/ Cuestionario.</p>	<p></p>

<p>formalmente.</p>	<p>Y3 Resultado de la evaluación final.</p>				<p>de Evaluación? a) Si (<input type="checkbox"/>) b) No (<input type="checkbox"/>) Si la respuesta fue afirmativa, señala cuales son: a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos. b) Emplazamiento de apiarios. c) Producción de plantas. d) Obtención de conservas comercialmente estériles. e) Todas las anteriores. 10.- ¿Te gustaría certificarte en alguna norma? (<input type="checkbox"/>) Si, ¿en cuál? (<input type="checkbox"/>) No, ¿por qué? 12.- ¿Cuáles son los beneficios que otorga el Certificarse por Competencia Laboral? 13.- ¿Cuál es la importancia, como persona de Certificarse por Competencia Laboral? 14.- ¿Cuáles son los cambios que usted considera se podrían dar en su desarrollo laboral después de certificarse?</p> <p style="text-align: center;">PERSONAL DEL CENTRO DE EVALUACIÓN</p> <p>A) Datos Generales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nivel académico. • Edad. • Sexo: F (<input type="checkbox"/>) M (<input type="checkbox"/>). • Lugar de Origen. • Estado Civil. • Antigüedades el C.B.T.a. 89. • Antigüedad en el C.E. • Materias que imparte. • Área que atiende en el C.E. <p>B) Preguntas:</p> <p>1.- ¿Qué es el Centro de Evaluación? 2.- ¿Para qué sirve el Centro de Evaluación? 3.- ¿Dónde se ubica dentro de la institución? 4.- ¿Quién es el encargado? 5.- ¿Qué servicios ofrece el Centro de</p>
---------------------	--	--	--	--	---

					<p>Evaluación?</p> <p>6.- ¿Cuántas personas laboran actualmente en el Centro de Evaluación?</p> <p>7.- ¿Cuál es el promedio de personas que se certifican anualmente?</p> <p>a) Alumnos b) Personas ajenas al plantel</p> <p>8.- ¿Cuál es la Norma Técnica con mayor demanda de certificación?</p> <p>9.- ¿En qué Norma Técnica de Certificación por Competencia Laboral ha participado?</p> <p>10.- ¿Cuál es la importancia de que las personas cuenten con una certificación por Competencia Laboral?</p> <p>11.- ¿Cuáles son los beneficios y ventajas que tiene la población en general y los alumnos de contar con una Certificación por Competencia Laboral en alguna Norma Técnica?</p> <p>12.- ¿Qué entiende por promoción y difusión?</p> <p>a) Transmitir un hecho por cualquier medio de comunicación.</p> <p>b) Propagar un servicio entre la población.</p> <p>c) Desconoce los términos.</p> <p>13.- Dentro del Centro de Evaluación, ¿existe alguien encargado de realizar la promoción y difusión de los servicios del mismo?</p> <p>() Si, ¿quién? () No, ¿por qué?</p> <p>En caso de que si se brinde la promoción y difusión de los servicios del C.E, conteste las siguientes preguntas:</p> <p>14.- ¿Principalmente a quien se le brinda la promoción y difusión?</p> <p>a) Alumnos () c) Productores ()</p> <p>b) Profesores() d) A toda la población ()</p> <p>15.- ¿Qué medios utiliza para realizar la promoción y difusión del Centro de Evaluación?</p> <p>a) Radio () b) TV. () c) Trípticos ()</p> <p>d) Carteles () e) Platicas ()</p>
--	--	--	--	--	--

					<p>f) Otro, ¿cuál? g) Ninguno. () 16.- ¿Con qué frecuencia se realiza? a) Mensual b) Bimestral c) Semestral d) Anual 17.- ¿Considera que los medios empleados para la promoción y difusión del Centro de Evaluación son los adecuados? () Si () No, ¿por qué? 18.- ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la promoción del C.E?</p>
--	--	--	--	--	--

ANEXO No. 3

Cuestionario No. _____

Fecha de Aplicación: _____

Cuestionario Dirigido al Alumnado del C.B.T.a. No. 89.

Objetivo: Identificar el conocimiento que tienen los alumnos de los servicios que ofrece el Centro de Evaluación.

I.- Datos de Identificación:

a) Edad: _____	b) Sexo: () Femenino () Masculino
c) Lugar de Origen: _____	
d) Estado Civil: _____	
e) Semestre: _____	f) Especialidad: _____

II.- Marca con una X la respuesta de tu elección

1.- ¿Qué es el Centro de Evaluación?

a) Es una institución de educación Pública ()

b) Es un departamento del C.B.T.a. 89, que evalúa los proyectos institucionales. ()

c) Son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación. ()

d) Otro, ¿cuál? _____ ()

2.- ¿Conoces el lugar dónde se ubica el Centro de Evaluación?

() Si, ¿en dónde? _____

() No.

3.- ¿Cuáles consideras que son los beneficios que ofrece el Centro de Evaluación al encontrarse en esta población?

4.- ¿Sabes quién es el encargado del Centro de Evaluación?

() Si, ¿quién? _____

() No.

5.- ¿Cuántas personas integran el Centro de Evaluación?

a) De 1 a 5 ()

b) De 6 a 10 ()

c) De 11 a 15 ()

d) De 16 a 20 ()

5.1.- ¿Quiénes lo integran?

6.- ¿Conoces los servicios que ofrece el Centro de Evaluación?

() Si, ¿cuáles? _____

() No.

7.- En caso de que tu respuesta haya sido "Sí", señala ¿cómo te enteraste de ellos?

a) Radio ()

c) Trípticos ()

e) Ninguno ()

b) TV. ()

d) Otro, ¿cuál? _____

8.- ¿Consideras que los medios por los cuales te enteraste de los servicios son los adecuados?

a) Si ()

b) No (), ¿por qué?

9.- ¿Sabes qué es la Certificación por Competencia Laboral?

a) Si ()

b) No ()

Si la respuesta anterior fue “sí”, señala de las siguientes opciones cual define lo que es la Certificación por Competencia Laboral:

a) Es un instrumento para determinar el estado de competencia de un candidato. ()

b) Es el proceso por medio del cual un organismo certificador, de tercera parte, reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional. ()

c) Es la compilación de evidencias que permiten que el evaluador organice los documentos. ()

d) Otro, ¿cuál? _____ ()

10.- ¿Sabes cuáles son las Normas por Competencia Laboral que ofrece el Centro de Evaluación?

a) Si ()

b) No ()

Si la respuesta fue afirmativa, señala cuales son:

a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos. ()

b) Emplazamiento de apiarios. ()

c) Producción de plantas. ()

d) Obtención de conservas comercialmente estériles. ()

e) Todas las anteriores. ()

11.- ¿Te gustaría certificarte en alguna norma?

() Si, ¿en cuál? _____

() No, ¿por qué? _____

III.- Contesta brevemente las siguientes cuestiones

a) ¿Cuáles son los beneficios que otorga el Certificarse por Competencia Laboral?

b) ¿Cuál es la importancia, como alumno de Certificarse por Competencia Laboral?

¡GRACIAS POR TU PARTICIPACIÓN!

P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza.

ANEXO No. 4

Cuestionario No. _____

Fecha de Aplicación: _____

Cuestionario Dirigido al Grupo de Personas Capacitado de la Comunidad del Hoyo del Aire.

Objetivo: Identificar el conocimiento que tienen la población en general los servicios que ofrece el Centro de Evaluación.

I.- Datos de Identificación:

a) Edad: _____	b) Sexo: () Femenino () Masculino
c) Lugar de Origen: _____	
d) Estado Civil: _____	
e) Ocupación: _____	

II.- Marca con una X la respuesta de tu elección

1.- ¿Qué es el Centro de Evaluación?

a) Es una institución de educación Pública ()

b) Es un departamento del C.B.T.a. 89, que evalúa los proyectos institucionales. ()

c) Son instituciones o personas físicas acreditadas por un Organismo Certificador, interesadas en capacitar y/o evaluar la competencia laboral de sus trabajadores o capacitados con propósito de certificación. ()

2.- ¿Conoce el lugar dónde se ubica el Centro de Evaluación?

() Si, ¿en dónde? _____

() No.

3.- ¿Sabe quién es el encargado del Centro de Evaluación?

() Si, ¿quién? _____

() No.

4.- ¿Cuántas personas integran el Centro de Evaluación?

- a) 1 a 10 () b) 11 a 15 () c) 16 a 20 () d) Más de 20 ()

4.1.- ¿Quiénes?

5.- ¿Conoce los servicios que ofrece el Centro de Evaluación?

() Si, ¿cuáles? _____

() No.

6.- En caso de que su respuesta haya sido “Si”, señale ¿cómo se entero de ellos?

a) Radio () c) Trípticos () e) Ninguno ()

b) TV. () d) Otro, ¿cuál? _____

7.- ¿Considera que los medios por los cuales se entero de los servicios son los adecuados?

a) Si () b) No ()

8.- ¿Sabe qué es la Certificación por Competencia Laboral?

a) Si () b) No ()

Si la respuesta anterior fue “si”, señale de las siguientes opciones cual define lo que es la Certificación por Competencia Laboral:

a) Es un instrumento para determinar el estado de competencia de un candidato. ()

b) Es el proceso por medio del cual un organismo certificador, de tercera parte, reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función determinada, en base a una norma reconocida a nivel nacional. ()

c) Es la compilación de evidencias que permiten que el evaluador organice los documentos. ()

9.- ¿Sabe cuáles son las Normas por Competencia Laboral que ofrece el Centro de Evaluación? a) Si () b) No ()

Si la respuesta fue afirmativa, señale cuales son:

- a) Operación de tractor con implementos agrícolas mecánicos e hidráulicos. ()
- b) Emplazamiento de apiarios. ()
- c) Producción de plantas. ()
- d) Obtención de conservas comercialmente estériles. ()
- e) Todas las anteriores. ()

10.- ¿Le gustaría certificarse en alguna norma?

- () Si, ¿en cuál? _____
- () No, ¿por qué? _____

III.- Conteste brevemente las siguientes cuestiones

a) ¿Cuáles son los beneficios que otorga el Certificarse por Competencia Laboral?

b) ¿Cuál es la importancia, como persona de Certificarse por Competencia Laboral?

c) ¿Cuáles son los cambios que usted considera se podrían dar en su desarrollo laboral después de certificarse?

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza

ANEXO No. 5

Cuestionario No. _____

Fecha de Aplicación: _____

Cuestionario Dirigido al Personal que Conforman el Centro de Evaluación.

Objetivo: Conocer la función que desempeña el personal designado al Centro de Evaluación.

A) Datos Personales:

1. Nivel académico: _____	
2. Edad: _____	3. Estado Civil: _____
4. Lugar de Origen: _____	
5. Antigüedad en el C.B.T.a. No. 89: _____	
6. Antigüedad en el Centro de Evaluación: _____	
7. Materias que imparte: _____ _____	
8. Área que atiende dentro del Centro de Evaluación: _____ _____	

B) Conteste brevemente lo siguiente:

1.- ¿Qué es el Centro de Evaluación?

2.- ¿Para qué sirve el Centro de Evaluación?

3.- ¿Dónde se ubica dentro de la institución?

4.- ¿Quién es el encargado?

5.- ¿Qué servicios ofrece el Centro de Evaluación?

6.- ¿Cuántas personas laboran actualmente en el Centro de Evaluación?

7.- ¿Cuál es el promedio de personas que se certifican anualmente?

a) Alumnos: _____

b) Personas ajenas al plantel: _____

8.- ¿Cuál es la Norma Técnica con mayor demanda de certificación?

9.- ¿En qué Norma Técnica de Certificación por Competencia Laboral ha participado?

10.- ¿Cuál es la importancia de que las personas cuenten con una certificación por Competencia Laboral?

11.- ¿Cuáles son los beneficios y ventajas que tiene la población en general y los alumnos de contar con una Certificación por Competencia Laboral en alguna Norma Técnica?

C) Marca con una X la respuesta de su elección:

1.- ¿Qué entiende por promoción y difusión?

- a) Transmitir un hecho por cualquier medio de comunicación. ()
- b) Propagar un servicio entre la población. ()
- c) Desconoce los términos. ()

2.- Dentro del Centro de Evaluación, ¿existe alguien encargado de realizar la promoción y difusión de los servicios del mismo?

- () Si, ¿quién? _____
- () No, ¿por qué? _____

En caso de que si se brinde la promoción y difusión de los servicios del Centro de Evaluación, conteste las siguientes preguntas:

3.- ¿Principalmente a quien se le brinda la promoción y difusión?

- a) Alumnos () c) Productores ()
- b) Profesores () d) A toda la población ()

4.- ¿Qué medios utiliza para realizar la promoción y difusión del Centro de Evaluación?

- a) Radio () b) TV. () c) Trípticos ()
- d) Carteles () e) Platicas () f) Otro, ¿cuál? _____
- g) Ninguno. ()

5.- ¿Con qué frecuencia se realiza?

a) Mensual ()

b) Bimestral ()

c) Semestral ()

d) Anual ()

6.- ¿Considera que los medios empleados para la promoción y difusión del Centro de Evaluación son los adecuados?

() Si

() No, ¿por qué?

7.- ¿Qué sugerencias haría usted para mejorar la promoción del Centro de Evaluación?

¡GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

P.L.T.S. Nicté Citlalli Duarte Mendoza.

ANEXO No. 6

CONSEJO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL

NORMAS TECNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

1. Datos Generales de la calificación

Código CFOR0058.001	Hasta agosto C-01.4.02	Título Producción de plantas
-------------------------------	----------------------------------	--

Propósitos

Describir las habilidades, conocimientos y destrezas que permiten evidenciar el conjunto de competencias que se requieren para realizar la función de producir plantas de cualquier especie o variedad, contemplando los niveles tecnológicos de cada uno de los viveros o invernaderos del país. Los candidatos deben mostrar las competencias en la prelación de medios de germinación y crecimiento de plantas de acuerdo a especificaciones técnicas, así como en la aplicación de tecnologías y métodos de siembra de plantas de acuerdo a requerimientos técnicos por especie o variedad y actividades laborales mantenimiento del equipo, los materiales, las herramientas y la infraestructura de viveros e invernaderos.

Nivel de competencia. Dos

Justificación del nivel propuesto

Las competencias laborales para lograr la función de producción de plantas se realizan mediante un conjunto de actividades de trabajo variadas, realizadas en diversos contextos de trabajo. Algunas actividades son complejas o rutinarias, con grados de responsabilidad compartidas con el apoyo de asesoría técnica, colaboración de otros y de trabajo en equipo.

Área de competencia

Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal.

Sub área de competencia

Forestal y silvicultura

Tipo de norma

Nacional

Cobertura

Totalidad de viveros e invernaderos

Tiempo en que debería revisarse

2 años después de la fecha de publicación

Justificación

Se considera de suma importancia la producción de planta para la reforestación y siembra de la planta.

El proceso de innovación tecnológica de producción de planta avanzada día con día, por esta razón se considera necesario realizar una revisión en el corto plazo.

II Unidades de competencia laboral

Unidades obligatorias que conforman la calificación

Código	Hasta agosto	Título
UFORO146.01	UFOR00003	Preparar medios de germinación y Crecimiento.

Clasificación:

Específica

Propósito de la unidad

Proporcionar parámetros que permitan identificar si el trabajador es competente de los medio de germinación y crecimiento como base importante del proceso de producción de planta.

Elementos que conforma la unidad

1 de 3	E00393	Preparar los sustratos con base en los Requerimientos técnicos de la especie y Necesidades de producción de la empresa.
--------	--------	---

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

- 1.- Los sustratos se seleccionan de acuerdo con las necesidades técnicas de la especie e instrucciones recibidas.
- 2.-Las técnicas de desinfección se seleccionan según instrucciones recibidas
- 3.- Los productos de desinfección se seleccionan según instrucciones recibidas.
- 4.- Los sustratos se desinfectan utilizando productos y técnicas de acuerdo con las instrucciones recibidas.
- 5.- Los sustratos se enriquecen con mejoradotes de suelo las instrucciones recibidas.

Campo de aplicación

Categoría	Clase
Componentes de sustratos	Naturales y artificiales
Sustratos	Puros y Mixtos
Desinfectantes y esterilizantes	Físicos y Químicos
Mejoradores del suelo	Químicos y Orgánicos

Evidencia por desempeño

- 1.- La forma en que se utilizan y selecciona los componentes de sustratos en dos ocasiones.

- 2.- La forma en que se realiza la desinfección y esterilización en dos ocasiones.
- 3.- La forma como aplica los mejoradotes del suelo en dos ocasiones.
- 4.- La forma en que opera el equipo de desinfección y esterilización en dos ocasiones.
- 5.- La forma en que se realiza la mezcla de sustratos en dos ocasiones.

Por producto:

- 1.- el sustrato elaborado durante una jornada de trabajo.

Evidencia de conocimiento

- 1.- Sustratos de la región
- 2.- Componentes de sustratos.
- 3.- calculo de desinfectantes utilizados en la región.
- 4.- Tipos de desinfectantes utilizados en la región.
- 5.- Tipos de esterilizantes en la región.

Referencia

2 DE 3

Código

EOO394

Título del elemento

preparar almácigos en los
Requerimientos técnicos de especies.

ANEXO No. 7

CONSEJO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA LABORAL

NORMAS TECNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

1.- Datos Generales de la Calificación

Código	Hasta agosto	Título
CAPIO231.01	C-01.2.01	Emplazamiento de apiarios

Propósito

Presentar los parámetros requeridos para que el aspirante se pueda evaluar con relación a los aspectos del emplazamiento de apiarios. Se enfatizan aspectos de evaluación de las condiciones generales de las colmenas, así como también, lo referente a su traslado, observando condiciones de seguridad e higiene para su ubicación en zonas potenciales.

Nivel de Competencia: Dos

Justificación del Nivel de Propuesto

Se propone el nivel dos de competencia, debido a que se deben desarrollar un conjunto significativo de actividades, desempeñadas en diversos contextos. Algunas actividades son complejas y se requiere con frecuencia colaboración con otros. Está sujeto a las condiciones de un supervisor.

Área de Competencia

Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal.

Tipo de Norma

Nacional

Cobertura

Todos los individuos relacionados con las actividades del sector apícola.

II Unidades de competencia laboral.

Código	Hasta agosto	Título
UAPIO525.01	UAPI00001	Evaluar las condiciones generales del Apiario y su entorno.

Propósito de la unidad

Describir las habilidades, destrezas y conocimientos que permitan evaluar la competencia de los individuos en la identificación de los ciclos de floración néctar-poliníferos y en la verificación de las condiciones del apiario.

Criterios de desempeño

- 1.- Las especies botánicas de interés apícola las identifica de acuerdo con la abundancia de la especie, tipo de recompensa e intensidad de la misma.
- 2.- El calendario de la floración lo verifica de acuerdo con la zona apícola.
- 3.- El programa apícola lo verifica de acuerdo con el potencial de la zona.
- 4.- Las condiciones climáticas de la región las identifica de acuerdo con la altitud, latitud, tipo de suelo y humedad presentes en la zona.
- 5.- La influencia de las condiciones climáticas y su efecto en las condiciones de la colonia las determina de acuerdo con la región y época del año.
- 6.- La secreción de néctar y polen la determina de acuerdo con los factores climáticos.

Campo de aplicación

Categoría	Clase
1.- Especies botánicas de interés apícola silvestres	Néctares, Poliníferas, Propolíferas, Tóxicas
2.- Especies botánicas de interés apícola cultivadas	Néctares, Poliníferas, Propolíferas.

Evidencia por desempeño

- 1.- Identificación en campo especies botánicas por las abejas de la zona, en 3 ocasiones.
- 2.- Identificación en campo la abundancia de la especie y tipo de recompensa producida en el 70% de las especies cosechadas y alimentadoras de la zona, en 3 ocasiones.
- 3.- Identificación de las condiciones climáticas de la región, en 3 sitios diferentes.
- 4.- Verificación del programa apícola, en tres sitios diferentes.

Evidencia por producto

- 1.- Reporte de las condiciones climáticas de la región.

Evidencia de conocimiento

- 1.- Anatomía externa de la abeja con la colecta de néctar y polen.
- 2.- Anatomía de la flor relacionada con la secreción del néctar y polen.
- 3.- Datos y estructura del contenido del calendario sobre la secreción de néctar y polen.
- 4.- Datos de los factores climáticos sobre la secreción de néctar y polen.

Evidencia de actitudes

- 1.- Responsabilidad
2. Identificación en campo la abundancia de la especie y tipo de recompensa producida en el 70% de las especies cosechadas y alimentadoras de la zona.

Referencia de Código

2 de 2 E01438

Título del elemento

Verificar las condiciones del apiario

Criterios de desempeño

- 1.- la población y la conformación de la colonia la evalúa de acuerdo con la fortaleza y/o debilidad de la colonia.
- 2.- Los requerimientos de material los identifica de acuerdo con las necesidades de la colonia.
- 3.- Las necesidades de espacio las determina de acuerdo con la fortaleza y/o debilidad de la colonia.
- 4.- Los signos de enjambrazón los verifica de acuerdo con la relación población-floración.
- 5.- La verificación de las colmenas la realiza con la periodicidad recomendada.
- 6.- La verificación de las colmenas la realiza evitando la irritación de las abejas.
- 7.- El equipo de manejo de la colmena y de protección personal lo utiliza de acuerdo con las recomendaciones técnicas.
- 8.- Los resultados de la verificación del apiario los reporta de acuerdo con el estado de las colmenas.

Evidencia por desempeño

- 1.- Identificación de la población y conformación de al colmena, en 3 ocasiones.
- 2.- Identificación del material dañado, en 3 ocasiones.
- 3.- Identificación de las necesidades de espacio, en 3 ocasiones.
- 4.- Identificación de los signos de enjambrazón de la colonia, en 3 ocasiones.
- 5.- Identificación de la relación población-floración, en 3 ocasiones.
- 6.- Identificación de la fortaleza y debilidad de la colonia, en 3 ocasiones.
- 7.- Identificación del comportamiento de las abejas
- 8.- Manejo del equipo de la colmena y de protección personal, en ocasiones.

Evidencia por producto

- 1.- Un reporte de la revisión de la colmena

Evidencia por producto

- 1.- Requerimientos de las colonias de abejas.

Evidencia de actitudes

Responsabilidad.

Orden.

- 1.- Un reporte escrito de la revisión de la colmena.

II. Unidades de Competencia laboral**Unidades Obligatorias que conforman la calificación****Código**

UAPIO526.01

Hasta agosto

UAPI00002

Título

Ubicar el apiario en la zona

Elementos que conforma la unidad.**Referencia Código**

1 de 2 EO1439

Título del elemento

Identificar zonas potenciales de ubicación de apiarios.

Criterios de desempeño

Las personas son competentes cuando:

- 1.- La floración néctar-polinifera de interés apícola la verifica de acuerdo con su abundancia y variedad.
- 2.- La disponibilidad de agua la evalúa de acuerdo con su presencia en la zona.
- 3.- Los depredadores y su daño potencial los evalúa de acuerdo con su presencia en la zona.
- 4.- Las rutas de acceso a las zonas las identifica de acuerdo con los requerimientos de transporte.
- 5.- El uso de agroquímicos lo detecta de acuerdo con el área de vuelo de la abeja.

Campo de aplicación

Categoría	Clase
1.- Características de la Vegetación.	Abundancia, Variedad.
2.- Depredadores	Mamíferos, Reptiles, Batracios y Aves.
3.- Agroquímicos	Nivel de toxicidad, distancia y forma de aplicación

Evidencia por desempeño

- 1.- Identificación de la vegetación en las zonas visitadas, en 3 ocasiones.
- 2.- Identificación de la disponibilidad de agua y su calidas, en 3 Ocasiones.
- 3.- Valoración de la presencia de depredadores, en 3 ocasiones.
- 4.- Evaluación de la accesibilidad a la zona, en 3 ocasiones.
- 5.- Observación del cumplimiento de la NOM-ZOO-002-94, en 3 ocasiones.

Evidencia por producto

- 1.-Fuentes de agua localizadas.
- 2.- Listado de depredadores identificados
- 3.- Croquis de acceso a la zona.

Evidencia de conocimientos

- 1.- Floración néctar polinifera de la zona.
- 2.- Fauna nociva a las abejas.
3. NOM-Z00.002-94 Para el control de la abeja africana.
- 4.- Niveles y riesgos de toxicidad de los agroquímicos en las abejas.

Referencia Código

2 de 2 E01440

Título del elemento

Preparar el terreno para la instalación del Apiario.

Evidencia por desempeño

- 1.- Identificación en campo especiales botánicas deseables y no deseables de la zona, en 3 ocasiones.
2. Identificación en campo de depredadores para abejas de la zona, en 3 ocasiones.
- 3.- Habilitación de los caminos de acceso, en 3 ocasiones.

Evidencia por producto

- 1.- Terreno preparado
- 2.- Depredadores identificados.

ANEXO No. 8

CONSEJO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACION DE COMPETENCIA LABORAL

NORMAS TECNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

1. Datos Generales de la calificación

Código	Hasta agosto	Título
CAGR0144.01	C-0.1.1.06	Operación de tractor con Implementos agrícolas, mecánicos e hidráulicos

Propósitos

Presentar los parámetros requeridos para que el aspirante se pueda evaluar con relación a los aspectos de operación y mantenimiento preventivo e implementos mecánicos e hidráulicos

Se consideran aspectos de preparación y traslado de tractor e implementos básicos como de los aspectos de seguridad e higiene, necesarios para un desempeño competente.

Justificación del nivel propuesto

Se propone el nivel dos de competencia, debido a que se deben desarrollar un conjunto significativo de actividades, desempeñadas en diversos contextos. Algunas actividades son complejas y están sujetas a las instrucciones del jefe inmediato, patrón o mayordomo.

Área de competencia

Cultivo, crianza, aprovechamiento y procesamiento agropecuario, agroindustrial y forestal

Subárea de competencia

Agricultura

Tipo de norma

Nacional

Cobertura

Nacional

Tiempo en que se deberá revisarse

2 año (s) después de la fecha de publicación.

II. unidades de competencia laboral

Unidades obligatorias que conforman la calificación.

Código	Hasta agosto	Título
UAGR0343.0	UAGR00003	Operar tractor con implementos

agrícolas mecánicos (incluye los de toma de fuerza) e hidráulicos, de acuerdo con los procesos y Procedimientos establecidos.

Propósito de la unidad

Proporcionar parámetros que permitan identificar si el aspirante prepara, opera y traslada de manera segura el tractor con implementos agrícolas mecánicos, garantizando que responda a las instrucciones del jefe inmediato, patrón o mayordomo.

Elementos que conforma la unidad

Referencia	Código	Título de elemento
2 de 4	E00908	Acondicionar el implemento mecánico e Hidráulico, de acuerdo con la contra-Dicciones del cultivo, terreno y textura Del suelo.

Criterios de desempeño

- 1.- Las partes del implemento son revisadas y en su caso ajustadas, de Al manual de operador.
- 2.- El implemento es enganchado al tractor de acuerdo con las instrucciones del jefe inmediato, la capacidad del tractor y manual de operador.
- 3.- Los agroquímicos y fertilizantes son empleados de acuerdo al producto que Se trate.
- 4.- Las contingencias son resueltas, ó en su caso, comunicadas al jefe inmediato.

Campo de aplicación

Categoría	Clase
Tipo de labor	Preparación del suelo, siembra, labor de cultivo, cosecha y recolección.

Evidencia por desempeño

Directas

- 1.- Como acopla el implemento al tractor en una ocasión.
- 2.- Por producto.
- 3.- Implemento preparado para su operación por tipo de labor

Evidencia de conocimiento

- 1.- Uso y capacidad de los implementos.

**CONSEJO DE NORMALIZACION Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA
LABORALLABOLRAL**

NORMAS TECNICAS DE COMPETENCIA LABORAL

1.- Datos Generales de la Calificación

Código	Hasta agosto	Título
CICA0119.01	C-06.5.01	Obtención de Conservas Alimenticias Comercialmente estériles.

Justificación del Nivel de Propuesto

Se propone el nivel dos de competencia, debido a que se deben desarrollar un conjunto de actividades de trabajo algo variadas y rutinarias, se tiene alto grado de responsabilidad ya que si la función de esterilización no es llevada a cabo competentemente, existe alto riesgo para la salud pública, finalmente el individuo que desempeña esta función estará sujeto a las indicaciones de un supervisor general o jefe de planta.

Área de Competencia

Manufactura

Sub área de Competencia

Manufactura de productos de consumo.
Agricultura

Tipo de Norma

Nacional

Cobertura

Toda la industria de conservas alimenticias que obtengan producto comercialmente estéril

II. Unidades de competencia laboral

Unidades obligatorias que conforman la calificación

Código	Hasta agosto	Título
UICA0279.01	UICA00001	Cumplir con los requerimientos De seguridad e higiene en su Área de trabajo conforme a los lineamientos vigentes y las buenas prácticas de manufactura.

Propósitos de la unidad

Proporcionar las condiciones que permitan identificar si el trabajador conoce los riesgos potenciales en su área de trabajo, persona, y equipo respondiendo adecuadamente a situaciones de emergencia de acuerdo con los procedimientos establecidos en el reglamento de la empresa y las buenas prácticas de manufactura.

Elementos que conforman la unidad

Referencia	Código	título de elemento
1 de 2	E00748	verificar lasa condiciones de seguridad e Higiene en su área de trabajo, persona y Equipo, conforme a los reglamentos vigentes y buenas prácticas de manufactura.

Criterios de desempeño

La persona es competente cuando:

- 1.- Los lineamientos de seguridad, exigible para el cumplimiento de las funciones que se llevan acabo en su área de trabajo verifica que sean cumplidos de acuerdo a las políticas de la empresa.
- 2.- Las prácticas e higiene las observa y aplica de acuerdo a las buenas prácticas de manufactura.