



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
COLEGIO DE PEDAGOGÍA

“APORTACIONES PARA LA FORMACIÓN DEL
PROFESIONAL TÉCNICO EN CONALEP”

INFORME ACADÉMICO DE ACTIVIDAD PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LA:
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

P R E S E N T A :
MARÍA ISABEL AVILA OLGUÍN

FACULTAD DE FILOSOFIA
Y LETRAS

ASESORA:

DRA. ESTELA RUIZ LARRAGUIVEL



COLEGIO DE PEDAGOGIA



CIUDAD UNIVERSITARIA



2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

TEMARIO

Pag.

CAPITULO I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONALEP

1. Antecedentes	4
1.2 Expansión Institucional	9
1.3 Evolución Histórica de la matrícula del CONALEP a nivel Nacional	11
1.4 Política Institucional del Colegio	13
1.5 Objetivo Social del Colegio	15
1.6 Organigrama	16
1.7 Estructura de los Planteles.	19
2. Modelo académico del Colegio	21
2.1 Características del alumno de nuevo ingreso	21
2.2 El perfil del profesional técnico	22
2.3 Los programas de estudio	22
2.4 Modelo 1979	23
2.5 Los planes 90 y el sistema modular	24
2.6 Los planes 97 y la educación basada en normas de competencia	25
2.6.1 Programa de complementación de estudios para ingreso a la educación superior	29
2.6.2 Programa de Acciones Académicas	30
2.7 Reforma Académica 2003	30
2.8 Comparativo de programas de estudio especialidad Asistente Directivo	31
3 Características del instructor – docente del CONALEP	37
3.1 Su Contratación	37
3.2 El Perfil Requerido	38

CAPITULO II. CONALEP PLANTEL XOCHIMILCO

1. Identificación del Plantel	40
2. Organigrama	41
3. Funcionarios	43
4. Planes de estudio	45
5. Matrícula	45
6. Deserción eficiencia terminal y titulación	46
7. Carrera de mayor demanda	54
8. Carreras de preferencia hombres y mujeres	55

CAPITULO III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

1. Cuadernillo de Inducción	57
2. Programa Interno de Contratación Docente	58
2.1 Entrevista	60
2.2 Examen Teórico	61
2.3 Clase Modelo	61
3. Programa Interno de Capacitación Docente	62
3.1 Detección de necesidades	65
3.2 Perfil del Instructor	66
3.3 Diseño de Cursos	67
3.4 Aplicación de los Conocimientos en el Aula	67
4. Programa Interno de Tutorías	68
4.1 El Perfil del Tutor	70
4.2 Proceso Tutorial	70
4.3 Participación de las Instituciones de Apoyo	71
5. Programa Interno de Titulación	72
5.1 Normatividad	72
5.2 Fases del Programa de Titulación	74
6. Programa Interno de Escuela para Padres	76
6.1 Actividades en la Escuela para Padres.	77
6.2 Entrega de Calificaciones	78

CAPITULO IV. BALANCE Y VALORACION DE MI EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL CONALEP, PLANTEL XOCHIMILCO

1. El perfil adquirido durante el estudio de la carrera de Pedagogía	80
2. Lo aplicado en la practica laboral	81
3. Los resultados obtenidos	84

CONCLUSIÓN	86
-------------------	----

BIBLIOGRAFÍA	87
---------------------	----

CAPITULO I : CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONALEP

1. Antecedentes

La Secretaría de Educación Pública inició una investigación en 1978, la cual tenía como propósito detectar las necesidades de recursos humanos en la planta productiva del país, los resultados reflejaron la carencia de mandos medios; gestándose así el CONALEP por decreto presidencial y publicado en el diario oficial el 29 de diciembre de 1978, como un organismo público descentralizado del gobierno federal, con patrimonio y recursos propios, cuyo objetivo sería la formación de profesionales técnicos de nivel medio superior bajo las siguientes condiciones (CONALEP 1994).

- a) Quedar fuera del organismo y jurisdicción directa de la SEP
- b) Brindar una educación exclusivamente terminal¹
- c) Exigir el pago de colegiaturas
- d) Mantener la vigencia de las carreras ofrecidas
- e) Tener una plantilla docente contratada por honorarios.

Los primeros años de existencia del Colegio fueron etapas de planeación, proyectos y establecimiento de la infraestructura básica del sistema; siendo fuertemente marcada la expansión a nivel nacional.

En el documento CONALEP 20 años los autores comentan: "Para Principios de 1982, es decir a tres años de su fundación, el CONALEP contaba con 138 planteles ...distribuidos en todo el territorio nacional, lo que daba un promedio de cerca de cincuenta planteles por año".(CONALEP 1999.)

Inicialmente la planeación fue guiada para la consolidación del CONALEP, posteriormente, fue orientada a lograr la pertinencia de sus servicios educativos, en la actualidad tiene el objetivo de establecer la calidad educativa; a partir del análisis que se realiza a nivel estatal o regional de los siguientes elementos:

Educativo: analiza la oferta y la demanda de los niveles básico y medio superior

Económico: considera el desarrollo de las actividades económicas de la región.

Demográfico: analiza el crecimiento y concentración - distribución de la población.

Geográfico: estudia las características de la región y la infraestructura de comunicación con la que cuenta.

¹ Con sus planes 97 y formando parte de COMIPEMS, el CONALEP, oferta una educación bivalente, incorporando seis materias adicionales, que forman parte de su programa de Complementación de estudios para ingreso a la educación superior, dejando así de ser una educación terminal.

Estos elementos forman parte del estudio de factibilidad, que se realiza para la toma de decisiones para la apertura de un plantel ², o para la implementación o cancelación de carreras (según lo soliciten los planteles).

El Colegio determinó como áreas prioritarias de atención: la industrial, agropecuaria, marítima, pesquera y portuaria, comunicaciones y transportes, salud y seguridad social, servicios y turismo; para ello y en base a los políticas del Plan Global de Desarrollo 1976-1982 el CONALEP, estructuro sus actividades iniciales, para atender las necesidades de profesionales técnicos que tenían estas áreas

Con la identificación de estas áreas de producción, se definió la primera oferta educativa del CONALEP, por lo que los primeros siete planteles ofrecieron las siguientes carreras:

Profesional Técnico en:

Procesos de Producción

Metalmecánica

Mecánico

Electricidad

Química Industrial

Auxiliar en Salud Pública

Enfermería

La instalación del resto de los planteles se generaron, bajo las normas que establece el estudio de factibilidad, que es uno de los mecanismos que utilizó el colegio para su expansión, posteriormente, este estudio es revisado y aprobado por la Junta Directiva del CONALEP.

Otro mecanismo extensión, eran los llamados grupos de expansión que se instalaban de acuerdo a la solicitud de la comunidad, en espacios que la misma prestaba, se impartían clases a grupos de alumnos que estaban interesados en cursar alguna carrera en el CONALEP, de acuerdo a sus resultados, estos grupos eran elevados a nivel Plantel, siendo el colegio quien proporcionaba toda la infraestructura para la operación del mismo, en este sentido se tiene la experiencia de cuatro planteles, consolidados en 1994.

Durante los años 1989-1994, la planeación del CONALEP, se enfocó a la actualización permanente y eficiencia operativa acorde a los lineamientos del Programa de Modernización Institucional.

Para ello se realizaron estudios como "Análisis de la Pertinencia de la Oferta Educativa En Relación a las Necesidades de Técnicos Profesionales", "Requerimientos de Profesionales Técnicos en México", "Monografías por Rama de

² La apertura de los planteles, respondía al convenio firmado por gobiernos estatales o municipales o con asociaciones de industriales

Actividad Económica” y las “Monografías Estatales”, mismos que apoyaban la instalación estructural de los servicios educativos que ofrecía el colegio incluyendo los grupos de extensión.

Es importante mencionar que , en 1993 se inicia una revisión de los objetivos y funciones del CONALEP; como resultado de ello fue modificado por decreto presidencial en diciembre de ese mismo año, su diverso de creación.

Para iniciar sus actividades el Colegio, busco financiamiento en el Banco Mundial; “Como una más de las particularidades que caracterizan al Conalep, está la posibilidad de contratar directamente con organismos financieros nacionales e internacionales, créditos aplicables a la realización o fortalecimiento de sus programas educativos” .(Conalep 1994 p. 107).

A lo largo de su historia el Colegio ha contratado con prestamos del Banco Mundial, el primero se aplicó, durante el periodo de 1981 a 1995, a la construcción, ampliación, remodelación³ y equipamiento de los 122 planteles así como a la construcción de sus oficinas nacionales ubicadas en Metepec, Estado de México.

El segundo préstamo aplicado de 1985 a 1991, tuvo como propósito atender la demanda de alumnos, complementando el equipamiento de talleres y laboratorios de los planteles.

En 1991 se solicitó un préstamo más para los once proyectos presentados por el colegio; que son:

1. Fortalecimiento Estructural del Sistema
2. Formación Docente
3. Desarrollo Académico
4. Maquiladoras
5. Turismo
6. Capacitación para el Trabajo y en el Trabajo
7. Desarrollo Tecnológico y Asistencia Técnica
8. Autoequipamiento
9. Zonas Marginadas
10. Producción de Alimentos
11. Microempresas.(CONALEP 1994)

Estos proyectos estaban enmarcados en el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000., específicamente tomaron como referencia para su elaboración, el tercer Proyecto de Capacitación Técnica, cuyo objetivo principal era, **actualizar y elevar** la calidad de la capacitación a nivel técnico para satisfacer la demanda del mercado laboral, atendiendo también la capacitación para el Trabajo (CONALEP 1999).

³ La ampliación y remodelación se aplicaba en las propiedades con construcción que adquiría el Colegio.

Para el periodo 1995-2000, el Colegio adquiere un crédito más, formando parte de los cinco organismos ejecutores del préstamo 3805-ME (SINOCROM), siendo su objetivo **mejorar** la educación técnica y la capacitación para satisfacer de manera flexible las necesidades del sector productivo (CONALEP, 1994.).

Este objetivo fue la principal plataforma, que sirvió de base para el diseño del modelo académico de los planes 97, estructurados sobre la Educación basada en normas de competencia laboral, tanto para sus programas de estudio como para el contenido didáctico de los cursos de Capacitación para el trabajo.

En este proyecto también participan Las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial y la de Centros de Formación para el Trabajo, estos últimos también aplican en sus cursos de capacitación la Educación basada en normas de competencia laboral.

En 1996, se lleva a cabo un proceso de consulta y vinculación con el sector productivo a nivel nacional para evaluar la pertinencia de la Oferta Educativa; de manera paralela se realizaron las Jornadas de Evaluación Curricular con la participación de docentes y personal administrativo del Colegio.

Como resultado del análisis de estos resultados, se determina que de 105 carreras existentes en 1995, se reducirían a 29 carreras de nivel nacional, mismas que se promovieron con un nuevo currículum en 1997; incorporando en 1998, 11 carreras más con carácter regional (Conalep, 1998).

Los acuerdos más recientes, generados por la vinculación con sectores como el minero de Sonora, empresarios y gobiernos como el del estado de México y Alemania han dado origen a tres carreras más, regionales, como son: Minero Metalurgística, Producción y Transformación de Productos Acuicolas y Mecatrónica.

Reflejo también del mismo análisis fue la planeación de diez proyectos estratégicos a desarrollar durante el periodo 1995-2000:

- 1.- Nuevo Modelo Académico
- 2.- Promoción y Aseguramiento de la Calidad
- 3.- Informática Educativa
- 4.- Educación a Distancia
- 5.- Capacitación Laboral
- 6.- Educación basada en Normas de Competencia
- 7.- Asistencia y Servicios tecnológicos
- 8.- Vinculación con el Sector Productivo y la Comunidad
- 9.- Atención a Zonas Marginadas
- 10.-Modernización Administrativa e Integral (CONALEP 1995).

Otro cambio importante para el Colegio fue el inicio de su federalización pretendiendo con ella, como lo menciona Ernesto Zedillo (1998) en la ceremonia para tal fin el 17 de agosto de 1998 que "Los estados tengan el manejo completo del sistema educativo en sus respectivos territorios".

La propuesta de federalización del Colegio considero importante, salvaguardar el modelo educativo y consolidar el nuevo modelo académico y de capacitación, para ello se elaboraron manuales administrativos; en ellos se encuentra la normatividad que opera en todos los planteles en aspectos como:

- 1.- Contratación Docente
- 2.- Certificación de Estudios
- 3.- Inscripción
- 4.- Practicas Profesionales
- 5.- Servicio social
- 6.- Complementación de Estudios
- 7.- Vinculación Institucional
- 8.- Utilización de Unidades Móviles
- 9.- Capacitación en Calidad
- 10.-Control estadístico de Procesos

A la fecha han sido ocho los Directores Generales del CONALEP, que de acuerdo a su decreto de creación, son nombrados por el Secretario de Educación Pública, teniendo un periodo en su función de cuatro años, pudiendo ser reelegidos solo por un periodo más.

Cada uno de ellos ha administrado al Colegio, en el marco del programa del gobierno federal y con un tinte particular de acuerdo a su visión educativa, siendo lo más significativo de cada administración:

PERIODO DE LAS DIRECCIONES GENERALES DEL CONALEP

Periodo	Objetivo
1978-1982	Establecer la Educación Profesional Técnica en toda la República, vinculada con el sector productivo, con un modelo educativo flexible y dinámico
1982-1983	Consolidar al Colegio, revisando los sistemas y procedimientos administrativos
1983-1988	Modificar la estructura del Colegio, reorientando principalmente los grupos académicos hacia una mayor vinculación con el sector productivo.
1988-1989	Ofrecer carreras más adecuadas a las necesidades del mercado laboral.
1989- Diciembre1994	Incorporar el Programa Modular de Formación Profesional Técnica e inicio las pruebas piloto del Sistema de Educación Basada en Normas de Competencia
Enero1995-2001	Rediseñar la oferta educativa, promoviendo 29 carreras pertinentes, eliminando 117 obsoletas, elaborando los programas de estudio bajo el concepto de Educación basada en normas de competencia, convirtiendo la oferta educativa en bivalente al lograr la certificación de equivalencias de estudios con el bachillerato.
Feb 2001-Sep 2002	Proponer una reforma académica en donde los seis semestres se reestructuran para formar nueve cuatrimestres, con salidas laterales y residencias técnicas, estableciendo así una mayor vinculación con el sector empresarial.
Sep 2002-Agosto 2003	Analiza los planes 97 y la Reforma Académica propuesta, concluyendo con la Reforma Académica que entra en operación en septiembre del 2004.

Cuadro 1

1.2 Expansión Institucional

El CONALEP inició sus labores con siete planteles instalados en el Distrito Federal y el Estado de México; en 1980 son presentados 51 estudios de factibilidad a la Junta Directiva, por la Dirección del Colegio, mismos que son revisados y autorizados para la apertura de igual número de planteles a lo largo de la República, iniciando así, lo mencionado por Ezeta (1999), "la gran expansión del CONALEP, que contaba, a finales de 1982, con 161 planteles localizados en todos los estados de la República, que alojaban una población cerca de 80 mil estudiantes, en los que se impartían 74 carreras diferentes, con lo cual se había duplicado la matrícula que existía en los planteles de educación media terminal del país" (.p 35).

Recordemos que son dos los mecanismos que se utilizan para aprobar la apertura de un plantel, uno es a través del estudio de factibilidad y el otro es con los grupos de extensión, ambos deben de ser aprobados por la Junta Directiva, con este matiz para el ciclo 1983- 1984, el CONALEP, contaba con 170 planteles, para 1988 eran ya 250 planteles, ofertando 127 carreras que abarcaban prácticamente todas las ramas económicas del país. (CONALEP. 1988). En la actualidad el colegio cuenta con 260 planteles, 2 Unidades de Operación Desconcentrada, 30 Direcciones Estatales y 8 Centros de Asistencia y Servicios Tecnológicos, en toda la República mexicana. (CONALEP, 1999)

No de Planteles en función por año

Año	No de planteles						
1979	10	1985	210	1991	253	1997	256
1980	62	1986	239	1992	253	1998	256
1981	133	1987	248	1993	256	1999	256
1982	157	1988	248	1994	256	2000	256
1983	168	1989	248	1995	256	2001	256
1984	178	1990	249	1996	256	2002	256

Cuadro 2 Datos proporcionados por la Jefatura de promoción y vinculación del plantel

No de Planteles por Estado de la República

Entidad Federativa	Planteles	Entidad Federativa	Planteles
Aguascalientes	3	Morelos	3
Baja California	6	Nayarit	2
Baja California Sur	2	Nuevo León	9
Campeche	3	Oaxaca	6
Coahuila	8	Puebla	10
Colima	2	Querétaro	3
Chiapas	8	Quintana Roo	4
Chihuahua	7	San Luis Potosí	5
Distrito Federal	27	Sinaloa	12
Durango	2	Sonora	14
Guanajuato	12	Tabasco	6
Guerrero	8	Tamaulipas	8
Hidalgo	4	Tlaxcala	3
Jalisco	15	Veracruz	12
Estado de México	39	Yucatán	4
Michoacán	13	Total	260

Cuadro 3 Fuente: Portal Intranet.Nal.Conalep

CARRERAS PROMOVIDAS POR AÑO

Año	Carreras	Año	Carreras	Año	Carreras	Año	Carreras	Año	Carreras
1983	79	1987	84	1991	112	1995	146	1999	29 y 10 regionales
1984	87	1988	91	1992	117	1996	146	2000	29 y 10 regionales
1985	95	1989	87	1993	146	1997	29	2001	29 y 10 regionales
1986	93	1990	94	1994	146	1998	29 y 10 regionales	2002	29 y 10 regionales

Cuadro 4 Datos proporcionados por la Jefatura de promoción y vinculación del plantel

En referencia al Colegio y al Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, se tiene contemplado consolidar su modelo educativo a través de la Federalización más una Reforma Académica que sea **pertinente**, es decir que responda a las necesidades y perspectivas del sector productivo, **equitativa** ofreciendo oportunidades similares a las demás instituciones de nivel medio superior en cuanto a superación y progreso, y finalmente que sea una reforma académica **flexible**, que permita el tránsito intercolegial y que responda a necesidades tanto nacionales como regionales, ofreciendo formación y capacitación con requerimientos establecidos por instituciones de educación superior, en resumen esta reforma académica, esta estructurada para el nuevo concepto de egresado como Profesional Técnico – Bachiller.

Con el proyecto de esta reforma académica, se han firmado convenios que atendiendo a demandas del sector productivo, se trabaja actualmente en el diseño de tres carreras más como la Minero Metalurgista, Producción y Transformación de Productos Acuícolas y Mecatrónica.; con esto el CONALEP, ofrecerá 41 carreras de Profesional Técnico – Bachiller, 29 de cobertura nacional y 12 de carácter regional, abarcando así, nueve áreas de la economía nacional.

El proyecto de la Reforma Académica se ha planeado para que entre en operación en todo el Colegio en septiembre del 2004; actualmente son cinco planteles con el mismo número de carreras quienes se encuentran piloteando esta reforma.

Oferta Educativa Nacional

No	Área	No	Carreras
1	Comercio y Administración	1	Administración
		2	Asistente Directivo
		3	Contabilidad financiera y fiscal
2	Informática	4	Informática
3	Salud	5	Enfermería General
		6	Dental
		7	Optometría*
		8	Terapia Respiratoria*
		9	Salud comunitaria*
4	Turismo	10	Hotelería
		11	Alimentos y Bebidas
5	Automotriz	12	Automotriz
		13	Motores a diesel
6	Electrónica y Telecomunicaciones	14	Electrónica Industrial
		15	Mantenimiento de equipo de computo y control digital.
		16	Telecomunicaciones
7	Instalación y Mantenimiento	17	Electricidad Industrial
		18	Electromecánico
		19	Mantenimiento de Motores y Planeadores*
		20	Mantenimiento de sistemas eléctricos de las aeronaves*
		21	Redes de distribución eléctrica*
		22	Sistemas automáticos
		23	Refrigeración y aire acondicionado
		24	Sistemas electrónicos de Aviación*
8	Metalmecánica y metalúrgica	25	Maquinas herramientas
		26	Metalmecánica
		27	Metalurgia
9	Procesos de Producción y Transformación	28	Artes Gráficas*
		29	Producción de calzado*
		30	Control de la Contaminación ambiental
		31	Control de calidad
		32	Construcción
		33	Curtiduría*
		34	Industria del vestido
		35	Plásticos
		36	Procesamiento Industrial de alimentos
		37	Productividad Industrial
		38	Textil*
		39	Química Industrial

Cuadro 5 Datos proporcionados por la Jefatura de promoción y vinculación del plantel

*Carreras Regionales

1.3 Evolución Histórica de la Matrícula del CONALEP a Nivel Nacional

La demanda que tenía el colegio se reflejaba en el aumento de su matrícula, en 1994 mediante la promoción del sistema modular, tuvo un incremento notable en su matrícula, al igual que en 1997, cuando se implemento la reforma académica que incorporaba a la educación basada en normas de competencial y la bivalencia del bachillerato, sin embargo conforme se fue conociendo el modelo académico del colegio y los requisitos que el mismo establecía para obtener el certificado de bachillerato la demanda disminuyó

Indice histórico de matrícula a nivel nacional

Año	Matrícula	Inscritos A Primer Grado
1979	4,100	4,100
1980	18,987	17,111
1981	48,891	38,982
1982	72,281	44,591
1983	90,362	49,637
1984	99,026	55,398
1985	106,095	59,880
1986	132,044	81,666
1987	153,017	87,826
1988	155,316	79,590
1989	160,272	84,845
1990	155,329	83,151
1991	165,124	91,116
1992	171,142	93,897
1993	191,248	94,972
1994	215,050	97,780
1995	195,337	89,325
1996	202,928	89,890
1997	240,523	114,393
1998	248,462	101,467
1999	215,645	88,973
2000	207,996	94,175
2001	210,276	98,069
2002	222,954	102,716

Cuadro 6

Fuente Portal Intranet.Nal.Conalep y oferta educativa 1988

Indice histórico de egresados a nivel nacional

Generación	Egresados
1979-1982	1206
1980-1983	6287
1981-1984	15814
1982-1985	18776
1983-1986	18202
1984-1987	21200
1985-1988	21957
1986-1989	30465
1987-1990	33216
1988-1991	31082
1989-1992	32254
1990-1993	30376
1991-1994	33134
1992-1995	36226
1993-1996	38518
1994-1997	43219
1995-1998	39620
1996-1999	---0---
1997-2000	---0---
1998-2001	---0---
1999-2002	---0---

Cuadro 7

Fuente Portal Intranet.Nal.Conalep

1.4 Política Institucional del Colegio

En el Conalep, son identificados tres pilares que soportan la política educativa, entendida como cultura institucional:

- 1) La Misión y la Visión
- 2) Los valores CONALEP
- 3) Las Políticas Generales de Operación

La misión y la visión ha permitido difundir tanto de manera interna como externa la razón de ser del CONALEP, así como el rumbo que seguirá, en materia educativa.

La misión del colegio al texto dice:

“Formar profesionales técnicos, prestar servicios tecnológicos, de capacitación para y en el trabajo, así como de evaluación para la certificación de competencias laborales, a través de un modelo educativo pertinente, equitativo, flexible y de calidad, sustentado en valores y vinculado con el mundo ocupacional para el desarrollo del país” (Conalep I 2002.p 15).

Resalta como principal política, la vinculación con el sector productivo, con este tinte, su modelo educativo ha sido diseñado y modificado de acuerdo a las observaciones de este sector; mediante la formación de paneles de expertos, conformados por especialistas en la materia, académicos y representantes del sector productivo, el diseño de los planes de estudio en 1997, aún vigente, se sustento en el concepto de la Educación Basada en Normas de Competencia, en donde la aplicación de los conocimientos de manera practica es trascendental.

La Visión del Colegio con miras al 2006 establece que : “ Nuestro modelo académico es flexible y de calidad; con enfoque de educación basada en normas de competencia; forma parte de una sólida cadena de educación tecnológica en el país; articulado con otros niveles educativos, lo que permite el tránsito vertical y horizontal entre las diferentes instituciones educativas” (Conalep Programa 2002 .p 16).

En ella se refleja la reforma académica que entra en operación en septiembre del 2003, la articulación con otros niveles educativos, se propicia al ofrecer una educación bivalente que brinda al alumno la posibilidad de obtener su certificado de bachillerato, sin embargo esto no implica que el colegio pierda su esencia que es la formación de profesionales técnicos.

“Si la Misión y la Visión enuncian los elementos fundamentales para el Colegio, resulta lógico que hayan constituido el punto de partida para la definición de los Valores Organizacionales y las Políticas Generales de Operación”. (CONALEP, 1997)

Los valores CONALEP, fueron institucionalizados en el año de 1996, son siete y su objetivo es, ser un punto de identidad para los trabajadores del CONALEP.

Valores CONALEP y sus actitudes asociadas:

1.- Respeto a la persona

- a) Facilitar el desarrollo de cada persona
- b) Respeto a la dignidad de los compañeros de trabajo⁴
- c) Reconocimiento de las cualidades de cada uno de los compañeros

2.- Compromiso con la Sociedad

- a) Responsabilidad con el impacto futuro de nuestro trabajo
- b) Dar prioridad a lo importante sobre lo urgente⁵
- c) Reconocimiento del potencial existente en las regiones

3.- Responsabilidad

- a) Liderazgo promotor
- b) Delegación de facultades
- c) Proactividad
- d) Responsabilidad en el manejo de recursos
- e) Optimizar nuestro tiempo de trabajo⁶.

4.- Comunicación

- a) Brindar información clara , precisa y oportuna
- b) Clasificar y especificar peticiones de información
- c) Comunicación descendente⁷
- d) Comunicación ascendente
- e) Comunicación horizontal

5.- Cooperación

- a) Trabajo en equipo
- b) Aceptar las diferencias⁸
- c) Interdependencia

6.- Mentalidad Positiva

- a) Creatividad e Innovación
- b) Involucramiento

⁴ Inicialmente, era una sola actitud asociada conocida como Respeto a la dignidad de nuestros compañeros de trabajo y reconocimiento de sus cualidades, sin embargo se considero pertinente fraccionarla debido a su importancia motivacional del trabajador (CONALEP 1996.)

⁵ Esta actitud asociada fue trasladada al valor de la responsabilidad, substituyendo a la optimizacion del tiempo de trabajo.

⁶ Substituido por la actitud asociada dar prioridad a lo importante sobre lo urgente.

⁷ Estos tres niveles de comunicación, fueron resumidos en la actitud asociada de ser asertivo "esto es, expresar claramente lo que pensamos, lo que queremos decir, sin disfracarlo o reprimirnos" (CONALEP. Modernización Administrativa 1997. p.p 16)

⁸ Las dos actitudes asociadas, fueron reestructuras quedando implícita la aceptación de diferencias en Interdependencia

- c) Compromiso con la mejora integral del CONALEP
- d) Comparación positiva
- e) Evaluación por resultados

7.- Calidad

- a) Orientación al usuario
- b) Hacer bien las cosas desde la primera vez
- c) Oportunidad
- d) Mejora continua

1.5 Objetivo Social del Colegio

Su principal objetivo es contribuir al desarrollo Nacional con la formación de recursos humanos calificados, de acuerdo a:

- 1.- La impartición de una educación profesional técnica de nivel postsecundaria, según las necesidades del sector productivo,
- 2.- Interactuar con los sectores público, social y privado
- 3.- Impulsar la capacitación para y en el trabajo
- 4.- Brindar asesoría técnica al sector productivo
- 5.- Fomentar la creación de microempresas como una alternativa laboral para los egresados del colegio.
- 6.- Ofrecer servicios técnicos en apoyo a la comunidad aledaña a cada plantel.
- 7.- Elaborar y editar su material didáctico. (Conalep, 1978)

Sin embargo en 1996, con la implementación de la reingeniería educativa que reformo al CONALEP, se trabajaron estos objetivos en cuatro vertientes:

- a) Formar profesionales técnicos competentes, mediante la aplicación del modelo académico integral, pertinente, flexible y de calidad, que amplie las oportunidades de los egresados para incorporarse favorablemente al mercado laboral (planes 1997), .
- b) Constituirse en un pilar de la capacitación a nivel nacional, a través de programas de formación para y en el trabajo apoyados en normas de competencias laborales.
- c) Contribuir al desarrollo social en zonas marginadas, a través de acciones de capacitación y prestación de servicios de beneficio colectivo.
- d) Propiciar la modernización administrativa del Colegio mediante el uso de técnicas innovadoras de gestión, con el fin de impulsar la simplificación radical de sus procesos y la desconcentración de facultades y recursos, así como elevar la eficacia y eficiencia de la institución. (CONALEP, 1996).

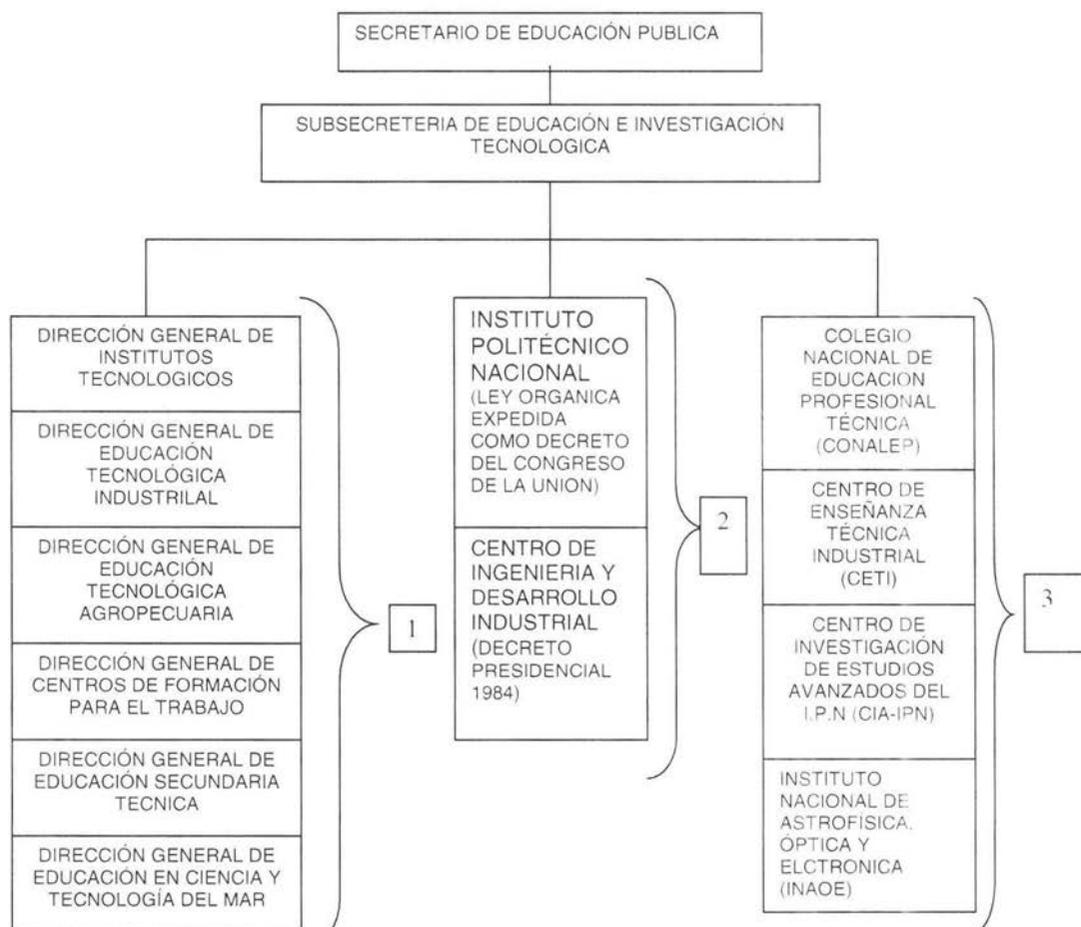
Lejos de este protocolo normativo, el Colegio socialmente ha contribuido, a mejorar comunidades ubicadas en zonas marginadas, en donde docentes y alumnos realizan practicas tecnológicas; en el campo académico los programas institucionales y la creatividad con que se aplican, permiten contribuir a la formación integral del alumnado, quienes tienen características muy significativas como: venir de familias desintegradas, de escasos recursos económicos y un nivel sociocultural bajo.

El sistema Conalep, es socialmente criticado por la calidad de alumnos que ingresan a él, por su índice de reprobación y deserción, sin embargo en el campo laboral es reconocido por la calidad del perfil ocupacional de los alumnos que egresan; la rigidez de su estructura curricular en los planes 97, depura tajantemente la matrícula escolar, pretendiendo con esto, garantizar la formación de los Profesionales Técnicos de acuerdo al perfil establecido.

1.6 Organigrama

El CONALEP, es un organismo publico descentralizado, perteneciente al Sistema nacional de Educación Tecnológica y que forma parte de la Comisión Metropolitana de Educación Media Superior; dentro del Sistema educativo nacional, lo encontramos ubicado en el tercer nivel:

Estructura del Sistema Nacional de Educación Profesional Tecnológica



Organigrama 1

1) UNIDADES CENTRALIZADAS 2) ORGANISMOS DESCONCENTRADOS 3) ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS

FUENTE: CONALEP. FORMACIÓN PEDAGÓGICA 1997.

La Dirección General del Colegio, es apoyada para la toma de decisiones académicas y administrativas por una Junta Directiva, que esta integrada por el Secretario de Educación Pública o su representante, por un representante de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y cuatro representantes del sector educativo. (Conalep 1993)

También cuenta con el Consejo Consultivo, que es un órgano colegiado, que propone mejoras en la calidad de los servicios que ofrece el colegio y en la vinculación con el sector productivo del país.

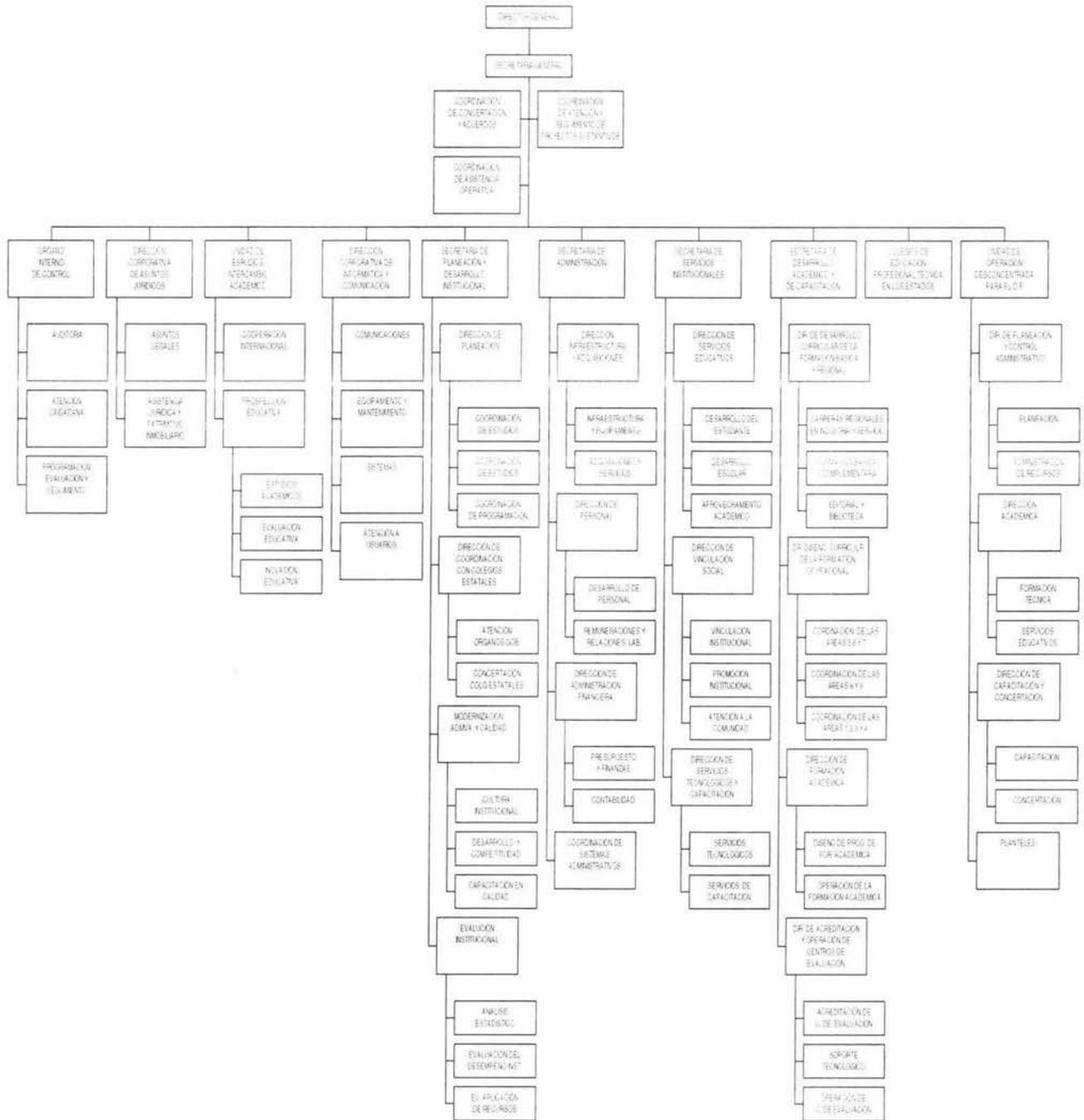
Establecer las políticas educativas de la Institución, es tarea del Consejo Académico, órgano colegiado también, quien asesora en los planes de organización académica, las especialidades profesionales y las modalidades que se establezcan en el Sistema Conalep, recomendando la realización de estudios sobre la planeación, investigación, estructuración, desarrollo, implementación evaluación, actualización y modificación de los planes y programas de estudio (Conalep 2000.)

El estatuto orgánico establece las funciones y actividades de cada una de las áreas administrativas, estructuradas en base al decreto de creación del Colegio y reestructuradas de acuerdo a los objetivos de la federalización.

A partir de la federalización el Colegio, representado por sus oficinas Nacionales, se constituye como órgano coordinador, normativo y rector que fija las directrices del servicio educativo que ofrece, con la participación de las entidades federativas. (Conalep 2000).

Los Colegios estatales, funcionan en los estados de la republica, y son los órganos que se encargan de administrar y cuidar la normatividad de los planteles con recursos de los gobiernos estatales en el caso de Oaxaca y el Distrito Federal, quienes aun no son entregados a los gobierno correspondientes y se manejan como Unidades de Operación Desconcentrada y siguen dependiendo de las oficinas nacionales del Colegio, ellos son los que administran sus recursos materiales y humanos; estas unidades se encargan de supervisar la operación de los planteles.

ORGANIGRAMA CONALEP



Organigrama 2 Fuente portal CONALEP.

ÁREAS DE LA OFERTA EDUCATIVA:

No	Nombre del área
1	Comercio y Administración
2	Informática
3	Salud
4	Turismo
5	Automotriz
6	Electrónica y Telecomunicaciones
7	Instalación y Mantenimiento
8	Metalmecánica y Metalurgia
9	Procesos de Producción y Transformación

1.7 Estructura de los Planteles

Los Colegios Estatales o Representaciones, son las entidades administrativas que se encargan de normar y supervisar a los planteles.

Los planteles están clasificados de acuerdo a su capacidad instalada y población estudiantil, siendo esto determinante para su estructura orgánica y la cantidad de recursos financieros que se le designan para su operación.

Plantel Tipo "A" Módulo 2000 –1200 de 2000 a 1200 alumnos

Plantel Tipo "B" Módulo 1200-800 de 1200 a 800 alumnos

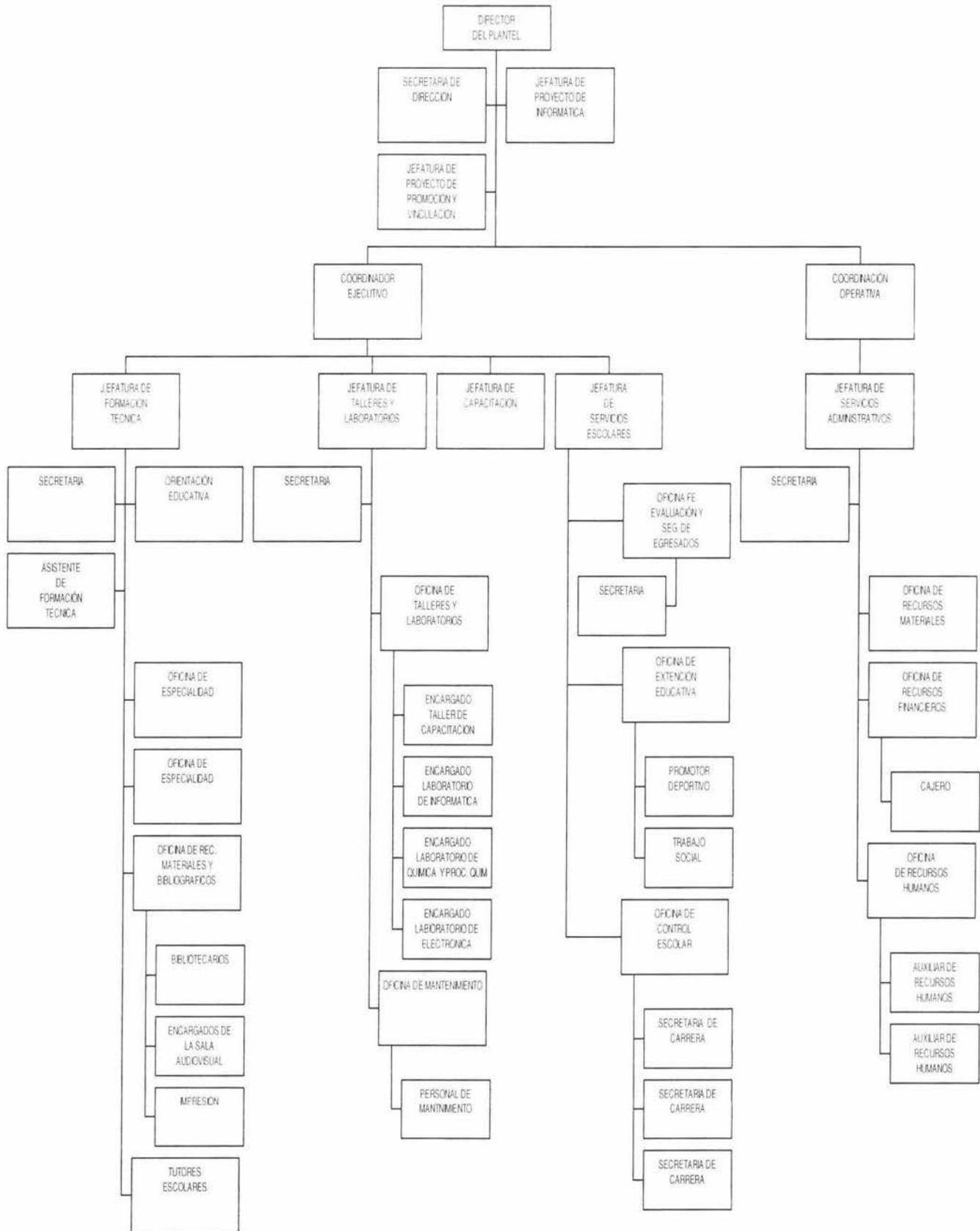
Plantel Tipo "C" Módulo 800-400 de 800 a 400 alumnos.

El organigrama del Plantel Tipo "A", es representativo como un modelo organizacional de los planteles, por ser considerado como modulo 2000, las variables existentes en los demás tipos de planteles, prácticamente se reflejan en la ausencia de algunas plazas de confianza como la coordinación ejecutiva u operativa, no afectando a las Jefaturas de Proyecto, pero si a los subjefes técnicos ó jefes de oficina y personal operativo.

Es decir la matrícula escolar es la que determina la cantidad de administrativos que se deben encontrar laborando en los planteles. La idea es disminuir el costo por alumno.

Otro factor que influye en la matrícula escolar es la ubicación de los planteles y las carreras que ofrecen.

ORGANIGRAMA PLANTEL TIPO "A"



Organigrama 3

Fuente: Jefatura de Administración del Plantel Xochimilco

2 Modelo académico del colegio

El Colegio, cumpliendo con su filosofía de creación ha generado una serie de modelos académicos, todos con la perspectiva de formar profesionales técnicos, con el raspado documental de un título y cédula profesional.

2.1 Características del alumno de nuevo ingreso

En sus primeros años el CONALEP, captaba alumnos que tenían una o más experiencias de deserción o reprobación en otras instituciones educativas de nivel medio superior e incluso de licenciatura, eran pocos los alumnos recién egresados de la secundaria, que se interesaban por el colegio como una alternativa educativa, que ofrecía educación con carácter terminal.

Su población estudiantil oscilaba de 18 a los 22 años en esta población era frecuente encontrar a trabajadores y padres de familia, que buscaban un documento oficial que respaldara sus conocimientos adquiridos por la experiencia o bien concluir una carrera a mediano plazo e incorporarse a trabajar formalmente.

Sin embargo estas características representativas de la población estudiantil, tuvieron un cambio radical, al formarse la Comisión Metropolitana de Instituciones Públicas de Educación Media Superior (COMIPEMS) en 1996 y ser incorporado el CONALEP a la misma, con la idea de hacer atractivo el colegio para los aspirantes a nivel medio superior; se iniciaron los trabajos para que sus egresados aspiraran a la educación superior; entrevistado por el periódico uno más uno (1996), el director general en turno del CONALEP dijo: "Antes de que termine el año en curso, se habrán concluido los estudios para que el bachillerato que ofrece esa institución permita a sus egresados continúen una carrera universitaria... el 80 % del plan de estudios del Conalep, es equiparable a cualquiera de los bachilleratos propedéuticos que ofrecen instituciones como la UNAM o el Politécnico"

La población estudiantil que atendió el CONALEP, a partir de su participación en la convocatoria para el examen único en 1996, organizado por COMIPEMS, fue de alumnos recién egresados de secundaria; cuya edad oscila de los 15 a los 18 años, es decir son adolescentes, a los que se debe de formar para incorporarlos al mercado laboral, después de tres años que es la duración de las carreras .

Como se expresa en el documento interno denominado *Proyecto para la retención y egresión del alumnos del plantel Xochimilco* (2001) "Una característica marcada en los alumnos de nuevo ingreso, es la falta de interés por cursar una carrera profesional en el CONALEP, en un alto porcentaje ingresan al sistema con la firme idea que es para cursar su bachillerato; desafortunadamente esta barrera inicial limita la actividad docente". (p.6)

En los grupos de nuevo ingreso se encuentran alumnos con un desconocimiento total acerca de la especialidad a la que se inscribieron, como consecuencia de esto, se mantiene un alto índice de reprobación en las materias ocupacionales principalmente, que son propias de la carrera y las que van formando el perfil del profesional técnico, esta reprobación da como resultado finalmente una elevada deserción, pues de grupos conformados por más de cincuenta alumnos en un primer semestre, para el segundo semestre queda prácticamele la mitad.

Por otra parte en el aspecto psicosocial como se menciona en el mismo documento interno: “la desintegración familiar, el desinterés por el sistema CONALEP, la carencia económica, los conflictos emocionales y desafortunadamente en algunos casos, las adicciones, son distractores a los que se enfrentan los docentes cuando inician el proceso enseñanza – aprendizaje en el salón de clase” (p. 6)

2.2 El Perfil del profesional técnico

Una definición muy precisa se encuentra en uno de los documentos oficiales con los que inicio sus actividades el CONALEP, como lo es el material de trabajo para la impartición de la asignatura introducción a la carrera, “El Colegio prepara profesionales técnicos que tendrán como responsabilidad ser el enlace entre los mandos superiores y los trabajadores calificados de la empresa”.(p. 7).

Es un profesionista que recibe su formación en 3 años, después de la educación media básica, adquiriendo conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas, permitiéndole incorporarse a los mandos medios de una empresa, industria o institución pública o privada.

Con los planes 97 tiene la opción de cursar el Programa de complementación de estudios para ingreso a la educación superior y obtener así su certificado de Bachillerato.

A partir de la reforma académica que inicia con formalidad en el 2004, el perfil del Profesional Técnico, tendrá un cambio importante al ser incorporadas las materias propedéuticas del bachillerato al mapa curricular, dejando de ser éste optativo, para egresar como Profesional Técnico-Bachiller, de acuerdo al documento denominado Síntesis conceptual del modelo académico 2003, editado por el CONALEP “lo que se pretende lograr son egresados competitivos en el mercado ocupacional que tengan capacidad para transitar hacia la educación superior”. (P.28)

2.3 Los programas de estudio

Desde su creación, el colegio ha tenido dos cambios en su modelo curricular; inició sus actividades académicas con el modelo 1979, posteriormente bajo el mismo modelo, se realizó una actualización de las materias impartidas ajustando la carga horaria en los semestres y el orden de las asignaturas en algunos casos.

Un cambio de planes fue en 1990, en donde se actualizaron los planes de estudio en el contenido de los programas y de acuerdo a las carreras que en ese tiempo se

impartían, lo importante de estos planes 90 fue la implementación del sistema modular en el año 1991.

En los planes 90 es muy común encontrar de 5 a 6 versiones de los planes de estudio de las carreras, las cuales eran justificadas por la actualización necesaria para satisfacer las necesidades del mercado laboral.

En los planes 97 el modelo académico fue encaminado a retomar las experiencias del sistema modular y la Educación Basada en Normas de Competencia más la incorporación del programa de Complementación de Estudios para el Ingreso a la Educación Superior, mismo que convertía al colegio en una institución educativa de nivel medio superior que ofrecía una educación bivalente.

La reforma académica que inicia en septiembre de 2003, retoma toda la experiencia curricular del CONALEP, para convertir a su egresado en Profesional Técnico – Bachiller, estableciendo en el documento Modelo académico 2003, que se pretende lograr: “Mediante la implementación de una educación integral y multifuncional estructurada a partir de cinco componentes fundamentales: el laboral, el científico, el tecnológico, el humanístico y el actitudinal” (p 3)

2.4 Modelo 1979

Con este modelo inicio su vida académica el Colegio; estaba integrado por cuatro áreas de formación: tronco común, socio humanística, mandos medios y formación tecnológica; la educación que se ofrecía era terminal.

Con estos programas , la metodología del aprendizaje estaba destinada, el 60% del tiempo a las actividades prácticas, quedando distribuidas en talleres, laboratorios y estadias en la planta industrial.

En los dos primeros semestres los alumnos a través de materias como: Introducción a la carrera, Taller de Lectura y Redacción, Matemáticas I, y II Tecnología y Cultura en México, adquirieran los aspectos básicos de las ciencias sociales y una formación cultural, conociendo a la vez, lo relativo a las características del sector productivo; con materias específicas propias de la especialidad y de manera paralela con las materias denominadas Actividades Técnicas Aplicadas, iniciaba sus actividades en el manejo de herramientas y equipo en el área de interés.

En el tercero y cuarto semestre, con una carga horaria que favorecía a las materias tecnológicas, los alumnos conocían las actividades de supervisión y control, proporcionándoles conocimientos con bases metodológicas para ser aplicadas en la solución de problemas concretos.

actividades productivas de su área adquiriendo así mismo, los elementos de organización y planeación que les diera un dominio de la especialidad elegida. En quinto y sexto semestre solo eran tres materias del tronco común como: Productividad y Organización para la producción, Relaciones humanas en el trabajo y Seminario de titulación, hablando de una carga horaria de nueve horas, a diferencia de las

restantes cincuenta y cinco horas de carga horaria que eran designadas a las materias tecnológicas.

Finalmente se consideraba que al concluir la carrera, el alumno egresado tardaría un semestre más para realizar su trabajo de tesis y concluir el servicio social y/o practicas profesionales, según fuera el caso.

2.5 Los planes 90 y el sistema modular.

El modelo 1990, es integrado por el esquema básico general, el cual según la metodología para elaboración de perfiles docentes, “ Su función es promover en el alumno la formación básica general...agrupa a las asignaturas que son comunes a todas las carreras del Colegio, y se organiza en cuatro áreas del plan de estudios Histórico Social, Metodológicas, Lenguaje y Ciencias Básicas” (.p 20)

El plan de estudios estaba dividido en tres esquemas, mismos que son descritos en el documento llamado, Elementos que integran el perfil docente (1993), estableciendo que en el primer esquema, identificado como esquema básico, agruparía las materias que eran comunes a todas las carreras del Colegio; estando organizado en cuatro áreas del plan de estudios: Histórico social, Metodologías, Lenguaje y Ciencias Básicas, cuya función era promover en el alumno la formación básica general así como ubicarlo en el desarrollo de su profesión en la realidad socio-económica del país.

El segundo esquema, identificado en el área de actividad económica en que se ubica la carrera, se encontraba dentro del plan de estudios en dos tipos de asignaturas, las de Ciencias aplicadas cuyo objetivo era lograr que el alumno interpretara los cambios tecnológicos y socioeconómicos relacionados con su profesión y las de preparación para el trabajo que tenían el objetivo de preparar al alumno para ser incorporado al ámbito del sector productivo propio de su carrera.

El tercer esquema era el de la carrera, tenía como objetivo el desarrollo de aptitudes para la realización de actividades tecnológicas relativas a los procesos productivos relacionados con la especialidad elegida.

La principal característica de estos planes 90, es su adaptación al sistema modular, es decir las mismas asignaturas fueron agrupadas por módulos, de tal manera que su impartición diera como resultado la adquisición de una competencia laboral, traducido al sector laboral es estar capacitado para ocupar un puesto laboral, en este sentido, el sistema modular fue flexible, dado que durante los tres años de duración de la carrera, el alumno obtenía tres competencias laborales avaladas por documentos oficiales que se expedían, con la intención de que en caso de deserción el alumno, tuviera la posibilidad de incorporarse a laborar, es decir que por su metodología de enseñanza – aprendizaje, posibilitaba la obtención de un certificado técnico cada dos semestres.

El programa Modular, permitía alternar el trabajo con el estudio, participando en él tanto alumnos como adultos que pertenecían ya al mercado laboral y que sólo contaban con la experiencia, pero que necesitaban un documento oficial que avalara sus conocimientos. La educación se impartía a través de módulos ascendentes interrelacionados que a su término, el estudiante se encontraba capacitado para ocupar un determinado puesto de trabajo.

Eran dos los tipos de modulo, los académicos, que brindaban formación integral y humanística básica y los tecnológicos, que preparaban al estudiante para desarrollar actividades específicas en el mercado laboral; la flexibilidad de este programa consistía en que el alumno tenía dos opciones para cursarlo, la primera, cursaba solo los módulos tecnológicos, teniendo así la posibilidad de obtener el nivel de técnico básico, técnico auxiliar y técnico capacitado; la segunda opción era cursar los módulos tecnológicos y académicos, para concluir la carrera de profesional técnico. (CONALEP 1995).

No todas las carreras se adaptaron a este sistema, solo las que se podían vincular con las Normas de Competencia Laboral ya establecidas, que fueron principalmente las pertenecientes al área de servicios; sin embargo el sistema regular no dejó de funcionar y ambos programas se trabajaron paralelamente, dejando de ofrecerse el sistema modular en 1995.

Para implementar el sistema modular se retomo el programa de modernización de la educación técnica y la capacitación (PMETYC) de México, creado por la Secretaría de Educación Pública y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

El PMETYC surgió con la idea de normar y certificar la competencia laboral, transformando la oferta de formación y capacitación; en el documento, Programa de educación basada en normas de competencia editado por el CONALEP (1994), se menciona que la importancia de las normas de competencia laboral es "Proveer una relación entre lo que se requiere para un desempeño laboral competente y definiciones estrictas de habilidades, conocimientos y entendimiento, de tal forma que guíen la capacitación del Individuo" (p.7).

El Sistema Modular es reconocido como primer proyecto que intenta establecer la Educación basada en normas de competencias dentro del CONALEP.

2.6 Los planes 97 y la educación basada en normas de competencia

La estructura de los planes 97, han marcado la vida académica del CONALEP, al ser concebidos cambios organizacionales y procedimientos administrativos que giraron en torno al funcionamiento del diseño curricular, el cual estuvo fundamentado a partir de una concepción constructivista del aprendizaje y la enseñanza, nutriéndose de teorías como la del cognoscitivismo de Piaget y del aprendizaje significativo de Ausbel; quizá estos planes sean los más significativos para el CONALEP como parte de su desarrollo como institución educativa.

Los cambios organizacionales y procedimientos administrativos, se plasmaron en diez proyectos destinados a impulsar el quehacer académico de la institución, fueron divididos en proyectos académicos básicos y proyectos de soporte.

Los proyectos académicos básicos son: Oferta educativa y fortalecimiento curricular, reconocido como la parte fundamental del quehacer académico, en el se establecieron las acciones para la actualización permanente de los planes y programas de estudio; Desarrollo de la docencia fue orientado a promover la formación a través de la capacitación del docente, esta capacitación se dio en el aspecto pedagógico y en la actualización de los conocimientos propios de la asignatura a impartir, reforzando así el dominio del tema; Instrumentación Didáctica Integral; planteo la metodología para el diseño de libros de texto coeditados y gestados a partir de los programas de estudio de las materias básica y complementarias, en general la idea de este proyecto era fomentar los recursos didácticos escritos, audiovisuales, de software educativo, promoviendo nuevos medios para facilitar el aprendizaje; Desarrollo integral del estudiante, la idea de este proyecto era establecer programas que reforzaran su formación tanto en el conocimiento como en su identidad personal, institucional y social, el último de estos proyectos es, Educación continua y a distancia, considero programas educativos que facilitarían en el egresado y estudiante conocimientos de manera constante y recurrente, a través de la televisión o el internet.

Los proyectos de soporte son cinco y consideran, la Regionalización del quehacer académico, encaminado este proyecto a la desconcentración y la incorporación curricular de las necesidades de cada región; sistema de evaluación académica, establece los mecanismos para la recopilación, análisis y valoración de la información de los resultados académicos, en este proyecto el Centro nacional de evaluación (Ceneval) ha tenido hasta la fecha una participación activa e influyente en las decisiones que pudiera tomar tanto el Colegio a nivel general como de manera particular en cada uno de los planteles, ya que la calificación de la tercera evaluación de los tres parciales aplicados en las materias básicas, es otorgada por esta institución evaluadora y promediada con las otras dos calificaciones asignadas por el docente, en el Programa de complementación de estudios para ingreso a la educación superior (Proceies), el 50% de la calificación también es otorgada por el Ceneval; Normatividad académica es otro proyecto de soporte, referido al diseño y elaboración del marco referencial, articulado por los órdenes legal, conceptual y metodológico, a partir de los cuales se define la estructura del quehacer académico; Cultura Organizacional académica, en el se establecieron los instrumentos y mecanismos para difundir la filosofía del Colegio; el último de estos proyectos es la Difusión y divulgación del quehacer académico, el cual pretendía modificar la imagen pública que se tenía en ese tiempo de la educación técnica.

Como parte del Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000, se implementó el proyecto para la modernización de la educación técnica y capacitación que enfatiza la vinculación que se debe de generar entre las instituciones educativas y los sectores productivos para la formación de técnicos competitivos.

La poca vinculación existente, para entonces entre ambos sectores es señalada en el Programa de desarrollo educativo, "En la Formación Profesional Técnica, los planes de estudio también tienen deficiencias y sólo recientemente algunos de ellos

han sido objeto de revisión y actualización por lo que no siempre responden con pertinencia a las necesidades del mundo del trabajo, debido a la escasa vinculación con los sectores de la producción, locales y regionales” (.p 131)

Articulando esta vinculación se inician los trabajos de evaluación de los planes 90, comenzando con las Jornadas de Evaluación Curricular, las cuales tenían el objetivo de analizar la vigencia de los programas de estudio 90 y las carreras vigentes en 1995; en ella participaron la mayoría de los docentes, bajo una metodología que consistió en formar grupos de trabajo de acuerdo a la carrera, para analizar su Historial académico, currículo, el perfil vigente que incluía las funciones comunes y las funciones específicas, para finalizar con la propuesta de modificación al plan de estudios, nombre de la carrera y el perfil del docente para impartir las asignaturas.

Las Jornadas de evaluación curricular, se iniciaron en forma piloto en diciembre de 1996, en Veracruz y en el resto del país en enero y febrero de 1997; representaron una estrategia que permitió por primera vez la participación de los docentes de manera sistemática para analizar y proponer desde sus experiencias, alternativas de fortalecimiento curricular; (CONALEP 1997)

Posterior a las Jornadas y basándose en los resultados de estas, se conformaron los paneles de expertos, conceptualizados como una estrategia de vinculación que propicia vigencia a los contenidos curriculares al disminuir la distancia que existe entre los conocimientos que el estudiante recibe en el aula y el trabajo que concretamente realiza en el campo laboral.

La labor de los paneles de expertos fue el análisis ocupacional de las carreras del Colegio, uniendo las aristas de los especialistas del sector productivo y de los ejecutores del proceso educativo, para ello se invito a representantes de los sectores de bienes y servicios, docentes, egresados destacados y especialistas en la materia, quienes trabajaron en una metodología que consistió en: un diagnóstico de la carrera, elaborado a partir de los resultados de las Jornadas de evaluación curricular, la delimitación del campo ocupacional, ubicando a la carrera en el área y subárea correspondiente de acuerdo con el Catalogo Nacional de Ocupaciones, y el análisis ocupacional, que llevó a cabo un detallado examen de la ocupación.

Los resultados obtenidos fueron el punto de partida para el diseño del plan de estudios de las carreras, enfocados al desarrollo de competencias laborales que atienden el saber, el saber hacer, el saber ser y saber estar. (CONALEP 1997).

Con la idea de lograr estas competencias laborales y como se manifiesta en el documento memoria del cambio (CONALEP 1997),“A partir de 1995, se diseño y puso en marcha un Nuevo Modelo Académico, con el fin de adaptar la oferta educativa del CONALEP a los cambios sociales y económicos que experimenta el país. Su principal objetivo consiste en dotar a los estudiantes de las capacidades profesionales para el trabajo , así como de los valores y actitudes que promuevan su desarrollo social, individual y productivo” (CONALEP .p 8)

Los planes 97 tenían el objetivo de lograr una formación tecnológica y humanística bajo los cuatro principios saber, saber hacer, saber ser y saber estar, organizando su currículo bajo dos ejes: ciencia y tecnología⁹ y comportamiento individual y social¹⁰. Comprendiendo dos bloques:

1) El Básico integrado por tres áreas que engloban los conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos de la cultura contemporánea, cuyas asignaturas son: Comunicación cotidiana y laboral, Comunicación educativa y Comunicación científica y tecnológica, mismas que ocupan el 35% de la carga horaria para la formación del Profesional técnico estas áreas son: área de lenguajes y comunicación: estas asignaturas que se basan en el uso de un código, para representar la realidad, permitiendo al estudiante expresar y comprender mensajes; área de Ciencias naturales, consiste en el estudio de los fenómenos naturales y esta integrada por las asignaturas , mecánica y calor y electromagnetismo y óptica; área Histórico – Social, contiene los conocimientos aptos para comprender el desarrollo histórico, económico, social y político, las asignaturas que abarca son: historia de México, historia regional, estructura socioeconómica de México , valores y actitudes en la vida social y profesional, calidad total y aseguramiento de la calidad y mejora continua.

2) El segundo bloque identificado como Ocupacional, también conocido como módulos ocupacionales que comprenden de 8 a 25 módulos según la carrera y sus asignaturas representan el 65% de la carga horaria para la formación del Profesional técnico.

Este ultimo bloque pretende desarrollar las competencias requeridas para la realización de actividades productivas en un área laboral específica, para ello estos módulos ocupacionales se integraron en tres niveles que corresponden a las categorías de:

Personal semicalificado; comprende los dos primeros semestres y establece las actividades que se repiten con un ritmo impuesto por el proceso de trabajo y que para su ejecución se requiere una limitada habilidad manual.

Personal calificado: abarca el tercero y cuarto semestre; requiere la iniciativa propia para realizar las actividades con poca supervisión y participación en grupos de trabajo, el conocimiento de los procesos y técnicas operativas solicitado, es más complejo y detallado en el manejo de productos, maquinaria y equipo, se requiere de más responsabilidad.

Técnicos y mandos medios: enmarcado en el quinto y sexto semestre, implica un alto grado de responsabilidad y autonomía así como el control, supervisión y manejo de personal, las actividades son complejas y no rutinarias dentro de diversos contextos.(Conalep 1997)

⁹ Se refiere a la explicación sistemática y objetiva de los fenómenos naturales y sociales, y la aplicación de los mismos en los procesos de producción.

¹⁰ Se concibe como la manera en que el individuo interactúa, responsable de sí mismo y de su actuación dentro de su entorno social.

Esta clasificación se encuentra establecida en el Catálogo nacional de ocupaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (1995).

2.6.1 Programa de complementación de estudios para ingreso a la educación superior (Proceies).

Tiene como soporte normativo la resolución DGB.EQ-1/97, emitida por la Dirección General de Bachillerato, una vez que el colegio cubrió los requisitos técnicos – académicos solicitados por la SEP; esta resolución declara la equivalencia entre los planes y programas de estudio vigentes desde 1990, es publicada en el diario oficial el 17 marzo de 1997. su objetivo es garantizar la trascendencia de manera opcional del Profesional Técnico a la licenciatura.

Los egresados de planes 90 se incorporan a esta equivalencia por haber cursado y acreditado las asignaturas: Taller de lectura y redacción, historia socioeconómica de México, física, matemáticas I y II y Técnicas de investigación.

Los alumnos de planes 97 tan solo acreditarán las asignaturas que integran el programa de complementación y son: Introducción a las ciencias sociales, química I, biología, matemáticas VI, química II y filosofía.

A partir de los planes 90, cualquier alumno interesado en obtener su certificado de bachillerato, primero habrá de titularse como profesional técnico.

Los alumnos de planes 97 tienen la posibilidad de cursar una materia por semestre, de este programa, siempre y cuando sea alumno regular y la carga horaria no exceda de 35 horas a la semana, tienen un tiempo mínimo de seis semestres y un tiempo máximo de ocho semestres para concluir el programa, los alumnos de planes 90 tienen un tiempo mínimo de dos semestres y un tiempo máximo de cuatro semestres para concluir el programa.

Son tres los métodos de evaluación que se utilizan para lograr una calificación acreditable, el primero es mediante el curso normal de un semestre, en donde el 50% de la calificación la otorga el docente y el otro 50% la otorga Ceneval, en calificaciones inferiores a 6, las fracciones decimales serán consideradas nulas y la asignatura se considerará no acreditada, ambas son promediadas para obtener la calificación final; el segundo es mediante un curso intensivo que se imparte en periodos inter- semestrales y solo es operable para las materias de Introducción a las Ciencias Sociales y Filosofía, el alumno es evaluado igual que en los cursos semestrales, finalmente el tercer método es a través de un examen a título de suficiencia que es calificado por Ceneval.

Si un alumno de nuevo ingreso pretende cursar este programa, deberá comprobar que en el examen único obtuvo más de 45 aciertos y por tanto no cursar el Programa de Acciones Académicas Compensatorias.

El Colegio no reconoce como equivalentes las asignaturas contempladas en el Programa, previamente acreditadas en otras instituciones, de nivel medio superior.

El Programa de complementación de estudios para ingreso a la educación superior (ProCEIES), beneficia a los profesionales técnicos de planes 90 y posteriores, permitiéndoles la opción de continuar sus estudios a nivel superior.(CONALEP 1999)

2.6.2 Programa de acciones académica:

Su base normativa en el programa de desarrollo educativo 1995-2000, bajo el concepto de equidad o igualdad de oportunidades cuya finalidad es que mayor número de individuos accedan a la educación y completen más ciclos escolares.

En este sentido el Programa de Acciones Académicas (PAAC), pretende garantizar la permanencia del alumno dentro del CONALEP con buen desempeño académico, tratando de homogeneizar las diferencias en la calidad académica que han recibido los estudiantes de nuevo ingreso, así mismo, pretende reforzar los conocimientos más complejos para el alumno.

El aprovechamiento académico del alumno en este programa es medido por el Ceneval, a través de exámenes nacionales, cuyos resultados permiten determinar, quienes serán los destinatarios de este tipo de programa.(PAAC 1997)

En teoría este programa, debe considerar actividades como, el curso presencial, círculos de estudio, asesorías académicas y talleres de estrategias de estudios, todas ellas estructuradas para el apoyo de un mejor aprovechamiento académico del alumno.

Los alumnos del CONALEP que participaban en este programa eran , los que en el examen único de ingreso, habían obtenido hasta 50 aciertos, a ellos se les imparte un curso presencial de regularización a lo largo del primer semestre, en el cual se impartían las asignaturas de matemáticas y español, al finalizar, era Ceneval quien determinaba la acreditación del alumno; si éste llegaba a reprobado, tenía una segunda oportunidad para acreditarlo, después de la cual, en caso de no aprobarlo, causa baja definitiva del sistema.

2.7 Reforma académica 2003

Esta reforma entró en operación en septiembre del 2003, como prueba piloto en cuatro especialidades; para su diseño, por segunda ocasión se trabajó con paneles de expertos, integrados nuevamente por empresarios, docentes y egresados del CONALEP, la tarea que realizaron fue evaluar los programas de estudio de planes 97.

El programa Nacional de educación 2001-2006, retoma las tendencias internacionales de formación en el sentido de lograr un bachillerato de tipo general “los tres grandes tipos de educación, básica, media superior y superior, deben consolidar un solo perfil y deben establecer una clara articulación entre las modalidades de un mismo tipo y los diversos tipos entre sí” (p.74)

Las características de este modelo son:

Que es flexible al considerar entradas en los semestres nones y salidas laterales al termino del 2º semestre como técnico auxiliar y en el 4º semestre como técnico básico, buscando mecanismos que permitan evitar cursar innecesariamente módulos o contenidos y reconocer las competencias sin importar la forma en que hayan sido adquiridas; con respecto al servicio social y las practicas profesionales se conjuntarán y tanto el título como el certificado de bachillerato se emitirán de manera directa, considerando el aprovechamiento y rendimiento académico del alumno, mismo que egresará como Profesional Técnico – Bachiller.

Esta integrado por tres componentes fundamentales de formación:

- tecnológico,
- científico
- humanístico

Su estructura la conforman dos bloques.

1) El primero llamado Módulos Autocontenidos, referidos a los aspectos vocacionales u ocupacionales propios de la especialidad, representa en promedio el 65% de la carga horaria, dentro de este bloque se encuentran los módulos opcionales que representan del 10 al 25% de la carga horaria y son susceptibles de ser reemplazados por otros que respondan a las necesidades regionales o locales.

2) En el segundo bloque se encuentran los Módulos Integradores cuyo contenido son los conocimientos que se espera domine el egresado de nivel medio superior, para continuar sus estudios de licenciatura; aquí se encuentra un módulo de tutoría, que es impartido durante los seis semestres y tiene el objetivo de proporcionar una formación emprendedora.¹¹

2.8 Comparativo de programas de estudio especialidad Asistente Directivo

El comparativo que se presenta a continuación, pertenece a la carrera de Profesional Técnico asistente directivo, la razón es que es una de las cuatro carreras que en la actualidad se encuentran en operación como prueba piloto en algunos planteles del Colegio

¹¹ Se refiere a que el alumno adquiere una cultura empresarial, que le permita emprender algún proyecto de inversión y tenga así la posibilidad de autoemplearse.

Plan de estudios del profesional técnico Asistente Ejecutivo

Clave : ASEJ 4486

<u>Primer Semestre</u>				<u>Cuarto Semestre</u>			
	<u>T</u>	<u>P</u>	<u>T</u>		<u>T</u>	<u>P</u>	<u>T</u>
Introducción a la carrera	3	0	3	Necesidades sociales Y desarrollo económico	3	0	3
Taller de lectura y Redacción	1	2	3	Actualidades de la Ciencia II	2	0	2
Matemáticas I	5	0	5	Contabilidad I	2	3	5
Administración I	2	1	3	Taquimecanografía II	2	6	8
Derecho mercantil	2	1	3	Desarrollo Organizacional	2	1	3
Idioma extranjero I	3	0	3	Taller de redacción de Documentos	0	8	8
Actividades Técnicas Aplicadas I	0	10	10	idioma extranjero IV	2	1	3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>		<hr/>	<hr/>	<hr/>
	16	14	30		13	19	32

<u>Segundo semestre</u>				<u>Quinto semestre</u>			
	<u>T</u>	<u>P</u>	<u>T</u>		<u>T</u>	<u>P</u>	<u>T</u>
Tecnología y cultura En México	3	0	3	Productividad y organi- zación para la producción	3	0	3
Matemáticas II	5	0	5	Costos y presupuestos	1	2	3
Gramática y Ortografía I	1	5	6	Correspondencia y Documentación	3	4	7
Administración II	2	1	3	Organización de oficinas	2	2	4
Derecho administrativo	2	0	2	Archivonomía I	2	1	3
Idioma extranjero II	2	1	3	Contabilidad II	2	3	5
Actividades Técnicas Aplicadas II	0	10	10	Idioma extranjero V	2	1	3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>		<hr/>	<hr/>	<hr/>
	15	17	32		15	13	28

<u>Tercer Semestre</u>				<u>Sexto Semestre</u>			
	<u>T</u>	<u>P</u>	<u>T</u>		<u>T</u>	<u>P</u>	<u>T</u>
Interdependencia Tecnológica	3	0	3	Relaciones Humanas en el Trabajo	3	0	3
Actualidades de la Ciencia I	2	0	2	Seminario de Titulación	3	0	3
Taquimecanografía I	2	6	8	Archivonomía II	2	1	3
Gramática y ortografía II	1	5	6	Automatización de Oficinas	3	3	6
Administración de Personal	2	1	3	Sistemas mecánicos de registro	0	4	4
Matemáticas Comerciales	2	3	5	Taller de redacción de Documentos en inglés	0	10	10
Idioma extranjero III	2	1	3	Idioma extranjero VI	2	1	3
	<hr/>	<hr/>	<hr/>		<hr/>	<hr/>	<hr/>
	14	16	30		13	19	32

Clave :ASDI 227

	I SEMESTRE	HR	II SEMESTRE	HR	III SEMESTRE	HR	IV SEMESTRE	HR	V SEMESTRE	HR	VI SEMESTRE	HR
	MATEMÁTICAS BÁSICAS	5	ESTADÍSTICA BÁSICA	5	MATEMÁTICAS TÉCNICAS	5			METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	3	SEMINARIO DE TITULACIÓN	3
	COMPUTACIÓN	3	APLICACIÓN BAJO AMBIENTE GRÁFICO	3	HISTORIA DE MÉXICO	3	HISTORIA REGIONAL	3	ESTRUCTURA SOCIOECONÓMICA DE MÉXICO	3	SUPERVISIÓN DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE OFICINAS	198
FB	COMUNICACIÓN COTIDIANA Y LABORAL	4	COMUNICACIÓN EDUCATIVA	3	COMUNICACIÓN CIENTÍFICA Y TECNOLÓGICA	3			ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN DE LA OFICINA	144	DISEÑO DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE OFICINA	234
	INGLÉS INTERPERSONAL	3	INGLÉS PARA LA INTEGRACIÓN SOCIAL	3	MECÁNICA Y CALOR	3	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y MEJORA CONTINUA	3	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS DE LA OFICINA	180	CONTROL DE SISTEMAS DE CALIDAD	90
	VALORES Y ACTITUDES	4	VALORES Y ACTITUDES EN LA VIDA SOCIAL Y PROFESIONAL	4	CALIDAD TOTAL	3	ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD Y MEJORA CONTINUA	3	CONTROL DE GESTIÓN	144		
	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	36	MANEJO DE EQUIPO DE OFICINA	72	MATEMÁTICAS FINANCIERAS	72	INGLÉS TÉCNICO	198				
FO	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA	126	SISTEMAS DE CONTROL DE DOCUMENTACIÓN	72	COMUNICACIÓN EMPRESARIAL	36	CONTROL DE AGENDA DE TRABAJO	72				
	SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA OFICINA	72	SISTEMAS DE ARCHIVOS	90	SISTEMAS DE INFORMACIÓN	144	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS LABORALES	108				
	FB	19		18		17		9		6		3
	FO	13		13		14		21		26		29
EPF	Hrs/semana	32		31		31		30		32		32

PROCEIES	INTRODUCCIÓN A LAS CIENCIAS SOCIALES	3	QUÍMICA I	4	QUÍMICA II	4	MATEMÁTICAS IV	5	BIOLOGÍA	3	FILOSOFÍA	3
----------	--------------------------------------	---	-----------	---	------------	---	----------------	---	----------	---	-----------	---

EPT: EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA

FB: ASIGNATURAS DE FORMACIÓN BÁSICA

FO: MODULOS DE FORMACIÓN OCUPACIONAL

PROCEIES: PROGRAMA DE COMPLEMENTACION DE ESTUDIOS PARA EL INGRESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Plan de estudios de la carrera Profesional Técnico Bachiller Asistente Directivo

	I SEMESTRE	H	Ca	II SEMESTRE	H	Ca	III SEMESTRE	H	Ca	IV SEMESTRE	H	Ca	V SEMESTRE	H	Ca	VI SEMESTRE	H	Ca
	OPERACIÓN DE HERRAMIENTAS DE COMPUTO	4	5				MATEMÁTICAS FINANCIERAS	5		INGLES IV	4	5	INGLES V	4	5	INGLES VI	4	5
	ORGANIZACIÓN DE EMPRESAS	3	3	MANEJO DE EQUIPO DE OFICINA	6	7				SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DE LA EMPRESA	5	6	ADMINISTRACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN LA OFICINA	6	6	ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS DE LA OFICINA	5	6
MA	PROCESO ADMINISTRATIVO	5	6	CONTROL DE DOCUMENTACIÓN	5	6	COMUNICACIÓN EMPRESARIAL	7	8	CONTROL DE AGENDA DE TRABAJO	5	6	ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS DE LA OFICINA	6	6	IMPLANTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMVOS	6	7
	PROCESO CONTABLE	5	6	CONTROL DE SISTEMAS DE ARCHIVO	6	7	SISTEMAS DE INFORMACION	8	9	ORGANIZACIÓN DE EVENTOS LABORALES	5	6	CONTROL DE GESTION	5	5	CONTYROL DE SISTEMAS DE CALIDAD	5	6
	PROCESO MERCANTIL	4	5							INFORMATICA APLICADA A LOS NEGOCIOS	5	6						
				GESTION DE RECURSOS HUMANOS	4	4	DIAGNOSTICO DE LA MICRO Y PEQUENA EMPRESA	3	4	DIAGNOSTICO DE LA MEDIANA Y GRANDE EMPRESA	3	4	MANEJO DE TÉCNICAS DE COMUNICACIÓN ESCRITA	3	5	CERACION Y OPERACIÓN DE EMPRESAS	4	5
	INGLES I	3	5	INGLES II	3	5	INGLES III	3	5									
	MATEMATICA I ARITMETICA Y ALGEBRA	4	6	MATEMÁTICAS II GEOMETRIA Y TRIGONO-METRIA	4	6	MATEMÁTICAS III GEOMETRIA ANALITICA	4	6	MATEMÁTICAS IV PRECALCULO	4	6	MATEMATICASV PROBABILIDAD Y ESTADISTICA	4	8	HISTORIA Y GEOGRAFIA	4	6
MI	INFORMATICA	3	5	VALORES Y CALIDAD PERSONAL	3	4	FISICA I	4	6				QUIMICA	4	6	BIOLOGIA	4	6
	ESPAÑOL I COMUNICACIÓN ORAL Y ESCRITA	3	4	ESPAÑOL II COMPRENSIÓN DE LECTURA	3	5				ESPAÑOL III REDACCIÓN	3	5	DERECHOS HUMANOS	2	3	FILOSOFIA	2	4
	TUTORIAS	1		TUTORIAS	1		TUTORIAS	1		TUTORIAS	1		TUTORIAS	1		TUTORIAS	1	
PT-	MA HRS	21	26		21	25		23	22		24	28		24	28		24	29
	MI HRS	14	20		14	20		12	17		11	17		11	17		11	16
	PT-B Tot.hrs.	35	45		35	44		35	38		35	45		35	45		35	45
	TÉCNICO AUXILIAR DE OFICINA						TÉCNICO BASICO EJECUTIVO						PROFESIONAL TÉCNICO BACHILLER ASISTENTE DIRECTIVO					

3. Características del instructor – docente del CONALEP

En el CONALEP, al igual que en cualquier otra institución de nivel medio superior, el docente, tiene la característica de contar con los conocimientos propios de la asignatura que va a impartir, pero también tiene la carencia de elementos pedagógicos para la transmisión de estos conocimientos. Sin embargo en este Colegio se adquieren características muy particulares, por ser la contratación docente por honorarios y tener que cumplir con el principal requisito para la incorporación a la plantilla docente, que es estar trabajando en el sector productivo y por tanto económicamente la principal dependencia sea de éste y no del CONALEP así mismo como prestaciones solo tiene el aguinaldo y el bono semestral que otorga la Secretaría de Hacienda cada semestre.

De acuerdo al modelo educativo que esté operando, es modificado el concepto para identificar al docente, es decir inicialmente se le conocía como docente, posteriormente se le nombro instructor – docente, para los planes 97, se le nombró facilitador y actualmente es identificado como prestador de servicios académicos.

3.1 Su contratación

La contratación del docente es semestral, por honorarios y de acuerdo al documento denominado Categorías de Contratación, (CONALEP 1991) el cual establece que existen cuatro categorías de contratación, PC,PB,PA y TA, mismas que contiene sus respectivas equivalencias las cuales se describen a continuación:

Profesionista instructor PC:

Tener título profesional a nivel licenciatura y haber realizado estudios de post-grado, cuya duración mínima sea de diez meses efectivos.

Equivalencia:

Tener título profesional a nivel licenciatura, haber cubierto 15 créditos de actualización y desarrollo docente, así como demostrar tener experiencia profesional de 5 años como mínimo, para permanecer en este nivel el instructor deberá participar en dos cursos complementarios anuales de actualización pedagógica, científica y tecnológica.

Profesionista instructor PB:

Tener título profesional a nivel licenciatura.

Equivalencia:

Ser pasante de nivel licenciatura o haber cubierto la totalidad de los estudios de este nivel, haber cubierto 15 créditos de actualización y desarrollo docente, así como demostrar tener experiencia profesional de 3 años como mínimo, para permanecer en este nivel el instructor deberá participar en dos cursos complementarios anuales de actualización pedagógica, científica o tecnológica.

Profesionista instructor PA:

Ser pasante de una carrera profesional a nivel licenciatura.

Equivalencia:

Titulado o pasante de técnico a nivel medio superior o 50% de créditos cubierto de una carrera a nivel licenciatura, haber cubierto 10 créditos de actualización y desarrollo docente, así como demostrar tener experiencia profesional de 3 años como mínimo, para permanecer en este nivel deberá participar en dos cursos complementarios anuales de actualización pedagógica, científica o tecnológica.

Profesionista instructor TA:

Tener título de una carrera técnica nivel medio superior y dos años de experiencia profesional en áreas relacionadas con talleres y laboratorios.

Equivalencia:

Estudios básicos y capacitación en el área de contratación, habiendo cubierto 10 créditos de actualización y desarrollo docente, así como demostrar tener experiencia laboral de 5 años como mínimo en el área de contratación, para efectos de recontractación deberá participar en dos cursos complementarios anuales de actualización pedagógica, científica ó tecnológica.

Cuando la categoría es determinada por las equivalencias, el docente debe de participar en dos cursos anuales de actualización pedagógica, científica o tecnológica, de lo contrario es contratado en la categoría inmediata anterior.

La asignación de horas de enseñanza será de un máximo de 20 horas/semana/mes, debiendo cubrir el perfil para impartir la(s) asignatura(s)

3.2 El perfil requerido:

En base a la modalidad educativa que es impartida en el Colegio, éste ha caracterizado los atributos y actividades que debe desarrollar el docente para su actividad frente a grupo, a través de la definición de un perfil.

En concreto el perfil del docente, de acuerdo a la educación basada en normas de competencia, requiere que sepa hacer aquello que dice que va a enseñar y que facilite los conocimientos, para que sus alumnos aprendan aquello que sabe él como titular de alguna asignatura.

Es decir en teoría, el docente para ser contratado debe de tener conocimiento y aptitud de la materia que va a impartir; el Manual denominado metodología para la elaboración de perfiles docentes (Conalep 1992), contempla que "la caracterización de un docente no debe basarse únicamente en su formación académica, su experiencia profesional y sus atributos personales, sino también en las circunstancias en que realiza la enseñanza" (p. 7).

En otras palabras, para el Conalep el perfil docente representa el vínculo entre necesidades educativas, sociales, económicas y tecnológicas así como la formación profesional y experiencia laboral del profesor.

Para formar o reforzar este perfil, la capacitación es fundamental por ello a nivel nacional y de acuerdo a el plan de estudio vigente, se estructuran los programas de capacitación; por ejemplo para los planes 97 eran tres los elementos que se manejaban en el desarrollo docente:

1) La formación y actualización pedagógica; la cual consistía en seis módulos pedagógicos, finalizando los mismos el docente era evaluado para hacerle válido estos módulos como diplomado; también se trabajó con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, para buscar la certificación de los docentes por la Universidad de Cambridge, este curso denominado Formación de Instructores en Educación Basada en Normas de Competencia vía Internet, fue una experiencia muy motivante para los docentes.

2) La actualización profesional en los ejes curriculares: la idea que se tenía era actualizar a los docentes en la materia que impartían, creándose una serie de cursos y diplomados impartidos por reconocidos expertos en la materia, enfatizando esta actividad en las materias socio humanísticas.

3) El desarrollo de las habilidades informáticas: el objetivo de este programa era que los docentes adquirieran inicialmente habilidades básicas de informática, a fin de que tuvieran herramientas para el diseño y manejo de materiales de apoyo didáctico, esta capacitación duraba tres semestres.

Para capacitar a los docentes, que trabajaran con la reforma académica 2003, el Colegio retomó solo una unidad de la norma técnica de competencia laboral (NTCL), denominada "Diseño e impartición de cursos de capacitación" publicada por el Consejo de normalización y certificación de competencia laboral (CONOCER), y se estructuró el programa "Habilitación didáctica y actualización en EBNC".

Sin embargo pese a la existencia de estos programas de capacitación docente a nivel nacional, existen matices propios de cada plantel, tanto en el ámbito pedagógico como en la actualización de las carreras que no son cubiertas por esta capacitación, por tanto se requiere de un programa propio de cada plantel, que le proporcione herramientas al docente para resolver problemáticas de acuerdo a las características de la población estudiantil, académica y administrativa.

CAPITULO II. CONALEP PLANTEL XOCHIMILCO

1. Identificación del plantel

Pionero del sistema CONALEP, el plantel Xochimilco es identificado con la clave 012 , ha servido de modelo para la apertura y funcionamiento de otros planteles, por su matrícula es clasificado como plantel tipo “A”.

Su fundador , el primer director, fue el encargado de encontrar un inmueble en la zona sur, para posteriormente realizar el estudio de factibilidad en el área de influencia, que determinara la oferta educativa; promoviendo así en agosto de 1980, las cuatro especialidades hasta ahora vigentes.

El plantel abre sus puertas en septiembre de 1980, comenzando a dar servicio, en un inmueble de 7058 m2 y como es mencionado en el documento interno Problemáticas y soluciones académico – administrativas del plantel,(Avila 1999) “Las características originales del inmueble corresponden a la construcción de una granja avícola, la cual fue adaptada para espacios educativos y administrativos” (p4) .

En este inmueble se construyó en primera instancia los talleres de carpintería, soldadura, electricidad, el laboratorio de construcción urbana, la biblioteca y la sala audiovisual, en una segunda etapa se construy{o el laboratorio de procesos químicos y el edificio B que alberga tres aulas , el taller de mecanografía, mismo que en 1998, fue remodelado y convertido en el taller de capacitación administrativa, el laboratorio de electrónica y el laboratorio de inglés; en la tercera etapa se construye el edificio “E” , donde se instalan tres laboratorios de informática, uno de ellos con servicio de Internet, un salón de dibujo y nueve aulas; finalmente se construye el edificio “F” que aloja áreas administrativas, entre ellas la Dirección y 7 aulas.

De la construcción original se conserva el edificio “G”, conocido como los “gallineros”, en donde se encuentran cuatro aulas y las áreas de cafetería, fotocopiado e impresión, otro espacio que se conserva y que es la principal característica del plantel es la casa habitación, ocupada por oficinas administrativas.

En la actualidad el plantel cuenta con una biblioteca, una sala audiovisual, media cancha de básquet bool., seis talleres , siete laboratorios y veintitrés aulas, todo ello distribuido en siete edificios, infraestructura utilizada para atender dos turnos escolares.

En 1997, se remodelaron todos los planteles unificando su presentación con los colores institucionales verde y gris.

En ese mismo año, la Secretaria de hacienda autorizó la apertura de cuatro plazas más para planteles tipo A; dos jefaturas de proyecto, informática y capacitación, y dos coordinaciones la ejecutiva y operativa.

El personal administrativo conforma una nomina de sesenta y nueve trabajadores, que a criterio del Director en turno y sin afectar su nombramiento escalafonario son organizados, para atender las áreas que así lo requieran. Un alto porcentaje de los administrativos, principalmente de base, inició sus actividades con la apertura del Plantel; la plantilla docente está constituida por alrededor de 100 maestros, esta cantidad varía de un semestre a otro, dependiendo de la matrícula escolar,

La contratación del personal administrativo se rige bajo dos categorías, la primera es para el personal de confianza, en donde se encuentran los Coordinadores, Jefes de Proyecto y Subjefes Técnicos ó jefes de Oficina; los de base o sindicalizados que son el resto de la plantilla administrativa.

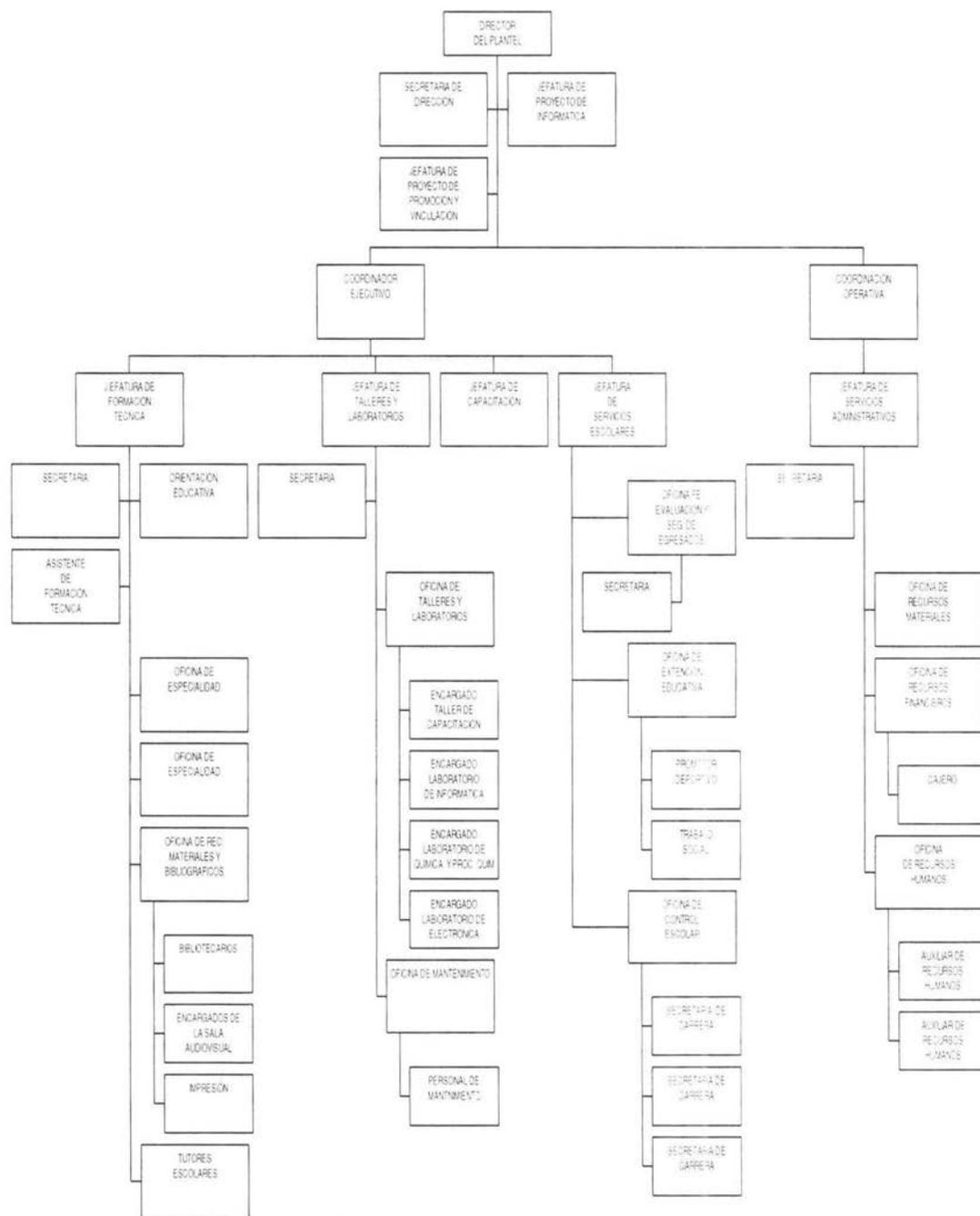
Es un plantel que se caracterizó por tener una alta demanda entre la población estudiantil de nivel medio superior, antes de participar en el examen único organizado por la COMIPEMS; sus principales nichos de captación de alumnos son las 32 secundarias de la Delegación Xochimilco, entre las que se encuentran secundarias técnicas, diurnas, para trabajadores, el INEA y secundarias nocturnas; aunque existen secundarias particulares, en la zona de influencia del plantel, no son consideradas para la promoción del colegio.

2. Organigrama

El organigrama del Plantel Xochimilco, es representativo como un modelo organizacional de los planteles, por ser considerado como modulo 2000.

A la fecha con el programa de retiro voluntario, implementado para el personal administrativo, algunos trabajadores han decidido participar en él, con lo que de acuerdo a la normatividad del citado programa, sus plazas son canceladas y serán reestablecidas en un plazo máximo de cuatro años. (SHCP 2003).

ORGANIGRAMA PLANTEL XOCHIMILCO



Datos proporcionados por la Jefatura de administración del plantel.

Organigrama 4

3. Funcionarios

Anteriormente los directores de los planteles, eran propuestos por el Director General, no importando el estado de la república, y autorizados por la junta directiva; en la actualidad con apego a la federalización, en el caso del D.F y el estado de Oaxaca, la propuesta es realizada por el Director General del CONALEP, para los demás estados de la república son los directores de los colegios estatales, en ambos casos y a manera de protocolo las propuestas son presentadas y autorizadas por la junta directiva correspondiente.

La gestión en la designación de los directivos del CONALEP, tanto de planteles como de los Colegios Estatales, Unidades Desconcentradas y las propias oficinas nacionales, se refleja en los procesos administrativos y en la actitud laboral, afectando a toda la comunidad académica es decir, en los planteles es palpable esta gestión a nivel micro.

El Plantelel Xochimilco, desde su creación ha tenido 15 Directores cuyos perfiles son variados como se puede apreciar en la tabla que a continuación se presenta.

DIRECTORES DEL PLANTEL XOCHIMILCO

No	Profesión	Periodo	Escuela de Egresión
1	Ingeniero Industrial	Agosto 1980-Enero 1981	I.P.N
2	Contador Publico	Febrero 1981-Enero 1985	I.P.N
3	Contador Publico	Febrero 1985-Agosto 1987	I.P.N
4	Medico General	Agosto 1987-Enero 1989	U.N.A.M
5	Ingeniero Industrial	Enero 1989-Noviembre 1989	I.P.N
6	Licenciado en Relaciones Comerciales	Diciembre 1989-Febrero 1990	I.P.N
7	Ingeniero Civil	Febrero 1990—Agosto 1990	U.N.A.M
8	Licenciada en economía	Agosto 1990-Mayo 1995	U.N.A.M
9	Lic. En Administración Pública	Mayo 1995- Junio 1995	U.N.A.M
10	Lic. En Derecho	Junio 1995- Julio 1995	U.N.A.M
11	Ing. Civil	Junio 1995- Febrero 1996	Instituto Tecnológico de Morelia
12	Contador Publico	Febrero 96 – Septiembre 1997	I.P.N
13	Arquitecto	Septiembre 97- Marzo 2000	Universidad de Puebla
14	Licenciatura en ciencias políticas y sociales	Marzo 2000-Septiembre 2001	U.N.A.M
15	Licenciado en Administración Industrial	Septiembre 2001- a la fecha	UPICSA

Cuadro 8 Información proporcionada por el área de recursos humanos del plantel Xochimilco

En cada cambio de director, éste puede traer a su “equipo de trabajo”, que ocupa los puestos de confianza y que lo mismo puede venir de alguna otra institución educativa de cualquier nivel como de alguna institución gubernamental o privada; el único requisito es contar con un “apoyo”.

En la designación de los puestos clave para el funcionamiento del plantel también es determinante el perfil, por tanto a continuación se presenta un resumen de estos puestos y el perfil con el que fue cubierto durante algunos periodos.

PUESTOS DE CONFIANZA DEL PLANTEL XOCHIMILCO

PUESTO	PERFIL	PERIODO
Servicios Académicos	Q.F.B	mayo-agosto 1991
(actualmente Formación Técnica)	Ingeniero en Electrónica	agosto 1991-octubre 1995
	Pedagoga	octubre 1995-marzo 2001
	Diseño Grafico	marzo 2001- a la fecha
Servicios Escolares	Arquitecto	
	Q.F.B	marzo 1991-enero 1993
	Historiador	febrero 1993-agosto 1996
	Pedagoga (Encargada)	septiembre – diciembre 1996
	Economista	enero-agosto 1997
	Diseño Grafico	septiembre 1997-marzo 2001
	Lic. en Derecho	marzo 2001- a la fecha
Actividades Tecnológicas	Ingeniero Electrónico	Septiembre 89-Agosto 91
(Actualmente Talleres y Laboratorios)	Q.F.B	Septiembre 91-marzo 93
	Ing. Topógrafo	Marzo 93-Julio 99
	Ing. en Diseño Industrial	Julio 99- a la fecha
Administración y Finanzas	C.P	Agosto 90-abril 91
	C.P	Mayo 91-Diciembre 91
	Contador Privado	Enero 92- Septiembre 97
	Lic. en Administración	Septiembre 97- Enero 98
	P.T en Contabilidad	Enero 98- a la fecha
CAPACITACION	P.T en Construcción	Dic. 1998- octubre 2000
	Lic. En Derecho	Octubre 2000 –marzo 2001
	Lic. En psicología Clínica	Marzo 2001 a la fecha
Promoción y vinculación	Lic. Pedagogía	Octubre 1992- octubre 1995
	Lic. Sociología	Noviembre 1995- mayo 1996
	Bachiller	Junio 1996- diciembre 1997
	Ama de casa	Enero 1998- mayo 1999
	Lic. En psicología Clínica	Junio 1999- marzo 2001
	Lic. Pedagogía	Marzo 2001- a la fecha
Coordinación Operativa	Lic. En Administración	Septiembre 1997-mayo 2001
	C.P	Noviembre 2001- ala fecha
Coordinación Ejecutiva	Egresado de Secundaria	Mayo 2001- ala fecha

Cuadro 9 Datos proporcionados por el área de recursos humanos del Plantel

4. Planes de estudio

En agosto de 1980 el plantel inicia sus actividades con la promoción de cuatro especialidades, a la fecha vigentes, como son Asistente Directivo, Construcción, Electrónica Industrial y Química Industrial.

Para la oferta educativa de agosto 94 y bajo la modalidad de Sistema modular, tiene apertura la carrera de Informática, misma que dejó de tener vigencia en agosto de 97; bajo esta misma modalidad y en el mismo año, se inicio el proyecto de impartir la carrera de Asistente Ejecutivo, en el reclusorio femenino de Tepepan, desafortunadamente por falta de presupuesto en la Dirección general de reclusorios, éste fue cancelado en el tercer modulo.

En el año de 1999 el gobierno del Distrito Federal, en conjunto con la Secretaria de Salubridad, firma un convenio con el Colegio, para el diseño y operación de la carrera denominada "Salud Comunitaria", el plantel atiende 3 grupos de esta especialidad cuya matricula estaba integrada por trabajadoras de la Secretaria de salud.

Una actividad sobresaliente del plantel con respecto a las carreras que se ofrecen, fue el convenio con la empresa House of Fuller, en el año 2000, este convenio consistió en la apertura de la carrera de Asistente Directivo, en la empresa para los trabajadores de ésta, es decir se atendió una necesidad acercando el servicio educativo a los trabajadores recién egresados de la secundaria a través del INEA y que deseaban continuar estudiando; la aportación de la empresa fue significativa, al impulsar este proyecto presentado por su área de capacitación, el logro de esta experiencia fue la conclusión de la carrera de un grupo de 12 trabajadores.

5. Matrícula

Las carreras técnicas que ofrece el CONALEP, tienen una duración de tres años, divididos en seis semestres, el primer semestre del ciclo escolar (periodo 1) abarca los meses de septiembre a enero, el mes febrero es un periodo intersemestral, en donde las principales actividades académicas son la regularización de los alumnos y la capacitación del personal docente; el segundo semestre del ciclo escolar (periodo 2), comprende los meses de marzo a julio y en el mes de agosto nuevamente se realiza la regularización de los alumnos y la capacitación de los docentes.

En el primer periodo del ciclo escolar se reciben a los alumnos de nuevo ingreso, esta es la razón del porque en el segundo periodo baja la matrícula, dado que no se reciben alumnos de nuevo ingreso y de acuerdo al reglamento escolar causan baja temporal los alumnos que adeudan más de la mitad de las materias cursadas y aquellos que durante el periodo de exámenes de nivelación no acreditan las materias adeudadas, es decir los alumnos que iniciado el semestre aun siguen debiendo materias del semestre inmediato anterior causan baja temporal.

A continuación se presenta un histórico de la matrícula por periodo escolar:

Histórico de la matrícula del Plantel

Periodo	Matricula	Periodo	Matricula
1/94-95	2078	1/99-00	1958
2/94-95	1663	2/99-00	1477
1/95-96	2030	1/00-01	1771
2/95-96	1453	2/00-01	1431
1/96-97	1782	1/01-02	1765
2/96-97	1430	2/01-02	1359
1/97-98	2157	1./02.-03	1789
2/97-98	1523	2/02-03	1222
1/98-99	2070	1/03-04	1659
2/98-99	1667		

Cuadro 10 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel xochimilco

Es importante mencionar que a partir de 1996, el CONALEP, participa en el examen único, organizado por la Comisión metropolitana de escuelas de educación media superior (Comipems) y que antes de esto los alumnos de nuevo ingreso que eran captados por el plantel, se incorporaban a él convencidos de estudiar una carrera técnica.

A diferencia de otros planteles, Xochimilco ha evitado la captación de alumnos en el mes de marzo, por considerar infructuosa la estructura de algún grupo, debido a que éstos son conformados por egresados de secundaria que adeudaban materias, o bien que han sido expulsados de otros sistemas o que sencillamente los padres de familia los inscriben "mientras", es el examen único.

6. Deserción eficiencia terminal y titulación.

Es aquí en donde se ha impulsado con mayor énfasis la gestión pedagógica a través de los programas que se describen en el siguiente capítulo; sin embargo es importante revisar los datos de ingreso y egreso de las generaciones que fueron factibles para la aplicación de estos programas, es decir de la generación 1994-1997 a la 1998-2001.

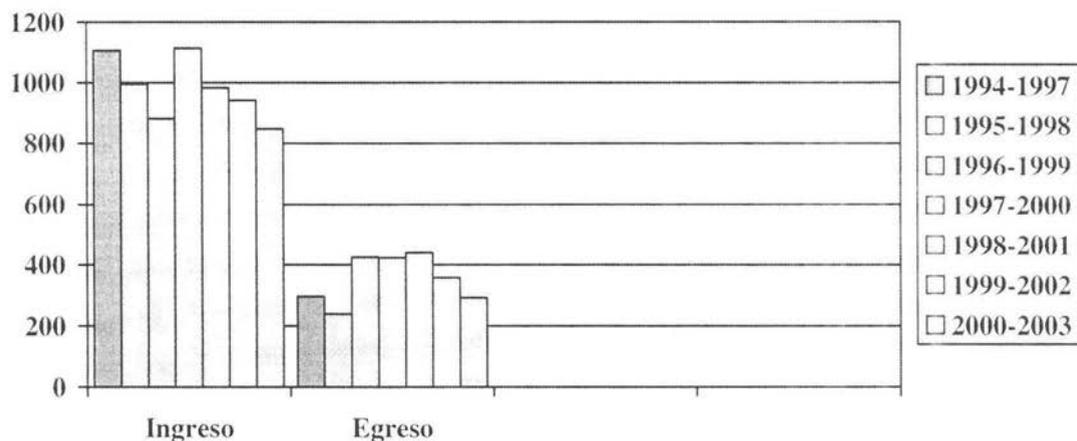
Datos por generación

Generación	Ingreso	Egreso
1994-1997	1106	292
1995-1998	995	239
1996-1999	881	425 *
1997-2000	1114	423 *
1998-2001	983	440 *
1999-2002	942	358
2000-2003	847	292

Cuadro 11 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel

*son cifras de manejo oficial que no consideran a los alumnos con adeudo de materias

EFICIENCIA TERMINAL POR GENERACION



Gráfica 1 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel

Uno de los programas internos que funciono en el plantel de 1993 al 2001 fue el de titulación, la tabla que se presenta en seguida considera a los alumnos que lograron concluir su trabajo recepcional o tesina de uno a seis meses después de haber egresado.

Cantidad de alumnos que concluyeron su trabajo recepcional en el plantel xochimilco de 1 a 6 meses después de su egresión

Generación	Alumnos con trabajo recepcional terminado	Generación	Alumnos con trabajo recepcional terminado
1980-1983	0	1991-1994	174
1981-1984	1	1992-1995	143
1982-1985	1	1993-1996	204
1983-1986	3	1994-1997	214
1984-1987	5	1995-1998	123
1985-1988	4	1996-1999	146
1986-1989	2	1997-2000	127
1987-1990	2	1998-2001	120
1988-1991	2		
1989-1992	13		
1990-1993	156		

Cuadro 12 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel.

La titulación se concretó cuando los alumnos concluyeron la integración de su expediente, es decir que por aspectos administrativos existieron rezagos para concluir el proceso de titulación; el alumno integra su expediente para este trámite con la liberación del servicio social, la liberación de las prácticas profesionales, su certificado de CONALEP y el trabajo recepcional concluido, más las fotografías correspondientes para la emisión del título y cédula profesional.

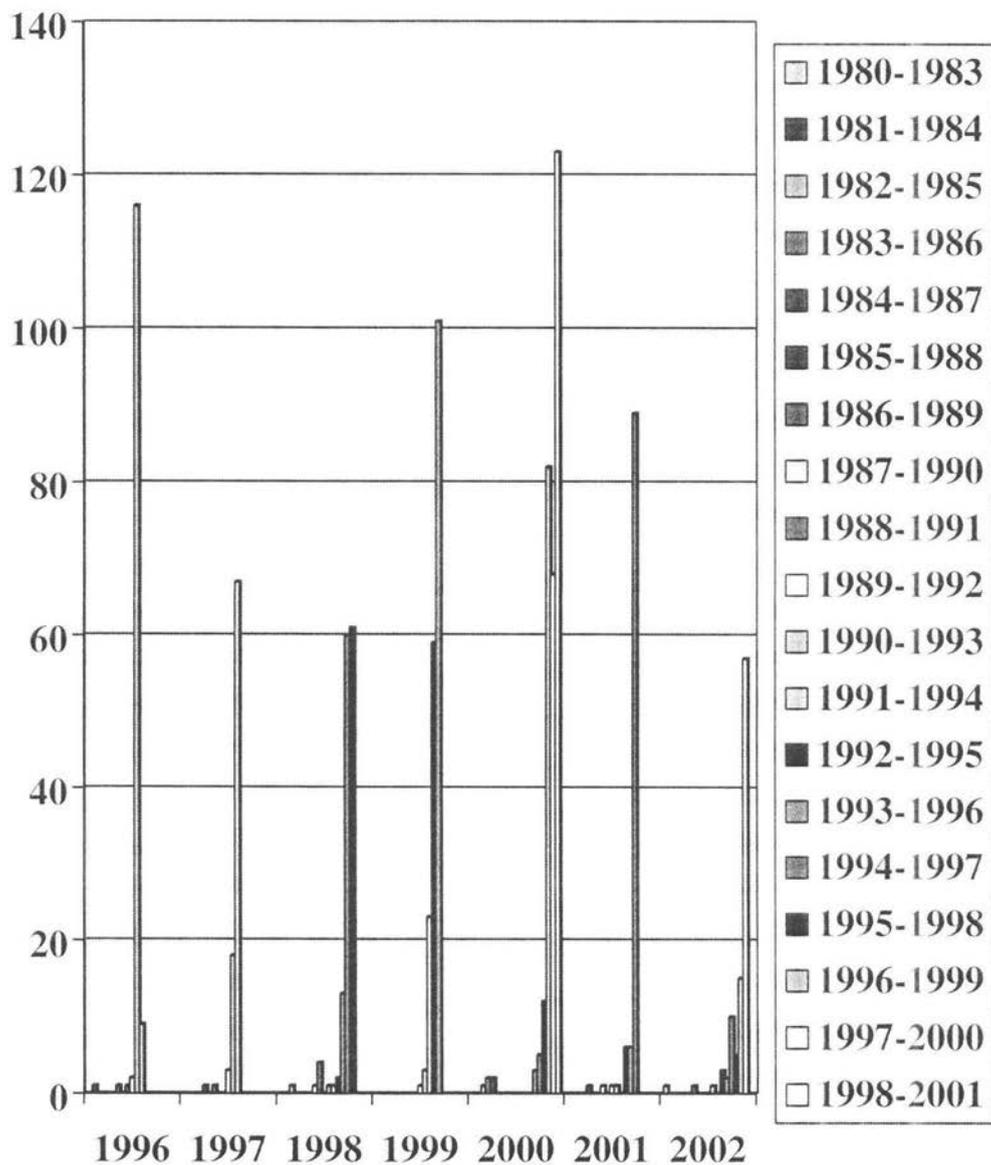
Los rezagos administrativos iniciaron cuando los alumnos carecían de alguno de estos documentos, por no haber realizado el servicio social, las prácticas profesionales o bien adeudar alguna materia.

El cuadro que a continuación se presenta contiene la información por generación y el año en que lograron concluir su titulación

Generación	Año de titulación							TOTAL
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	
1980-1983								
1981-1984	1						1	2
1982-1985			1		1			2
1983-1986					2			2
1984-1987		1			2	1		4
1985-1988								0
1986-1989	1	1					1	3
1987-1990			1			1		2
1988-1991	1		4					5
1989-1992	2	3		1		2		8
1990-1993	116	18	1	3		1	1	140
1991-1994	9	67	1	23				100
1992-1995			2	59		6	3	70
1993-1996			13	101	3	6	2	125
1994-1997			60		5	89	10	164
1995-1998			61		12		5	78
1996-1999					82		15	97
1997-2000					68		57	125
1998-2001							123	123
1999-2002								
2000-2003								
TOTAL	130	90	144	187	175	106	218	1050

Cuadro 13 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel.

AÑO DE TITULACIÓN POR GENERACIÓN



Otro programa interno que ha contribuido a evitar la deserción es el de Tutorías; recordemos que una de las características de la población estudiantil, es ver al Colegio como una alternativa para obtener su certificado de bachillerato y no para adquirir la formación como profesional técnico, por tanto el ingreso a cualquier especialidad del plantel, con mayor frecuencia, es determinada por los espacios disponibles y la imponente decisión del padre de familia, entre otros factores, situación que culmina finalmente con la deserción o reprobación, reflejada principalmente en las materias llamadas ocupacionales, cuyo contenido curricular alude a la formación del profesional técnico según la especialidad; en general el índice de deserción es alrededor del 65% por generación, por ciclo escolar se considera un 35% produciéndose con mayor énfasis en las carreras industriales.

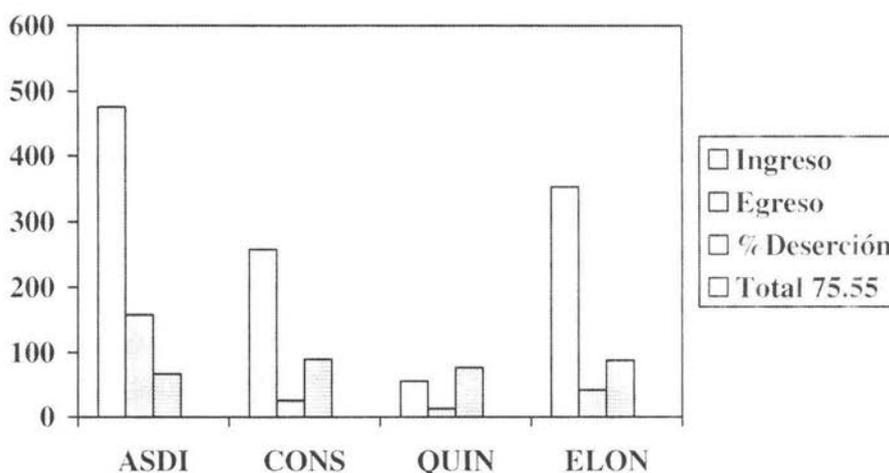
Los siguientes cuadros contiene los datos de cuatro generaciones en las cuales se aprecian los índice de deserción las siglas ASDI, corresponde a la carrera de Asistente directivo, CONS Construcción, QUIN, Química industrial y ELON Electrónica industrial.

Generación: 1997-2000

Carrera	Ingreso	Egreso	% de Egreso	Deserción	% de Deserción
ASDI	477	158	33.12%	319	66.88%
CONS	258	26	10.07%	232	89.93%
QUIN	56	13	23.21%	43	76.79%
ELON	353	42	11.89%	311	88.11%
Total	1114	239	21.45%	905	75.55%

Cuadro 14 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel xochimilco

INDICE DE DESERCIÓN GENERACIÓN 1997-2000



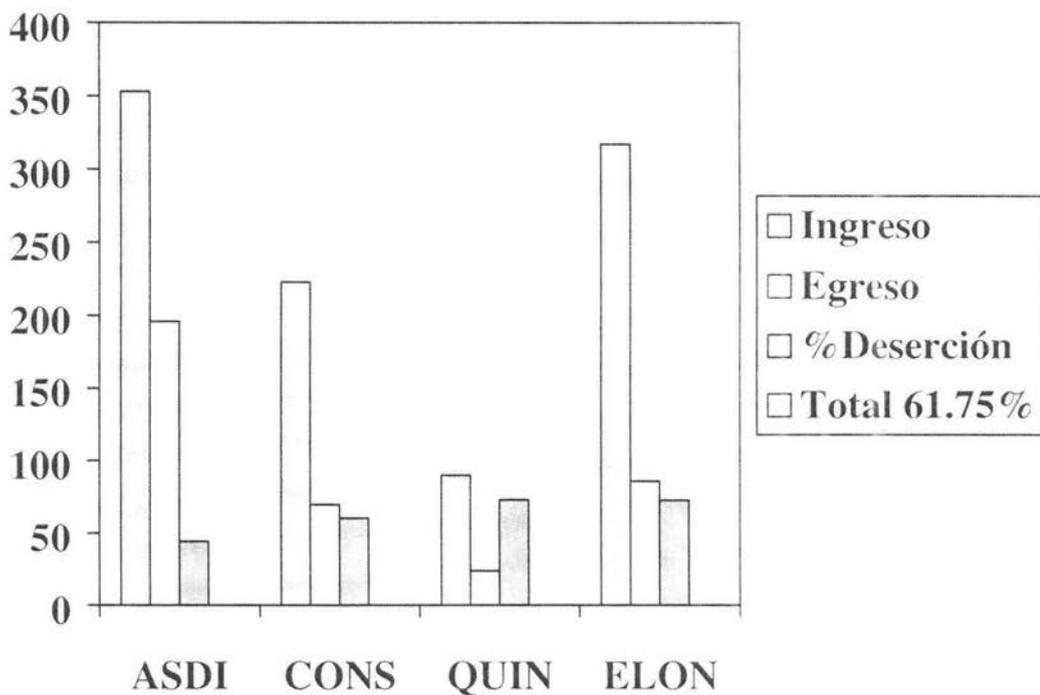
Gráfica 3

Generación 1998-2001

Carrera	Ingreso	Egreso	% de Egreso	Deserción	% de Deserción
ASDI	353	196	55.52%	157	44.48%
CONS	223	70	39.39%	153	60.61%
QUIN	90	24	26.66%	66	73.34%
ELON	317	86	27.12%	231	72.88%
Total	983	376	38.25%	607	61.75%

Cuadro 15 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel xochimilco

INDICE DE DESERCIÓN GENERACIÓN 1998-2001



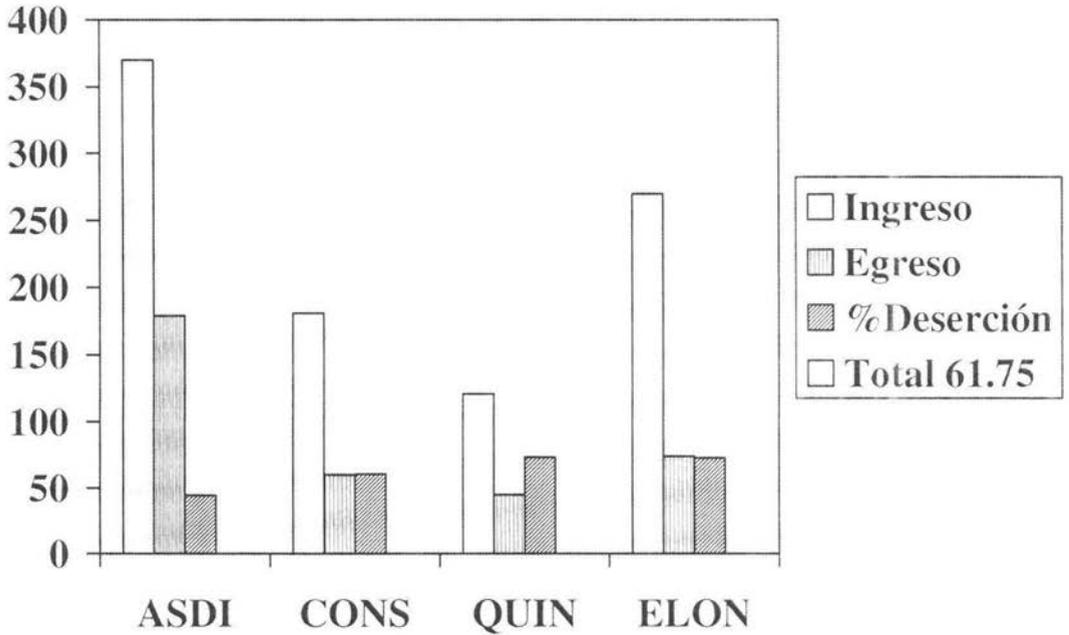
Gráfica 4

Generación 1999-2002

Carrera	Ingreso	Egreso	% de Egreso	Deserción	% de Deserción
ASDI	370	179	48.37%	191	51.63%
CONS	181	60	33.14%	121	66.86%
QUIN	121	45	37.19%	76	62.81%
ELON	270	74	27.40%	196	72.60%
Total	942	358	38.00%	584	62.00%

Cuadro 16 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel

INDICE DE DESERCIÓN GENERACIÓN 1999-2002



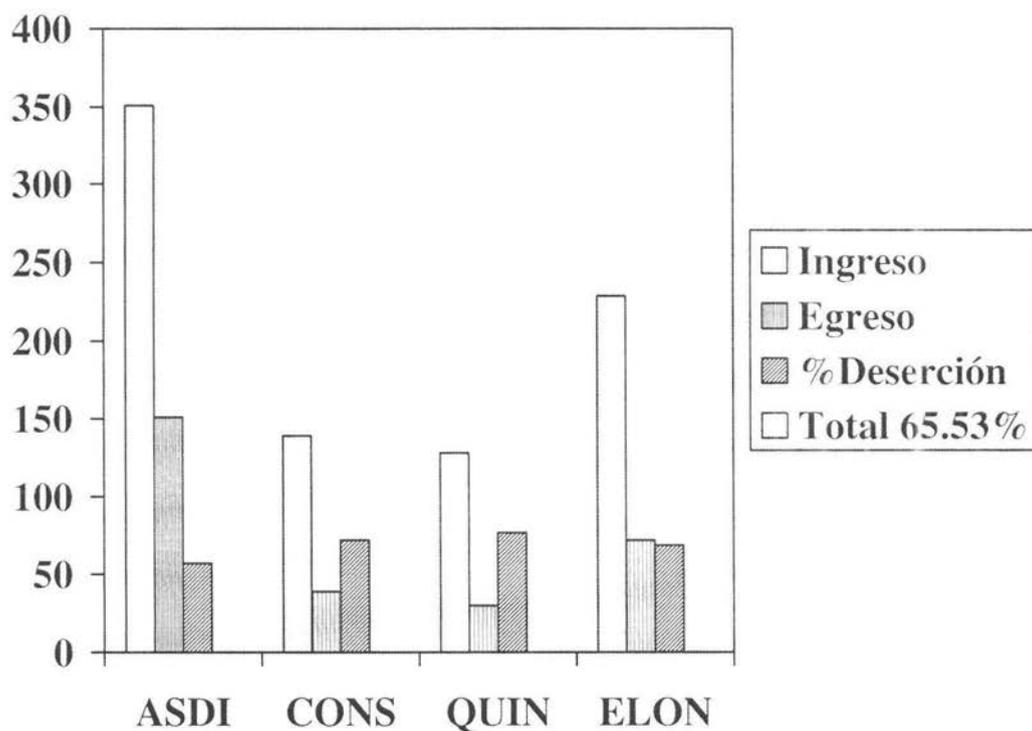
Gráfica 5

Generación 2000-2003

Carrera	Ingreso	Egreso	% de Egreso	Deserción	% de Deserción
ASDI	351	151	43.01%	200	56.99%
CONS	139	39	28.05%	100	71.95%
QUIN	128	30	23.43%	98	76.56%
ELON	229	72	31.44%	157	68.56%
Total	847	292	34.47%	555	65.53%

Cuadro 17 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel.

INDICE DE DESERCIÓN GENERACIÓN 2000-2003



Gráfica 6

7. Carrera de mayor demanda

Las carreras que el colegio tiene vigentes, en su mayoría están enfocadas al área industrial, sin embargo como reflejo de la situación economía nacional, las áreas de servicio son las de mayor demanda, en el caso del plantel tiene cuatro especialidades en operación a saber: Asistente Directivo, Construcción, Electrónica Industrial y Química Industrial, el cuadro que enseguida se presenta contiene los datos del primer periodo de cada ciclo escolar, es decir solo se consideraron los alumnos de nuevo ingreso por carrera, en los cuales se aprecia la demanda escolar.

Matrícula por Carrera

Periodo	Asistente Directivo	Construcción	Química Industrial	Electrónica Industrial	Total
1/94-95 *	354	160	143	250	907
195-96 *	320	167	128	179	794
1/96-97 *	325	168	90	234	817
1/97-98	477	258	56	353	1144
1/98-99	353	223	90	317	983
1/99-2000	370	181	121	270	942
1/2000-2001 **	351	139	128	229	847
1/2001-2002	321	153	150	290	914
1/2002-2003	322	177	149	266	914
1/2003-2004	418	188	188	223	1017
Total	3611	1814	1243	2611	9279

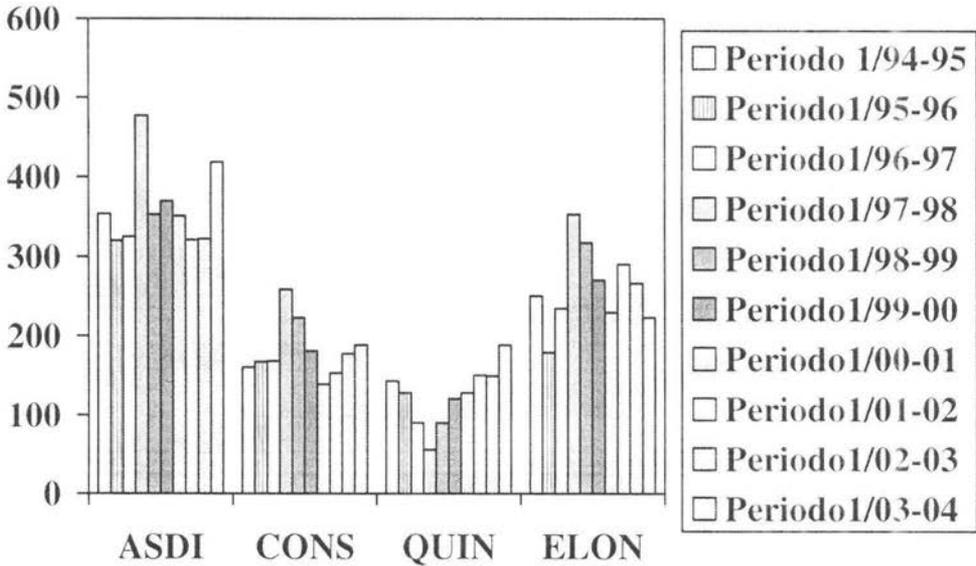
cuadro 18

Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel xochimilco.

* No está considerada la carrera de Informática por no ser vigente en el plantel.

** No está considera la carrera de Salud comunitaria por haber funcionado solo para una generación.

CARRERA DE MAYOR DEMANDA



Gráfica 7

8. Carreras de preferencia hombres y mujeres

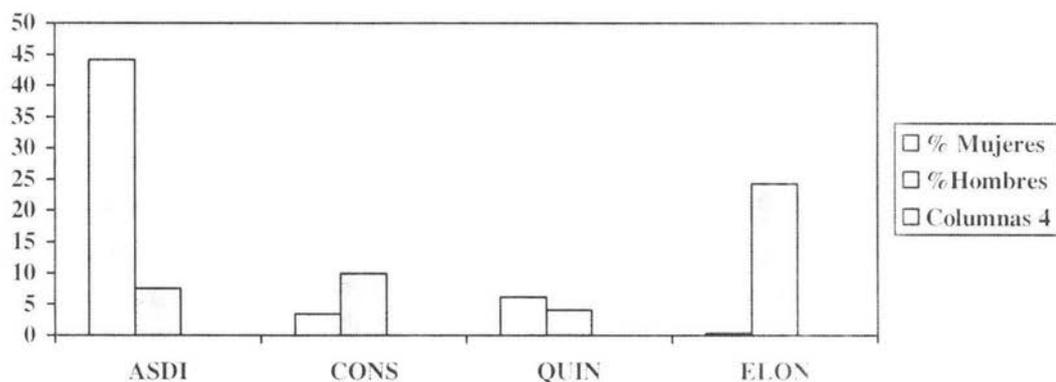
La carrera que tiene mayor demanda por el sexo femenino es la de Asistente Directivo, es una carrera de servicio en donde el 10% son hombres; la carrera de Química Industrial el 40% son hombres y el otro 60% son mujeres, en la carrera de Electrónica Industrial predomina el sexo masculino, teniendo tan solo un 1% de población femenina, en el caso de Construcción el 25% son mujeres y el 75% hombres, todas las generaciones han tenido aproximadamente el mismo comportamiento, con respecto a la preferencia, por tanto para el siguiente cuadro se tomaron los datos de la última generación que egreso.

Generación 2000-2003 (datos egresión)

Carrera	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ASDI	129	44.17	22	7.53	151
CONS	10	3.42	29	9.93	39
QUIN	18	6.16	12	4.10	30
ELON	1	0.34	71	24.31	72
TOTAL	158	54.10	134	45.89	292

Cuadro 19 Datos proporcionados por el área de servicios escolares del plantel xochimilco.

REFERENCIA DE CARRERAS POR SEXO SEGÚN DATOS DE EGRESIÓN
GENERACIÓN 2000-2003



Gráfica 8

CAPITULO III. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DESARROLLADAS

Mis primeras actividades en este plantel fueron la coordinación de los cursos de capacitación que impartía para el entonces servicio de empleo de la delegación política de Xochimilco, conocida como CEDEPECA; también coordinaba las actividades de la sala audiovisual, biblioteca e impresión. Un año después me promovieron para ocupar la coordinación de vinculación, por honorarios, en donde tuve la oportunidad de implementar el programa de titulación interno; tres años más tarde fui promovida como titular de la Coordinación de Servicios Académicos (actualmente formación técnica), en donde a lo largo de seis años implementé los programas que se describen más adelante; para el año 2001, a raíz de un cambio de director y a petición del mismo, regresé a la jefatura de promoción y vinculación, aquí diseñe y ejecute: la promoción del colegio en secundarias, la colocación de alumnos en el servicio social, practicas profesionales y la bolsa de trabajo.

Es importante mencionar que después de diseñar cada uno de los programas internos con sus etapas, en primera instancia era yo quien los aplicaba, seleccionando para ello grupos pequeños¹² a fin de que me permitieran una evaluación de carácter retroalimentativa y posteriormente capacitaba al personal a mí cargo, explicándoles el objetivo y las metas a alcanzar en cada uno de ellos, para posteriormente delegar las actividades en ellos.

Estos programas se describen a continuación:

1. Cuadernillo de inducción

Al ingresar al Plantel, y con la finalidad de integrarme en corto tiempo, inicié la tarea de buscar información que me permitiera conocer al Colegio, de esta forma observé la falta de una inducción que reflejara la cultura organizacional del Colegio y que contuviera, según lo conceptualizado por Edgar Shein (1982), como cultura organizacional, "un patrón de concepciones básicas que un grupo determinado ha inventado, descubierto o desarrollado en el aprendizaje de enfrentamiento a sus problemas de adaptación externa e integración interna y que ha trabajado lo suficientemente bien para ser considerado válido y por tanto, enseñado a nuevos miembros como la forma correcta de percibir, pensar y sentir con relación a esos problemas" (p.8)

Dada la carencia de esta inducción, diseñé un cuadernillo dirigido a los alumnos y personal docente, que permitiera interpretar al colegio como una organización, en donde se reflejara la experiencia significativa como entidad educativa; posteriormente su distribución se hizo extensiva hacia los padres de familia a fin de involucrarlos en el ambiente educativo donde se encontraban desarrollándose sus hijos.

¹² Estos grupos eran de docentes o alumnos según el programa que se tratara, en donde iban implícitos los padres de familia.

El contenido del cuadernillo versaba sobre la misión y visión del colegio, sus valores institucionales, la creación del plantel, las carreras que éste ofrece, la estructura de los mapas curriculares, el sistema de evaluación en clase, los principales artículos del reglamento escolar del CONALEP inherentes a la evaluación de alumnos, los principales conceptos de los Programas de Acciones Académicas (PAAC) y de Complementación de Estudios para Ingreso a la Educación Superior (ProCEIES), las actividades culturales y deportivas, el servicio de orientación educativa. También contenía, una descripción genérica de, la disciplina dentro del plantel, el sistema de becas, el servicio social, las practicas profesionales, la titulación, las cuotas y pagos, el procedimiento de contratación docente, su capacitación y evaluación, finalmente se hablaba de la vinculación con el sector productivo.

En la distribución del cuadernillo, decidí que en el caso de los alumnos de nuevo ingreso, éste fuera revisado durante el curso de inducción, dando para ello una previa capacitación a los docentes que impartieron este curso; con los padres de familia programé su entrega y explicación en la primera reunión que se tuviera con ellos; en el caso de los docentes, solicité que los jefes de especialidad les entregaran y explicaran el cuadernillo, previa incorporación a la plantilla docente.

Para la revisión y actualización del mismo, consideré conveniente que ésta se efectuara durante la semana de planeación académica que se llevaba a cabo al inicio de cada semestre.

Todo lo anterior se realizaba con la finalidad de contribuir al logro de la pertenencia del individuo, es decir, el profesionista que pretendía integrarse al Colegio como docente, tendría que integrarse al colegio, identificando al CONALEP como formador de profesionales técnicos, percibir el compromiso social que esto implicaba y el reto que como docente se le presentaba.

En el caso del alumno la idea que tuve, era que conociera las ventajas y desventajas educativas que el Colegio le ofrecía y que sintiera tanto el trabajo administrativo como docente, en función a su presencia, en resumen la idea del cuadernillo era que docentes, alumnos y padres de familia se informaran de como "funcionaba" el Plantel Xochimilco.

2. Programa interno de contratación docente.

Otra actividad que desarrollé fue el programa interno de contratación docente, en donde propuse como principal objetivo lograr una plantilla académica estable y capacitada.

La contratación de los docentes en el Colegio es por honorarios, como ya se mencionó en el capítulo dos, existiendo cuatro categorías de contratación en el aspecto contable; la normatividad académica para su contratación se limita a controles administrativos es decir a la verificación de los documentos oficiales como: acta de nacimiento, curriculum, constancia de estudios y cursos etc, que soporten la categoría de contratación; como consecuencia de esto, el perfil del docente se clasificaba de manera muy genérica en dos áreas la social y la científica,

por ello, era frecuente encontrar en las aulas del plantel Xochimilco, licenciados en derecho por ejemplo impartiendo la asignatura de comunicación o valores, es decir profesionistas impartiendo clase en asignaturas que no tenían nada que ver con su perfil.¹³

A esta problemática se le agregaban otras como la carencia de conocimientos pedagógicos básicos, el bajo salario por hora clase y que los docentes no podía ser contratados por más de 20 horas¹⁴ a la semana.¹⁵, es importante mencionar que en ocasiones el docente ha sido contratado tan solo por 3 horas a la semana.

Shein (1982), menciona que para una organización el mayor problema es cómo reclutar empleados, seleccionarlos, entrenarlos, socializarlos y asignarlos al cargo para asegurar la mayor eficiencia; por tanto era necesario implementar un procedimiento administrativo de reclutamiento y selección de personal docente adecuado al Plantel CONALEP Xochimilco.

La idea que expuse al director en turno era implementar un procedimiento administrativo para evitar el elevado índice de rotación en la plantilla docente, es decir lograr una plantilla docente consolidada para impartir clases, identificada y comprometida con el colegio, a gusto en su trabajo, en otras palabras subsanar la carencia de un pago atractivo con el manejo de un contrato psicológico como el mencionado por Schein (1982) como determinante para la conducta de las organizaciones: "Si la organización no satisface las necesidades mínimas que tiene el empleado de sentirse seguro y apreciado, de tener oportunidades de crecer y desarrollarse, éste puede alienarse, sentirse inseguro y amargado" (19)

Antes de que implementara este programa, con frecuencia se encontraban grupos por más de un mes sin docente, específicamente en las materias ocupacionales, por lo general el responsable de la contratación de los docentes, pedía a los docentes activos que entre sus conocidos promovieran el paquete de horas disponibles, lo mismo se recibía a estudiantes de los primeros semestres de la licenciatura que a profesionistas pasantes o titulados, lo importante era cubrir los espacios disponibles.

Por tanto, en búsqueda de candidatos a docentes, consideré importante contactar a las bolsas de trabajo de: UNAM, I.P.N, UAM, principalmente, formé una cartera con los currículums vitea y en el periodo intersemestral, seleccionaba a los candidatos de acuerdo a su perfil, iniciando por los que demostraban tener una mayor preparación académica, programaba la entrevista a fin de darle formalidad al proceso.

¹³ Esta situación se daba cuando la contratación como docente de estudiantes a nivel licenciatura, se justificaba por el dominio que tenía en la materia a impartir, supuestamente a fin con la carrera que estaba estudiando.

¹⁴ Política a la fecha vigente.

¹⁵ Antes de 1997 las materias se dividían en tecnológicas y académicas, para las primeras estaban autorizadas asta 20 horas a la semana, para las segundas el total de horas ala semana era de 12 horas)

2.1 Entrevista

Según el documento denominado categorías de contratación docente en el CONALEP, para ser contratado el aspirante a docente, debería de estar trabajando en otro lado, por dos razones, la primera que el impartir clases en el colegio no sea un lucro y la segunda que su principal actividad laboral se encuentre en una empresa o industria para traducir así en los alumnos sus experiencias laborales; sin embargo en la realidad esto estaba lejos de cumplirse, pues la mayoría de los docentes aunque presumen de estar trabajando en otro lado o ser dueños de microempresas, su único empleo es la docencia, dando clases en el Colegio o en cualquier otra institución educativa, esto lejos de perjudicar la impartición de clases, desde mi particular punto de vista, lo fortalece porque existe un mayor compromiso con la educación y la experiencia que van adquiriendo día con día no se ve interrumpida por atender su trabajo en las empresas.

De este modo, establecí la entrevista y como objetivo de ésta, detectar las experiencias adquiridas en el ámbito docente, es decir, comulgando con lo mencionado por Díaz Barriga (1985) era importante conocer las experiencias que como alumno pudiera tener el aspirante a ser docente, dado que la tendencia a copiar esquemas con los que nos identificamos es frecuente en este ámbito, aunque estas experiencias se consideren poco objetivas, es recomendable conocerlas, esto permite identificar la vocación que pudiera mostrar el aspirante o bien determinar si la docencia se encontraba como su última alternativa laboral.

Para llevarla a cabo diseñé una guía de preguntas y que de acuerdo a la respuesta de las mismas continuaba el proceso de selección o bien lo daba por concluido, la idea era detectar en el aspirante algunos indicios de la vocación docente.

Guía de Preguntas para la entrevista:

- 1.- Nombre
- 2.- Edad
- 3.- Tiene familiares adolescentes?
- 4.- Por que se interesa en dar clase?
- 5.- Conoce el tipo de educación que imparte el CONALEP?
- 6.- Sabe que es un profesional técnico?
- 7.- Tiene experiencia como docente?
- 8.- ¿Se identifico usted con alguno de sus maestros? ¿Por qué?

2.2 Examen teórico

Esta era la segunda etapa del proceso de selección, al examen teórico lo dividí en dos aspectos, el primero era el dominio de la materia que pretendía impartir, para su diseño y aplicación le solicitaba a la academia correspondiente diseñara y evaluara el examen para el aspirante, de esta manera se involucraba a los maestros con cierta antigüedad en el plantel reconociéndoles así su trayectoria como docentes; el otro aspecto que se manejaba era proporcionarle al aspirante antes del examen un mapa curricular el cual era explicado por alguno de los jefes de especialidad, esto con la idea que el aspirante interpretara por escrito, la relación de la materia que pretendía impartir con las demás materias y como influía ésta la formación del perfil del profesional técnico. De acuerdo a los resultados obtenidos se decidía continuar o no con el proceso de selección docente.

2.3 Clase modelo

Para la tercera y última etapa, consideré importante que estuviera fundamentada en la presentación de una clase modelo, es decir el aspirante elegía un tema del programa de estudios, el cual tenía que preparar para impartir una clase, dependiendo del tema se le asignaba el espacio de tiempo dentro del parámetro de media a una hora, aquí también diseñe una guía que utilizaba el observador, la cual consistía en evaluar:

- 1.- Tono de voz
- 2.- Manejo del pizarrón
- 3.- Creatividad para la realización de material didáctico
- 4.- Planeación de la clase
- 5.- Interacción con el participante
- 6.- Ortografía

Al concluir, las etapas, propuse fueran evaluadas por un grupo de trabajo donde participaban el representante de la academia, los jefes de especialidad y yo como coordinadora de esta actividad.

Todo el procedimiento garantizaba una mejor selección de los docentes así como compartir la responsabilidad de incorporar nuevos académicos; otra ventaja de este procedimiento, eran las necesidades de capacitación que se iban detectando; información que permitía, la implementación de los cursos intersemestrales.

En resumen la idea general de aplicar este procedimiento de contratación docente era detectar en el aspirante el nivel de interés que mostrara para ser docente e iniciar así su capacitación.

3. Programa interno de capacitación docente

El CONALEP, de manera institucional ha tenido diferentes programas de capacitación docente; desde sus inicios y hasta 1994 estableció un curso obligatorio para todos los docentes de nuevo ingreso, denominado "Introducción a la practica docente, con duración de 40 horas y cuyo contenido versaba sobre definiciones de Didáctica general, motivación pedagógica, enseñanza aprendizaje, dinámica de grupos, objetivos conductuales, medios de comunicación educativa, estructura de los programas y evaluación de los aprendizajes, un curso sustentado en el enfoque de la tecnología educativa; que como es sabido el objetivo principal de esta corriente educativa es lograr que el docente utilice instrumentos que le permitan el control eficiente y eficaz del proceso de enseñanza- aprendizaje.

Favoreciendo así las funciones del control institucional y produciendo una carencia de reflexión sobre los fines de la institución, esto se veía reflejado en las clases, ya que para la planeación de sus clases el docente no consideraba factores como la edad adolescente de los alumnos, la falta de infraestructura en talleres y laboratorios específicamente para la impartición de clase en las materias ocupacionales¹⁶, los objetivos sociales del Colegio y la modalidad educativa que promovía, tampoco consideraba la estructura de los mapa curriculares, o el perfil del profesional técnico, solo era considerado, lograr el control en el salón de clase en el tiempo destinado para la clase.

Como complemento del curso de Introducción a la práctica docente, existía en el Colegio, el programa de Capacitación docente a distancia, el cual consistía en mandar el material bibliográfico para los interesados en ahondar alguno de los temas del citado curso, la evaluación era a través de exámenes escritos, los resultados de este programa fueron poco fructíferos.

Para el año de 1995 y con la finalidad de sustituir todos los programas de capacitación docente; el CONALEP, diseñó un curso, obligatorio para todos los docentes, cuya duración estaba programada para tres semestres con un total de 120 horas de capacitación; se tenía el proyecto de ser avalarlo como diplomado en pedagogía. La falta de personal capacitado para la impartición de este curso lo condujo a su cancelación en el segundo periodo intersemestral; es decir aludiendo a la carencia de presupuesto, no se contrataron instructores para la impartición del mismo si no que se convocó a las personas que lo reproducirían para que

¹⁶ Con el cambio de programas de estudio en 1997, se dejaron de utilizar talleres y laboratorios, mismos que hasta la fecha no han sido empleados, con todo y los programas de capacitación para el trabajo que se han implementado, no se le ha vuelto a dar uso por ejemplo a los talleres de carpintería y herrería con los que cuenta el plantel, aunado a esto, para la operación de los planes 97 tampoco fueron modernizados los talleres y laboratorios del CONALEP, esto he generado una queja entre el personal docente, al no poder desarrollar al 100% las practicas que se establecen en el programa de estudio; la alternativa propuesta por las autoridades es que se trabaje con las empresas para que esta a través de convenios permitan el acceso a los alumnos para la implementado, no se le ha vuelto a dar uso por ejemplo a los talleres de carpintería y herrería con los que cuenta el plantel, aunado a esto, para la operación de los planes 97 tampoco fueron modernizados los talleres y laboratorios del CONALEP, esto he generado una queja entre el personal docente, al no poder desarrollar al 100% las practicas que se establecen en el programa de estudio; la alternativa propuesta por las autoridades es que se trabaje con las empresas para que esta a través de convenios permitan el acceso a los alumnos para la realización de las practicas tecnológicas, dado que ni Alemania, que es un pais industrializado, en su ámbito educativo alcanza la tecnología con la que cuentan las empresas.

asistieran a la capacitación¹⁷. Finalmente el fracaso se debió a que quienes impartieron el curso no fueron previamente capacitados.

En 1996 se implementaron seis cursos, mismos que retomaban los contenidos del diplomado pedagógico, con un poco más de libertad para su programación y desarrollo; esto permitía por un lado, lanzar una convocatoria a los docentes interesados en la temática de estos cursos para ser capacitados y por el otro escoger al docente con el perfil adecuado para su impartición. Su duración era de 20 horas cada uno y solo estuvieron en operación un año.

En 1997, y como parte de la reingeniería educativa que tuvo el colegio; la capacitación del docente, fue enfocada hacia la formación de éste, para ello, este programa se diseñó bajo los llamados ejes de formación, que consideraban tres aspectos el pedagógico, el tecnológicos y las habilidades informáticas.

Para el primer aspecto, se diseñaron seis cursos denominados módulos pedagógicos, mismos que se cursaban durante los periodos intersemestrales, uno por periodo, su duración era de 40 horas; solo si se acreditaba el módulo antecesor, se podría tomar el siguiente, la filosofía del programa era, romper con la tecnología educativa y pasar de lo tradicional al análisis del quehacer docente, se trabajó con autores reconocidos dentro del ámbito educativo, analizando artículos de su creación referentes a la formación docente, se retomo el concepto de aprendizaje significativo, la teoría piagetiana y se introdujo la educación basada en normas de competencia.

Al concluir cada módulo el docente era evaluado a través de un examen de reactivos con opción múltiple, evaluación que posteriormente se cambio por la entrega de un ensayo; al concluir el total de los módulos el docente presentaba un proyecto final, mismo que si era aprobado por oficinas nacionales, estos módulos eran reconocidos como diplomado pedagógico.

En el aspecto Tecnológico, la capacitación de los docentes se enfocaba a la actualización de sus conocimientos para impartir las materias, es decir el profesor de valores, por ejemplo, debería de tener el perfil de filósofo o pedagogo y se le reforzaba su perfil con un curso impartido por los autores del libro de texto coeditado por el colegio, lo mismo era para las demás asignaturas básicas y poco fue el avance en esta modalidad de capacitación para las materias ocupacionales.

Para las habilidades informáticas, se diseñaron tres niveles de capacitación, que comprendían, las habilidades básicas, con el manejo de Word, las habilidades intermedias con el manejo de Excel y la elaboración de material de apoyo didáctico con el manejo de Power Point; el objetivo era que los docentes aprendieran informática para ser utilizada posteriormente en el diseño y aplicación de materiales didácticos, propios de la asignatura que impartían, es decir que diseñaran su propio material didáctico.

¹⁷ Este mecanismo de reproducción de cursos es muy frecuente en el Colegio, desafortunadamente por lo general quien asiste a la capacitación no es la misma persona que los reproduce, a la capacitación va el jefe y quien lo imparte es el subordinado algún docente que maneje el tema.

Si bien este programa institucional de capacitación tenía una mejor perspectiva de la formación docente, existían matices del mismo que no contemplaba en la práctica, como por ejemplo la evaluación de los módulos pedagógicos, mismos que según la normatividad que los regía, deberían ser evaluados por el jefe de proyecto de formación técnica; presentándose dos obstáculos relevantes para ello: el primero, en la mayoría de los casos el perfil del jefe de proyecto nada tenía que ver con el ámbito educativo y por otro lado tampoco había sido capacitado, ni siquiera para conocer el contenido del material didáctico de estos cursos.

Además como lo menciona Hall (1996), "Mientras más capacitación tenga la gente, más se diferencian de otras personas que tienen niveles similares de capacitación pero en diferentes especialidades" (p. 58).

Por tanto para cubrir matices de operación de este programa institucional, consideré necesario implementar un programa interno de capacitación en el plantel, el cual pretendía apoyar básicamente el aspecto pedagógico y Tecnológico de la formación docente, en el primero la administración de la implementación de los módulos pedagógicos, se sustentaba en lo mencionado por Tristán (1997) "La organización por su parte tiene también expectativas como que el empleado de una buena imagen de la organización" (p.14)

Para lograrlo marqué como objetivo principal para este programa que el docente tuviera una preparación que lo apoyara a fortalecerse como ser humano ante su responsabilidad, en la contribución de la formación de jóvenes adolescentes que aspiraban a la obtención de un título como profesionales técnicos; es decir que el docente se visualizara como transformador social y asumiera la responsabilidad de capacitarse por iniciativa propia, dentro o fuera del Colegio.

Por tanto los módulos pedagógicos I y II eran impartidos por docentes¹⁸ con el perfil de pedagogo o psicólogo educativo, para los módulos III y IV se incorporaban docentes con una basta experiencia en su quehacer y los módulos V y VI, su desarrollo era responsabilidad de los propios participantes.

En estos cursos, semestre tras semestre participaban los jefes de especialidad con la finalidad de que conocieran lo que después por normatividad institucional les correspondería evaluar.

Finalmente la acreditación de estos módulos se gestaba con la integración de un comité evaluador por módulo, compuesto por: docentes del mismo módulo, docentes de módulos avanzados, de los jefes de especialidad, incorporandome a éste comité como coordinadora; con esto se disminuía el subjetivismo y la responsabilidad de la evaluación era compartida con un equipo de trabajo.

Aunado a esto y de manera paralela promoví el diseño e impartición de cursos de capacitación internos, mismos que pretendían reforzar estos módulos pedagógicos, cuyo contenido versaba sobre temas como: conocimiento de la adolescencia, elaboración de reactivos para la evaluación, metodología para el diseño de

¹⁸ Con el objetivo de hacer dinámicas las sesiones, participaban de tres a cuatro docentes por modulo como instructores o facilitadores.

materiales didácticos, entre otros. Dichos cursos, los diseñé con el apoyo de pedagogos docentes de este plantel, mismos que impartían estos cursos.

Reflejo de todo lo anterior, fue el único plantel que logró que, de los sesenta docentes que habían iniciado estos módulos, veinticuatro entregaran un proyecto final el cual les fue aprobado, reconociéndoles los seis módulos pedagógicos como diplomado.

Otro programa institucional de capacitación docente, fue el trabajo que se realizó de forma conjunta con el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey, campus Monterrey (TEC de Monterrey), para impartir el diplomado "Formación de Facilitadores vía Internet en Educación Basada en Normas de Competencia" con una duración de 200 horas.

Los facilitadores en línea eran instructores del propio CONALEP, mismos que fueron capacitados durante dos años para realizar esta función. El trabajo que aquí realice fue la gestión pedagógica para lograra que de dieciocho participantes en una primera etapa, cuatro obtuvieran la certificación de este diplomado, avalado por la Universidad de Cambridge.

En una segunda etapa de este proyecto, ocho fueron los docentes que lograron concluirlo de quince que se inscribieron; sin embargo la nueva administración general del Colegio, en su momento presupuestó el costo de la certificación en la misma universidad, decidiendo que era elevado y que por tanto el Colegio no contaba con la posibilidad de cubrirla, perdiéndose así todo tipo de seguimiento a este proyecto.

En resumen el programa interno de capacitación docente que diseñé, tenía como principal objetivo la gestión pedagógica, que permitiera la formación como docentes de los profesionistas que se iban a contratar al plantel, para trabajar con los grupos de estudiantes impartiendo clase. Este programa constaba de cuatro etapas mismas que se describen a continuación.

3.1 Detección de necesidades.

Una de las observaciones que realicé durante el proceso de reclutamiento y selección de los docentes para el plantel Xochimilco, fue la carencia de conocimientos en el manejo del equipo instalado en los talleres y laboratorios; por tanto consideré pertinente solicitar el apoyo de los encargados de estas áreas, quienes junto con los jefes de especialidad y bajo mi coordinación diseñamos una instrucción que versaba sobre el desarrollo de habilidades en el manejo de este equipo, con la finalidad de que los docentes utilizaran esta infraestructura en las prácticas tecnológicas o bien propusieran a la academia, implementar alguna unidad adicional al programa para que los alumnos tuvieran la oportunidad de por lo menos conocer la utilidad y manejo del material y equipo de los talleres y laboratorios del Plantel¹⁹.

¹⁹ Cabe recordar que al cambio del plan de estudios 97', un alto porcentaje de la infraestructura de los planteles, dejó de ser útil para los programas; sin embargo la idea que propuse fue que se utilizaran como complemento o

Otro aspecto, que me sirvió para la detección de necesidades de capacitación fue, la evaluación existente en el CONALEP desde agosto 1997, misma que se le aplica al docente cada semestre, la cual consiste en calificar su grado de integración al colegio, la observación de una clase y una evaluación estudiantil; por norma el docente es notificado de los resultados de esta evaluación y administrativamente sirve para que oficinas nacionales elabore reportes y estadísticas, para planteles y que el responsable de formación técnica de cada plantel o el director tomen “decisiones”.

Sin embargo, consideré importante, reforzar el programa interno de capacitación docente con esta evaluación y darle un giro, en donde se buscara la creencia en la misión del docente, como promotor de la transformación social; es decir el docente era evaluado, no para tenerlo reprimido y bajo control con la amenaza constante que podría o no ser contratado para el próximo semestre; sino por el contrario la evaluación era aplicada para que él, conociera desde diferentes aristas su desempeño como docente.

Lo que se retomaba de esta evaluación era principalmente la observación de una clase, por considerar que, las otras evaluaciones como el grado de integración al CONALEP y la evaluación estudiantil, eran subjetivas.

Una última necesidad de capacitación detectada para la integración de este programa, fue la observada, cuando en 1999 se dejaron de impartir los primeros módulos pedagógicos quedando así rezagados los docentes, cuya inclinación había sido por capacitarse en las habilidades informáticas, aunado a esto (aunque eran pocos), los docentes de nuevo ingreso quedaron al margen de toda capacitación institucional.

3.2 Perfil del instructor

Una segunda fase de este programa interno fue el diseño de un perfil del instructor, el que conceptualicé, después de realizar una serie de entrevistas en el reclutamiento y selección de los docentes, donde me percaté en el elevado número de profesionistas que veían a la educación como su última alternativa laboral, por lo tanto decidí conveniente formar este perfil que les permitiera adquirir la experiencia y conocimientos como docentes no tan solo del CONALEP, sino que se capacitaran para ser docentes y comprometerse con su labor como transformadores sociales, es decir que se comprometieran con su función en la educación de sus alumnos y le dieran sentido a la acción docente, expresada por Díaz Barriga (1985) “el sentido de la acción docente, como sustento de la labor pedagógica, incluso, el docente se convierte en fundador de la relación educativa, pues no sólo transmite el contenido, sino que tiene un papel definitorio en la manera de aproximarse a éste” (p.27).

reforzamiento de los actuales planes de estudio, agregando temas a las asignaturas o a través de cursos de capacitación de especialización o actualización; en la medida que lo permitiera el Director en turno del plantel.

Es decir los conocimientos que adquiriría el docente en estos cursos de capacitación tenían la intención de ir más allá de formarlos para cubrir las necesidades del Plantel, tendrían que cubrir las necesidades del propio docente como buscador de un desarrollo profesional, para que el ser docente dejara de ser lo último de su lista para conseguir trabajo, que conceptualizaran la importancia social del docente y que enriquecieran cada vez más sus conocimientos en el ámbito pedagógico; como resultado de esta actividad, los docentes que participaron en la capacitación para lograr este perfil, han buscado y encontrado mejores oportunidades en otras instituciones educativas, algunos han dejado por completo al CONALEP y otros continúan combinando sus actividades docentes, pero el resultado más interesante es que en un porcentaje considerable continúan capacitándose de manera independiente.

3.3 Diseño de cursos

Si bien, cada periodo intersemestral se apoyaba el programa institucional, con el programa interno de capacitación docente, a partir de febrero de 1999 era necesario la implementación cursos que cubrieran la falta de los módulos pedagógicos y darle continuidad al ritmo de capacitación que se había estado manejando con los docentes; por tanto decidí convocar nuevamente a los pedagogos y psicólogos educativos, docentes del plantel para que se trabajara en la elaboración de cursos que contuvieran el desarrollo de los temas que propuse, en donde participé también en el diseño de los mismos, poniendo a la disposición del plantel, mi experiencia adquirida en la Secretaría de Educación Pública (SEP); tales temas eran los siguientes:

- 1.- Inducción al sistema CONALEP (aquí se utilizaba el cuadernillo de inducción)
- 2.- Conocimiento de la Adolescencia
- 3.- Teorías de la Enseñanza
- 4.- Técnicas grupales
- 5.- Elaboración de reactivos para la evaluación
- 6.- Manejo de equipo audiovisual
- 7.- Diseño de material didáctico

3.4 Aplicación de los conocimientos en el aula

Una última etapa del programa interno de capacitación docente, la situé nuevamente en la observación en el aula, para evaluar el impacto que tenían estos cursos en la clase y en su momento mejorar, el contenido de los mismos.

4. Programa interno de tutorías

Este programa lo diseñé, al detectar la carencia de un espacio en donde el estudiante encontrara la posibilidad de ser escuchado y orientado, intentando así disminuir el número de factores que pudieran perturbar su proceso enseñanza aprendizaje.

Siendo titular de la jefatura de formación técnica y teniendo la posibilidad de influir en las decisiones administrativas, retomé la experiencia de los docentes, principalmente las referentes a los cambios conductuales que manifestaban sus alumnos, como factor influyente en su aprovechamiento académico, es decir existían casos en que el alumno de manera repentina dejaba de entrar a clase, después de haber sido un alumno de alto rendimiento, o bien que manifestaba estar pasando por una etapa difícil en su familia, como la separación de los o padres o el fallecimiento de alguno de ellos.

Los alumnos con esta problemática, cuando se identificaban con algún maestro, le planteaban su situación, buscando un apoyo y orientación.

Sabiendo que no todos los docentes tenían los conocimientos adecuados para brindar este tipo de apoyo, consideré la posibilidad de diseñar un espacio atendido por psicólogos o pedagogos, sin hacer a un lado la participación de los docentes por ser una vía de comunicación valiosa de la administración con los alumnos.

En las primeras generaciones del Platel Xochimilco encontrábamos, personas adultas trabajadoras, que por necesidades económicas habían abandonado sus estudios, jóvenes que habían tenido uno o más fracasos escolares y una mínima parte de alumnos recién egresados de secundaria. La principal característica de esta población estudiantil es que ingresaban al plantel convencidos de los beneficios de la educación técnica.

Sin embargo con la conformación de la Comisión Metropolitana para el Examen de Ingreso a la Educación Media Superior (COMIPEMS), estas características cambiaron de manera radical; debido a que el CONALEP ofreció una educación bivalente, por tanto la matrícula estudiantil fue integrada en su gran mayoría por alumnos de recién egreso de secundaria, que no buscaban al colegio por la educación técnica que ofrecía, sino como puente para aspirar a la licenciatura, o bien “mientras” se quedaban en la escuela de su preferencia, teniendo así grupos estructurados por más de 50 alumnos, cuya edad oscila entre 15 y 16 años.

Es decir la población estudiantil del plantel, se encuentra en plena adolescencia y como es sabido en esta etapa humana, se tiene una serie de cambios físicos y psicológicos en donde el joven no puede distinguir a simple vista la autonomía de la rebeldía, dado que en una manifestación de autonomía el adolescente escoge y en la rebeldía dependerá de sus amigos, buscando por tanto protección y atención, conduciéndolos esta búsqueda a una heteronomía constante.

Por tanto en esta etapa se requiere de una orientación encaminada a una resolución adecuada de su futuro; en esta etapa existe un mayor desprendimiento familiar, en donde en el mejor de los casos el alumno solo cambia de residencia,

pero desafortunadamente en un alto porcentaje, la carencia de afecto y comunicación, es resuelta, comprometiéndose con la creación de una nueva familia o bien apegándose a algún tipo de droga, augurando así un fracaso a futuro o una calidad de vida baja.

En el Colegio la deserción se da masivamente en los primeros semestres, las principales causas que detecte son: por reprobación las materias ocupacionales, la falta de interés por cursar y concluir una carrera técnica, la inmadurez del alumno por manejar su "libertad", el indicio de esta situación se presentaba en el marcado ausentismo en el salón de clases.

Aunado a esto y a la luz de la aseveración de Lucian (1979): "Se atribuye el origen de los fracasos escolares a los niños que no se adaptan a las normas vigentes, sin preguntarse las causas y consecuencias de tal situación" (p.55); logré la apertura de un espacio para la atención y orientación psicopedagógica de los estudiantes.

De esta manera surge el programa de Tutorías, cuyo objetivo general era el que plasmé en el documento denominado "Proyecto para la retención y egresión de alumnos del plantel xochimilco (Ávila 2001). " Contribuir a la disminución del índice de reprobación y deserción en los alumnos a través de las acciones psicopedagógicas, que permitan una clara orientación a los involucrados en la formación del alumno CONALEP" (p 5).

Los objetivos específicos de este programa eran:

a) Enriquecer las acciones pedagógicas a partir de las experiencias prácticas en la interacción con docentes-alumnos.

b) Establecer programas, involucrando a padres de familia y comunidad académica en beneficio de la formación del alumnado.

La apertura de este espacio fue en 1996, denominado entonces "consultorio académico"²⁰, a partir de esa fecha semestre tras semestre se fueron enriqueciendo las actividades psicopedagógicas, rescatando todas las experiencias que se iban adquiriendo; esta actividad era realizada inicialmente por mí y poco a poco fui involucrando a los jefes de especialidad, hasta que finalmente en agosto de 1999, oficinas nacionales autorizó, la contratación de dos docentes para que fungieran como orientadores educativos, a los cuales sin mayor problema les pude designar las actividades y metas por semestre a desarrollar.

²⁰ Nombre designado por el Director del plantel en turno.

4.1 El perfil del tutor

Para la estructura de este programa diseñé el perfil del Tutor, considerando los siguientes puntos:

En términos generales la idea de tutor era , que fuera una persona que se identificara con los alumnos, que estuviera cerca de ellos, que pudiera percibir sus cambios de comportamiento dentro del salón de clase principalmente.

De manera más específica, podía ser cualquier miembro de la comunidad como , profesores o personal administrativo tanto de base como de confianza, preferentemente que conociera el perfil de la carrera a la cual pertenecía el grupo que orientaría.

A petición del entonces director, se manejó la participación del personal administrativo como tutores de grupo, la idea que él tenía era involucrar a toda la comunidad del plantel; la experiencia que se tuvo concluyó que la participación sólo tendría que ser de personal docente).

Debería de tener capacidad, experiencia y conocimiento en el manejo de las relaciones interpersonales, demostrada a lo largo de su trayectoria en el plantel.

Debería de proyectar una actitud que inspirara confianza sobre todo entre los alumnos; ser tolerante y paciente para escuchar la problemática grupal o personal.

Tener voluntad de apoyo, ya que no recibiría estímulo económico alguno.

Delimitar las funciones del tutor, también era importante, por tanto su principales actividades eran:

Mantener una comunicación abierta con el grupo, observando el comportamiento del mismo y atender las inquietudes manifestadas por los profesores que impartían clase

4.2 Proceso tutorial.

El acercamiento que los alumnos tiene con sus docentes, era trascendental para este programa, por tanto el primer contacto que se tenía con los alumnos era a través del tutor de grupo, mismo que recibía los diferentes comentarios de los demás profesores del grupo con respecto al rendimiento escolar y las diferentes problemáticas interpersonales que pudieran resultar como distractores en el proceso enseñanza aprendizaje, además el tutor – docente, era apoyado por la administración con información al día que le permitiera tomar la mejor decisión para la atención del alumno, como por ejemplo los cuadros de calificaciones²¹; este concentrado le permitía al tutor tener una perspectiva general del grupo, misma que

²¹ Estos cuadros de calificaciones, concentraban las evaluaciones de todas la materias, incluyendo las complementarias o de acciones académicas, en ellos también se registraban las faltas por clase del alumno y los reportes por conducta que fuera generando el área de prefectura.

podía enriquecer con los reportes que recibía del área de prefectura; todo esto lo definí en el programa de tutorías como el primer nivel de atención al alumno.

El segundo nivel lo diseñé para que interviniera el área de orientación educativa, como apoyo al tutor y a petición de éste o del mismo grupo.

La principal actividad del orientador educativo era atender situaciones que por falta de dominio o conocimiento de los maestros del grupo, no eran resueltas, por ejemplo cuando existía una fusión de grupo, la rivalidad que se generaba dificultaba la integración del grupo y es allí donde intervenían los orientadores en la aplicación de dinámicas de integración grupal, o bien en pláticas de: orientación sexual, de prevención de adicciones ó de comunicación con los padres; esto era a nivel grupo, de manera individual se trabajaba con alumnos que así lo requerían, ya sea por iniciativa propia o a petición del tutor de grupo.

En esta segunda etapa de este acercamiento con los alumnos se trabajaba también con los padres de familia, invitándolos a participar, en estas sesiones de orientación.

En algunos casos la problemática era resuelta en el segundo nivel, pero también existían problemáticas en que también era rebasada el área de orientación educativa y entonces se solicitaba el apoyo de otras instituciones, especialistas en el manejo de aspectos muy específicos como pudiera ser el alcoholismo, el abuso sexual, adicciones etc.

El apoyo que se tenía por parte de la dirección del plantel en ese momento era determinante, pues se atendieron casos difíciles, de orden judicial incluso, en donde de alguna manera se le obligaba al padre de familia a que atendiera esa situación quedando así, condicionada la estancia del alumno en el plantel con el fin de que los padres de familia se comprometieran a resolver la problemática en turno, siempre a favor del joven alumno.

Lo relevante de este programa de tutorías, fue el espacio que sirvió para que el alumno fuera escuchado por docentes y administrativos, pero principalmente que fueran escuchados por sus padres y compartir así con ellos la responsabilidad de educarlos. Lucien Save (1979) , menciona que: "la inteligencia es un aspecto de la actividad del hombre de manera que no puede concebirse como una cosa, una sustancia, una facultad, sino como una relación; una relación entre el individuo y su mundo social" (p.19)

4.3 Participación de instituciones de apoyo

La posibilidad de atender y resolver favorablemente casos muy específicos, lo permitió la vinculación establecida con las áreas de trabajo social de diferentes instituciones, entre ellas, el Centro de Integración y Apoyo a la Mujer (CIAM) de Xochimilco, los Centros Cívicos de Justicia, Hospital Psiquiátrico, la Secretaria de Salud, la Procuraduría General de la República (P.G.R), Centros de Integración Juvenil (CIJ) y Asociaciones Civiles.

Al ser canalizado el alumno a alguna de estas instituciones de apoyo, los padres de familia se comprometían a presentar cada mes un documento expedido por la institución, en donde constara la asistencia del alumno y el avance que iba presentando para resolver su problemática.

En resumen el programa de tutorías lo estructuré en tres etapas; la primera atendida por el tutor del grupo, cuando la figura de éste era rebasada, la problemática era atendida por el área de orientación educativa y cuando éste era también rebasado se pedía apoyo y asesoría a instituciones externas, especialistas en el manejo del tema, según la problemática, no sin antes comprometer a los padres de familia para que junto con sus hijos participaran en la resolución del problema.

5. Programa interno de titulación

En 1992 y a petición de la directora del plantel en turno, inicié el proyecto de este programa; como primera actividad me dí a la tarea de conocer la normatividad institucional referente a la titulación, después realicé un recorrido por los planteles destacados por su alto índice de titulación, entrevistándome con el responsable de cada plantel de esta área, me encontré con casos en donde todo un grupo era titulado con un reporte de alguna exposición o evento relacionado con la especialidad en menor número de casos, con la elaboración de prototipos didácticos en donde se observaba la creatividad y preparación de los alumnos.

Por otra parte detecté la carencia de una articulación en las actividades que realizaba cada área administrativa del plantel en materia de titulación; por tanto la creación de este programa interno tendría que considerar tres aspectos fundamentales, la normatividad institucional, la calidad en los trabajos a elaborar y la descripción de las actividades que cada área administrativa debería desarrollar para lograr el objetivo de elevar con calidad el índice de titulación del plantel Xochimilco.

5.1 Normatividad

En el artículo 13 del reglamento de Evaluación Profesional del Sistema CONALEP se establecen las siguientes opciones de trabajo recepcional:

- I. Trabajo Recepcional Individual Unidisciplinario, el cual consiste en el desarrollo individual de un proyecto seleccionado por el alumno o egresado, o propuesto y autorizado a éste por parte de autoridades del plantel.
- II. Trabajo Recepcional Colectivo Unidisciplinario, el cual consiste en el desarrollo de un proyecto seleccionado por un grupo de alumnos o egresados de la misma especialidad o propuesto y autorizado a éstos por autoridades del plantel.

- III. Trabajo Recepcional Colectivo Multidisciplinario, el cual consiste en el desarrollo de proyectos de interés nacional, regional o local, con la participación de un grupo de alumnos o egresados de diferentes especialidades.
- IV. Reporte de Prácticas Profesionales
- V. Reporte de Servicio Social
- VI. Reporte de Servicio Social y Prácticas Profesionales, esta modalidad consiste en la elaboración de un documento que consigne las experiencias adquiridas por los alumnos en el desempeño de su servicio social y prácticas profesionales.
- VII. Reporte de Proyecto Tecnológico, en esta modalidad el alumno o egresado desarrollará un proyecto, el cual servirá de base para la fabricación de herramientas o equipo.
- VIII. Reporte de Experiencia y Técnica Laboral, este reporte consignará la aplicación de los conocimientos adquiridos por los egresados durante su estancia en el Colegio, en las experiencias laborales con el sector productivo de bienes o servicios.
- IX. Reporte de Cursos Tecnológicos Extracurriculares, esta modalidad consiste en la elaboración de un registro de las actividades desarrolladas por el alumno o egresado durante su participación en cursos de especialización, eminentemente prácticos, acordes a su formación profesional.
- X. Reporte de Construcción Tecnológica, éste consiste en la elaboración de herramientas, equipo o componentes, que representen un beneficio para el plantel, con la presentación del registro documental de antecedentes, procedimientos y actividades respectivos.
- XI. Reporte de Proyectos de Autoempleo, consiste en la elaboración de un documento en el que se consigne la determinación de procedimientos, recursos, actividades, tiempo y aplicación de los conocimientos adquiridos por el egresado para su incorporación al sector productivo y su desarrollo profesional y laboral independiente.
- XII. Reporte de Invento Tecnológico, esta modalidad consiste en la creación de tecnología, artículos, materiales, elementos, procesos o procedimientos de aplicación tecnológica, así como la presentación del registro documental correspondiente.
- XIII. Curso de Actualización o Especialización Tecnológica, en esta modalidad el egresado presentará un examen que refiera los conocimientos adquiridos durante el curso correspondiente.

En todos los casos el alumno, al egresar presentaba su propuesta de opción para titularse, para ser revisada y aprobada por el jefe del área de servicios escolares²², el encargado del área de talleres y laboratorios²³, designaba un docente que fungía como asesor para la elaboración del trabajo, una vez concluido el trabajo el egresado lo presentaba en el área académica para dar la autorización de su impresión²⁴, e iniciar su trámite administrativo de titulación en servicios escolares.

En los planes de estudio 86, en el sexto semestre se impartía la materia de seminario de titulación cuyo objetivo era darles a conocer a los alumnos las diferentes modalidades de titulación que manejaba el colegio; en los planes 90 se incorporó a quinto semestre la materia de técnicas de investigación, sin embargo ambas asignaturas se impartían de manera desarticulada una de la otra y la idea era aprovechar el contenido de ambas asignaturas para lograr que el alumno concluyera en ese periodo su trabajo recepcional.

5.2 Fases del programa de titulación

El objetivo principal de este programa era que el alumno en dos semestres concluyera su trabajo recepcional, es decir que al egresar solo se preocupara por los trámites administrativos para su titulación y que estando cautivo como alumno de alguna manera fuera orientado a iniciar y concluir su trabajo recepcional. .

Para ello definí dos figuras importantes, el asesor técnico y el asesor metodológico., el primero era cualquier docente de la especialidad que impartiera las materias tecnológicas u ocupacionales, él orientaría al alumno en cuanto al contenido de los temas a desarrollar; el asesor metodológico, era el docente que impartía las asignaturas de metodología de la investigación y seminario de titulación, cuyo perfil tendría que ser en el área de humanidades, él asesoraría al alumno en la estructura de su trabajo.

Recordemos que de acuerdo al mapa curricular el alumno en quinto y sexto semestre no tenía prácticamente mayor antecedente para la elaboración de un trabajo de investigación, por tanto el trabajo recepcional se basaría en la investigación documental, en donde el alumno tendría la tarea de recabar datos objetivos para profundizar en algún tema de su preferencia y relacionado con su especialidad.

²² El Jefe del área de servicios escolares, por sus funciones desconoce el contenido curricular e cada especialidad, por tanto carece de elementos que le permitan decidir adecuadamente, a favor de la formación del alumno.

²³ No en todos los planteles, el jefe del área de talleres y laboratorios, desempeña actividades acordes a su perfil laboral, es decir sus actividades en ocasiones se limitan a la compra de material para las prácticas tecnológicas y al mantenimiento del plantel en general.

²⁴ Para lograr elevar la calidad en el contenido de los trabajos recepcionales, el jefe del área académica, debe de compartir la responsabilidad de revisar y autorizar la encuadernación de los trabajos, con los docentes participantes como asesores.

Fernando Arias (1981) menciona que: “La investigación , basada en datos objetivos y en fundamentos lógicos, es indispensable en cualquier actividad humana”(p.20), por tanto lograr que el alumno proyectara lo aprendido a lo largo de su formación escogiendo un tema e investigándolo documentalmente, era la definición específica de la tarea de los asesores.

Considerando para ello que el perfil del docente que impartiría las materias de metodología de la investigación y seminario de titulación, tendría que ser del área de humanidades y que por lo tanto no tenía el conocimiento técnico de las especialidades, era necesario cubrir ese espacio con la asesoría de docentes del área técnica que manejaran los conocimientos en electrónica, construcción y química principalmente.

Para normar lo anterior presenté al comité de titulación del plantel la siguiente propuesta misma que fue autorizada y desarrollada de 1993 al 2001.

En la primera evaluación de la materia de metodología de la investigación de quinto semestre, el alumno registraría, su tema y asesor técnico, para dar inicio al desarrollo de su temario, el asesor metodológico era designado por la jefatura de formación técnica.²⁵

En la segunda evaluación el alumno presentaba el 35% de avance de su trabajo recepcional, lo mismo en la tercera y última evaluación parcial, el alumno tenía que presentar otro 35% de avance sobre el temario ya autorizado; cada avance era avaluado por ambos asesores, de tal manera que el alumno , iniciaba el sexto semestre con el 70% de su trabajo recepcional.²⁶

En sexto semestre, para la primera evaluación de la asignatura denominada Seminario de Titulación el alumno presentaba el 30% restante de su trabajo, teniendo un periodo más de evaluación para concluirlo y lograr la autorización para su empastado e impresión, es decir para la segunda evaluación el trabajo debería de estar concluido, esto permitía que el periodo de la tercera evaluación fuera ocupado en la preparación de su examen profesional, es decir durante este tiempo el alumno presentaba un simulacro de examen, en donde tenía la posibilidad de mejorar sus materiales de apoyo para la sustentación.

Para apoyar este programa a partir de 1997, cuando el mapa curricular consideró las materias básicas, les solicité a los docentes titulares de estas asignaturas, iniciaran a sus alumnos en la investigación documental, incluyendo en sus evaluaciones trabajos sencillos de investigación documental, donde el alumno presentara por lo menos tres bibliografías consultadas, esta solicitud la realicé con mayor énfasis en la materia de comunicación.

²⁵ En 1999 tuvo una modificación este ejercicio, la cual consistió en que en lugar de ser la primera evaluación fuera la segunda evaluación parcial, en donde el alumno iniciara su trabajo, pues los asesores técnicos sobre todo , consideraban que se le presionaba mucho al alumno para dar inicio a su trabajo recepcional.

²⁶ A partir de 1999 y por consenso con ambos asesores, estos porcentajes se fueron recorriendo, por lo que el alumno al llegar a sexto semestre contaba con el 35% de su trabajo.

En la actualidad, el plantel opera un programa de titulación, con la metodología que diseñé, pero con diferente normatividad administrativa, sin embargo, con el objetivo de rescatar la experiencia del programa interno de titulación descrito anteriormente, a través de la jefatura de promoción y vinculación, diseñé el proyecto de firmar un convenio de intercambio académico con la facultad de Ingeniería de la UNAM, específicamente con el Coordinación de Programas de Atención Diferenciada (COPADI).

Cuya idea principal fue promover la titulación no solo a través del trabajo recepcional individual unidisciplinario, sino también por proyecto tecnológico o reporte de construcción tecnológica; es decir retomar la esencia filosófica de la creación del CONALEP, e impulsar la elaboración de proyectos tecnológicos con un soporte metodológico de calidad; en donde la participación de los alumnos de la Facultad de Ingeniería de alto rendimiento académico, que cursan los últimos semestres de la carrera, sea un apoyo a los asesores técnicos, enriqueciendo la documentación bibliográfica, que teóricamente de soporte a el proyecto que pudieran presentar los alumnos de la carrera de Electrónica Industrial de quinto semestre del Plantel Xochimilco.

6. Programa interno de escuela para padres

La formación integral de los alumnos debe de ser un compromiso compartido con los padres de familia, pues finalmente son ellos quienes determinan el futuro escolar de sus hijos, la idea de implementar este programa interno en el plantel, surge por la necesidad de promover y acreditar al CONALEP, socialmente, es decir como servidora pública, finalmente tenía que aterrizar las políticas educativas que iba marcando el colegio, pero no se trataba de concretar una simulación y cumplir, sino de ofrecer un servicio educativo de calidad en donde los padres de familia encontrarán una respuesta a sus dudas de cómo orientar al joven adolescente en formación, esto sólo se podía lograr si la administración trabajaba al servicio de la plantilla docente teniendo información actualizada y verídica, no como control escolar con estadísticas y datos sino por conocimiento del alumno mismo.

El principal objetivo de este programa era brindarles a los padres de familia una atención personalizada, en donde ellos encontrarán respuestas que los orientaran a resolver las dudas que surgen cotidianamente en la educación de un adolescente.

Para ello se implementaron una serie de actividades en donde los padres de familia eran involucrados, al igual que los jefes de especialidad y orientadores educativos; de igual manera se aprovechó el contenido del programa de estudio de las asignaturas de valores y calidad, para compartir estas actividades también con los profesores titulares de éstas, sin dejar de mencionar las valiosas aportaciones que los tutores de grupo realizaban para esta actividad.

6.1 Actividades de la escuela para padres

Los centros educativos deben de buscar los mecanismos necesarios, para comunicarse con los padres de familia y compartir la responsabilidad de educar a sus hijos, es decir quitar la imagen de la escuela como “guardería” .

Desafortunadamente en las generaciones de nuevo ingreso de nivel medio superior, cada vez es más marcado el ausentismo de los padres en la formación de sus hijos, esto se ve reflejado en los índices de adicción y desintegración familiar, que son factores de incidencia en la reprobación y deserción del alumno.

La carencia de conocimientos que posibiliten a los padres de familia a resolver los conflictos emocionales, propios de un adolescente, a favor de la formación de sus hijos, gesta el desprendimiento de la familia en corta edad.

Por tanto, consideré que, brindarles conocimientos a los padres de familia y conducirlos a un entendimiento del mundo adolescente, contribuiría a una estabilidad en la comunicación familiar.

De lo anterior se gesta la idea de brindarles a los padres de familia el servicio de escuela para padres, de manera articulada y con una lógica conceptual que permitiera a los padres, manejar un criterio con apertura para orientar a sus hijos, de esta manera a partir de septiembre de 1997 a septiembre del 2001, se implementó el proyecto interno del plantel “Escuela para Padres”., el cual consistía en una serie de cursos cuyo contenido propuse.

La participación de los maestros que en ese momento impartían la materia de valores fue enriquecedora para este proyecto en donde sábado a sábado se trabajó con grupos de padres de familia que interesados en explorar más el mundo adolescente amablemente cedían su tiempo al igual que los docentes.

A continuación se presentan los temarios manejados en este proyecto.

Tema 1: El Hijo adolescente

- 1.1 Cambios fisiológicos
- 1.2 Cambios Psicológicos
- 1.3 Inquietudes sociales
- 1.4 El alumno adolescente

Tema 2: La Sexualidad en el Adolescente

- 2.1 Los amigos
- 2.2 El noviazgo
- 2.3 Las relaciones sexuales
- 2.4 El embarazo en el adolescente
- 2.5 La orientación de los Padres.

Tema 3: Las Adicciones

- 3.1 Tipo de adicciones
- 3.2 Como detectar una adicción
- 3.3 A quien pedir ayuda
- 3.4 La comunicación con el adolescente adicto

Tema 4: Los medios de comunicación en la vida del adolescente

- 2.1 Como agentes socializador
- 2.2 Entretenimiento
- 2.3 Persuasión
- 2.4 Manipulación
- 2.5 Evasión

Tema 5: La alimentación en la Adolescencia

- 1.1 La comida como alimento
- 1.2 El desarrollo físico
- 1.3 Enfermedades comunes en el adolescente
- 1.4 Recomendaciones

6.2 Entrega de Calificaciones

Cuando el alumno ingresa al colegio, uno de los elementos que marca la diferencia del nivel secundaria, es la libertad que experimenta el joven, aludiendo a que ya no es un niño, se va liberando poco a poco de la autoridad de los padres y un tema polémico entre ellos es el enterar o no a los padres de familia de las calificaciones obtenidas como resultado de su aprovechamiento escolar; en lo personal consideré necesario mantener una comunicación con los padres de familia que me permitiera

informarles de los avances en la formación de sus hijos, para ello dentro de este programa diseñé una actividad más, la cual denomine entrega de calificaciones.

Inicialmente se tiene una primera reunión con los padres, que es atendida por los orientadores y/o jefes de especialidad en donde se les explica cual es el sistema de evaluación y la modalidad educativa a trabajar con sus hijos, el reglamento escolar, los periodos de evaluación y las fechas de la segunda y tercera reunión con ellos.

Esta actividad refleja el trabajo, realizado a través del programa interno de Tutorías, en donde el docente - tutor responsable del grupo, tenían dos reuniones más, con padres de familia, en estas reuniones, se les informaba de las calificaciones y faltas obtenidas por su hijo de acuerdo al periodo evaluado.

En cada reunión se lleva el registro de asistencia de los padres, para que posteriormente orientación educativa²⁷, diera seguimiento a la ausencia de los padres de manera personalizada, siendo casi una norma que la falta de respuesta de los padres es un indicador de la inminente futura deserción.

En todos los programas descritos anteriormente diseñé para su administración una serie de formatos, que permitieron la fluidez de la información, algunos de ellos fueron retomados por la Unidad de operación desconcertada del CONALEP en el D.F e implementados en otros planteles en un intento de institucionalizarlos.

²⁷ Cuando no existía esta área eran los jefes de especialidad quienes la realizaban, cabe aclarar que aunque inicialmente se trabajó con el consultorio académico, este fue cancelado en 1998, por considerar que eran recursos que el plantel estaba ocupando en actividades innecesarias para su vida académica.

CAPITULO IV. BALANCE Y VALORACIÓN SOBRE MI EXPERIENCIA PROFESIONAL EN EL CONALEP, PLANTEL XOCHIMILCO.

1. El perfil adquirido durante el estudio de la carrera de Pedagogía

Al iniciar mis estudios en la carrera de pedagogía, tenía una idea imprecisa de su contenido, siempre supuse que a nivel licenciatura, era lo más cercano a la carrera del magisterio, que en ese tiempo para ingresar a ella solo se requería la secundaria.

Con el contenido de las primeras asignaturas que curse, inicié una conceptualización del fenómeno educativo a través de los diferentes trabajos de investigación que se tenían que desarrollar para acreditar las asignaturas; entendí que la pedagogía era el estudio precisamente de este fenómeno, el cual puede abarcar aspecto como el político, filosófico y técnico.²⁸

Aprendí que es el aspecto político el que marca los objetivos y metas de cada programa educativo; que dentro de la educación se encuentran diferentes posturas filosóficas educativas que definen el proceso enseñanza aprendizaje y que en el aspecto técnico se espera que la pedagogía aplique el "saber hacer"; saber hacer programas, saber hacer pruebas, guías, cuestionarios etc.

De esta manera, conociendo el fenómeno educativo, transcurrieron los primeros semestres, sin embargo a la mitad de la carrera, me dí cuenta que la abundante información que recibía, a veces repetida en diferentes asignaturas, solo presentaba fragmentos de este fenómeno; es decir sentía una gran dispersión en mi formación como pedagogo, este sentimiento era reforzado por los comentarios de compañeros y algunos maestros que decían que finalmente íbamos a ser todólogos con una gran capacidad del manejo del teclado.

De repente en un quinto o sexto semestre estábamos revisando nuevamente los mismos autores que ya habíamos visto en los primeros semestres, algunos con un enfoque muy personal del profesor, percibía saltos en la información que no me permitían concretar la conceptualización del fenómeno educativo, esto me creaba mucha incertidumbre acerca de mi futuro profesional y la pregunta que constantemente me hacía era ¿a que me voy a dedicar cuando egrese de la carrera si no se hacer nada?

Sentía que faltaba una especialización en donde nos enseñaran algo que se aplicara en la practica, sin tener que investigar tanto, para no llegar a ninguna conclusión, quería dejar de especular con la teoría y poner ya en práctica los conocimientos, lo que había aprendido, pero ¿qué había aprendido?, si se supone que para lo que más nos preparan es para la elaboración de trabajos de investigación y personalmente tenía pavor de hacer un trabajo de tesis.

²⁸ Laura Elena Rojo Formación Técnica del Pedagogo. Encuentro sobre la formación de pedagogos en la UNAM agosto 1982.

Me di cuenta que lo que hacíamos no era una investigación real que los trabajos solo se quedaban en proyectos, por que difícilmente se llevaban a la práctica, que a lo más que llegábamos en una investigación era a plantear el desarrollo de los pasos para la misma pero nunca concretábamos su desarrollo.

La estancia como estudiante se había terminado y ante la obligación que tenía de cumplir con la entrega de trabajos tuve en mis manos diversos contenidos que no asimilé ni reflexioné, por tanto no contaba con una conceptualización clara de las diferentes teorías de la enseñanza, tenía mucha inseguridad por no conocer cual de todas estas teorías era la verdadera, la incertidumbre que tenía al realizar alguna entrevista de trabajo era que me preguntaran algo acerca de cómo resolver el fenómeno educativo y no poder contestar o que me preguntaran mi postura con determinada investigación y dar una diferente a la del entrevistador.

Sentía que a pesar de haber realizado el servicio social y las practicas profesionales me había faltado más vinculación con la práctica, que las materias no deberían ser tan teóricas y que los docentes no nos deberían de confundir tanto con las diferentes filosofías que existen en la educación, dando su punto de vista con respecto a éstas.

En resumen al egresar de la facultad, pensé que había aprendido solo teoría, que lo más probable era que me fuera a servir muy poco para incorporarme al campo laboral a no ser que me dedicara a la investigación.

2. Lo aplicado en la practica laboral

Al iniciar mi vida laboral, me di cuenta que esa teoría que conocía me permitía tener diferentes aristas de las actividades educativas que desempeñaba que efectivamente existía una gran diferencia entre la teoría y la práctica, que en la práctica no hay tiempo para dejar la teoría en proyectos sin terminar, en la práctica la diferencia está en llevar a cabo o no los proyectos; es decir se pueden tener muchos proyectos y no realizarlos y quizá no pase nada, (no nos llamen la atención, no nos despidan del trabajo, etc), pero si se llevan a cabo, la diferencia significa estar poniendo en practica lo aprendido a través de la teoría.

Según me fuí adentrando al mundo laboral, supe que exista un abanico de disciplinas que se dedicaban a la practica educativa sin haber tenido, previamente ningún conocimiento teórico referente a la educación²⁹; tanto en instituciones publicas como privadas; identificándome así con Hoyos 1999 “parece ser que los demás pueden realizar actividades aparentemente propias del pedagogo y, en cambio, todo parece indicar que el pedagogo no ha sido preparado para incursionar en otros campos disciplinarios.” (p. 11) .

²⁹ La experiencia de la cual hacen referencia abiertamente, es la adquirida como estudiantes durante su preparación profesional

En CONALEP se encuentra una gama de perfiles a nivel licenciatura, predominando los de ingeniería, siendo estos principalmente los que determinan el rumbo académico del colegio; las maestrías y doctorados que tienen algunos administrativos son en ciencias.³⁰

Esta situación me permitió valorar la teoría aprendida en la facultad y reforzar con cursos, simposiums, diplomados y lecturas; encontrando al fin sentido a la fragmentación de la realidad educativa en cada materia y a la postura de cada docente que tuve frente a mí como estudiante, finalmente entendí que no existía una teoría universal aceptable como válida para el parendizaje de los conocimientos, que la teoría de alguna manera era el resultado de los conocimientos prácticos, de los autores y que quizá lo más valioso recibido durante la carrera era el haber conocido la diferentes teorías del pensamiento humano.

Teniendo así la posibilidad de retomar lo escrito por Díaz Barriga (1994) respecto al plan de estudios de la carrera de pedagogía: “ Tiene amplios contenidos del debate de las ciencias sociales y del pensamiento educativo contemporáneo” (p. 49).

Por tanto, en la práctica podía estar de moda de repente una teoría la cual se había definido políticamente como válida y obligatoria³¹ pero que a pesar de ello, la acción laboral del pedagogo era muy amplia al tener la posibilidad de “criticar”, entendido este concepto como lo menciona Díaz Barriga (1984) “la manera personal para construir los conceptos, la crítica como una vigilancia que el sujeto hace en relación a un objeto de estudios, la crítica como la posibilidad de visualizar problemas, que posibiliten la construcción de preguntas diferentes en relación a un conocimiento en particular”. (p. 48)

Estaba segura que a nivel macro , poca era la aportación que se pudiera lograr, pero a nivel micro es decir en el plantel y con el apoyo del los Directores en turno era factible realizar proyectos educativos, como los descritos en el capítulo tres, en donde pude aplicar todo lo aprendido en la carrera, la estadística , las teorías pedagógicas, el conocimiento del adolescente, la elaboración de reactivos de evaluación, la metodología para la elaboración de proyectos de investigación, la organización escolar, etc.

La teoría que aprendí en la facultad a lo largo de la carrera, me puso en ventaja laboral con respecto a mis compañeros de otras disciplinas, lo evidenciaba cuando con cierta agilidad “descomponía el problema para facilitar su comprensión” (Hoyos 1999 p.67) esto me permitió tener la libertad de no pertenecer a ningún “equipo de trabajo” , sintiendo así mayor lealtad hacia el Colegio como institución educativa.

³⁰ En la reunión de trabajo del día 5 de septiembre en el plantel Aeropuerto, en donde fue presentada la reforma académica 2003, se le cuestiono a la IBQ. Ma. Cristina Martínez Mercado coordinadora de las áreas de comercio y administración, informática, salud y turismo; la fusión del servicio social con las practicas profesionales, la entrega del título como profesional técnico, prácticamente de manera automática, la desaparición de materias como valores y sobre todo el destino de la infraestructura de los planteles, tanto la existente como la faltante para operar esta reforma académica; a lo que contesto que su jefe tenía un doctorado en ciencias y que cualquier cuestionamiento referente a la decisión del rumbo académico del Colegio, lo podía responder el doctorado de su jefe.

³¹ Actualmente es el Constructivismo.

teniendo con esto la posibilidad de decidir el tiempo de mi estancia como trabajadora en el CONALEP.

A través de los conocimientos teóricos, logre matizar y proponer alternativas de solución a las diferentes problemáticas en la población estudiantil adolescente, cabe señalar que el trabajo realizado en el plantel Xochimilco, me permitió un desarrollo profesional que como estudiante no visualice.

Uno de los elementos que me permitió ejercer la pedagogía con plenitud fue la confianza que me tuvieron los Directores para ejecutar los proyectos que les presentaba y también el hecho que durante mi estancia en el colegio, fui la única persona con el perfil de pedagogo dentro de la administración del plantel Xochimilco durante doce años.

Al inicio de mis actividades, mantuve una actitud crítica,. Comparando siempre lo aprendido teóricamente con la vida cotidiana del plantel, reconociendo ahora una desmesurada voluntad del bien ajeno, que sin percibir, me conducía a tomar decisiones sin considerar las tendencias o aspiraciones de mis compañeros administrativos, creando en más de una ocasión resistencia a trabajar en los proyectos presentados.

La identificación que manifestaba hacía los alumnos; con la preocupación de que los maestros se presentaran a impartir las clases de la mejor manera, que los padres se involucraran y compartieran la responsabilidad de la educación de sus hijos y que el personal administrativo estuviera primero al servicio del que hacer docente y luego al servicio de los alumnos, más que de cualquier actividad burocrática; era poco entendida, como una manera de ejercer mi vida profesional, siendo tachada en esta actitud, en más de una ocasión como una manera de aspirar hacia un puesto más elevado o ganarme la voluntad del Director en turno.

Al paso de los años aprendí a detenerme en las intervenciones, sobre todo cuando se trataba de alguna observación de manera directa hacia alguno de mis compañeros administrativos, logrando tener una actitud propositiva e involucrando en cada actividad al personal a mi cargo, explicándoles, objetivos, metas y beneficios de cada programa, logré que se involucraran valorando su trabajo como quehaceres trascendentales en la vida de los alumnos.

Es decir aprendí a hacer mis intervenciones según con la persona que estuviera y la problemática que se presentara³²; aprendí que para lograr vincular la teoría con la practica tendría que realizar un trabajo interesante para la comunidad académica y estudiantil aquí y ahora, aprendí que no existe validez en los proyectos académicos que se quedan en el escritorio, sino por el contrario hay que darlos a conocer, implementándolos y fortaleciéndolos semestre tras semestre, recabando experiencias de cada uno de sus participantes.

Mi estancia en el plantel Xochimilco, formando parte de una administración compuesta por diferentes niveles y perfiles académicos, provocó que creara , sin

³² En ocasiones se tornaba desgastante, explicar procesos académicos a quien poco le interesaba la educación de los alumnos.

quererlo un campo de discusión en el momento de tomar decisiones importantes para la educación de los jóvenes.

La falta de más personal con el perfil en cualquier área de la educación torna el trabajo más difícil, la labor de convencimiento era grande, pero siempre rebasada por la política del Director en turno y su "equipo de trabajo"; no así la pedagogía.

Es decir un Director podía llegar con su personal e implementar políticas de "apapacho", con los alumnos para no tener problemas con ellos, pero un maestro con los elementos y la capacitación suficiente, continuaba educando al alumno, por lo que si el alumno mostraba escritos de recomendación para ser acreditado o justificado por sus grandes ausencias, el docente contaba con las evidencias suficientes para hacer caso omiso a la petición de la administración y evaluar al alumno solo conforme a sus conocimientos; en otras palabras los valores de los docentes se fortalecían al percibir claramente la invitación a formar parte de una corrupción palpable³³.

Aquí era donde palpaba la teoría filosófica, en una realidad donde el docente tenía que reforzar a través de la capacitación su papel como transformador social y tomar decisiones importantes como refrendar su ética y asegurar su estancia en el colegio con hechos académicos, como impartir bien su clase, ser puntual etc o asegurar su estancia en el plantel quedando bien con la administración en turno.

3. Los resultados obtenidos

Al realizar un análisis de los resultados obtenidos, aquí y ahora, resulta difícil su cuantificación, más aún si considero el hecho que en el último cambio de director del plantel Xochimilco, la evaluación realizada hacia mi trabajo fue subjetiva,³⁴ resultando en un cambio de área, provocando así la anulación de todos los programas académicos que implemente; ya que la falta de conocimiento para el manejo de los mismos para los nuevos responsables orilló a que tomaran la decisión de no retomarlos por considerar que no venían estipulados en los manuales oficiales del CONALEP.

La meta principal que me propuse fue disminuir el índice de deserción, considerando los elementos que a éste influye, es decir no lograr una meta tan solo en números, sino involucrar todos los factores, a favor de los alumnos.

Sin embargo, podría asegurar que una de mis principales aportaciones fue hacia la formación de los docentes mediante el programa interno de capacitación docente, en donde los profesionistas de diferentes especialidades, encontraron una posibilidad laboral, no temporal, al descubrir su vocación docente y prepararse cotidianamente para ello; esto se reflejó en el hecho que al cambio de administración, decidieran abandonar el Colegio y buscar, encontrando alternativas

³³ Quizá esta actitud de los docentes fue lo más gratificante que percibí y que me alentó a seguir laborando por algún tiempo en el Colegio.

³⁴ Considero importante mencionar, que el anterior director, tenía "congelado" al actual coordinador ejecutivo, por considerar que el ser egresado de secundaria lo hacía carecer de una perspectiva educativa a favor de los alumnos y que al realizarse el cambio de Director me encontraba en una incapacidad materna.

laborales en otras instituciones educativas, como docentes y en algunos casos como administrativos.

CONALEP, ofrece una educación muy rígida debido a que de acuerdo a su reglamento escolar no permite la reinscripción de los alumnos, con adeudo de materias del semestre inmediato anterior, por tanto era necesario, evitar la reprobación y por ende la deserción; en este sentido, otro logro importante de mencionar, es el espacio que se abrió para los jóvenes a través de programa interno de tutorías, en él se concreto la orientación educativa no solo de los alumnos sino también de los padres de familia que se interesaron en continuar apoyando la formación de sus hijos; la resolución que tuvieron problemáticas conductuales, fueron favorables para el adolescente y su desarrollo como persona.

En las instituciones educativas que ofrecen títulos y cédulas profesionales es el alto índice de egresados pasantes que mantienen; independientemente de el reflejo numérico que se aprecia en la gráfica dos del segundo capítulo de este trabajo (Pag. 48); el programa interno de titulación contribuyó al conocimiento de los alumnos, referente a la elaboración de trabajos de investigación documental, que le permitieron no sólo titularse, sino adquirir una metodología de estudio para la presentación de trabajos escolares; al ser apoyado éste programa por las llamadas materias básicas, en donde por lo menos cada bimestre, parte de su evaluación era realizada, con trabajos de investigación de acuerdo a la materia .

El cuadernillo de inducción y el trabajo realizado con los padres de familia, permitió un mayor acercamiento de todos los involucrados en la educación del alumno, siendo difícil ver reflejada esta situación en cifras que eleven el índice de permanencia de los alumnos; sin embargo puedo asegurar que se dejó de lado la simulación, para trabajar con una responsabilidad compartida, con maestros, padres de familia y autoridades del plantel³⁵ por la educación de los alumnos; adquiriendo así el plantel Xochimilco, el reconocimiento como uno de los mejores CONALEP, en el D.F.

³⁵ Cuando así lo permitió el director en turno y su equipo de trabajo.

CONCLUSIÓN

En el CONALEP, encontré un espacio para aportar y ejercer la pedagogía, las experiencias adquiridas me permiten afirmar que, no debería existir la ausencia de pedagogos en ningún centro educativo, pero también puedo asegurar que es difícil, concretar un dialogo educativo cuando se trabaja con una gama de profesiones que atienden a la educación y toman decisiones sin previo análisis de la repercusión que éstas tienen en la educación de los alumnos.

La pedagogía es fundamental en cualquier centro educativo, no es algo que este de moda mientras dura una administración, es el que hacer mismo de la educación, la aplicación de ésta, lejos de buscar resolver problemáticas momentáneas, como por arte de magia, debe de ir al fondo y buscar prevalecer, actualizando cualquier programa académico que se presente, rescatando las experiencias y enriqueciéndolo con la participación de los involucrados en éste.

A la luz de esta idea, la esencia de los programas internos aquí descritos han prevalecido, a pesar que la actual administración, que con su política burocrática, de tortuguismo e indiferencia se ha esforzado por desaparecerlos,³⁶ argumentando que la pedagogía ya no funciona.

El CONALEP, es una alternativa educativa que ha dejado de ser atractiva para el recién egresado de secundaria, a pesar de que en 1997, se impulsó su promoción, invirtiendo en la reingeniería educativa, en el arreglo de las instalaciones de los planteles y en la capacitación de su personal docente.

Esta situación es el resultado, de la practica burocrática con la que se designan los funcionarios principalmente los Directores de planteles, atendiendo siempre en primera instancia, los compromisos políticos, sin importar la previa preparación que para dirigir un centro educativo se tengan.

En tanto la junta de gobierno no funcione como tal y realice un análisis de la preparación y capacidad de cada uno de los aspirantes a ocupar cargos clave en la toma de decisiones educativas, el Colegio seguirá con simulaciones educativas reflejas en estadísticas que sólo cumplen el objetivo de justificar el trabajo y el gasto económico, principalmente administrativo.

³⁶ Esta situación la atribuyo a una falta de interés y entendimiento del contenido de estos programas internos, que implica más trabajo y compromiso como funcionarios.

BIBLIOGRAFÍA

- 1.- ARIAS Galicia Fernando. Introducción a la Técnica de Investigación en ciencias de la administración y del comportamiento. Ed. Trillas.1981
- 2.- ÁVILA Isabel "Problemáticas y soluciones académico- administrativas del Plantel Xochimilco". Documento interno. 1995.
- 3.- AVILA Isabel "Proyecto Para Retención Y Egresión De Alumnos Del Plantel Conalep Xochimilco" 2001 .Documento interno.
- 4.- CONALEP Decreto de Creación México 1978.
- 5.- CONALEP. Material de Trabajo. Para la impartición de la Asignatura Introducción a la Carrera 1979 .
- 6.- CONALEP ¿Qué es Conalep? . México 1988.
- 7.- CONALEP Decreto de Creación. México 1993.
- 8.- CONALEP, Metodología para la elaboración de perfiles docentes para los planes de estudio del programa regular del Conalep 1993.
- 9.- CONALEP. 15 años de Labor Educativa. México 1994.
- 10.- CONALEP XII Reunión Nacional de Directores "Programa de Educación Basada en Normas de Competencia" Julio 1994.
- 11.- CONALEP Estrategias y Prioridades Institucionales CONALEP 1995-2000 . México.1995.
- 12.- CONALEP Cuadernos MAI Hacia el CONALEP del siglo XXI, No1. Marzo 1996.
- 13.- CONALEP Cultura Institucional 1996-2000. Manual de trabajo México 1996
- 14.- CONALEP Formación de Docentes y Directivos para el siglo XXI. México 1996.
- 15.- CONALEP Formación Pedagogía para la Ciencia y la Tecnología. Módulo tres Unidad 10. México 1997.
- 16.- CONALEP Jornadas de evaluación curricular, Diagnostico de la oferta educativa 95 México 1997.
- 17.- CONALEP Modernización Administrativa Integral .No 4 Marzo 1997.
- 18.- CONALEP Memoria del Cambio 1995-1996. México 1997
- 19.- CONALEP Modelo Académico Estructura Curricular 1997.México 1997.
- 20.- CONALEP Paneles de expertos , Síntesis de Resultados Junio 1997

- 21.- CONALEP Programa de Acciones Académicas Compensatorias 1997
- 22.- CONALEP Reglamento de Evaluación Profesional del Sistema CONALEP. 1997
- 23.- CONALEP. Oferta Educativa 1998. 239 p. México 1998.
- 24.- CONALEP Lineamientos GENERALES DE OPERACIÓN DEL Programa de . . . complementación de estudios para Ingreso a la educación superior ProCEIES México 1999.
- 25.- CONALEP. Reglamento escolar, para los alumnos del sistema nacional de . colegios de educación profesional técnica . México 1999.
- 26.-CONALEP Estatuto Orgánico 45p. México 2000.
- 27.- CONALEP Programa Institucional 2001-2006 México 2002.
- 28.- CONALEP Modelo Académico 2003 del CONALEP. Síntesis conceptual. . . . Versión 1.3 Mayo 2003.
- 29.- DIAZ Barriga Ángel y Concepción Barrón Tirado. El currículum de pedagogía. . . Un estudio exploratorio desde una perspectiva estudiantil. UNAM 1984.
- 30.- Díaz Barriga Angel Didáctica y currículo. Ed. Nuevomar. México 1985.
- 32.- DIAZ Barriga Ángel. El contenido del plan de estudios de Pedagogía. Análisis . de los programas de asignatura. Cuaderno del CESU No 32 UNAM 1994.
- 33.- Hall. Richard H. Organizaciones, estructuras, procesos y resultados 1996.
- 34.- HOYOS Medina Carlos Ángel (Coordinador). Epistemología y Objeto . Pedagógico . ¿Es la pedagogía una ciencia? UNAM CESU. 1999.
- 35.- EZETA Eduardo y Padilla Segura Antonio . Conalep 20 años México 1999.
- 36.- LUCIAN Séve El fracaso Escolar Ed. Cultura popular México 1979.
- 37.- PERIÓDICO uno mas uno Entrevista del director General del CONALEP, Conalep se convertirá en bachillerato , 9 de agosto de 1996.
- 38.- PODER Ejecutivo Federal Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000
- 39.- PROGRAMA Nacional de Educación 2001-2006
- 40.- ROJO Laura Elena. Formación Técnica del Pedagogo. Encuentro sobre la . formación de pedagogos en la UNAM agosto 1982.

- 41.- SECRETARIA de Trabajo y Previsión Social. Configuración de la matriz básica para la modernización del catalogo nacional de ocupaciones. México . Junio 1995.
- 42.- S.H.C.P Comunicado de Prensa No 023/2003 10de julio de 2003
- 43- SCHEIN H. Edar Psicología de las organizaciones México 1982
- 44.- TRISTA Pérez Boris Cultura Organizacional Culturas Académicas. ANUIES . 1997.
- 45.- ZEDILLO Ernesto. Ceremonia para la Federalización del Conalep. Versión .. estenográfica agosto 1998.