

INSTITUTO TECNOLÓGICO Y DE ESTUDIOS SUPERIORES DE OCCIDENTE

RECONOCIMIENTO DE VALIDEZ OFICIAL DE ESTUDIOS SEGÚN ACUERDO SECRETARIAL 15018 PUBLICADO EN EL DIARIO
OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 29 DE NOVIEMBRE DE 1976

DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS



“PROPUESTA PARA LA MEJORA DE LOS PROCESOS DE VINCULACIÓN EN LA INSTITUCIÓN CECATI”

REPORTE DE PROYECTO - PROPUESTA DE INTERVENCIÓN PARA OBTENER EL GRADO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN DIRECTIVA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

PRESENTA:
JOSÉ DE JESUS MARES SÁNCHEZ

ASESOR:
Dr. JUAN CARLOS SILAS CASILLAS

GUADALAJARA, JAL. MÉXICO, DICIEMBRE DE 2015

ÍNDICE

Tabla de contenido	
CAPÍTULO I - CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN	7
1.1 Contexto local	7
Industria Mueblera	8
Centros Educativos Superiores	8
1.2 Contexto de Los Centros de Formación Para el Trabajo Industrial (CECATIS)	10
1.3 CONTEXTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA EN LA INSTITUCIÓN A INTERVENIR (CECATI No. XXX)	12
1.4 MISIÓN	13
1.5 VISIÓN	13
1.6 ORGANIGRAMA CECATI No.XXX	14
1.7 Equipo docente	15
1.8 Infraestructura y servicios	15
1.9 Unidad Móvil de Electricidad Jalisco	17
1.10 Limitaciones	18
1.2 Características de la población estudiantil	19
1.2.1 Descripción empírica del problema	20
CAPÍTULO II – DIAGNÓSTICO PARA LA INTEVENCIÓN	25
2. Paradigma, enfoque y metodología a utilizar	25
2.1 Diseño metodológico	27
2.2 Argumentos para la aplicación de método y técnicas en el diagnóstico de la gestión directiva	28
2.3 El diagnóstico escolar	28
2.4 Procedimiento para realizar EL diagnóstico	30
2.5 Recolección de la información	31
2.6 Procesamiento de la información	31
2.7 Análisis de fortalezas y debilidades del centro educativo	31
2.8 Análisis de oportunidades y amenazas	32
2.9 Balance de posibilidades reales	32
2.10 Metodología propuesta para el diagnóstico.	32
2.2 Metodología para el diagnóstico	36
2.2.1 Instrumentos para la recolección de la información a utilizar considerados en el diagnóstico	36
3.2.2 DISEÑO, APLICACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS	39
2.2.3 La entrevista	39
2.2.4 Tipos de entrevistas y sus características	40
2.2.5 ¿Cómo se realiza la recolección de datos con esta técnica?	40
2.2.6 ¿Cómo registra la información obtenida?	40
3.2.7 ¿Cómo se sistematizan las entrevistas?	41
2.2.8 El cuestionario mixto	41
2.2.9 Justificación de los instrumentos utilizados	42
2.3. Delimitación de las muestras	42

2.3.1 REPORTE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO A DOCENTES	43
2.3.2 REPORTE DE CONDUCCIÓN DE LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA A DIRECTIVOS	45
2.3.3 Entrevista al Director	45
2.3.4 Entrevista a la Jefatura de Capacitación	47
2.3.5 Entrevista a la Jefatura de Vinculación	48
2.3.6 REPORTE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO ENTREVISTA A ALUMNOS EN CAMPO Y POR TELÉFONO	49
2.3.7 REPORTE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO ENTREVISTA TELEFÓNICA A UNA MUESTRA DE EMPRESARIOS	49
2.3.8 Presentación e interpretación de la información	53
2.3.9 Práctica docente	54
GRÁFICO 2: Práctica docente (el gráfico aparece en la pagina 99)	54
2.4 Retroalimentación a la práctica docente	56
GRÁFICO 3: Retroalimentación a la práctica docente	56
2.4.1 Programas de estudio acordes a las necesidades de capacitación	57
GRÁFICO 4: Programas de estudio acordes a las necesidades de capacitación	57
GRÁFICO 5: Programas de estudio de especialidad	58
GRÁFICO 6: Programas de estudio - Alumnos	59
2.4.2 Vinculación con el sector industrial y de servicios, así como con otras instituciones de nivel medio y superior.	60
GRÁFICO 7: Servicios de vinculación, según directivos	60
GRÁFICO 8: Servicios de vinculación, según docentes	61
2.4.3 REPORTE DE ENTREVISTA A UNA MUESTRA DE ALUMNOS ACTUALES Y EGRESADOS	61
GRÁFICO 9: Calidad de los servicios de capacitación	62
2.4.4 REPORTE DE ENTREVISTA A UNA MUESTRA DE EMPRESARIOS DE LA REGIÓN DE OCOTLÁN, JAL.	62
GRÁFICO 10: SATISFACCIÓN CON EL PROCESO DE LA VÍNCULACIÓN	63
GRÁFICO 11: SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS DE CAPACITACIÓN ADQUIRIDAS	64
GRÁFICO 12: POSIBILIDAD DE VOLVER A FIRMAR ACUERDOS DE COLABORACIÓN	64
2.4.5 RESULTADO DE LA INFORMACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.	65
2.4.6 Reflexiones sobre los resultados del diagnóstico	66
2.4.7 Delimitación del área de intervención y mejora	67
Bibliografía	68
CAPÍTULO III – MARCO CONCEPTUAL DE LA INTERVENCIÓN	71
Gestión educativa	71
3.2 Calidad educativa	72
3.3 MARCO CONCEPTUAL DE LA VINCULACIÓN	73
3.3.1 La gestión del conocimiento en el proceso de vinculación	74
3.3.2 La universidad como promotora de la vinculación	76
3.3.3 La relación con la empresa	79
3.3.4 La triple hélice de la vinculación	79
3.3.5 La evaluación en el proceso de vinculación	80
3.3.6 La vinculación desde la perspectiva de los conceptos: Intervención, calidad, gestión e innovación educativa.	80

3.3.7 Conclusiones	84
Referencias bibliográficas	86
CAPÍTULO IV - PLAN DE LA INTERVENCIÓN	87
4. Introducción	87
4.1 Una intervención sistémica y estratégica	87
4.3 Hipótesis de implementación del proyecto (Acción)	89
4.4 Objetivo	89
4.5 Propósitos de las líneas de acción	90
4.6 Planificación y conducción de la intervención	90
CAPÍTULO V - PROYECTO DE VINCULACIÓN	91
5.1 Proyecto – propuesta para la intervención	91
5.2 Contexto específico del CECATI	93
5.3 Institución abierta o cerrada	94
5.4 PLAN DE INTERVENCIÓN	98
Planificación y Conducción de la Propuesta Educativa para La Mejora de los Servicios de Vinculación en la Institución CECATI	99
C. Estrategia: Realización de censo de posibles vínculos con empleadores y directores de otras instituciones educativas.	111
D. Estrategia: Modificación de los cursos oficiales de capacitación.	121
E. Estrategia: Articulación de la vinculación con los procesos de capacitación.	126
PROSPECTIVA Y REFLEXIONES FINALES DEL TRABAJO (TOG)	119
De la Gestión:	120
De la Dirección:	121
De la Innovación Educativa:	121
Recomendaciones para la Gestión Educativa desde la Experiencia Propia:	122
Reflexiones Finales:	122
ANEXOS	124
Anexo 1. Cuestionario a Docentes	124
Anexo 2.1 Entrevista estructurada a una muestra de alumnos en campo	129
Anexo 2.2 Entrevista telefónica estructurada a una muestra de alumnos	131
Anexo 3.1 Entrevista estructurada a jefatura de vinculación	132
Anexo 3.2 Entrevista estructurada a jefatura de capacitación	135
Anexo 3.3 Entrevista estructurada a jefatura de dirección	137
Anexo 4.1 Entrevista estructurada a una muestra de empresarios	140
Anexo 4.2 Tabla 1. Paradigmas a considerar y sus características	142

INTRODUCCIÓN

Es evidente que nuestro país México atraviesa por una crisis educativa en todos los niveles sobre todo el de la educación básica. de esta crisis dan cuenta los diferentes organismos nacionales e internacionales a través de las diferentes evaluaciones a las que se ha sometido el nivel en cuestión. de modo que nos invita y exige a todos los que tenemos alguna responsabilidad en cualquier espacio educativo del país, a hacer una reflexión crítica sobre nuestro trabajo, toca a cada quien desde ese espacio que ocupa, sin excusas ni echarle la culpa al gobierno por su ineficacia e insensibilidad a la problemática educativa de la nación; ya que no tendría caso, pues se trata de buscar soluciones, decía, desde el espacio que nos corresponde trabajar.

En este marco en una organización como tal, y más de índole educativa como lo es el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), es importante que los objetivos institucionales que la sustentan, se cumplan en la medida de lo posible con la calidad que demanda la capacitación para el trabajo, para que lo más pronto posible los alumnos se inserten en el ámbito laboral, y así poder subsistir.

En este sentido, como parte de este centro de capacitación CECATI, y aunque mi trabajo tiene más que ver con la docencia (instructor) con funciones aparte, de coordinación de la capacitación y vinculación de los servicios de la Unidad Móvil de Capacitación con la que cuenta el plantel, además de las vivencias que he tenido con los compañeros de trabajo desde hace 15 años, me han llevado a tomar la decisión de realizar el presente trabajo.

En concreto la problemática a la que se pretende dar solución, tiene que ver con la baja demanda de los servicios de capacitación para el trabajo industrial que se ofertan en la institución, y se pretende solucionar a través de un proyecto de intervención aplicada denominado ***“Propuesta para la mejora de los servicios de vinculación en la institución CECATI”***.

Para lograr lo anterior, en este trabajo se realizó un diagnóstico de intervención en la propia institución, aplicando una serie de instrumentos para el análisis de los datos y su posterior sistematización. De forma que el plan y propuesta de solución al problema, se basa en el análisis de

estos resultados que permitieron hacer un acercamiento mas objetivo al problema real que se vive en el plantel.

El proyecto de intervención consta de cinco momentos, desarrollados en cinco capítulos que son los siguientes:

I. Contexto y descripción del problema

En éste primer capítulo denominado Contexto, se presenta una descripción del contexto de la localidad de Ocotlán Jalisco donde se encuentra inmerso el CECATI y que permite al lector visualizar de manera clara el lugar en donde se realizó el proyecto de intervención

También se hace un recuento de la historia de general de los Centros de Capacitación Para el Trabajo Industrial (CECATI) en el país, haciendo énfasis especial en el CECATI en el cual laboro, y en el cual se propone la intervención. Así mismo se hace una descripción puntual sobre la problemática que aqueja a la institución.

II.-Diagnóstico e identificación del problema

Aquí se presenta la metodología para la realización del diagnóstico de la situación problema en la institución CECATI, así como el análisis de los resultados dados los instrumentos aplicados.

III. Fundamentación teórica de las acciones de intervención

En este capítulo se mencionan las aportaciones de diferentes autores que dan sustento a la intervención en el presente proyecto.

IV. Diseño de intervención

En el presente, se realiza propiamente el diseño y explicación minuciosa de las estrategias de intervención. En los anexos se incluyen los instrumentos correspondientes.

V. Implementación del proyecto y resultados

Al final se comparten algunas conclusiones respecto a la propuesta de intervención planteada.

CAPÍTULO I - CONTEXTO DE LA INTERVENCIÓN

El presente capítulo constituye la descripción general del contexto de intervención donde se encuentra inmerso nuestro Centro de Capacitación Para el Trabajo Industrial (CECATI). En éste, se exponen las características principales de la localidad (Ocotlán, Jal.) tales como su actividad principal, población aproximada, turismo, instituciones educativas existentes, etc.

Así mismo, se da a conocer el propio contexto del CECATI, filosofía institucional y sus referentes históricos, con el objetivo de tener los elementos y antecedentes necesarios para entender en la medida de lo posible, parte de la problemática del centro educativo en donde se presenta esta, y que tiene que ver con calidad de la educación, que a su vez repercute en una baja demanda de alumnos en el plantel ; pretendiendo dar solución a esta problemática, a través de una propuesta de intervención educativa desde la gestión directiva.

1.1 Contexto local

Ocotlán es un municipio del estado de Jalisco en México. Considerado como la capital de los muebles en México, debido a que su industria mueblera es de las más importantes del país. Es uno de los 10 municipios más importantes del estado, tanto por su cantidad de pobladores como por su desarrollo económico. También se le conoce por la aparición de Jesucristo El Señor de la Misericordia, en cuyo honor se celebran las fiestas patronales del 20 de septiembre al 3 de octubre, de igual forma, es muy famoso por ser lugar de origen de jugadores de fútbol como Carlos Salcido, Johnny Magallon entre otros.

Es una de las tres zonas metropolitanas del estado, está formada por los municipios de Ocotlán (Jalisco), Jamay (Jalisco) y Poncitlán (Jalisco), el área metropolitana de Ocotlán cuenta con una población de 164,252 habitantes, colocándola como una ciudad importante del estado (de acuerdo con los Resultados del Censo de Población 2010 en México).

La Ciudad de Ocotlán, se ubica a 80 kilómetros al este de Guadalajara, Jalisco y cuenta con una población total de 89,340 habitantes de los cuales el 48.5% son hombres y el 51.5% son mujeres. El 59.9% de la población se encuentra dentro del rango de los 15 a 64 años de edad, el 35.4% corresponde a edades entre 0 y 14 años y el 4.7% a 65 y más años.

Industria Mueblera

La industria mueblera en Ocotlán inició en la década de los sesenta con la fabricación en serie de muebles de madera y derivados, siendo el primer mueblero el Sr. Don Jesús Chavoya Salcedo. Esta actividad empezó a consolidarse durante los años ochenta, pero no fue sino hasta la década de los noventa cuando el número de empresas que se dedicaron a la fabricación de muebles se duplicó. Desde hace más de 10 años, ésta es la principal actividad industrial de Ocotlán, actividad que se ha convertido en uno de los pilares más sólidos de la economía del municipio y de la región Ciénega.

Esta industria la conforman 250 empresas de las cuales 122 (49%) son microempresas, 96 (38%) pequeñas, 25 (10%) medianas y 7 (3%) grandes, esto significa que la mayoría de las empresas muebleras son micro y pequeñas, es decir, el 87% (AFAMO, 2004). Como es frecuente en las asociaciones de microempresarios y medianas empresas, éstas son flexibles para adaptarse a las circunstancias del mercado cambiante y ofrecen oportunidades de trabajo para muchas personas que de otro modo se encontrarían en el desempleo. Generalmente son empresas artesanales con poca o nula tecnificación en donde los miembros de la familia desarrollan su actividad en función de una determinada división del trabajo.

Centros Educativos Superiores

En Ocotlán existen diferentes centros educativos que ofertan educación Preescolar, Primaria, Secundaria, Bachilleratos, Educación Media y Superior; tanto de sistemas estatales, federales o particulares, existiendo suficientes planteles educativos para cubrir la demanda de educación básica, media y profesional de la población.

En el municipio se encuentra el Centro Universitario de la Ciénega (CUCIÉNEGA) que pertenece a la Universidad de Guadalajara, cuenta con una variedad de carreras Técnicas, profesionales y post-universitarias. En ella se encuentra la biblioteca más la mediateca más grande de la red universitaria, también considerada la más grande del Occidente del país.

Otras Escuelas de educación superior que se encuentran en el municipio son: El Instituto Tecnológico De Ocotlán, UNID, Centro Universitario México Siglo XXI y el CECATI, impulsando la capacitación técnica media y profesional para los interesados en esta áreas, o para los profesores

del municipio interesados en prepararse en las áreas pedagógicas, siendo todo esto un atractivo para la superación personal y del propio entorno social.

En el Nivel de educación media superior se encuentran:

- Escuela De Educación Media Superior De Ocotlán (EREMSO) que pertenece a la Red Universitaria de La Universidad de Guadalajara, la cual cuenta con distintos módulos en la Región Ciénega, Mezcla, Atequiza, Tototlán y Zapotlán del Rey.
- Centro de Bachillerato Tecnológico y de Servicios no. 49 (CBtis 49)

Escuelas de educación básica

Sistema privado:

- El Colegio España
- El Colegio Adolfo López Mateos
- El Colegio Colón de Ocotlán (maristas)
- La Escuela Primaria Justo Sierra
- El Centro Educativo Hermanas Aceves

Sistema Público

- En el nivel de educación básico existen alrededor de 40 escuelas primarias y 9 escuelas secundarias entre ellas se encuentra la Escuela Secundaria Técnica 42 en la que se imparte un pre conocimiento de carreras técnicas.

Turismo

Cuenta con una amplia actividad turística debido a sus importantes fiestas locales que se celebran en el mes de octubre, además de contar con ruta ciclista, parques, paisajes, y otros lugares que contribuyen al esparcimiento de la población de Ocotlán y los visitantes que acuden a esta población.

Empresas

Existen grandes Empresas establecidas en la ciudad de Ocotlán, tales como: Celanese Mexicana S.A de C.V, Nestlé, Ocoplast S.A de C.V Fábrica de Plásticos Reciclados, Forrajes El Nogal (es la más grande de la región y una de las más grandes del estado), EMMAN, Taosa, Tamiosa, CICSA (Constructora Industrial de la Ciénega S.A. de C.V.). Existiendo vínculos de colaboración de capacitación técnica con algunas de estas empresas con el objetivo, de que estas cuenten con personal calificado, y que la población egresada de nuestro centro educativo CECATI No.120 tenga la posibilidad de insertarse a laborar en alguna de estas empresas. Wikipedia (2013) **Ocotlán**. Disponible en: es.wikipedia.org/wiki/Ocotlán

1.2 Contexto de Los Centros de Formación Para el Trabajo Industrial (CECATIS)

Referencia histórica

A partir de 1962, después de un período aproximado de 27 años, en el que no se le dio mayor importancia a la capacitación de los trabajadores en México, se retoma el proyecto, otorgándole el nivel de prioridad, pues las exigencias de la industrialización, no se hacían esperar.

En 1963, siendo Secretario de Educación Pública, Jaime Torres Bodet, estimulado por proyectos educativos internacionales, presentó ante la V Asamblea Plenaria del Consejo Nacional Técnico de la Educación, el proyecto que impulsaría la capacitación en nuestro país, a raíz del cual se crearían los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial y Agrícola.

Entre los factores que se tomaron en cuenta para la creación de dichos centros, destacan los siguientes:

- El problema demográfico en México, que por sus altas proporciones, planteaba serias dificultades para proveer de educación a todos los ciudadanos y de trabajo remunerado y estable a todas las personas que podían integrarse al mercado laboral.
- El desarrollo industrial, que debido a los avances tecnológicos, exigía mayor grado de especialización de los trabajadores.

- El problema de los miles de jóvenes que terminaban la instrucción primaria, urgidos de incorporarse a las actividades productivas del país.
- El alto índice de trabajadores que desempeñaban sus funciones sin una instrucción previa.

El proyecto para la creación de los CECATI, fue presentado ante las Cámaras de Diputados y de Senadores, siendo autorizado por ambas. Posteriormente se formuló la convocatoria que invitara a industriales, obreros, comerciantes y funcionarios de la educación en el país, a participar activamente en la ejecución del proyecto. SEP(2013) Historia. México D.F: DGCFT. Recuperado de:<http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

La Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT), es una institución adscrita a la Secretaría de Educación Pública (SEP), cuyo objetivo es establecer contenidos y modalidades de capacitación para y en el trabajo, que propicien el crecimiento académico y económico de la sociedad Mexicana.

Para lograr su objetivo, la DGCFT cuenta con 198 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI) distribuidos en toda la República, que ofrecen un catálogo de 207 cursos, englobados en 55 especialidades de 17 áreas económicas. SEP(2013) Quiénes somos. México D.F: DGCFT. Recuperado de:<http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

A través de los CECATI, la DGCFT presenta opciones educativas de calidad y pertinentes dirigidas a los diferentes sectores sociales y económicos del país, que van desde cursos regulares impartidos en las instalaciones de los planteles, en horarios fijos, hasta cursos de extensión y capacitación acelerada específica, que se adaptan a las necesidades de cada individuo y a los requerimientos empresariales.

Además de estas opciones, la DGCFT otorga un diploma oficial a todas aquellas personas que cuentan con conocimientos adquiridos a través de la experiencia, previa evaluación. SEP(2013) Quiénes somos. México D.F: DGCFT. Recuperado de:<http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

Por ejemplo, si una persona estudió o aprendió, por mencionar una especialidad, computación de forma autogestiva, y está interesada en certificar estos conocimientos, a través de una evaluación teórico-práctica, se hace acreedor al documento correspondiente. Previa acreditación por supuesto,

al candidato en cuestión se le da una guía temario previa presentación del examen, que podrá aplicarse si así se solicita, en dos fechas (en una fecha se aplica el examen teórico, y al siguiente día se aplica el examen práctico).

Con una visión mundial, la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, coordina esfuerzos con instituciones homólogas en otros países, para formular programas de intercambio que intervienen en el mejoramiento de los servicios educativos, tal es el caso de la comunicación estrecha con Francia y Canadá.

Esta visión obliga al subsistema a utilizar y optimizar los avances tecnológicos en materia de comunicación, que no sólo facilitan el intercambio de información entre las naciones, sino que los convierte en herramientas básicas para los procesos educativos. Por ello la

DGCFT presenta también la modalidad de formación en línea, con la que hace llegar la capacitación para y en el trabajo a todas aquellas personas que por cuestión de tiempo y espacio no pueden acudir a las instalaciones de los planteles. SEP (2013) Quiénes somos. México D.F: DGCFT. Recuperado de:<http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

Es importante señalar que los Centros de Formación Para el Trabajo originalmente desde su creación en 1963, fueron oficializadas según acuerdo (acuerdo No.68) establecido entre la Secretaria de Educación Pública y las Unidades de Centros de Capacitación adscritas al la Secretaria de Educación e Investigaciones Tecnológicas (S.E.I.T), hasta el 16 de abril de 1982¹.

1.3 CONTEXTO Y DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA EN LA INSTITUCIÓN A INTERVENIR (CECATI No. XXX)

Referencia histórica

El CECATI No. xxx en los inicios de 1982 surgió entre un grupo de personas la inquietud de tener una institución de capacitación para trabajadores vinculada con la industria y de común acuerdo con la dirección del CBTis 49 se iniciaron estas pláticas. Esta inquietud se hizo extensiva con el H. Ayuntamiento de Ocotlán y municipios vecinos, las empresas más importantes, como Celanese Mexicana, Nestlé, Industrias Ocotlán y Sindicatos; con el apoyo del presidente municipal de ese tiempo, Sr. Rubén Pérez Nandino y estando como director Gral.de la DGCFT el Ing. Alejandro Vázquez Gutiérrez y el Ing. Norberto Victoria Viazcan, presidente del patronato Pro-CECATI, se

concertaron citas con la SEP, Centros de Capacitación en Zapopan, Jalisco, gestionando la apertura de 2 plazas de docente para iniciar

¹Acuerdo No.68 publicado en el diario oficial, el martes 4 de mayo de 1982.

Cursos en Ocotlán, por lo que originalmente el CECATI 120 nació como una extensión del CECATI No. 51.

De esta forma el 26 de abril de 1983 en la sala de cabildos del palacio municipal de Ocotlán, Jal., se reunió la comitiva encabezada por el CECATI y el Sr. Presidente Municipal, el C. J. Jesús Cervantes López y 22 personas más para aprobar el proyecto de construcción del CECATI.

A los 20 días, aún sin edificio propio, la DGCFT envió 9 tornos que provisionalmente se instalaron en el DIF, de esta forma iniciaron los cursos de electricidad y manejo de torno.

En septiembre de 1983 fue autorizada la construcción de la primera etapa del CECATI 120, donde se proyectó impartir cursos a 200 alumnos, en las especialidades de electricidad y Confección Industrial de ropa; en la segunda etapa de construcción, con las especialidades de Máquinas-herramienta, Soldadura eléctrica y autógena y en la tercera etapa, Carpintería.

Posteriormente, se integró operación de microcomputadoras en el año de 1994, en el 2002, se consolidó la especialidad de servicios de belleza.

1.4 MISIÓN

Proporcionar servicios para y en el trabajo en la sociedad y el sector productivo de bienes y servicios, a través del desarrollo de planes y programas de capacitación adecuados a la evolución del entorno que satisfagan las necesidades y cubran las expectativas en atención a los procesos de producción y servicios.

1.5 VISIÓN

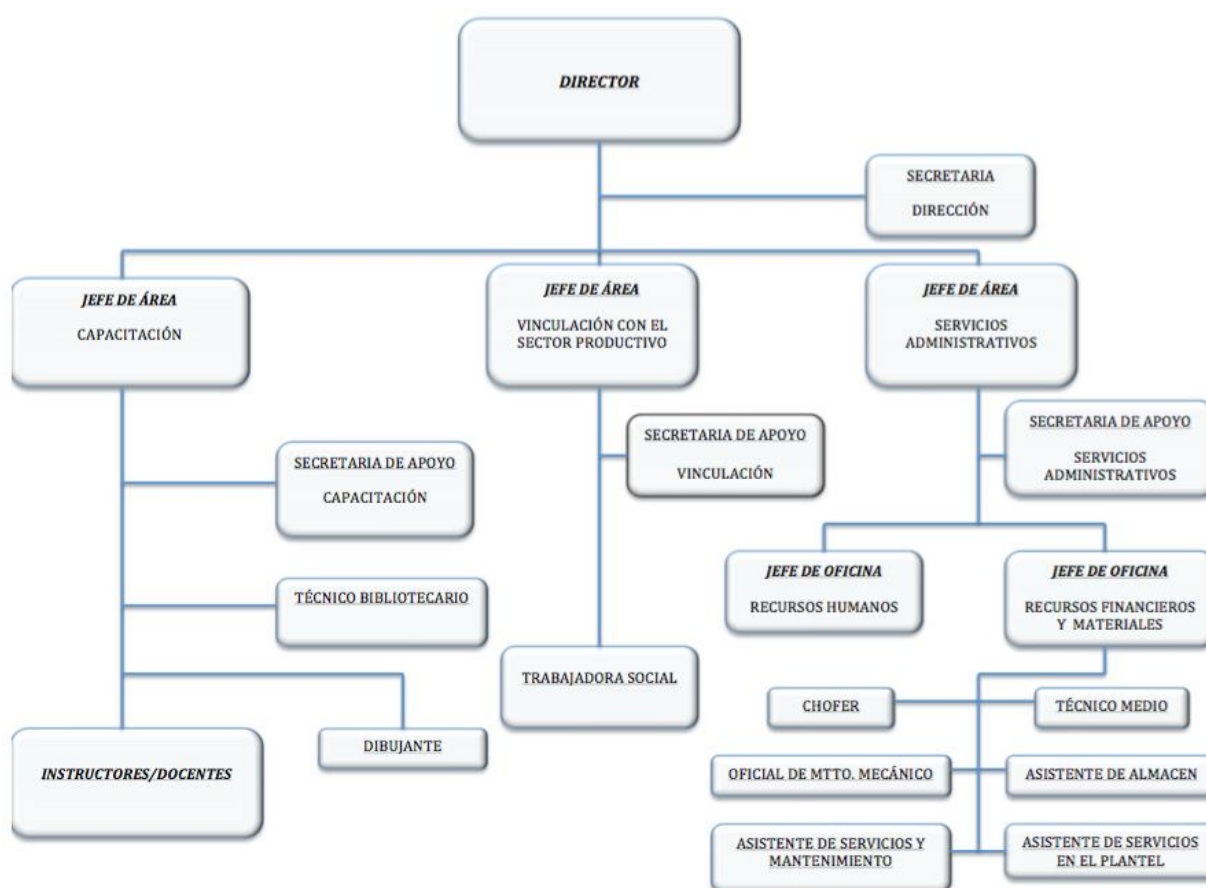
Ser una institución reconocida a nivel nacional e internacional por la excelencia de sus servicios educativos, sustentada en el compromiso de sus trabajadores, que contribuye al desarrollo del país propiciando una mejor sociedad y fortaleciendo su economía, a través de formar para el trabajo a las personas bajo principios de equidad, calidad y pertinencia, mejorando sus condiciones de vida y

preservando la naturaleza para las futuras generaciones. SEP(2013) Sistema de evaluación. México D.F: SIGEEMS. Recuperado de:<http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

Si bien es cierto que los talleres para atenderé a cada una de las ocho especialidades que se imparten en este centro educativo (CECATI No.120), cuenta con lo necesario para llevar acabo su labor de capacitación técnica industrial; la institución presenta escenarios o espacios poco propicios para que se de un aprendizaje autentico por parte de los alumnos. Según he observado, esto se debe a una falta de comunicación eficiente entre departamentos sobre todo entre directivos, además de que la mayoría de los maestros se resisten a mejorar su práctica docente, y por supuesto a la implementación de escenarios acordes para lograr y mejorar los procesos enseñanza- aprendizaje reflejándose esto en una baja demanda de nuestros servicios de capacitación para el trabajo.

A continuación se presenta el organigrama general del centro de trabajo para dar una visión más clara sobre la estructura de la institución.

1.6 ORGANIGRAMA CECATI No. XXX



1.7 Equipo docente

Actualmente laboran dentro de este plantel 32 personas (4 directivos, 11 instructores, 17 personas de apoyo y asistencia), se atiende en promedio 1,300 alumnos por ciclo escolar, con 8 especialidades y una unidad móvil de electricidad.

Algunas de las especialidades como son computación, servicios de belleza electricidad e inglés se imparten en los turnos matutino y vespertino, cumpliendo la mayoría con el perfil docente requerido, según el manual de organización de la SEP/SEMS para los Centros de Capacitación Parara el Trabajo Industrial (CECATI), y que en general establece que los directivos y docentes, deberán de contar con Licenciatura en el área de desempeño, además de contar con un mínimo de 2 años de experiencia profesional. Siendo las especialidades de computación, servicios de belleza, inglés y electricidad las especialidades las que mayor demanda de alumnos reportan.

Por otra parte es importante mencionar que en el plantel existen grupos de trabajo académico, que conforman las “academias” de acuerdo a cada especialidad. En estas academias se trabaja de forma colegiada en coordinación con la jefatura de capacitación y tiene por objetivo general la mejora en la sesiones de capacitación por parte de la plantilla de docentes de la institución; aunque en la realidad, estas academias no dan los resultados para lo cual fueron creadas por la Dirección General de Centros de Formación Para el Trabajo Industrial (DGCFTI); de hecho, ya tiene tres ciclos escolares que no funcionan.

También existe la academia estatal y la nacional, pero igual, desde hace mucho tiempo no se sabe nada, respecto a si están trabajando o no.

1.8 Infraestructura y servicios

La infraestructura del Centro de Capacitación Para el Trabajo Industrial No. XXX (CECATI) tiene un área de 4,000 m² conformada por 5 edificios distribuidos en una sola planta y en la cual, en 4 de estos se encuentran 7 aulas taller, en las cuales se imparten las siguientes especialidades:

- Máquinas y Herramientas
- Soldadura

- Electricidad
- Carpintería
- Computación
- Servicios de Belleza
- Costura
- Inglés

Encontrándose en la entrada del plantel el primer edificio, el cual alberga a las oficinas de dirección, administración, vinculación, capacitación y una pequeña biblioteca, además de contar con una **Unidad Móvil de Capacitación** la cual viaja por todo el estado de Jalisco llevando capacitación para el trabajo en la especialidad de Electricidad, operando esta a través de acuerdos de colaboración entre el CECATI No. XXX y las autoridades correspondientes interesadas en llevar este servicio a la población que representan o gobiernan .

Las Unidades Móviles de Capacitación fueron creadas en la década de los 80's por la SEP/DGCFT. Las Acciones Móviles se crearon con la finalidad de poner al alcance de la población los servicios que ofrecen los 198 Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial.

El objetivo principal de estas acciones es llevar capacitación a aquellos lugares que así lo requieran, fundamentalmente en las regiones de difícil acceso y carentes de instituciones que proporcionen formación para el trabajo. Existen para ello 3 opciones:

- Desplazamiento del instructor al lugar donde se solicita el servicio utilizando las instalaciones, equipo y maquinaria del solicitante.
- Desplazamiento del instructor y el equipo al lugar donde solicita el servicio, llevando consigo maquinaria y equipo disponible de algún CECATI y utilizando las instalaciones asignadas por el interesado.
- Desplazamiento del instructor y de una unidad móvil al lugar donde se solicita el servicio, acondicionando la unidad móvil como aula taller, con todos los elementos para la impartición del curso convenido.

Para solicitar la capacitación a través de Acciones Móviles se requiere que el representante del sector público, privado o social demandante del servicio, acuda a la Coordinación Estatal y formule su petición por escrito, procediéndose a elaborar un convenio de colaboración entre el Coordinador correspondiente y el solicitante, en el cual éste se compromete a:

- Proporcionar en el periodo de duración de los cursos, las instalaciones y apoyos necesarios para la prestación del servicio de formación para el trabajo.
- Cubrir el costo de pasajes y alimentos para el instructor y el traslado del equipo y la Unidad Móvil.
- Contratar servicio de vigilancia y seguridad para el equipo o de la Unidad Móvil.

Este servicio se proporciona a través de un parque vehicular de 52 Unidades Móviles, conformadas por remolques que permiten el traslado de camionetas convencionales, cajas de tráileres que cuentan con planta de luz y camionetas tipo "Vanette". Una utilidad alternativa de las Unidades Móviles, es su empleo en actividades extraordinarias como son:

- Servicios a la comunidad: los alumnos realizan prácticas escolares y al mismo tiempo ofrecen un servicio a la población.
- Mantenimiento: se equipa a las Unidades Móviles con herramientas necesarias para dar mantenimiento preventivo y correctivo a la maquinaria y equipo de los planteles, así como a su infraestructura física.
- Voceo promocional: se emplea un equipo de altavoz para difundir los servicios de formación para el trabajo.

La demanda atendida a través de las Acciones Móviles presenta una tendencia creciente, producto del impulso proporcionado y de las necesidades potenciales de nuestro país. SEP(2013) Quiénes somos. México D.F: DGCFT. Recuperado de: <http://www.dgcft.sems.gob.mx/>

1.9 Unidad Móvil de Electricidad Jalisco

Para el caso particular de la Unidad Móvil de Capacitación con la que cuenta el Estado de Jalisco, administrada actualmente por el CECATI No. XXX, ésta, está diseñada para impartir la especialidad de

Electricidad. Unidad de Capacitación de la cual me desempeño como instructor, y a la vez coordino los trabajos de capacitación para con el sector de servicios e industrial, así como con otras instituciones educativas de educación media superior, que requieren apoyo tecnológico en esta especialidad de electricidad.

1.10 Limitaciones

Si bien es cierto que los talleres cuentan con lo necesario para impartir las ocho especialidades antes mencionadas, estos no cuentan con sus equipos actualizados o modernizados de manera que los alumnos culminen su preparación de capacitación para el trabajo de forma exitosa, siendo necesario la gestión inmediata ante las autoridades correspondientes de la SEMS para solicitar el equipamiento necesario de los talleres para responder así a las demandas de capacitación laboral de empresarios y la población en general, acordes a los tiempos y circunstancias del entorno social donde se encuentra inmersa la institución CECATI No. XXX

TABLA 1. Perfiles docentes

No. DE PLAZAS	ESPECIALIDAD	TURNO	GRADO DE ESTUDIOS	¿SE CUMPLE CON EL PERFIL?	Titulado
1	Informática	Matutino	M. en Educación	Si	Si
2	Inglés	Matutino	Lic. En Administración	si	No
	Inglés		Lic. Enseñanza del Inglés	si	Si
2	Carpintería	Matutino	Lic. En Contaduría	si	No
	Carpintería	Vespertino	Secundaria + Cursos de la Especialidad	si	No
2	Electricidad	M/V	Ing. Industrial	si	Si
	Electricidad	M/V	Ing. Electromecánica	si	Si

1	Soldadura	M/V		si	No
1	Máquinas y Herramientas	M/V	Lic. En Docencia Tecnológica		No
1	Estilismo y cuidado personal	Matutino	Preparatoria	si	No
1	Corte y confección	M/V	Secundaria + Cursos de la Especialidad	si	No
Total  4 Docentes mujeres y 7 Docentes varones. 4 Docentes Titulados (Una Mujer y 3 Varones)					Total de Docentes Titulados: 4

Fuente: Servicios administrativos, CECATI No. XXX

En cuanto la movilidad y permanencia del personal docente en sus puestos, 6 docentes tienen 25 o hasta 30 años de servicio (inicio de actividades del plantel), y los demás tenemos un promedio en el servicio de 15 años, de los cuales un docente, ocupó en el período 2005-2011 (6 años) la dirección del plantel (CECATI No. XXX), y otros dos, son de reciente ingreso (de uno a 2 años).

Es importante mencionar que aunque el perfil docente de cada una de las especialidades que se imparten en nuestro centro educativo y aunque todos los docentes han recibido capacitación, incluyendo capacitación pedagógica, pocos la utilizan o aplican, haciendo de su práctica docente cotidiana una verdadera enseñanza tradicionalista, inhibiendo esto la calidad de la educación de los alumnos que acuden a la institución a capacitarse.

1.2 Características de la población estudiantil

Las edades de las personas que acuden a nuestro plantel a capacitarse oscilan entre los 15 y 35 años de edad, de un estatus social bajo y medio, cuyo antecedente escolar es desde, personas que solo cuentan con la educación básica (primaria y secundaria), hasta profesionales de diferentes áreas como técnicos, ingenieros, médicos, licenciados, etc., profesionistas que buscan especializarse o en ciertas áreas que les competen.

La población estudiantil con la que se cuenta en cada ciclo escolar, por supuesto, esta es variada, siendo en promedio un total de 900 alumnos. En el presente, aparece el número de egresados en el ciclo escolar 2012- 2013.

A continuación se presenta el porcentaje estudiantil en relación a las edades:

TABLA 2: Población estudiantil

POBLACIÓN ESTUDIANTIL	
CICLO ESCOLAR 2012 - 2013	
Edades	Porcentaje %
15 años	3.5
15 -19	22.7
20 - 24	43.8
25 - 34	13.9
35 - 44	9
45 - 54	3.2
55 - 64	2.6
65 o más	1
Total de mujeres : 795	
Total de varones: 816	
Total de alumnos: 1,611	

Fuente: Jefatura de capacitación, CECATI No. XXX

Es importante aclarar que para este ciclo escolar 2012-2013, la demanda de alumnos de ingreso y egreso, se incremento casi un 30% debido a que en este período se establecieron acuerdos de colaboración con otras instituciones educativas como el Instituto Tecnológico de Ocotlán (ITO), del cual acuden alumnos a capacitarse en las áreas de informática e inglés.

1.2.1 Descripción empírica del problema

Se podría decir que desde hace 20 años los docentes y cuerpo académico del plantel CECATI XXX, continúan con una enseñanza tradicionalista, debido a un rezago en la actualización docente en las áreas pedagógica y tecnológica, limitándose los maestros a dictar apuntes o transmitir información escrita para que el alumno la analice por su cuenta información que muchas de las veces material no actualizado, concretándose solamente a utilizar pintarrón y la implementación de su manual de prácticas, prácticas que igual, vienen usándose o desarrollándose desde hace ya bastante tiempo sin tomar en cuenta que cada generación y/o grupos de alumnos que se atienden son heterogéneos multigeneracionales, y dado el mundo actual tan cambiante en cuanto a la tecnología, hoy tenemos y contamos con alumnos denominados “generación web 2.0”, porque estos alumnos nacieron y se desenvuelven en esta era de las tecnologías de la información, por lo tanto la forma de enseñar de los docentes del CECATI No. XXX debería de tomar en cuenta a estas.

Todo esto ha venido de alguna forma a distanciar el proceso educativo de la institución del objetivo institucional, que tiene que ver con el logro de ser reconocida como una institución nacional e internacional por la excelencia de los servicios educativos (capacitación para el trabajo), así como el proporcionar servicios de capacitación con calidad para el trabajo industrial y de servicios, a través de planes y programas adecuados a la evolución del entorno social, que satisfagan y cubran las expectativas de los empleadores de la región.

En lo que respecta al sector industrial, no se cuenta con una vinculación adecuada para con éste, de manera que por este sector poblacional, se captan muy pocos alumnos que demandan los servicios de capacitación industria en el plantel.

Por supuesto al no cumplirse lo anterior, inhibe la relación de vinculación con estos importantes sectores de la población, además tampoco existe en la institución instrumentos, como por ejemplo una encuesta que nos permitiera conocer la satisfacción, en cuanto expectativas de capacitación técnica de los egresados, o algún otro que permitiera contrastar la calidad de formación de capacitación para el trabajo con respecto a los requerimientos de los empleadores, como lo son el sector de servicios y el propio sector industrial.

En general esto ha venido repercutiendo en una demanda cada año menor de alumnos y en una deserción en cada ciclo escolar, de forma que como en general las especialidades que se imparten en el CECATI No. XXX se conforman de 4 módulos que duran aproximadamente 3 y 4 meses, muchos alumnos no logran terminar toda la especialidad (cursar todos los módulos) alejando aún más el proceso educativo de los valores institucionales del plantel no contribuyendo al desarrollo del país como es el objetivo institucional, ni al desarrollo propio de las personas que solicitan los servicios de capacitación.

Así mismo la planeación e inicio de proyectos para la mejora continua coordinados desde la gestión directiva, y el repentino abandono de éstos, ha repercutido en metas inconclusas por cumplir provocando incertidumbre entre el personal que participa, además de restarle interés a los nuevos proyectos a los que se les convoca, tomando una actitud de desinterés en la labor cotidiana de los involucrados generando la sensación de que la institución camina sin rumbo determinado; además que desde esta gestión no se ha implementado algún plan de desarrollo que permita orientar el trabajo hacia los objetivos institucionales ya descritos en el presente, de forma que se satisfagan las necesidades y expectativas de la población.

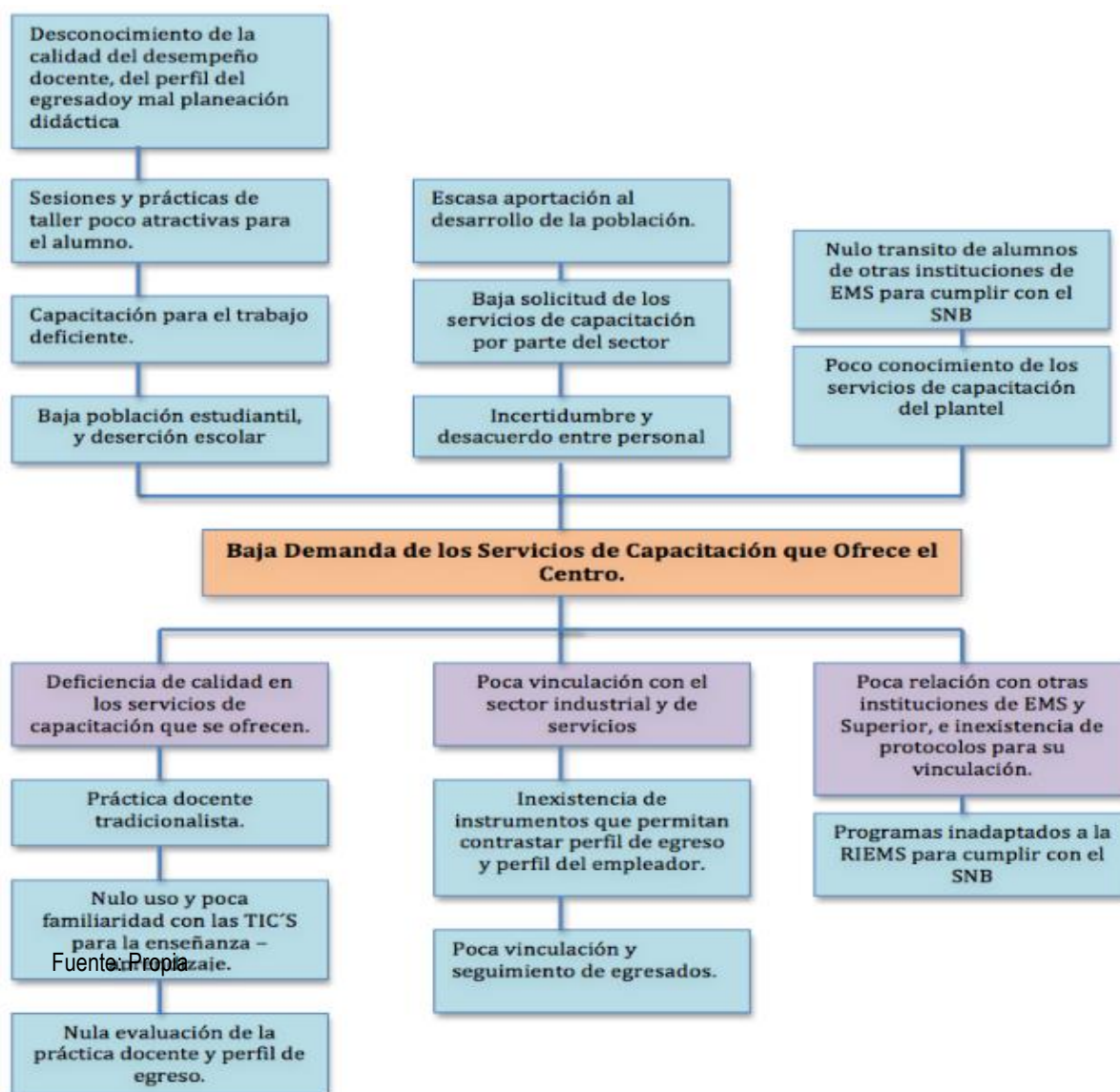
Es conveniente comentar que a partir de la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) la institución presenta otro problema relacionado con la falta de protocolos de articulación que permitan una vinculación eficiente con las escuelas particulares y oficiales de Educación Media Superior; dado que la reforma pretende incorporar un sistema de bachillerato único SNB y favorecer la movilidad de los estudiantes, de forma que pudiera la población de cualquier sistema medio superior a tomar las materias correspondientes a la capacitación laboral en el CECATI, lo cual favorecería el incremento de la población estudiantil en el plantel; aunque es claro que es prioritario mejorar los servicios de calidad de capacitación, sin perder de vista los valores institucionales que nos identifican como institución educativa pública federal.

En síntesis podríamos decir que la problemática a resolver en la institución educativa (CECATI) con miras a un corto o largo plazo, es ser una institución que ofrezca capacitación para y en el trabajo de calidad, que satisfaga las necesidades del sector industrial y de servicios, consiste en tres ejes centrales que son los siguientes:

- 1) La calidad de los servicios que se ofrecen, sin perder de vista los objetivos institucionales que nos rigen.
- 2) Mejorar los procesos de vinculación con el sector industrial y de servicios para actualizar la oferta de captación de alumnos.
- 3) Diseñar e implementar los protocolos de vinculación con otras Instituciones de Educación Media Superior, tanto particular como pública.

Aspectos que resaltan de la problemática que arroja la elaboración del árbol de problemas que a continuación se muestra:

GRÁFICO 1: Árbol de problemas del CECATI.



En el gráfico se rescata la problemática central que emana de la construcción del mismo árbol de problemas, construido a partir de las problemáticas detectadas en la institución y sus efectos, y que tiene que ver, según se aprecia, con una “Baja demanda de los servicios de capacitación que se ofertan en el centro de formación para el trabajo ”

CAPÍTULO II – DIAGNÓSTICO PARA LA INTEVENCIÓN

El este capítulo se describe la metodología para diagnosticar la problemática que acontece en el CECATI (Centro de capacitación para el trabajo Industrial), el paradigma de investigación en el cual gira el presente trabajo, así como los resultados que permitieron delimitar el problema de intervención que se aborda en este proyecto.

Problemática que tiene que ver con la baja demanda de los servicios de capacitación que ofrece la institución, que de alguna forma hace que se separen los servicios de capacitación de los objetivos institucionales que nos rigen, repercutiendo esto en una mala capacitación en la población estudiantil, así como en un deficit de atención al sector industrial y de servicios; al tiempo que inhibe la posibilidad de captar más población estudiantil de estos sectores.

También se exponen los instrumentos a utilizar como parte de la metodología para la intervención educativa desde la gestión directiva, tomando en cuenta las características propias de una investigación aplicadas al diagnóstico y la propia problemática que nos ocupa.

2. Paradigma, enfoque y metodología a utilizar

En la metodología de investigación educativa según Arnal (1996) en el ámbito de las ciencias sociales podemos destacar los siguientes paradigmas de investigación:

Racionalista o cualitativo

Socio-Crítico

Descriptivo

Explicativo

Predictivo

Experimentales

Este diagnóstico se aborda primordialmente desde el enfoque naturalista o cualitativo que dentro de sus características principales tiene:

- a) La teoría constituye una reflexión en y desde la praxis (experiencia vivida)
- b) Intenta comprender la realidad
- c) Describe el hecho en el que se desarrolla el acontecimiento
- d) Profundiza en los diferentes motivos de los hechos
- e) El individuo es un sujeto interactivo, comunicativo, que comparte significados.

Latorre, A.; Rincón, D.; & Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.

Lo anterior, implica analizar cualidades y formas de organizar información como es el caso de las actividades de planeación de las sesiones y del trabajo de los instructores y su capacitación o actualización docente, analizar los procesos de vinculación con el sector industrial y otras instituciones de educación media superior, la percepción que se tiene de la institución de la población egresada, y cómo se dan como parte de la propia dinámica de los procesos educativos que se desarrollan en la institución CECATI.

Se acudió a este enfoque, porque tiene como objetivo la descripción de las cualidades de un fenómeno, para la problemática que nos atañe que tiene que ver con “La baja demanda de los servicios de capacitación que ofrece la Institución”, es decir, este enfoque pretende que un concepto abarque una parte de la realidad, además, no pretende probar o medir en qué grado una cierta cualidad se encuentra en un cierto acontecimiento dado, sino de descubrir tantas cualidades como sea posible (Tamayo y Tamayo, 2004).

Aclarando que el presente trabajo considera otros enfoques necesarios para un buen diagnóstico, los cuales aparecen en el anexo 4.2, dado que será necesario llegar a la objetividad de la problemática descrita lo más preciso posible, de forma que los resultados puedan ser interpretados objetivamente y por ende, ofrecer e implementar una propuesta de solución lo mas idónea.

Así mismo considera el alcance inductivo a efecto de obtener las conclusiones generales a partir de premisas particulares, satisfaciendo cada una de las siguientes etapas básicas: la observación y el registro de todos los hechos, así como el análisis y la clasificación de los mismos.

Desde esta concepción se cuestiona que el comportamiento de los actores esté gobernado por leyes universales, y caracterizado por regularidades subyacentes. Lo que le interesa a los investigadores es comprender e interpretar lo que le sucede a un único y especial sujeto (González, 2003:7).

En la misma tabla que se encuentra en el anexo 4.2 se puede observar los paradigmas en los cuales gira el diagnóstico realizado en el presente trabajo.

2.1 Diseño metodológico

El Diseño metodológico, es un plan de trabajo para llevar a cabo una investigación, “es una relación clara y concisa de cada una de las etapas de la investigación, es la descripción de cómo se va a realizar la investigación” (ITESO, Guía de Protocolo, 2007:9). En esta caso, en nuestro diagnóstico, el fin del diseño consiste en detallar las acciones y estrategias que se deben seguir a bien de lograr el éxito.

El diseño metodológico conlleva a varias etapas como son:

- a) Objetivos
- b) Hipótesis (diseño de intervención)
- c) Selección de métodos y técnicas
- d) Determinación de la población y muestra
- e) Selección y descripción de instrumentos de recolección de datos/de medición.
- f) Valoración de resultados.

Además se considera *el paradigma hermético Interpretativo* ya que por sus características propias, nos permite utilizar técnicas para recabar información como los diferentes tipos de entrevistas, cuestionarios y demás se contempla como técnicas de aplicación para la recolección de datos las siguientes:

- *La observación directa*
- *Análisis documental*
- *Entrevista estructurada*
- *Cuestionario mixto*
- *Entrevista telefónica estructurada*
- *Video para las entrevistas*

2.2 Argumentos para la aplicación de método y técnicas en el diagnóstico de la gestión directiva

Concepto de gestión

Uno de los principios básicos de la gestión educativa es el reconocimiento del valor de las personas en la organización. Por esta razón, el tema central de la gestión según Casassus (2000), “es la comprensión e interpretación de los procesos de la acción humana en una organización”. De ahí que el esfuerzo de los objetivos se oriente a la movilización de las personas hacia el logro de los objetivos misionales.

En el mismo sentido la gestión, es considerada como el conjunto de servicios que presentan las personas dentro de las organizaciones; situación que lleva al reconocimiento de los sujetos y a diferenciar las actividades eminentemente humanas del resto de las actividades donde el componente humano no tiene esa connotación de importancia.

Lo anterior permite inferir que el modelo de gestión retoma y resinifica el papel del sujeto en las organizaciones, proporciona una perspectiva social y cultural de la administración mediante el establecimiento de compromisos de participación del colectivo y de construcción de metas comunes que exigen al directivo como sujeto, responsabilidad, compromiso, y liderazgo en su acción.

La administración como disciplina fundante y el surgimiento de la gestión, se han enriquecido a través de la historia con aportes de filósofos, sociólogos, psicólogos y administradores, quienes desde sus reflexiones buscan comprender e interpretar la acción del ser humano, sus motivaciones, lo que impulsa a mejorar su desempeño y a potenciar las organizaciones. En este marco de referencia respecto a la gestión directiva, creo que los paradigmas aquí presentados son viables para aplicarlos como parte de la metodología en el diagnóstico del problema empírico de la institución CECATI aquí planteado.

2.3 El diagnóstico escolar

Un factor importante que interviene en la calidad de la educación, y que es imprescindible como punto de partida, es sin lugar a dudas el diagnóstico escolar.

En una institución educativa como lo menciona (Milicic,1981) es posible trabajar en diagnóstico desde un punto de vista clínico, psicométrico, social y/ pedagógico, ya sea en forma individual o colectiva.

El concepto de diagnóstico tiene su origen en el campo médico y supone el estudio riguroso de la sintomatología que aparece en sujeto enfermo, cuyos resultados permitirán emitir un juicio científico sobre el tipo de dolencia padecida por aquel.

El término diagnóstico proviene del prefijo griego *día*, que significa "a través", "a lo largo de" y del verbo gignosko, que es el equivalente a la expresión latina *gnoscere o noscere*, que significa "aprender a conocer". Por lo que diagnosticar etimológicamente indica (día-gnosis), es llegar al conocimiento de algo a través de unos medios o técnicas.

Desde el punto de vista de la gestión directiva creo que es importante que tener bien claro lo que significa este concepto de "diagnóstico escolar", verlo y reconocerlo como complejo, en el sentido que no solo involucra evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje si no, todos los procesos e individuos que intervienen para este fin; ya que a través del diagnóstico escolar, una vez identificada la problemática real de los procesos educativos, se podrá dar solución a estos y por ende a elevar la calidad escolar.

Raúl Calixto define "el diagnóstico escolar" como un proceso analítico que permite conocer la situación real de una institución educativa en un momento dado, para describir problemas y áreas de oportunidad, con el fin de corregir los primeros y aprovechar los segundos. (Calixto, 20009: 29-30).

En base al diagnóstico que se realiza en una determinada área de trabajo las debilidades serán las áreas de oportunidades, para que paulatinamente sean fortalezas. Para el caso particular de la problemática que se pretende dar solución en la institución CECATI No. XXX, identificada empíricamente y que gira entorno a los tres ejes descritos en el capítulo I.

El diagnóstico tiene como objetivo el análisis de las causas que propician la problemática que tiene que ver con la baja demanda de los servicios de capacitación que ofrece la institución, que de alguna forma hace que se separe los servicios de capacitación de los objetivos institucionales que nos rigen, repercutiendo esto en una mala capacitación en la población estudiantil, así como en un

deficit de atención al sector industrial y de servicios; al tiempo que inhibe la posibilidad de captar más población estudiantil de estos sectores.

En el presente trabajo (TOG), a través del diagnóstico se pretende conocer los factores y situaciones que propician el problema desde la perspectiva de los actores y de manera objetiva a través de instrumentos y técnicas de investigación educativa la situación de la institución CECATI.

2.4 Procedimiento para realizar EL diagnóstico

1. Elaboración del plan diagnóstico

Nirenberg y otros (2003) mencionan que el principal objetivo del diagnóstico es brindar un mejor conocimiento acerca de los problemas que se pretenden solucionar o aliviar con ejecución de los programas y proyectos sociales, dando información confiable sobre su magnitud y características, señalan que el diagnóstico sirve para corregir, precisar mejor y fundamentar ese conocimiento previo, esas hipótesis de trabajo y las acciones que se propongan consecuentemente.

Además, el diagnóstico sirve para justificar y fundamentar las acciones programadas, así como focalizarlas y dimensionarlas mejor, de tal forma que sustentan con fundamento concreto, las razones de una actividad y los efectos.

- ¿Qué queremos conocer del ámbito pedagógico, comunitario, administrativo y organizativo el centro educativo? Definir objetivos del diagnóstico.
- ¿Cómo organizamos el proceso para recabar la información?
 - Definir la envergadura del estudio.
 - Elegir las técnicas, estrategias e instrumentos para recabar la información.
 - Elaborar instrumentos para recabar la información.
 - Validar instrumentos.
- ¿Qué recursos e instrumentos necesitaremos para realizar el diagnóstico?
- ¿Quiénes nos responsabilizaremos de recabar la información?
- ¿Dónde y con quienes recabamos la información?
- En centros educativos entrevistando y observando director/a, docentes, estudiantes, padres y madres de familia, subdirector/a, personal administrativo y de servicios, etc.

- En documentos del centro educativo, manuales, informes y registros estadísticos de matrícula, resultados de evaluación, fichas de estudiantes y docentes, etc. del centro educativo.
- Videos, fotografías.
- Sistematizar y analizar la información recabada.

2.5 Recolección de la información

Es necesario recolectar la debida información utilizando los instrumentos adecuados para esta tarea tan importante en la elaboración del diagnóstico con miras a actuar, lo mas objetivo posible entorno a un problema. De igual forma la recolección de la información tiene como objetivo las siguientes premisas:

- Reconocer las habilidades de los investigadores
- Ser objetivos siempre
- Tener apertura y flexibilidad ante las opiniones de los demás
- Aplicar adecuadamente los instrumentos

2.6 Procesamiento de la información

Es necesario para el procesamiento de la información recabada a través de un diagnóstico, y su respectiva clasificación, de manera que se pueda interpretar ésta, cumplir con los siguientes aspectos:

- Verificar la información recogida
- Clasificación y ordenamiento de la información
- Plenaria para analizar la información
-

2.7 Análisis de fortalezas y debilidades del centro educativo

Dado que toda institución educativa de manera natural en el desarrollo de sus procesos educativos, y tomando en cuenta su naturaleza propia, entre otros aspectos y su propio entorno social; viven y su propia problemática, que no siempre es susceptible de detectar las mismas de manera objetiva. Así, uno de los objetivos principales del análisis de la información, resultado de un diagnóstico es:

- Poner todo al descubierto para examinar colectivamente las fortalezas y debilidades
Evaluarlas a conciencia
- Jerarquizarlas y equipararlas
- Clasificar los problemas principales y determinar sus causas y consecuencias.

2.8 Análisis de oportunidades y amenazas

Una vez clasificada la información correspondiente, se estará en mejores posibilidades de detectar de manera objetiva, las fortalezas, debilidades y amenazas que caracterizan a una institución, de manera que a través de éste análisis, se pueda:

- Hacer un listado ordenado de las oportunidades y amenazas
- Analizar y seleccionar la información significativa

2.9 Balance de posibilidades reales

Es necesario después de detectar y clasificar las oportunidades de una institución, ver la forma de generar un balance entre estas, de manera que se tenga la posibilidad de trabajar sobre el área de oportunidades, de manera que se pueda:

- Analizar cada amenaza y cada debilidad
- Compensar con las oportunidades y fortalezas existentes

2.10 Metodología propuesta para el diagnóstico.

Dada la problemática del plantel descrita en el árbol de problemas expuesto anteriormente, se diseñó la metodología a utilizar para la recolección, sistematización y análisis de la información de los resultados, que se muestra en la tabla de diseño metodológico.

TABLA 3: Diseño metodológico del diagnóstico para la intervención, recolección, sistematización y análisis de resultados.

INSTITUCIÓN	CECATI NO.XXX
NIVEL O ÁREA	MEDIO SUPERIOR (CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO INDUSTRIAL)
DESCRIPCIÓN SINTÉTICA DEL PROBLEMA A DIAGNOSTICAR/EVALUAR:	La baja demanda de los servicios de capacitación que ofrece la institución, repercutiendo en un déficit de atención al sector industrial y de servicios; al tiempo que se inhibe la posibilidad de captar más población estudiantil desde estos sectores, situación que cuestiona los objetivos institucionales del CECATI.

Aspecto del problema	Qué se requiere saber	Quién debe aportar la información	Con qué instrumento o técnica	Muestra requerida	Cuando recolectar la información	Cómo sistematizarla
Deficiencias de calidad en los servicios de capacitación que se ofrecen.	Actualización y pertinencia de los planes y programas de estudio.	Jefatura de capacitación Docentes.	Entrevista estructurada. Cuestionario	1 sujeto 9 instructores	En los horarios de trabajo de Jefatura de capacitación y docentes.	Registro de la información. Análisis de puntos de acciones de la jefatura.
Características de la práctica docente	Características de la Práctica docente Y del perfil de los profesores.	Jefatura de capacitación.	Entrevista estructurada.	1 muestras.	En los horarios de trabajo de cada docente.	Registro de la información.

	Uso de las TIC'S como herramientas para la enseñanza-aprendizaje, y /o otros medios didácticos	Docentes. Jefatura de capacitación.	Cuestionario mixto, Entrevista estructurada.	9 instructores.	En los horarios de trabajo de cada docente, así como el de la jefatura de capacitación.	Registro de la información, tabla descriptiva.
	Si se aplica algún tipo de evaluación a la práctica docente y al proceso de aprendizaje del alumno.	Docentes. Jefatura de capacitación	Entrevista estructurada.	9 instructores.		Registro de la información.
Poca vinculación con el sector industrial y de servicios.	Cuál es el estado que guarda la vinculación para con el sector industrial y de servicios..	Dirección y jefatura de vinculación y capacitación.	Entrevista estructurada.	3 sujetos.	En los horarios de trabajo de c/u de los entrevistados.	Registro de la información.
Inexistencia de instrumentos que permitan contrastar el perfil de egreso y los criterios del empleador.	Verificar si hay instrumentos para contrasta los perfiles de egreso corresponden a los perfiles solicitados por el empleador, a sí como con los perfiles curriculares de los planes de estudio.	Jefatura de vinculación y capacitación.	Entrevista estructurada.	2. sujetos	En los horarios de jefatura de capacitación y docentes.	Registro de la información.

Poca vinculación y seguimiento a los egresados.	Cuál es el estado de vinculación con los egresados para la verificación de su posicionamiento laboral y sus nuevas necesidades de capacitación.	Jefatura de capacitación. Servicio social. Algunos egresados.	Entrevista, Análisis documental.	3 sujetos.	En los horarios de jefatura de capacitación y servicio social.	Registro de la información.
Poca relación con otras instituciones de EMS y Superior, inexistencia de protocolos para su vinculación.	Cual es el estado de vinculación para con otras instituciones educativas, públicas y privadas.	Jefatura de vinculación, y capacitación.	Entrevista estructurada.	2 sujetos.	En los horarios de jefatura de vinculación y servicio social.	Registro de la información. Precepciones y acciones de jefatura sobre vinculación
Programas inadaptados a la RIEMS para cumplir con el SNB.	Cuál es el plan, acciones, dificultades y necesidades para implementar la vinculación desde la RIEMS	Jefatura de capacitación Jefatura de vinculación Docentes.	Entrevista, Análisis documental Cuestionario mixto	2 sujetos Protocolos, Políticas, Programas 9 instructores	En los horarios de jefatura de capacitación y docentes.	Registro de la información. Precepciones y acciones de jefatura sobre vinculación Tabla descriptiva. Tabla comparativa
	Acciones de evaluación de la vinculación	Jefatura de capacitación Jefatura de vinculación Egresados	Entrevista, Cuestionario mixto			Tabla de frecuencia y % puntos de vista de los docentes

2.2 Metodología para el diagnóstico (Técnica propuesta para dar solución al problema detectado)

Es importante mencionar que para detectar la problemática que se vive en la institución (CECATI), se utilizarán instrumentos y técnicas como la entrevista estructurada así como el cuestionario mixto; para que una vez detectadas objetivamente las causas del problema plantear y proponer soluciones desde la gestión educativa.

Carrizo define las fuentes de información como “los materiales o productos, originales o elaborados, que aportan noticias o testimonios a través de los cuales se accede al conocimiento, cualquiera que este sea” (Carrizo, 2000:38). Esta definición permite considerar como fuente de información cualquier objeto o situación que nos transmita algo que, tras su interpretación y elaboración, genera conocimiento.

Concretando más, y en el mismo sentido que aquí queremos dar a la expresión, Fuentes i Pujol (1992:35) define fuente de información como “documento o una institución que (de forma ideal) proporciona respuestas selectivas, fiables, pertinentes, exhaustivas, y oportunas a las preguntas o demandas de un usuario”.

En el ámbito educativo, Puig (1987:426) define como fuentes “cualquier institución o medio documental que recoja, acumule y, sobre todo, exponga y difunda información pedagógica de cualquier índole”. Las fuentes así concebidas son “medios para conseguir la máxima circulación y extensión de la información pedagógica” (Meira, 1997:433).

2.2.1 Instrumentos para la recolección de la información a utilizar considerados en el diagnóstico

En total son tres instrumentos los que se aplicaron, la tabla siguiente da cuenta de éstos.

TABLA 4. Aplicación de Instrumentos para la recolección de la información.

<i>Instrumento</i>	<i>Dirigido a</i>	<i>Objetivo</i>
Entrevista	Jefatura de capacitación	Obtener información sobre los procesos de capacitación y evaluación.
Entrevista	Jefatura de vinculación	Obtener información de los procesos de vinculación del CECATI con los diferentes sectores de la población.
Análisis documental.		Verificar a través de documento evaluación de la capacitación.
Cuestionario mixto	<i>Instructores</i>	Obtener información sobre la calidad de la practica de los instructores
Cuestionario mixto	Egresados	Obtener información sobre la calidad de capacitación recibida, y opinión de la calidad en general de los servicios.

Cada instrumento aplicado tiene sus características propias. En la siguiente tabla se puede observar la descripción de cada instrumento aplicados en el diagnóstico.

TABLA 5. Características de los instrumentos aplicados.

Instrumento	Elementos	Temática
Cuestionario mixto a docentes	Preguntas abiertas y cerradas con el fin de recabar información que se deriva de la problemática planteada, y que se refleja en el árbol de problemas.	• Práctica docente • Retroalimentación a la práctica docente • Programas de estudio acordes a las necesidades de capacitación • Vinculación con el sector industrial y de servicios • Calidad de los servicios de capacitación

Entrevista estructurada a una muestra de alumnos en campo y egresados	Guía estructurada para responder sobre la calidad de los servicios de capacitación que reciben los alumnos que acuden a capacitarse a la institución.	Satisfacción de los servicios de capacitación.
Entrevista estructurada a directivos	Guía estructurada para responder los cuestionamientos que tienen que ver con la problemática derivada del árbol de problemas.	Perfiles de egreso de los alumno. Perfiles que marca el programas de estudio institucional por especialidad. Documentación que valide la calidad de egreso de los alumnos. Metodología para la enseñanza-aprendizaje. Escenarios de aprendizaje. Uso de las TIC'S en los procesos educativos. Procesos e instrumentos de vinculación.
		Deficiencias de calidad en los procesos de capacitación industrial que se ofertan. Desempeño docente. Evaluación docente y de los procesos educativos de los alumnos. Vinculación con el sector industrial y de servicios así como con otras instituciones educativas de nivel medio y superior.

3.2.2 DISEÑO, APLICACIÓN, SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS

El objetivo del análisis documental en este caso particular de indagación de información, es obtener la información existente en los archivos de las jefaturas de capacitación y vinculación de la institución CECATI, que permita contrastar si los perfiles de egreso corresponden a los perfiles que señalan los planes y programas oficiales y verificar con que instrumentos se lleva acabo esto, para posteriormente contrastar datos. De igual forma, se pretende obtener información respecto a los procesos de evaluación del desempeño docente, incluyendo (existe el instrumento para esta evaluación, pero no se aplica) información que sustente la metodología utilizada en su labor cotidiana El análisis documental busca en documentos precisos información idónea y pertinente, los registros son prueba de una parte de la realidad.

En lo que corresponde a información que dé cuenta de cómo es y se da el proceso de vinculación para con los diferentes sectores de la población, la información para su análisis se obtuvo de la misma dirección de la institución y de la oficina de vinculación.

Para realizar el análisis se han considerado: Ubicación y descripción del documento, características físicas, fecha del documento, emisores del documento, sujetos que se incluyen y formas de participación, acuerdos, criterios u otras informaciones pertinentes para el objetivo del diagnóstico.

2.2.3 La entrevista

La entrevista se caracteriza por cierta flexibilidad en razón de las necesidades del diagnóstico y del entrevistado, debido a factores de tiempo y espacio, en general las entrevistas están orientadas a conocer las opiniones, actitudes, valores sobre determinadas situaciones que directa o indirectamente intervienen. En este caso se diseñaron entrevistas para el responsable de la dirección, jefatura de capacitación (académico) y vinculación para conocer las acciones, políticas y necesidades de vinculación con los sectores de servicios, industrial, y con otras instituciones de educación tecnológica del nivel medio. Estos instrumentos se encuentran en los anexos correspondientes.

La entrevistas al responsable de la dirección, jefaturas de capacitación (académico) y vinculación así como a docentes sirvieran para recuperar lo que conocen sobre la calidad de la capacitación tecnológica y la vinculación que existe para con los sectores de servicios, industrial y otras instituciones de educación tecnológica del nivel medio, centrada en temas específicos que nos lleven a obtener la información esperada para su interpretación respectiva.

2.2.4 Tipos de entrevistas y sus características

Existen dos tipos básicos de entrevistas en general: **la entrevista estructurada o cerrada y la no estructurada o abierta**. En la primera ***que fue el tipo de entrevista que se aplicó***, el entrevistador dispone de un instrumento con las preguntas previamente redactadas, por lo general cerradas, en tanto que en la

2.2.5 ¿Cómo se realiza la recolección de datos con esta técnica?

A través de preguntas y respuestas y respuestas, el contrato inicial de comunicación queda definido con la indicación del entrevistador de los objetivos de la entrevista y de los otros aspectos que justifiquen la misma, incluyendo las razones de la selección del sujeto y de la convocatoria respectiva.

Blanchet (en Blanchet y otros, 1989) al referirse a la pertinencia, afirma que ella determina el sentido o sinsentido del discurso construido en la entrevista: el discurso sólo adquirirá sentido si el contrato de comunicación es comunicado explícitamente.

2.2.6 ¿Cómo registra la información obtenida?

Dadas las limitaciones de la memoria, se hace necesario registrar el discurso del entrevistado. Por ello resulta conveniente registrar la entrevista con un grabador, con el debido permiso por parte del entrevistado.

Conviene asimismo tomar algunas notas durante la conversación, pero deben ser notas puntuales que permitan al entrevistador mantenerse ubicado respecto a lo que dice el entrevistado y no repreguntar acerca de puntos satisfactoriamente respondidos por el entrevistado. Asimismo, ello permitirá la anotación de elementos no registrables por el grabador, como gestos y demás

elementos paralingüísticos que completen el sentido del discurso del entrevistado. Posibilitará también el registro de cualquier elemento contextual o situacional que obviamente escape de la capacidad técnica del grabador.

3.2.7 ¿Cómo se sistematizan las entrevistas?

Sierra (en Galindo, 1998) nos aclara que «No existen reglas fijas sobre la forma de realizar una entrevista ni procedimientos protocolarios que modelen a priori la conducta del entrevistador» «La metodología no se puede reducir a una contratación de hipótesis...» «...bajo ningún concepto es posible la generalización universalizante tras la elaboración del análisis» (p. 311). Sin embargo, la experiencia en el empleo de esta técnica ha permitido delinear un conjunto de principios que pueden ser útiles para su preparación y desarrollo. Podemos identificar 3 fases en esta actividad: la fase de preparación, la fase de desarrollo, y la fase del informe final.

El formato de este cuestionario se puede ver en el apartado anexos de este documento.

2.2.8 El cuestionario mixto

Con la encuesta aplicada a profesores y jefes de departamento correspondientes y el encargado de la dirección, así como a los mismos docentes, pretende saber en general cómo se da el desempeño docente y los procesos enseñanza- aprendizaje la forma en que se participan, y el proceso de vinculación hacia la sociedad del contexto de la institución, entre otros.

Se aplicó un solo cuestionario conformado por 16 preguntas divididas en tres categorías que abarcan la problemática a indagar, y que son las siguientes:

- a) *La calidad en los servicios de capacitación que se ofrecen en la institución.*
- b) *La vinculación con los sectores industrial y de servicios (empleadores)*
- c) *La relación y vinculación con otras instituciones oficiales y particulares del nivel medio superior y superior.*

De igual forma este formato se puede consultar en el apartado de anexos. Cabe precisar que con los cuestionarios pueden crearse textos descriptivos y gráficos, pueden crearse preguntas de respuesta corta (palabras o frases). Pueden crearse preguntas tipo verdadero/falso, de emparejamiento, numéricas (con rangos permitidos), de respuestas incrustadas, con respuestas dentro del texto.

2.2.9 Justificación de los instrumentos utilizados

Para el diagnóstico se utilizaron los instrumentos antes mencionados porque dada la problemática que nos atañe y que tiene que ver con la “baja demanda de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución CECATI, a través de éstos se pudo recabar la información que se pretendía saber de acuerdo a cada uno de los ejes centrales del árbol de problemas, información que una vez sistematizada y analizada, permitió detectar las áreas de oportunidad en las cuales se puede trabajar desde la gestión directiva dado los resultados del diagnóstico.

2.3. Delimitación de las muestras

Como lo expresa Castañeda (1996:79) “Es posible reducir los individuos que seleccionaremos para conformar el subgrupo que llamaremos muestra”.

Sin embargo, con la finalidad de aplicar cada uno de los instrumentos anteriormente señalados de forma individual, y dado que el número de personas involucradas directamente con los procesos educativos de la institución, así como de la problemática es reducido, no se requerirá hacer una delimitación de los sujetos de la muestra. En este caso, como muestra se tomó a toda la población que la conforma, un total 14 personas que laboran en el plantel más 30 alumnos que se tomaron como muestra para el diagnóstico.

2.3.1 REPORTE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO A DOCENTES

El instrumento “*Cuestionario a Instructores*” y el cual se muestra en el anexo 1 del presente documento, se aplicó en un ambiente de agradable de compañerismo entre los colegas docentes y un servidor. La aplicación no les tomó de sorpresa, pues los compañeros todos están enterados que estoy cursando la maestría GDIE, y ya en otras ocasiones por trabajos de otras materias, habían colaborado para con un servidor; de modo que en términos generales este instrumento se aplicó sin problemas.

Previamente se había planificado en coordinación con el Director y la Jefatura de capacitación del plantel este trabajo de diagnóstico, por lo que se cuenta con total apoyo. El cuestionario se aplicó a 9 instructores de un total de 11 del plantel. El objetivo de instrumento es conocer los aciertos y debilidades en los procesos de aprendizaje en la capacitación que ofrece la institución CECATI.

El formulario incluye preguntas abiertas, cerradas, de opción múltiple y de múltiple respuesta, con un total de 17. Cada cuestionario se respondió en espacio individual, dando la explicación sobre el mismo a cada profesor. Es importante mencionar que la mitad del los cuestionarios se aplicaron en el turno de la mañana; el resto, los maestros lo respondieron en el turno de la tarde.

Experiencia vivida en la aplicación de este primer instrumento “*Cuestionario a Instructores*”

Algunas apreciaciones que se pudieron captar en la actitud y semblante de cada uno de los participantes, sobre todo por los comentarios que me hacían respecto a ciertas preguntas del cuestionario, parece ser que hay una preocupación sobre el rumbo actual de la institución y a la vez inquietud por la reciente aprobación de la ley del servicio docente.

En general les preocupa que, según aprecian ellos, la institución va a la deriva porque, según cometan, no ven proyectos concretos hacia la mejora en la institución. Por supuesto no desaprovecharon la ocasión para señalar a culpables. Al respecto, afronté la situación para no caer en este juego de la crítica hacia con los demás; sin embargo, me percaté, que el simple hecho de ser escuchados por alguien, les hacía sentir bien.

Se me cuestionó que si el trabajo que estaba llevando a cabo (aplicación del instrumento), repercutiría en alguna mejora en la institución, y aquí voy hacer una mención que espero no esté fuera de lugar, pero cuando esperaban la respuesta a este cuestionamiento, observe en sus rostros por los gestos y muecas que proyectaban; lo cual interpreté como la necesidad de que les contestara *“que sí, que los resultados de este trabajo repercutirían en una mejora para la institución”*. De hecho, me dio la impresión de que se me veía como alguien que portaba un mensaje de esperanza para con la mejora de la institución, y en lo profundo de sus miradas, podía ver anhelaban que respondiera con un sí total a su cuestionamiento.

Se les pidió que volvieran a leer el objetivo de la aplicación del instrumento, y como éste especifica *“que la aplicación del mismo es conocer los aciertos y debilidades de los procesos de capacitación en la institución”*, observe un poco de desencanto, entrando a estabilizar la situación de inmediato; comentándoles que este era un primer paso para todo un proceso de diagnóstico en la institución y que a finales del próximo año se estará una presentando a quien ocupe la Dirección del plantel una propuesta de mejora.

Por último, me parece importante comentar que, esta experiencia vivida con la aplicación de este primer instrumento, me hace reflexionar aún mas, con el compromiso y responsabilidad que tengo en las funciones que desarrollo en mi propia área de trabajo, pero sobre todo me comprometo a realizar un buen trabajo de calidad, en cuanto a propuesta para la mejor educativa (capacitación para el trabajo industrial) en la institución, de la cual me siento orgulloso de pertenecer. Y porque no decirlo, ¡me da un poco de miedo!; sobre todo ahora que se me vienen a la mente, esos rostros de esperanza que vi en cada uno de mis compañeros.

2.3.2 REPORTE DE CONDUCCIÓN DE LA ENTREVISTA ESTRUCTURADA A DIRECTIVOS

LA “*Entrevista Estructurada a Directivos*” y que se muestra en el anexo 2 del presente documento, se condujo en un ambiente de agradable de compañerismo entre los directivos y un servidor. La aplicación no les tomó de sorpresa, pues a los directivos se les avisó en su momento y se les puso al tanto de la misma, de manera que este instrumento se aplicó sin problemas.

Previamente se había planificado la entrevista en coordinación con el Director, la Jefatura de capacitación, así como con la Jefatura de vinculación. La experiencia vivida con cada uno de los directivos a la hora de la entrevista fue muy especial, en el sentido que ésta entrevista me permitió conocer cosas sobre la dinámica de los procesos educativos que se desarrollan en el plantel así como de otras cosas que me parecen relevantes, y que en el trato cotidiano no se aprecian, las cuales alguna de ellas se describen a continuación:

2.3.3 Entrevista al Director

Es importante señalar que para la grabación de las entrevistas se utilizó una videocámara, dividiendo la entrevista en 5 temas que son:

- Objetivos institucionales
- Vinculación
- Capacitación
- La reforma RIEMS
- Estado actual y rumbo de la institución e infraestructura

Temas que se desprenden del árbol de problemas; rescatando de esta entrevista al director lo siguiente:

Objetivos institucionales.- Cuando se le cuestionó a la dirección sobre los objetivos institucionales que rigen los servicios de capacitación que oferta el plantel, no supo responder correctamente a

estos, de hecho titubeo al responder esta pregunta, limitándose a comentar “Somos una institución diseñada para impartir cursos de capacitación acordes a las necesidades de la población”.

De hecho ninguno de los tres directivos entrevistados supo dar una respuesta clara sobre los objetivos institucionales.

Vinculación.- Menciona el director que la vinculación con los diferentes sectores de la población es mínima y poco eficiente, una según él, porque la jefatura de vinculación no realiza correctamente la vinculación, y otra , que la población en general en la localidad de Ocotlán, Jalisco, lugar donde se encuentra la institución, es por naturaleza DE personas individualistas, que incluso, menciona, que ni otras instituciones oficiales de educación media y superior de la localidad quieren firmar acuerdos de colaboración con la institución CECATI, ¿porqué?, no supo responder.

Capacitación.- En cuanto a la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución, menciona que considera que no son de la calidad que debieran dado que no se cuenta con la infraestructura necesaria y suficiente. Se le cuestionó que si existían instrumentos que pudieran dar cuenta de la calidad de los servicios, y menciona que: creo que si.

En este mismo sentido, menciona que a la mayoría de los docentes les falta actualización para el desempeño de su trabajo en el aula, ya que en los últimos 5 años la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo, no ha promocionado cursos de actualización, sobre todo en las áreas tecnológicas.

La RIEMS.- Se le cuestionó sobre la reciente Reforma Integral de Educación Media y Superior, mencionando que poco conocía de ella, preguntándosele si sabía que esta reforma contempla la función de los CECATI en la formación tecnológica en nuestro país y que hace énfasis en la vinculación que estos deben de realizar con otras instituciones de educación tecnológica, igual, menciona que no sabía nada al respecto.

Estado actual y rumbo de la institución.- Se le cuestiona al respecto, y menciona que actualmente la institución se encuentra estable en cuanto a número de alumnos, gracias a que se firmó un convenio

con el Instituto Tecnológico de Ocotlán, convenio por el cual, ha habido buena captación de alumnos en el área de inglés.

En lo referente a infraestructura del plantel, como lo menciono anteriormente, no hay suficiente, mermando esta situación la calidad de los servicios que se ofertan.

2.3.4 Entrevista a la Jefatura de Capacitación

Vinculación.- En cuanto a la vinculación con los diferentes sectores de la población menciona que es mínima y poco eficiente por parte de la jefatura de vinculación.

Capacitación.- En cuanto a la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución, menciona que considera que no son de la calidad que debieran debido a que no se cuenta siempre con la infraestructura y materiales necesarios para llevar acabo la capacitación.

También se le cuestionó que si existían instrumentos que pudieran dar cuenta de la calidad de los servicios y si estos se aplicaban, y menciona que si existen un instrumento que da cuenta de ello, pero que normalmente no se aplica, que de hecho, desde hace mucho tiempo (más o menos 3 años), no se ha aplicado.

En este mismo sentido, menciona que a la mayoría de los docentes les falta actualización para el desempeño de su trabajo en el aula, pero sobre todo, y es de llamar la atención que comenta que la calidad de los servicios de capacitación es inhibida también por la actitud de algunos docentes en el desempeño de su labor de capacitación.

La RIEMS.- Se le cuestiono sobre la reciente Reforma Integral de Educación Media y Superior, mencionando que poco conoce de ella, preguntándosele también, si sabía que esta reforma contempla la función de los CECATI en la formación tecnológica en nuestro país y que hace énfasis en la vinculación que estos deben de realizar con otras instituciones de educación tecnológica, igual también menciona que no sabe mucho al respecto.

Estado actual y rumbo de la institución.- Al cuestionarle al respecto, y menciona que actualmente la institución se encuentra estable en cuanto a numero de alumnos debido , reafirma, a que se firmo un convenio con el Instituto Tecnológico de Ocotlán.

En lo referente a infraestructura del plantel la jefatura de capacitación menciona que les falta equipo para que los docentes desarrollen su labor.

2.3.5 Entrevista a la Jefatura de Vinculación

Vinculación.- En cuanto a la vinculación con los diferentes sectores de la población menciona que es buena, pero que sin embargo falta establecer estrategias de vínculos para atraer más alumnos, pero que a veces es difícil ya que el plantel no cuenta con la infraestructura necesaria.

Capacitación.- En cuanto a la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución, menciona que considera que no son de la calidad que debieran debido a que no se cuenta con la infraestructura suficiente y actualizada para llevar acabo los procesos educativos. Pero que además también, mucho tiene que ver la preparación del personal docente y la actitud que algunos toman en su desempeño como instructores.

Se le cuestionó si existían instrumentos que pudieran dar cuenta de la calidad de los servicios, y menciona que si existen instrumentos, pero que desconoce si se aplican o no, y menos que se hace con los resultados.

Menciona que a la mayoría de los docentes les falta actualización para el desempeño de su trabajo en el aula, y también comenta que muchas veces la actitud de algunos docentes en su desempeño como instructores hace que los alumnos ya no continúen con su programa de capacitación, cursando uno o dos módulos de la especialidad.

La RIEMS.- Respecto a la Reforma Integral de Educación Media y Superior menciona, que no conoce nada de ella.

Estado actual y rumbo de la institución.- Al cuestionarle al respecto, menciona que actualmente la institución está inestable, que no tiene rumbo fijo, debido, según menciona, a que no existe un liderazgo con visión y rumbo fijo.

2.3.6 REPORTE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO ENTREVISTA A ALUMNOS EN CAMPO Y POR TELÉFONO

La experiencia adquirida y vivida en la aplicación de estos instrumentos vía telefónica y presencial, fue muy satisfactoria en cuanto a la disponibilidad de cooperación de los estudiantes. En un principio los alumnos en campo se mostraron un poco sorprendidos por la entrevista, ya que en el mismo horario de su capacitación se les notificó y se les pidió autorización para hacerles la entrevista de manera individual. Después de saludar y hacer una breve presentación y realizar una dinámica de presentación, se entró en detalles sobre el objetivo de la entrevista, originándose enseguida un ambiente de tranquilidad y disposición para colaborar.

En cuanto a los alumnos entrevistados telefónicamente, estos se mostraron un poco desconcertados y desconfiados por la llamada que recibían, sin embargo una vez que les comenté que hablaba de parte de la institución CECATI y cual era el objetivo de la llamada y la entrevista; mostraron en general disposición a participar, quedando documentados los resultados en los gráficos correspondientes del capítulo III del TOG los resultados de esta entrevista.

2.3.7 REPORTE DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO ENTREVISTA TELEFÓNICA A UNA MUESTRA DE EMPRESARIOS

Realizar una entrevista estructurada a una muestra de empresarios de la región donde se encuentra el centro de capacitación CECATI, y con los cuales se tiene o se ha tenido algún tipo de vínculo, fue un reto personal, ya que, dada la información con la que se contaba hasta el momento, respecto a la satisfacción de los servicios de capacitación que la institución ofrece, no fue muy satisfactoria, según comentarios del propio departamento de vinculación, sin embargo, era necesario recabar información directamente con los empresarios, para contar con evidencias concretas, sobre la percepción de los servicios que recibieron o en su caso, están recibiendo.

De esta manera se solicitó al plantel, concretamente a la jefatura correspondiente, una relación de las empresas con las que se tiene o ha tenido contacto a través de la vinculación, relación que a continuación se describe:

TABLA 6: Relación de acuerdos de colaboración entre la institución CECATI y su entorno.

RELACION DE ACUERDOS DE COLABORACION CICLO ESCOLAR 2013-2014		
EMPRESA	CONTACTO	OBSERVACIONES
Escuela Regional de Educación Media Superior De Ocotlán. (EREMSO)	Mtra. Juana Margarita Hernández Pérez Directora	
Escuela Preparatoria Toluquilla	Ing. J. Tomas Jiménez Guerrero Director Lic. Antonio Dado Rodríguez Secretario	
Asociación de Fabricantes Muebleros De Ocotlán (AFAMO)	C.P. Juan Carlos Díaz Ramírez Presidente L.A.E. Juan Carlos Díaz Ramírez Gerente Administrativo	
VOLUNTARIADO DEL 92° BATAILLON DE INFANTERIA, JAMAY JAL.,	C. Octavio Israel Madera Casillas C. Tonantzin Demesa Quiroz Titular del Voluntariado	
Instituto de la Mujer. Jamay Jal.,	C. Gabriela González Badillo Directora del Instituto de la Mujer	

Instituto Tecnológico de Ocotlán	Ing. Juan Gerardo Muñoz Orozco Director Mtro. Himbad Herrera Barajas Subdirector de Planeación y Vinculación.	
RELACION DE ACUERDOS DE COLABORACION CICLO ESCOLAR 2014-2015		
Instituto Tecnológico de Ocotlán	Ing. Juan Gerardo Muñoz Orozco Director Mtro. Himbad Herrera Barajas Subdirector de Planeación y Vinculación.	
H. Ayuntamiento de la Barca, Jal.	Lic. Juan Manuel Ramírez Águila Síndico Municipal Prof. Eduardo Espinoza Salazar Presidente Municipal Lic. Ricardo Salcedo Arteaga Director de Desarrollo Social	
Voluntariado del 92° Batallón de Infantería. Jamay Jal.	Subteniente de Infantería Patricio Hernández Morales Coordinador del Voluntariado Sra. Cruz Angélica Téllez Garduño Titular del Voluntariado.	

Escuela Telesecundaria "Manuel López Cotilla". San Miguel de la Paz. Ocotlán	Mtro. Enrique Vaca Nava Director	
Escuela Preparatoria Toluquilla, Tlaquepaque, Jal.,	Ing. J. Tomas Jiménez Guerrero Director Lic. Antonio Dado Rodríguez Secretario	
Sindicato Nacional de Trabajadores del Instituto Mexicano del Seguro Social	Dr. Pedro Castillo Martínez Secretario General Mtra. Martha González Sánchez Presidenta Capacitación Técnico Sub-profesional.	
Escuela Telesecundaria "Emiliano Zapata" San Martín de Zula. Ocotlán	Mtro. Miguel Ramos Ramos Director Mtra. Gloria Elena Martínez López	
Instituto Tecnológico Superior de Zapopan	Dr. Héctor Enrique Salgado Rodríguez Director General Ing. Ricardo Gómez Lee Director Académico	
<i>Información proporcionada por la jefatura de vinculación de la institución CECATI.</i>		

Es importante observar, según se aprecia en la anterior relación, que no se tiene prácticamente una vinculación directa con ninguna empresa de la región, a excepción, de la Asociación de Fabricantes Muebleros de Ocotlán, jal.

Así, con esta información de contactos, se realizó la entrevista telefónica con cada uno de ellos y/o sus asistentes, ya que a algunos, no se les pudo contactar directamente, sin embargo la persona entrevistada, estaba enterada del acuerdo de colaboración.

Específicamente, la entrevista estructurada telefónica consistió en marcar a la Institución correspondiente, haciendo la presentación correspondiente, mencionándoles el objetivo de la misma, para enseguida solicitar su autorización para plasmar la información correspondiente en el presente documento, encontrando de manera general en los entrevistados, buena disponibilidad para colaborar con la misma.

La información recogida de estas entrevistas se puede apreciar en el anexo 4.1, se categorizó de acuerdo con la afinidad de la información. Estas categorías se presentan a continuación:

-  *Posibilidad de volver firmar acuerdos de colaboración*
-  *Satisfacción con los proceso de vinculación*
-  *Satisfacción con las competencias de capacitación adquiridas*

A continuación se presentan los resultados agrupados de las encuestas y entrevistas, lo que sirvió para tener claridad en el diagnóstico.

2.3.8 Presentación e interpretación de la información

INSTRUMENTO 1: Cuestionario a instructores

Tipo de instrumento: Cuestionario mixto Aplicado a Instructores No. De Participantes: 9 de 11 No. de reactivos: 16	Fecha de aplicación: Noviembre 21 del 2013 Objetivo: Este instrumento se aplicó con el objetivo de conocer los aciertos y debilidades en los procesos de enseñanza en la capacitación que ofrece la institución CECATI
---	--

A través de los reactivos que componen el cuestionario aplicado a los mentores, se realizó las categorías correspondientes de respuestas para sistematizar e interpretar la información, en el marco del árbol de problemas elaborado que arrojó como problema central “la baja demanda de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución CECATI”. De manera que, el diagnóstico

aplicado en la institución CECATI y la sistematización de la información, verificó de manera objetiva el problema, que empíricamente se planteó en el árbol de problemas.

De esta manera, la clasificación de la información recolectada se realizó mediante la siguiente categorización:

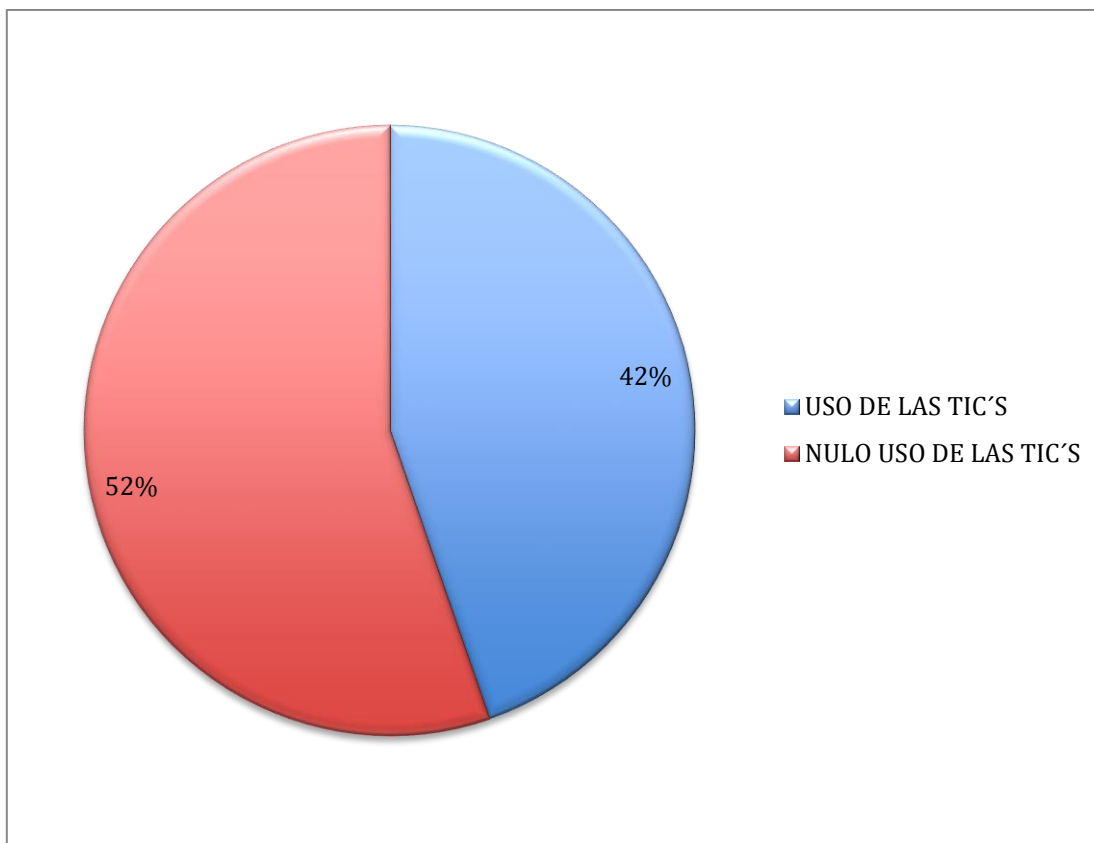
- Práctica docente
- Retroalimentación a la práctica docente
- Programas de estudio acordes a las necesidades de capacitación
- Vinculación con el sector industrial y de servicios
- Calidad de los servicios de capacitación

Y la cual se presenta en los siguientes gráficos de acuerdo a estas categorías.

2.3.9 Práctica docente

Los resultados de esta categoría arrojan el cómo llevan a cabo los docentes de la institución en cuanto al conocimiento y uso de las tecnologías de la información en los procesos de capacitación.

GRÁFICO 2: Práctica docente (el gráfico aparece en la página 99)



En cuanto a como se llevan los procesos de capacitación en el plantel por parte de los docentes, las preguntas iban enfocadas a detectar si en ésta, los mentores hacían uso de las tecnologías de la información y comunicación (tic) como herramientas para lograr un aprendizaje mucho más significativo, tomando como eje a los propios alumnos.

Los resultados según se pueden apreciar en la gráfica 1. Son preocupantes, ya que el menos de la mitad, el 42% menciona haber utilizado las tecnologías de la información para la enseñanza, aparte esta práctica no es constante o regular.

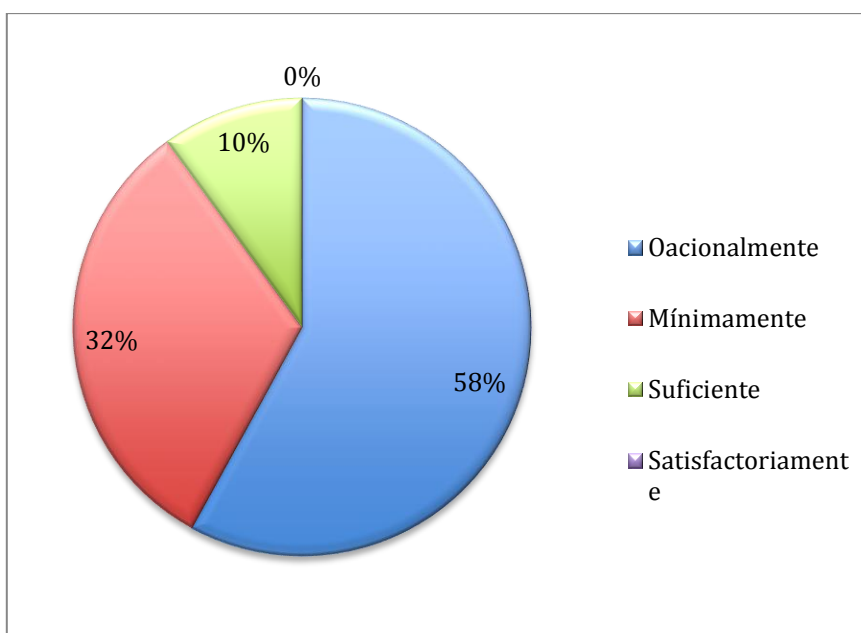
Por otra parte vemos que el mayor porcentaje, poco más de la mitad de los docentes, 52% da cuenta de que no utiliza las tics en su práctica docente, mencionando que en la mayoría de las veces siguen utilizando apuntes el cuaderno y notas en el pizarrón como principales actividades en su práctica docente, enmarcada esta, en cumplir objetivos del currículo de capacitación.

Lo anterior, puede interpretarse como un indicador que refleja que la práctica docente no se está llevando a cabo con la calidad y pertinencia, según los objetivos institucionales mencionados en la misión y visión de la institución.

2.4 Retroalimentación a la práctica docente

En este rubro, el siguiente gráfico refleja en que medida los docentes mediante instrumentos de evaluación y otros instrumentos que dan cuenta de la eficiencia de los procesos de capacitación, se retroalimenta para mejorar la práctica docente.

GRÁFICO 3: Retroalimentación a la práctica docente



En cuanto a la retroalimentación docente se le preguntó a los mentores, que si alguna vez habían respondido algún instrumento de evaluación respecto a su desempeño docente, y cómo se habían utilizado los resultados para la mejora.

Como se aprecia en el gráfico 3, el 58% menciona que ocasionalmente ha recibido retroalimentación e incluso nunca habían sido evaluados en cuanto la práctica docente un 32% afirma que mínimamente, 10% suficiente, y nadie respondió haber sido retroalimentado satisfactoriamente, lo

cual nadie nos garantiza que la práctica docente se este llevando acabo de manera correcta, al menos no existen evidencias.

2.4.1 Programas de estudio acordes a las necesidades de capacitación

El siguiente gráfico muestra que tan actualizados son los programas de estudio actuales en la institución para llevar los procesos de capacitación y responder a las necesidades de la población, especialmente, la de los empleadores de la región.

GRÁFICO 4: Programas de estudio acordes a las necesidades de capacitación

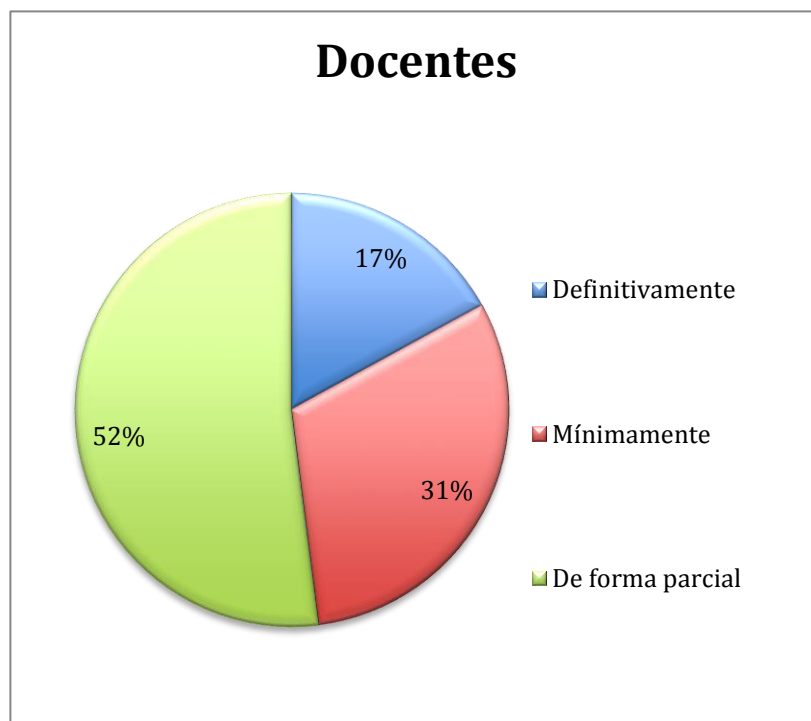


Según los tres directivos a los que se les hizo la pregunta en cuanto a que si los planes y programas de estudio eran pertinentes o eran acordes a las necesidades de capacitación de la población estudiantil, se aprecia en la presente gráfica 3 que la mayoría de ellos representado con el 75 % afirma que los programas de estudio cumplen las expectativas de capacitación de forma parcial, es decir que no están actualizados y/o adaptados a las nuevas generaciones de estudiantes que buscan capacitarse para el trabajo en el centro de formación para el trabajo CECATI. El 25%

menciona que mínimamente, y nadie estuvo de acuerdo en que los programas de estudio eran pertinentes o cumplían las expectativas de capacitación por parte de los estudiantes.

Entonces también estos resultados son preocupantes, porque si los programas de estudio no están actualizados y/o cumplen con las expectativas de capacitación de la población de manera parcial, se puede deducir que no estamos formando en cuanto a la capacitación en el trabajo, alumnos con la calidad y necesidades que el sector industrial y de servicios necesita.

GRÁFICO 5: Programas de estudio de especialidad



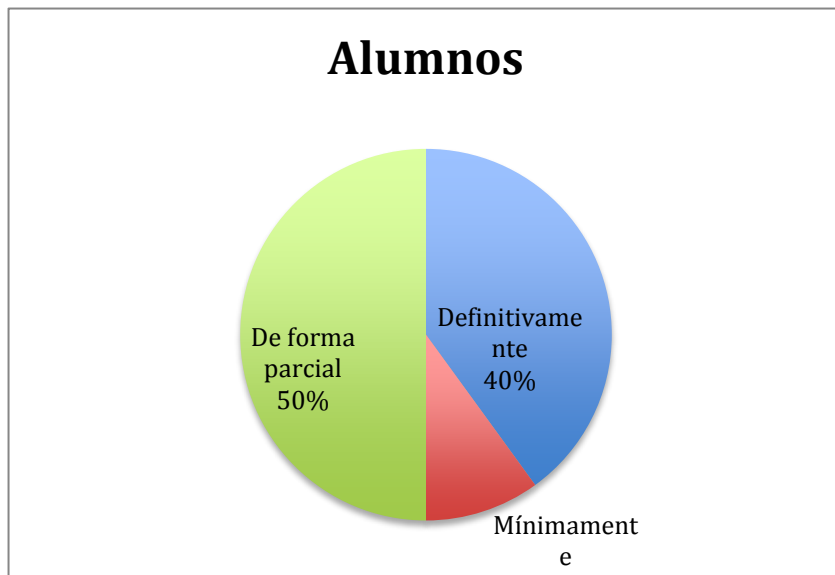
Gráfica 5

Vemos en el gráfico 5 que un alto porcentaje de los docentes considera que los programas de estudio son de forma parcial acordes a las necesidades de capacitación de quienes solicitan los servicios.

Solo el 31% menciona que son acordes y un 17% menciona que definitivamente los programas son viables para la capacitación.

El resultado no es nada agradable, ya que esto nos refleja que los procesos de capacitación, pudieran no estarse dando con calidad.

GRÁFICO 6: Programas de estudio - Alumnos



Aquí también respecto a las mismas preguntas, la mayoría de los docentes (52%) comentan que los programas cumplen con las expectativas de capacitación de forma parcial, 31% mínimamente, y solo un 17% afirmó que definitivamente los programas de capacitación, eran los adecuados y correctos.

De igual forma vemos en el presente gráfico 6 que la mayoría de los alumnos entrevistados dicen que los programas cumplen los objetivos y necesidades de capacitación de manera parcial.

Entonces de igual forma que los anteriores resultados, estos resultados son preocupantes, ya que si los programas de estudio no están actualizados, no son acordes a las expectativas de capacitación por parte de la población y/ o no se están actualizando de acuerdo a la dinámica de necesidades de personal capacitado por parte de los diferentes sectores de la sociedad, lo cual invita a hacer una reflexión al respecto.

2.4.2 Vinculación con el sector industrial y de servicios, así como con otras instituciones de nivel medio y superior.

Los siguientes 2 gráficos (gráficos 7 y 8) muestran en que medida los procesos de vinculación en la institución CECATI, se da para con su entorno social.

GRÁFICO 7: Servicios de vinculación, según directivos

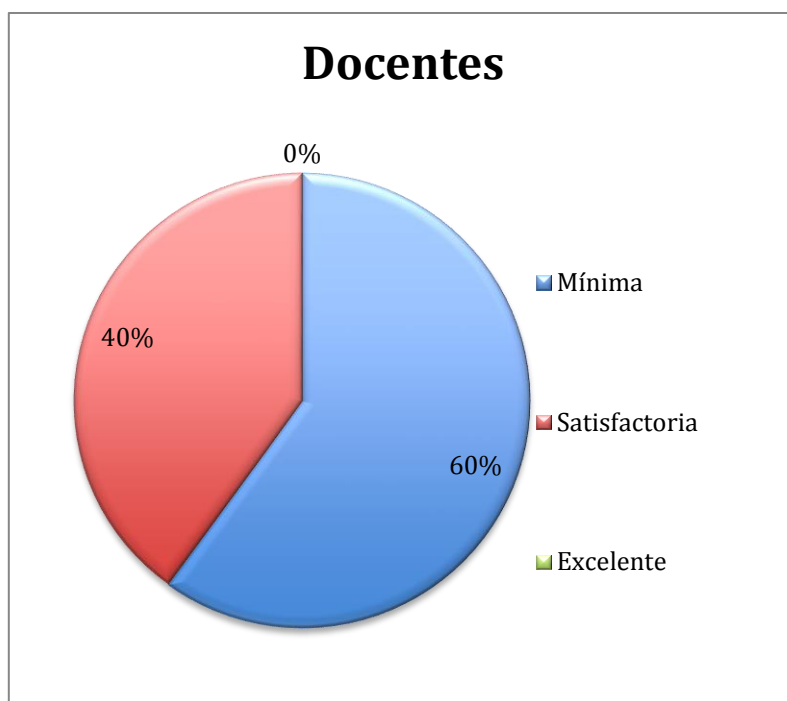


Gráfica 7

En la entrevista estructurada que se le hizo a tres de los directivos, se aprecia que la vinculación con el sector industrial y de servicios, así como para con otras instituciones de nivel medio y superior, es mínima, representada por un 70%, y un 30% dice que esta vinculación es satisfactoria.

Aquí en lo referente a la vinculación de la institución para con los diferentes sectores de la población, ésta no es suficiente, y según pude apreciar en la entrevista que la poca vinculación que se tiene, no es o no se realiza de la forma más adecuada.

GRÁFICO 8: Servicios de vinculación, según docentes



Gráfica 8

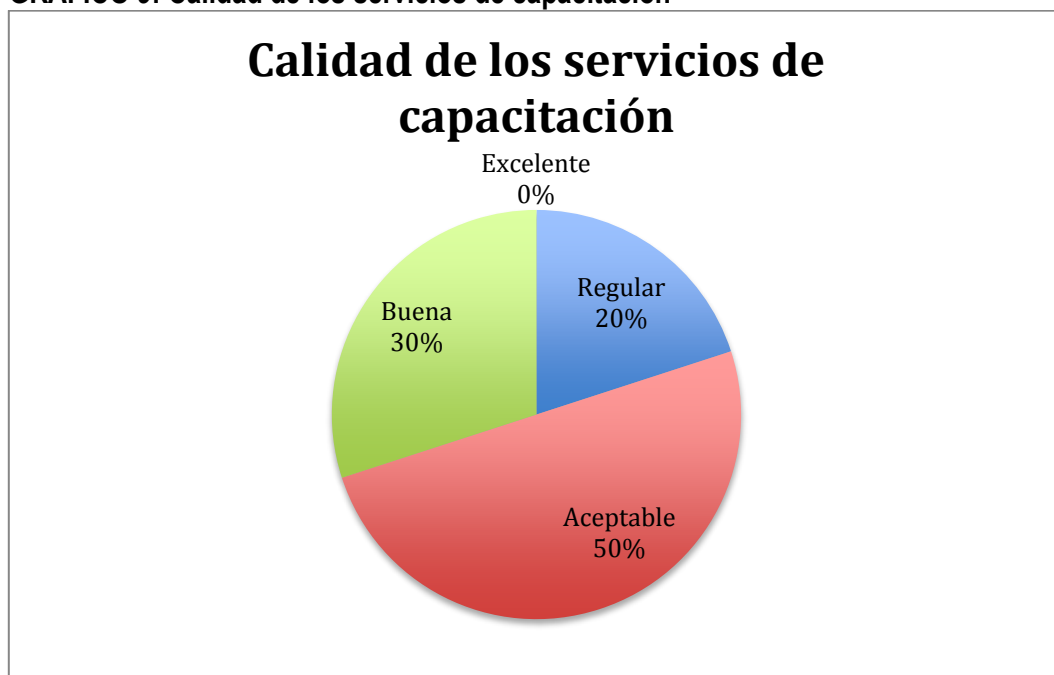
Al respecto, en la entrevista a los docentes, un alto porcentaje de los mentores comentan que la vinculación que existe para con los diferentes sectores de la población, es mínima, y solo una minoría del 40% comenta que ésta es satisfactoria según se aprecia en la gráfica 7.

Lo anterior también se puede interpretar como preocupante, ya que de igual forma, los docentes concuerdan que la vinculación no es la adecuada ni suficiente. Esto nos hace suponer que la poca o inadecuada vinculación, pudiera ser una de las causas por las cuales constantemente se esta con baja demanda de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución.

2.4.3 REPORTE DE ENTREVISTA A UNA MUESTRA DE ALUMNOS ACTUALES Y EGRESADOS

Definitivamente que la aplicación de un diagnóstico en cualquier institución educativa, tiene que tomar en cuenta en su metodología, la aplicación del instrumento adecuado, en este caso la entrevista estructurada, que permita un acercamiento con el eje central y razón de ser de toda institución educativa, como lo es el Alumno con el objeto de conocer su percepción en cuanto a la calidad educativa que recibe. Los siguientes gráficos dan cuenta de ello.

GRÁFICO 9: Calidad de los servicios de capacitación



Para diagnosticar en la población estudiantil, con qué grado de calidad califican los alumnos a los servicios de capacitación que se imparten en el CECATI, los estudiantes entrevistados de manera presencial y telefónica representados, según se aprecia en la gráfica 8 por un, relativamente alto porcentaje (50%), afirma que los servicios de capacitación son aceptables, sin embargo solo el 30% comenta que la capacitación es buena, y el 20% comenta que es regular.

De igual forma aquí, es preocupante los resultados, que si bien es cierto que 30 alumnos no son la población total del CECATI, sí es una muestra representativa que puede indicar que los servicios de capacitación no son de calidad, o satisfactorios para quienes solicitan de los servicios de capacitación en la institución.

2.4.4 REPORTE DE ENTREVISTA A UNA MUESTRA DE EMPRESARIOS DE LA REGIÓN DE OCOTLÁN, JAL.

La finalidad de entrevistar a una muestra de la población empresarial de la región, tiene que ver con la necesidad de satisfacer las demandas de capacitación de estos empleadores, y/o en su caso, realizar las modificaciones necesarias a los programas de formación para el trabajo, según los

requerimientos y necesidades de capacitación solicitadas. Así, esta entrevista giro entorno a los siguientes ejes o categorías:

Categorías

- ✚ Posibilidad de volver firmar acuerdos de colaboración
- ✚ Satisfacción con los proceso de vinculación
- ✚ Satisfacción con las comptetencias de capacitación adquiridas

GRÁFICO 10: SATISFACCIÓN CON EL PROCESO DE LA VÍNCULACIÓN

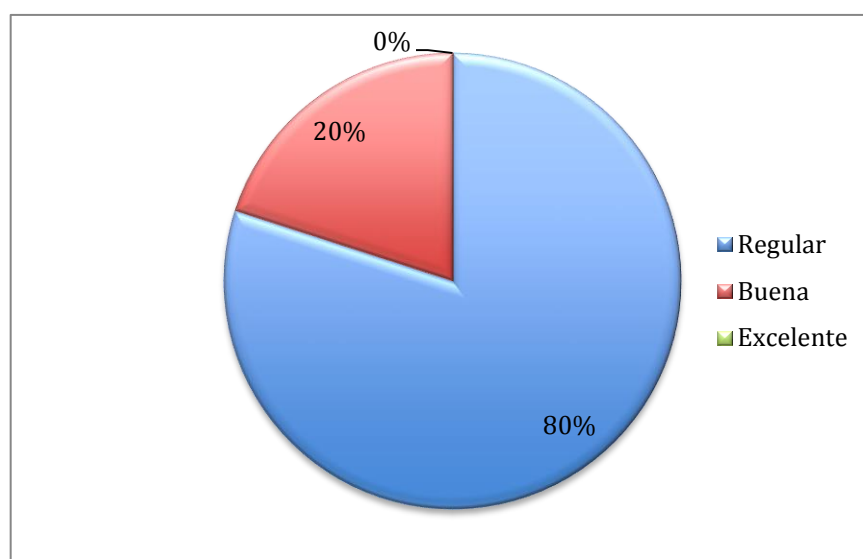


GRÁFICO 11: SATISFACCIÓN CON LAS COMPETENCIAS DE CAPACITACIÓN ADQUIRIDAS

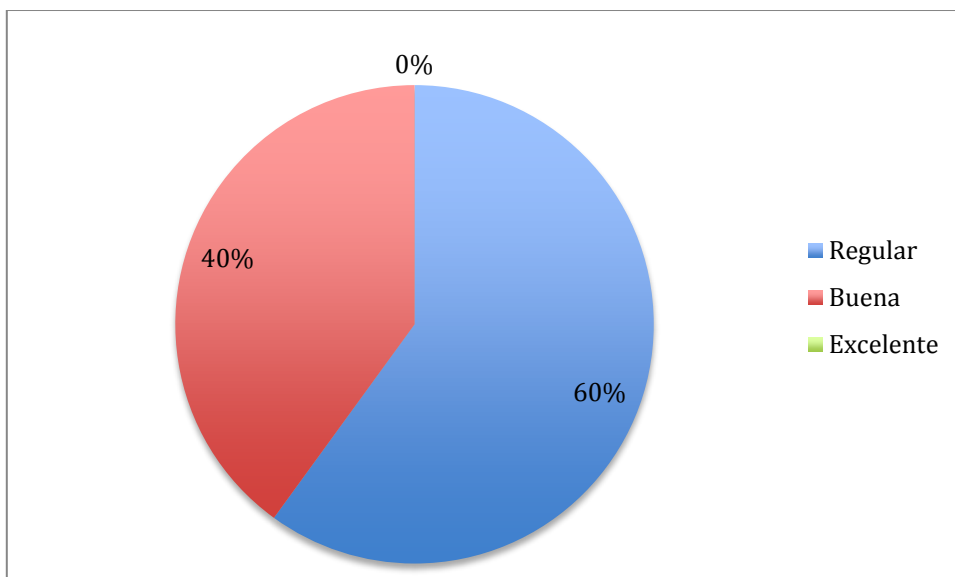
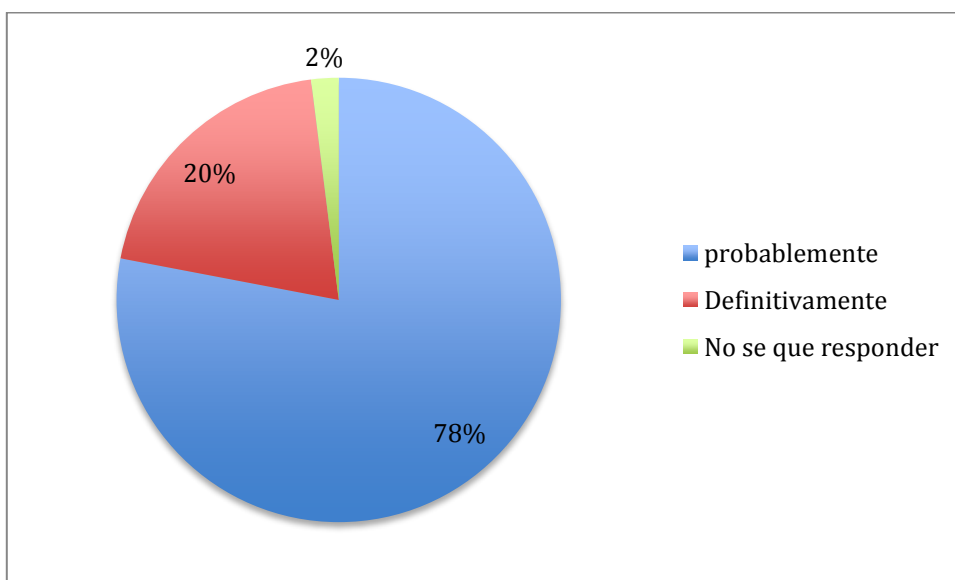


GRÁFICO 12: POSIBILIDAD DE VOLVER A FIRMAR ACUERDOS DE COLABORACIÓN



Según arroja la información rescatada de la entrevista a los empresarios de la región de Ocotlan, Jal, lugar donde se encuentran las instalaciones del CECATI, y la cual se plasma en estos gráficos, los procesos de vinculación entre la institución y su entorno social, específicamente con el sector industrial y de servicios, no ha sido del todo muy satisfactorio, en el sentido, de que en primer lugar no se tiene, al menos en los últimos 10 años, un acercamiento directo con los industriales de la zona, de hecho, ultimamente no se han establecidos acuerdos de colaboración con los mismos empresarios, sino más bien se ha enfocado a establecer lazos de vinculación con otras instituciones.

Lo anterior por supuesto, no va acorde con la filosofía de la institución, que hace énfasis en establecer una vinculación efectiva con todos los actores de la sociedad, especialmente con los empresarios de la localidad, ya que son ellos los generadores de empleo de la población, por lo tanto es importante detectar las necesidades de capacitación en este sector tan importante en la cotidianidad de los procesos educativos que oferta el CECATI.

2.4.5 RESULTADO DE LA INFORMACIÓN DEL DIAGNÓSTICO.

Como muestran los resultados del diagnóstico, éstos arrojan como evidencia varias oportunidades de mejora en la institución CECATI como lo es la práctica educativa, pero especialmente en la mejora de los procesos de vinculación de la institución y su entorno.

Porque es a través de la vinculación con la que se puede establecer una relación con los diferentes sectores de la población, como lo son el propio sector empleador, sector de servicios, otras instituciones educativas, y el propio gobierno de la entidad. De manera que se este en mejores posibilidades de detectar y conocer las necesidades de capacitación actuales y generar una dinámica de conocimiento mutuo; y responder así, mediante a las necesidades propias y específicas de cada sector de la población.

Entonces, aquí los resultados del diagnóstico y el análisis de la información, muestran claramente que existe la necesidad de implementar estrategias que permitan un acercamiento con la población para responder y dar sentido a la razón de ser de la institución CECATI, con el objetivo de repercutir en un bienestar social de todos los involucrados.

2.4.6 Reflexiones sobre los resultados del diagnóstico

Me parece importante mencionar que durante la aplicación del instrumento “cuestionario a docentes” y la “entrevista a directivos”, cuando se tocaban las preguntas que tenían que ver con la vinculación de la institución CECATI con los diferentes sectores de la población, así como preguntas que tenían que ver del porqué de la baja demanda de los servicios de capacitación en la institución, el 90% de los encuestados y entrevistados, comentaron que la baja demanda de los servicios de capacitación se debía a varios factores, tales como la falta de infraestructura y equipo en los talleres, pero que la principal razón, era la poca eficacia de la jefatura de vinculación.

Creo que a esta dimensión de la vinculación en el cuestionario le faltó espacio para que los docentes expresaran sus inconformidades al respecto.

Sin embargo y analizando los resultados que arroja el diagnóstico llevado a cabo en la institución CECATI, refleja, no solo poco eficiente desempeño por parte de la jefatura de vinculación, que para la dinámica de los procesos educativos es muy importante; si no también refleja un problema mucho más de fondo, y que tiene que ver con la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución.

Como se aprecia en las gráficas, lo que tiene que ver con la calidad de las sesiones de capacitación es preocupante, ya que no más allá de un 50% de opinó que los servicios de capacitación eran de calidad y/o cumplían con las expectativas de capacitación.

Lo cual quiere decir que la institución no está llevando a cabo los procesos de capacitación para el trabajo con la calidad que exige y requiere la sociedad en donde se encuentra inmersa la institución, apartándose en alguna medida de los valores institucionales descritos en la misión y visión del capítulo I del presente trabajo, sobre todo por los resultados que arrojan las entrevistas realizadas a los empresarios de la localidad de Ocotlán, Jal, donde es evidente la falta de una vinculación efectiva para el establecimiento de lazos de cooperación entre la institución y el sector empleador.

Un aspecto importante encontrado a la hora de realizar el diagnóstico a través de los instrumentos respectivos, tiene que ver con la actitud de las personas involucradas en los procesos educativos que se llevan a cabo en la institución, ya que la mayoría de las personas, como ya tienen más de 15

años (algunas hasta 30 años), contando con plaza fija, además, protegidas por el sindicato de maestros, y por si fuera poco esto, los compadrazgos que existe entre el personal, pero sobre todo a través de estos 15 años que llevo en la institución; me queda claro que es mucho más difícil y complejo la posibilidad de que las cosas en cuanto a la mejora de la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en el CECATI mejoren a corto y aún a largo plazo.

2.4.7 Delimitación del área de intervención y mejora

Como reflejan los resultados del diagnóstico, existen varias oportunidades para la mejora en la institución CECATI, no obstante, y debido a la posición laboral que ocupo en la institución, siendo ésta la de ser un docente de la especialidad de electricidad, asignado a la unidad móvil de capacitación, y a la vez responsable de la operación y coordinación de los servicios que se ofertan en ésta, las líneas de intervención estarán enfocadas a:

- ***La calidad de los servicios de capacitación en la Unidad móvil de Electricidad (U.M.E)***
- ***La calidad de la vinculación con los diferentes sectores de la población con los que debe tener contacto U.M.E***

De manera que la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan, sean de la más alta calidad posible y que cumplan con los requisitos de formación para el trabajo, cumpliendo con los estándares de calidad que exigen los tiempos y generaciones actuales en el marco de los valores institucionales que caracterizan a los Centros de formación para el Trabajo Industrial (C.F.T.I) también conocidos como CECATI.

A sí mismo que los procesos de vinculación para con los diferentes sectores de la población se lleven de forma sistematizada, de forma que los servicios de capacitación en el área eléctrica que se ofertan en la Unidad móvil lleguen a las poblaciones o instituciones que requieren de este servicio, pero sobre todo a la población de bajos recursos que requieren de capacitación a un bajo costo, con el objetivo de ser un detonante de mejora en los individuos y el entorno social de estas poblaciones.

Bibliografía

- *EDUCA (Instituto de Fomento de una Educación de Calidad). Diagnóstico: Fortalezas y debilidades de nuestro centro educativo, Fascículo 2.*
- *Marca Barrientos, Miguel (1997). Modulo de formación docente. Diagnostico educativo. Publicaciones Cebiae canje, La Paz, Bolivia.*
- *MINED (2000); Proyecto Educativo Institucional. En camino hacia la calidad educativa. San Salvador.*

- *La entrevista como técnica de investigación social _ Fundamentos teóricos, consultada en:*
- http://www.postgrado.unesr.edu.ve/acontece/es/todosnumeros/num13/01_01/La_entrevista_como_tecnica_de_investigacion_social_Fundamentos_teoricos.pdf

- *“Fuentes de información en investigación socioeducativa”(2013) Disponible en:*
http://www.uv.es/relieve/v10n2/RELIEVEv10n2_6.htm

- *“Paradigmas en la investigación educativa” (2013) Disponible en:*
<http://juandomingofarnos.wordpress.com/2010/04/07/paradigmas-en-la-investigacion-educativa/>

- *Torres Arias, R. (Coord.) (feb, 2010). Evaluación diagnóstica. Ministerio de Educación Pública. San José, Costa Rica. Disponible en:*<http://www.slideshare.net/Socialesdigital/evaluacion-diagnostica-3577084>

- *Pérez Aguilar, N. (sf.) El diagnóstico socioeducativo y su importancia para el análisis de la realidad social. Revista electrónica de la Universidad Pedagógica Nacional. Disponible en:* http://www.upn291.edu.mx/revista_electronica/NadiaDiagnostico.pdf

■ Avolio de Cols, S. & Iacolutti, M.D. (2006). *Evaluación diagnóstica*. En Catalano, A. (coord.) *Enseñar y evaluar en formación por competencias laborales: orientaciones conceptuales y metodológicas*. Primera Edición. Buenos Aires: BID/FOMIN CINTERFOR/OIT. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/cap8.pdf>

■ Santos Guerra, M.A. (2001). *Sentido y finalidad de la evaluación de la universidad*. *Perspectiva Educacional*, Instituto de Educación UCV, N° 37-38, I y II Sem. 2001 - Págs. 9 – 33. Disponible en: http://www.unap.cl/prontus_unap/site/artic/20120709/asocfile/20120709111137/evaluaciondelauniversidad_santos_guerra.pdf

■ Salellas Brínguez, Madeleine. *El diagnóstico pedagógico: Una herramienta de trabajo en la escuela*. VI Taller nacional de Comunicación Educativa, Camagüey, 2010. CD-R Memorias del Evento. Disponible en: http://www.ecured.cu/index.php/Diagn%C3%B3stico_pedag%C3%B3gico

■ Alvarado Aguilar, M.A., Culqui Sánchez, W., Durand Tasilla, R.L., Portal García, A.A. y Tanta Sánchez, E. (2009). *Análisis de módulos de evaluación del aprendizaje*. Universidad San Pedro. Cajamarca, Perú. Disponible en: <http://www.slideshare.net/maralvaqui/evaluacion-de-aprendizajes-ok>

■ La problematización disponible en:

<http://luisgarciafanlo.blogspot.mx/2009/07/problematizaciones.html> para abrir la URL.

- *Análisis cualitativo, disponible en:*

http://campus.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_04/n4_art_revuelta_sanchez.htm

- *Qué evaluar, disponible en:*

<http://www.rieoei.org/deloslectores/473Villarruel.pdf>

- *Análisis de la información, disponible en:*

<http://youtu.be/BJcVZO1GOqY>

- *Métodos de recolección y organización de datos, disponible en:*

<http://es.slideshare.net/EuclidesLLopez/mrod-14985883>

CAPÍTULO III – MARCO CONCEPTUAL DE LA INTERVENCIÓN

Introducción

En el presente capítulo se desarrolla el concepto de “vinculación” desde diferentes puntos de vista a la luz de varios autores que aportan amplio conocimiento y hacen énfasis de la importancia de este concepto, relacionando de manera personal otros conceptos igual de importantes como, como son la gestión, innovación y la propia calidad educativa, cuando éstos, tiene que implementarse en las instituciones educativas con el objeto de estar en mejores posibilidades de generar un conocimiento mutuo en donde los participese, son grandemente beneficiados.

Finalmente se presenta las conclusiones del concepto de la vinculación, para de manera hipotética sugerir las acciones a seguir para la mejora de la vinculación y los resultados que se esperan de este proceso en caso de implementarse en un espacio determinado.

Gestión educativa

Para ser eficaces, los directores deben integrar al profesorado y a los alumnos en un propósito común y en una cultura que los sostenga (Saphier y King, 1985). Deben ver recursos donde otros sólo encuentran problemas (Dwyer, 1984). Deben motivar a los profesores para que acepten como propios el ideario del centro y su tecnología. De lo contrario, no será posible la renovación pedagógica (Purkey y Smith, 1983). Deben dar al personal una autonomía en sus roles, a la vez que orientan hacia un consenso sobre los principales objetivos.

Desde este punto de vista, desde la gestión educativa de cualquier centro, se deberá de contar con el perfil adecuado para desempeñar la no fácil, pero satisfactoria labor.

No hay formulaciones definitivas sobre los estilos de gestión, todas el estilo que se les atribuya, dependerá de cuan sensible sea la diferencia entre uno y otro directivo, así como una serie de habilidades con las que se cuente para resolver problemas o conflictos en una institución..

En este sentido Álvarez (1996), menciona que los estilos de no pueden hoy plantearse desde una perspectiva únicamente personalista para ser más exactos, el estilo de dirección no es un concepto

unívoco, es muy complejo y hay que entenderlo y estudiarlo según el contexto en el que se desarrolle.

De manera que podemos decir que existen varios estilos de llevar a cabo los procesos educativos desde la dirección.

Por otra parte Blumer (citado en Ball, 1989, p.94), tiene una definición sobre estilo, nos dice que “un estilo es una forma de realización social, un modo particular de comprender y aplicar la autoridad de la dirección. Es inminentemente una relación individual, pero al mismo tiempo es esencialmente una forma de acción conjunta.

De lo anterior se puede concluir que todo directivo, de acuerdo a sus posibilidades, capacidades y contexto propio tiene el reto y la oportunidad de marcar el rumbo de la institución para lograr metas y objetivos propuestos en los planes de estudio, de manera conjunta, en donde cada uno de los actores, incluyendo la propia sociedad, razón de ser de cualquier institución educativa; sean en alguna medida beneficiados.

3.2 Calidad educativa

Muñoz, Núñez y Sánchez (2004) quienes en un intento de definir la calidad de la educación como un concepto en cuya construcción intervienen distintas dimensiones: la filosófica, la pedagógica, la cultural, la social y la económica, mencionan que los expertos en el tema de la educación consideran que no existe una definición de “calidad educativa” exacta.

Al respecto no se considera importante encontrar una definición concreta y única lo importante es hablando desde el punto de vista educativo, decía en el párrafo anterior, satisfacer las necesidades de aprendizaje en un marco de colaboración institucional.

Muñoz, Núñez y Sánchez (2004) hacen referencia a las siguientes dimensiones como componentes de la calidad educativa:

- La primera dimensión la constituyen los objetivos y metas de la escuela o del sistema,
- En segundo lugar, se encuentran los estilos de planificación, de gestión y de evaluación y su relación con las expectativas de resultados, de acuerdo a sus principios filosóficos.
- Una tercera dimensión tiene que ver con los elementos que constituyen facilidades de acceso al aprendizaje de acuerdo a su cultura.
- La cuarta se localiza en los docentes y su actividad desde un punto de vista pedagógico.

- La quinta se refiere al ambiente emocional
- La sexta toma en cuenta los vínculos con los padres y apoderados de los niños, así como con la comunidad en general y sociedad.

Entonces en la medida que se cumplan las expectativas de satisfacción de cada una de las dimensiones anteriores se estará en posibilidades de afirmar que se ha logrado la calidad educativa. Es obvio que alcanzar la calidad educativa en una determinada institución no quiere decir que se tenga que lograr la calidad en cada una de las dimensiones descritas, sí no más bien responder en la medida de lo posible con calidad a los cambios que el mismo proceso educativo requiere, satisfaciendo las necesidades particulares de un determinado grupo social y contexto.

Respecto al contexto Muñoz, Núñez y Sánchez (2004) también mencionan que cualquiera que sea el contexto será necesario crear condiciones de aprendizaje, donde los involucrados estén dispuestos a aportar lo mejor de sí, y tomar en cuenta las opiniones y aportaciones de los demás con la finalidad de lograr las metas propuesta inicialmente.

De manera que todo líder educativo tendrá que ser abierto a esa posibilidad de dialogar con todo su equipo de trabajo, comunidad escolar, tanto interna como externa, con miras como mencionan los autores a cumplir metas establecidas con miras a la mejora. Por su parte Cobo (1985) menciona que “una educación será de calidad en la medida que todos los elementos que intervienen en ella se oriente a la mejor consecución posible” .

Entonces las instituciones educativas deben de encaminar todos sus esfuerzos al trabajar en cada una de las dimensiones que permean la educación y mencionadas anteriormente, de manera que éstos se orienten al trabajo en conjunto con miras a la consolidación de las metas de mejora planteadas en sus procesos de mejora.

3.3 MARCO CONCEPTUAL DE LA VINCULACIÓN

Concepto de vinculación

Sánchez (2003) mencionan que el diccionario de la lengua española de la Real Academia, describe que la vinculación se refiere al efecto de vincular o vincularse. Al mismo tiempo esta palabra tiene varias acepciones, entendiéndose también como la posibilidad de sujetar, atar, perpetuar en los intereses de otro. Por otra parte, la palabra vinculación se puede entender como el acto de atar o unir una persona con alguna cosa.

Estos actores pueden ser las propias instituciones y los empleadores de una región determinada e incluso pudieran ser los actores las propias instituciones educativas.

Sánchez (2003) señalan que el concepto vinculación muchas de las veces puede ser confundido con dos palabras que están muy asociadas a él. La palabra extensión y la palabra difusión. La primera se refiere a la acción de extender o extenderse, al tiempo que extender, involucra extenderse más allá de...; en cambio la palabra difusión nos refiere a la posibilidad de difundir algo o aquello que nos interesa que los demás conozcan e involucra a la extensión y difusión.

Así en este marco, la vinculación desde su concepto principal en donde involucra una codependencia entre los actores, tiene una connotación muy diferente a las palabras extensión y difusión. La vinculación aunque requiere de la extensión y la difusión, tiene más bien que ver con la formalidad de los compromisos adquiridos por las partes interesadas en este acercamiento colaborativo, plasmados estos en convenios y acuerdos de colaboración participativa.

3.3.1 La gestión del conocimiento en el proceso de vinculación

Gibbons (1997) comenta que es importante resaltar y rescatar los beneficios mutuos que adquieren los participantes al diseñar y establecer buenos vínculos con su entorno, ya que en la transferencia de conocimiento de un lado hacia otro, se tiene la oportunidad de gestar y gestionar un rico conocimiento, rico en el sentido, que al recibir las empresas a los recién egresados de las universidades, estas tienen la oportunidad de enriquecer el conocimiento teórico práctico que ya traen los alumnos desde las aulas, de manera que ya estando en el campo de acción, los alumnos tienen la oportunidad de generar aún más conocimiento en beneficio propio de las empresas y la propia sociedad.

De igual forma mediante la gestión del conocimiento la empresa puede ser participe o influir en el currículo de los contenidos universitarios, de manera que las escuelas estén en mejores posibilidades de responder a las demandas de estos y responder así, a sus demandas de preparación por parte de los alumnos que contrata.

En este contexto se aprecia que son muchos los beneficios que pueden obtener las instituciones educativas cuando están abiertas y dispuestas a concretar vínculos de colaboración con su entorno social, ya que se tiene la oportunidad de regular los procesos de enseñanza en las aulas en correspondencia a la retroalimentación que se recibe por parte del sector productivo y de servicios,

dando como resultado un mejor control entre lo que se enseña y lo que realmente es necesario enseñar, es decir, se mejoran los procesos de control en cuanto a gestión del conocimiento.

Sin embargo, igualmente Gibbons (1997) rescata que la gestión del conocimiento, aun va más allá de su difusión y control, tiene la función de fortalecer a las instituciones y empleadores dando un plus a través de la vinculación a sus actividades académicas rutinarias. Porque una escuela que se abre y toma en cuenta a la sociedad para mejorar sus procesos de formación educativos se fortalece como institución y tiene la oportunidad de cumplir con las disposiciones institucionales en donde es premisa esencial la relación escuela y comunidad. En cambio una escuela que no es abierta, es decir, que se cierra ante la sociedad en sus procesos educativos, está destinada eminentemente al fracaso.

Lo anterior es un motivo suficiente para tomar cartas en el asunto y mejorar los procesos de vinculación en las instituciones educativas con miras a fortalecerlas como institución y cumplir en la medida su función educativa y con lo que emana del artículo de la ley antes mencionado, donde hace referencia este respecto.

De lo anterior pues, se rescata otro beneficio para toda aquella institución que se abre a participar en estos vínculos de comunicación con su entorno social, teniendo la oportunidad de utilizar como herramienta la gestión del conocimiento para fortalecerse como institución, y por ende de ser vista ante todos como una institución que cumple con su misión educadora y social.

Sacristán, Pérez, Martínez (2004), mencionan que la sociedad basada en la información requiere más que nunca el desarrollo de nuevas capacidades y actitudes para aprender a lo largo de toda la vida en situaciones cada vez más cambiantes. La escuela convencional se ha mostrado ya ineficaz para formar personas competentes para actuar racional y autónomamente en el complejo escenario natural, económico y social.

De acuerdo a lo anterior la escuela debe de hacer esfuerzos por estar a la vanguardia tecnológica para responder a las nuevas necesidades de aprendizaje de las nuevas generaciones actuales, las cuales estar en mejores condiciones de desarrollar las capacidades necesarias para el desarrollo del individuo.

Para esto será necesario que la escuela propicie que sus alumnos puedan vincularse con otros compañeros, e incluso, la escuela deberá de apoyar para que también se dé un vínculo de colaboración con los empleadores de la localidad, de manera que se reciba retroalimentación con la finalidad de que pueda haber una modificación del conocimiento a un nivel superior a través de un pensamiento crítico, y aún más, que el propio alumno sea gestor de su propio conocimiento.

Por otra parte, una serie de cambios han sucedido en las últimas décadas en el mundo en general, cambios que ha venido afectando o modificando la forma de concebir a la educación, al respecto Sacristán, Pérez y Martínez (2004), comentan que no se puede pensar en la educación sin asumir que la formación debe de ser continua, a lo largo de toda la vida de la persona. Asimismo, se rompió la exclusividad de las instituciones y espacios escolares incorporando a numerosas redes y espacios extraescolares a esta tarea educativa.

En este sentido es de suma importancia que las instituciones de educación tomen cartas en el asunto y estén abiertas a la posibilidad de abrir sus espacios para tener una relación colaborativa a través de una excelente vinculación con los diferentes sectores de la población que pudieran contribuir a que el alumnado lograra tener contacto con los empleadores de su entidad, así como con otras instituciones del mismo nivel educativo, de manera que se generara un conocimiento más colaborativo que responda a los intereses de cada una de las partes involucradas.

3.3.2 La universidad como promotora de la vinculación

Uno de los documentos más importantes del Programa Nacional de Educación Superior de nuestro país aprobado en 1983, estipula que dentro de la planeación de la Educación Medio y Superior, tendrá que tener dentro de sus prioridades un “plan de vinculación” acorde a las necesidades sociales. (Castrejón, 1986). De modo que, aunque este autor no hace referencia a que tipo de necesidades sociales, es obvio que entre éstas deben de estar contempladas las necesidades de capacitación y formación para el trabajo por parte de los empleadores.

Así, toda institución educativa debería de considerar que para conocer las necesidades de educación de sus entorno social cual quiera que sea éste, es prioritario y de suma importancia la

relación con la sociedad a través de buenas estrategias de vinculación que permitan replantear, si así se requiere, el currículo de formación de la institución para dar respuesta a esas necesidades.

En la misma obra titulada “Ensayos Sobre Política educativa”, de donde se rescata el anterior párrafo Castrejón (1986), menciona que visto desde lo pedagógico, la conexión del aprendizaje con los procesos de la producción y los servicios requeridos por la sociedad sería altamente provechoso, al promover el acercamiento entre los conocimientos científicos aprendidos y la realidad concreta y al facultar al educando para la superación de la contradicción de la teoría y la práctica.

En este sentido sería altamente provechoso al papel que juegan los empresarios en el tejido social de un país al ofrecer espacios de aprendizaje donde el alumno si las Instituciones de Educación tienen la visión y la capacidad de vinculación, de forma que la población estudiantil pueda tener la oportunidad de vivir y contrastar lo aprendido cognitivamente con la práctica y que puedan generar nuevos conocimientos que le permitan un desarrollo integral y por ende un bienestar mutuo para los involucrados.

En este mismo sentido pedagógico, y considerando los estudios realizados por la organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior A.C (FIMPES), (2007) menciona que la fragmentación de los objetivos y contenidos en los planes y programas de estudio impactan en la relevancia del aprendizaje propuesto, dado que, se alejan de las condiciones reales, básicamente, se carece de un aprendizaje significativo. Por lo que, es importante que exista una correlación entre los contenidos, los objetivos, los perfiles laborales y las exigencias de carácter social y económico que demanda el mundo globalizado.

De lo anterior es necesario entonces, tener muy presente este mundo globalizado en el cual se desarrolla hoy día la educación, siendo necesario entonces, vínculos de acercamientos con el entorno social con la finalidad de responder a las necesidades reales de formación y evitar así una posible fragmentación en los programas de estudio de las instituciones al no responder en un momento dado, a las demandas reales de la población en su conjunto

Sánchez (2009) menciona que las expectativas de la sociedad acerca del papel que juegan las instituciones en el entorno social no es percibido de manera concreta, es más, en muchas de las

ocasiones la misma sociedad desconoce que una de las funciones principales de las instituciones públicas, es la de precisamente establecer lazos de vínculo con la sociedad en general.

También en muchos de las sociedades donde se encuentran inmersas las instituciones no están enteradas de las actividades o funciones concretas de la escuela para con ellos mismos, y mucho menos conocen que la escuela tiene dentro de sus muchas funciones el compromiso mismo de responder a las necesidades de la población en cuanto a educación y formación.

Sánchez (2009) refiere que esta iniciativa o despertar por parte de las instituciones de educación sobre el aspecto de la vinculación para con la sociedad, no es cuestión en muchos casos de casualidad, sino porque la propia ley general de educación lo contempla.

El artículo 3º Fracc. VII otorga total autonomía a la universidad en sus procesos de vinculación con su entorno social y de igual forma, la obliga a que se cumpla en los mejores términos para el bien común de la sociedad.

Fernández (2000) afirma que en cada institución educativa se presentan diferentes condiciones que resultan fundamentales para propiciar un mayor nivel de interacción con el sector socio – productivo que adquieran carácter institucional, es decir, que signifiquen un enfoque sistémico y no una suma de voluntades aisladas.

Bajo esta afirmación es importante que los centros educativos independientemente de sus contextos, deberán de buscar formas de propiciar una relación con los diferentes sectores de la población con el objeto de compartir experiencias de trabajo – educativo, y puedan concretar conocimientos de manera que éstos, logren ser mucho más significativos.

De igual forma, es necesario que la escuela retome el papel que le corresponde en cuanto la relación con su entorno social, con miras a fortalecer los aprendizajes a través de vínculos con los sectores empresariales y de servicio, o quizás también con instituciones del mismo nivel.

3.3.3 La relación con la empresa

Rezendis (1998) comenta que la transferencia de conocimiento que se va gestando en esta relación universidad y la sociedad, en especial con la empresa es un proceso de transferencia de conocimiento en aquellos actores involucrados que tienen la posibilidad de aprender de manera colaborativa. Así mismo los requerimientos a los que debe de responder la escuela en cuanto su vinculación con la empresa, corresponden a ciertas dificultades dado que su desempeño evidencia cierta rigidez para las demandas en las que “la sociedad impone en la actualidad estas actividades de prestación de servicios”, ya que el tiempo de respuesta de la escuela a las demandas no satisface a una sociedad cada vez más demandante que requiere y exige mejores resultados por parte de las instituciones de educación, sea cual fuese en concreto la actividad o papel que despeño.

Entonces estableciendo un intercambio de conocimiento a través de la vinculación entre la escuela, los sectores de servicios e industriales; indudablemente que será muy fructífero porque se da la oportunidad a los participantes en estos vínculos de trabajo de retroalimentarse con miras a mejorar los procesos de trabajo y educación de ambas partes. Todo esto para el bien común que seguramente detonará en un bienestar social.

3.3.4 La triple hélice de la vinculación

Giselle (2007) hace referencia a la triple hélice y menciona que es un modelo adaptado por algunas instituciones para fomentar los lazos de vinculación entre universidad, empleadores y gobierno. Dado que la institucionalidad de la vinculación de la escuela para con la sociedad emana de la propia ley (Artículo 3º de Constitución Mexicana ya descrito) es lógico y de rigor que en estos procesos de vínculo puedan estar involucrados también los gobiernos.

Hoy en día más que nunca las instituciones requieren de generar empleo, de forma que la propia universidad propicie el conocimiento y los empleadores pueden mejorar éste, por lo que el gobierno puede ser parte importante para en conjunto gestionar el conocimiento y canalizarlo a las áreas rurales que menos oportunidades tienen de progreso.

Como gobierno se está en mejores posibilidades de crear mejores vínculos entre empresa-universidad, detonando de manera más certera en la población de manera significativa.

Considerando el modelo de la triple hélice, es importante buscar se estrategias de vinculación en donde en la medida de lo posible pueda inmiscuirse el gobierno de la localidad donde se encuentran las instituciones educativas, ya que éstos a través de sus departamentos respectivos de contacto social, pueden aportar información que ayuden a dar cuenta de las necesidades de aprendizaje de la población para la cual gobiernan, y aún más, los gobiernos podrían participar en la aportación de recursos cuando así se requiera, y que muchas de las veces es motivo por el cual la escuela por sí sola no puede llegar a lugares muy lejanos.

3.3.5 La evaluación en el proceso de vinculación

En este marco la vinculación que la universidad establezca con empleadores y el gobierno, o con cualquier otro sector de la población, ésta será sujeta de evaluación. Esto implica una evaluación a los profesores como actores en cuanto su desempeño docente, el propio proceso de la vinculación y sus resultados, con la finalidad de ir mejorando cada día estos vínculos de comunicación entre universidad-gobierno-empresa.

Por esta razón cualquier proyecto, en éste caso el de la vinculación, tendrá que ser sometido a una rigurosa evaluación con miras a fortalecer el mismo proceso y con el paso del tiempo a través de las experiencias vividas puedan hacerse los ajustes necesarios para la mejora para estar en mejores posibilidades de responder a las demandas que la población en su conjunto requiere y demanda.

3.3.6 La vinculación desde la perspectiva de los conceptos: Intervención, calidad, gestión e innovación educativa.

Murillo (2003) en su definición de innovación incluye el concepto de mejora, refiriéndose a este como al proceso mismo como al resultado.

En este sentido en la mejora de los procesos educativos sin importar cuánto se avance hacia la mejora, mientras éste sea continuo y constante, se estará en mejores posibilidades de alcanzar la mejora como proceso mismo de la innovación.

Así González y Escudero (1987) consideran que el cambio es un proceso más o menos planificado para la introducción a la mejora que haga más eficaz aquel aspecto sobre el que se incide.

Por otra parte, Ponce (2006) refiere a la innovación como un proceso de mejora de un componente educativo a través de la introducción de algo cambiante en la situación que se desea mejorar y es llevado a cabo por los propios agentes involucrados en la situación problema. En este marco y considerando el significado del concepto de innovación es necesario y distinguir los límites que conllevan en su aplicación con relación a otros conceptos como: cambio, forma, transformación o intervención. El propio concepto se refiere a la acción de crear algo nuevo.

Desde esta perspectiva, significa que los encargados de llevar la conducción los procesos educativos de cualquier institución en cualquier nivel, pueden implementar un proceso de mejora en alguna área estratégica de la institución que se reflejara en una mejora educativa en el plantel.

Muchas de las veces los directivos tienen visualizada la mejora educativa en sus planeaciones anuales, suelen intentar intervenir en más de un área, sin embargo, al querer trabajar en más de un espacio al mismo tiempo, se satura de trabajo desatendiendo todos o alguna de las áreas a trabajar, dando como resultado inevitable al fracaso.

Esto por supuesto que desanima a cualquiera, pero la clave está en detectar perfectamente a través de un diagnóstico el problema que más urgencia requiere, que no precisamente tiene que ser el que al ser solucionado sea el que impacto en un beneficio hacia los otros, si no que se le debe dar prioridad al problema que ayude a resolver la situación, se solucione y pueda transformarse después de la intervención.

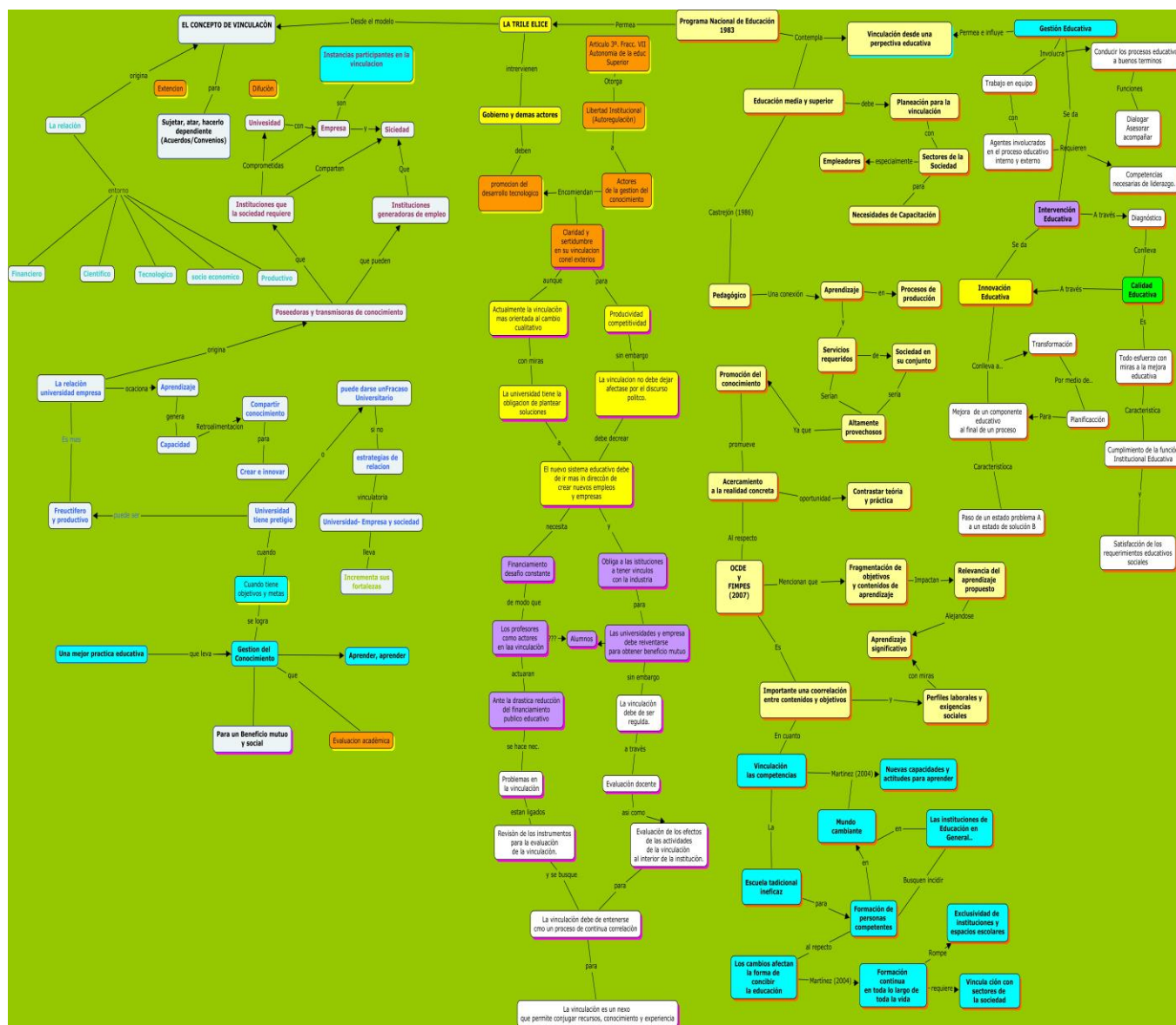
De igual forma, innovar supone pasar de un estado a otro, en concreto, pasar de una situación problema a su solución, de tal forma que en un centro educativo se esta viviendo una situación problema y que nunca ni por medios o formas conocidas se le haya dado solución y que de repente alguien o un grupo de personas de la institución se dieran la oportunidad de trabajar al respecto y darle solución a la problemática, en este caso se podría considerar hasta cierto punto una mejora a través de la innovación.

Innovación en el sentido que, Ponce (2006) describe en el párrafo anterior, se ha pasado de un estado problema a otro de mejora. Además normalmente cuando se implementa un modelo de mejora ya existente, nunca se implementa tal cual porque los contextos de aplicación son muy

diferentes, en este sentido, en el caso del ejemplo anterior aquí descrito, si se está llevando a cabo la innovación.

Finalmente a continuación se presenta al gráfico de intervención, mencionado en la introducción del capítulo.

GRÁFICO 13: Mapa de la intervención



Fuente: Propia

El marco conceptual elaborado para el presente trabajo de intervención mostrado en el anterior mapa (Gráfico 13), da cuenta de los conceptos clave, y que tiene que ver con el tema y punto rector del presente documento de la “vinculación”, enmarcada esta, desde un punto de vista sistémico y estratégico, donde se puede apreciar, intervienen variables como la propia intervención, gestión, innovación y calidad educativa.

3.3.7 Conclusiones

Hoy día la sociedad exige nuevas formas de vinculación más efectivas entre instituciones educativas, empleadores y gobierno con miras a hacer más fructífera esta relación. Así mismo las instituciones educativas y empleadores son poseedores de conocimiento en donde los actores involucrados en este vínculo de convivencia puedan dar lugar a una mejor gestión del conocimiento para beneficio mutuo, pero sobre todo para el beneficio de la sociedad en su conjunto.

El gobierno por su parte exhorta a través de la constitución a que las universidades fomenten y regulen sus propios procesos de vinculación buscando siempre la mejora para el bien de su entorno social.

A través de una buena vinculación se pueden lograr resultados que impacten en la dinámica de los procesos educativos de cualquier institución, gestionando recursos materiales y financieros, según sea el caso.

La vinculación como tal, nunca ha sido fácil de implementar, ya que se tiene que luchar con romper paradigmas de apertura de las propias universidades y empleadores, sin embargo la implementación de buenas estrategias de vinculación para con los diferentes sectores de la sociedad, puede ser muy fructífera para todos los involucrados debido a que se tiene la oportunidad de generar, compartir y gestionar el conocimiento.

Considerando que el concepto de vinculación tiene mucho más sentido social que los conceptos extensión y difusión, en la institución CECATI, como formadora de potencial humano para el trabajo es de suma importancia reforzar los lazos de vinculación con los diferentes actores de la sociedad donde se haya inmersa la institución, con miras de romper paradigmas en este tenor y ser un detonante de mejora educativa en la propia población.

Por otra parte, se comenta que la vinculación requiere de una evaluación constante que permita verificar la efectividad de su propia implementación y ejecución, así como de los resultados que se están obteniendo de ella y los propios instrumentos utilizados para la evaluación. Esto ayudará a tener un mejor control sobre la vinculación para con su entorno social y permite la retroalimentación y por ende la mejora educativa.

Finalmente es importante mencionar que quienes estén al frente de conducir los procesos educativos en cualquier institución, deben de estar plenamente conscientes del papel y responsabilidad que tienen como gestores educativos con la sociedad en general, de forma que todos los intentos por mejorar los procesos de educativos, deben de estar encaminados a mejorar los procesos educativos por medio de la intervención en un marco de colaboración con miras, a que conforme se vayan resolviendo los problemas que inhiben la calidad de la educación, se logre una transformación educativa para beneficio de todos los involucrados a través de la mejora e innovación y la propia intervención directiva.

Referencias bibliográficas

(2004), www.diazdesantos.es 5. Ignacio Fernández de Lucio, Elena Castro Martínez y otros. *La relación universidad-empresa*,

AAVV (2004), *Comunidades de aprendizaje. Dossier informativo sobre el proyecto*, Universidad de Barcelona.

Anep-Mecaep (2004), *“Tejiendo vínculos para aumentar la equidad. Sistematización de la experiencia desarrollada por el Programa Fortalecimiento del Vínculo Escuela/Familia/Comunidad en las Escuelas de Tiempo Completo”*, Montevideo.

Barrantes, Rodrigo (1999). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José, CR.: EUNED.

Reséndiz, Daniel (1998). *La vinculación de universidades y empresa: un asunto de interés público y privado*.

www.paidos.com 4. Andrés Sonlle y Nilda Gutierrez. *“Calidad en los servicios educativos”*, Ed. Díaz de Santos, España

www.revistaespacios.com/a00v21n02/60002102.html.

CAPÍTULO IV - PLAN DE LA INTERVENCIÓN

4. Introducción

“Una planeación que trascienda requiere una reflexión sobre los logros que hemos obtenido, un análisis sobre los rezagos que enfrentamos, una proyección de los objetivos que nos hemos planteado y una visión del rumbo que debemos tomar para alcanzar una educación de calidad para todos.” (SEP 2014, p. 57).

En este sentido, el presente capítulo presenta todo lo que conlleva al plan de intervención en el presente proyecto, y que tiene que ver con el diseño y puesta en marcha de un modelo de mejora de los procesos de vinculación establecidos en la Institución CECATI con miras a repercutir en los procesos educativos que se dan en este plantel.

En este marco de políticas institucionales que emanan de la Dirección General de los Centros de Formación Para el Trabajo Industrial (DGCFT) a través de este Trabajo de Obtención de Grado (TOG), se desarrolla y propone un modelo de vinculación entre la Institución CECATI y sus diferentes sectores de la población, haciendo énfasis en la aplicación de estrategias que permitan una mejor comunicación con el sector industrial y de servicios, que finalmente son los encargados de proporcionar empleo a los egresados de la institución.

De forma que por medio de esta vinculación se puedan detectar las necesidades de capacitación de forma clara y objetiva, para realizar las modificaciones necesarias a los programas de estudio de cada una de las especialidades, y ser de alguna forma mucho más pertinentes con las necesidades de formación para el trabajo, y responder así, a lo que se espera en cuanto a la capacitación para el trabajo, de la Institución CECATI

4.1 Una intervención sistémica y estratégica

El IPES (2003) refiere que una intervención sistémica y estratégica supone elaborar la estrategia o el encadenamiento de situaciones a reinventar para lograr los objetivos que se plantean, supone hacer de la planificación una herramienta de gobierno y contar con las capacidades para llevar adelante esa intervención.

Implica también el desarrollo de proyectos que estimulen innovaciones educativas; para ello se tendrá que atender a varias sustancias: a) el tratamiento integral de las situaciones educativas, el estudio, el diagnóstico y la focalización jerarquizada de los problemas a encarar ; b) la toma de decisiones estudiadas y el posicionamiento del gestor en el ámbito de su espacio de intervención; c) la identificación y diseño de vías alternativas; d) la implementación del proyecto; y e) mantener una permanente cultura de evaluación y de prospectiva para orientar continuamente al proyecto.

En este tenor, es evidente que quien está al frente de una institución educativa debe de contar con las competencias necesarias para poder cumplir con lo descrito en los incisos anteriores con miras a realizar una planificación estratégica que no quede solo en el papel si no que se lleve a concretar, y aún más, que logre lo al inicio planeado en términos positivos.

4.2 Problema encontrado

Como muestran los resultados del diagnóstico, éstos arrojan como evidencia varias oportunidades de mejora en la institución CECATI como lo es la práctica educativa, pero especialmente en la mejora de los procesos de vinculación de la institución y su entorno.

Porque es a través de la vinculación con la que se puede establecer una relación con los diferentes sectores de la población, como lo son el propio sector empleador, sector de servicios, otras instituciones educativas, y el propio gobierno de la entidad. De manera que se este en mejores posibilidades de detectar y conocer las necesidades de capacitación actuales y generar una dinámica de conocimiento mutuo; y responder así, mediante a las necesidades propias y específicas de cada sector de la población.

Entonces, aquí los resultados del diagnóstico y el análisis de la información, muestran claramente que existe la necesidad de implementar estrategias que permitan un acercamiento con la población para responder y dar sentido a la razón de ser de la institución CECATI, con el objetivo de repercutir en un bienestar social de todos los involucrados, pudiéndose lograr lo anterior, con la implementación de estrategia que fortalezcan los lazos de vinculación entre institución y sociedad.

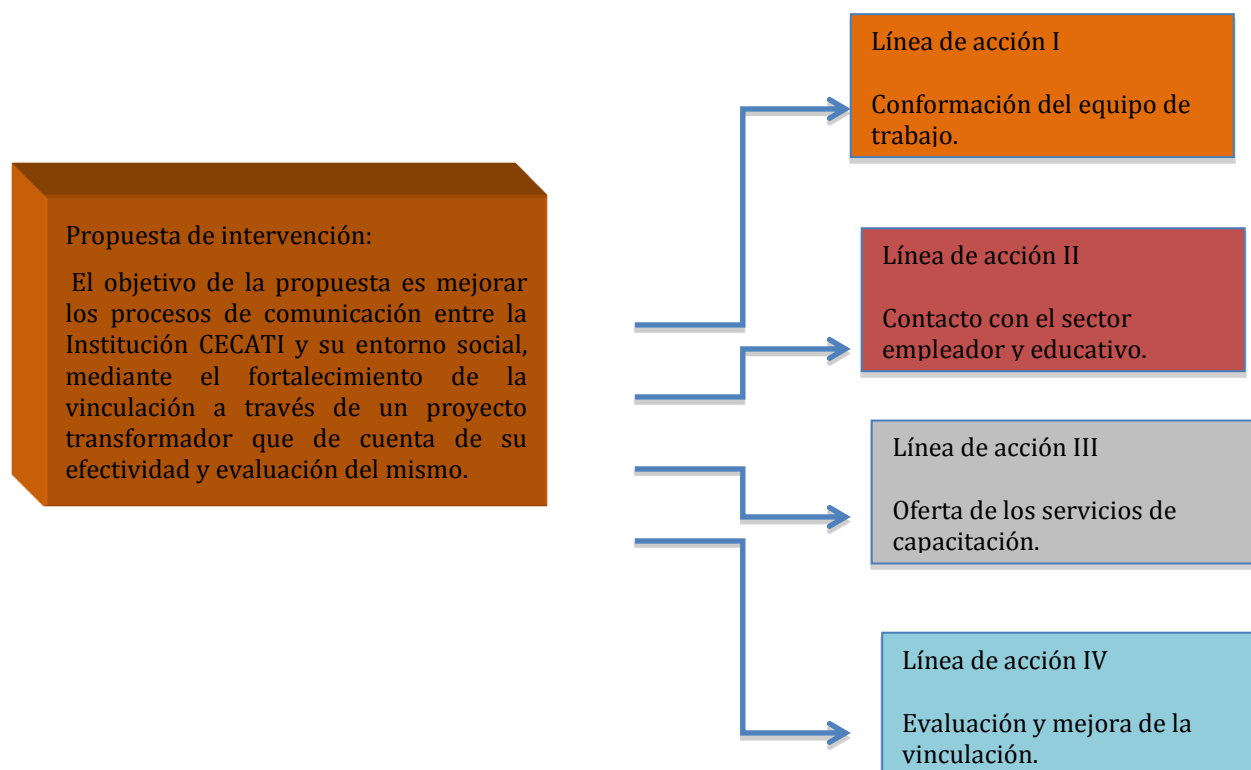
4.3 Hipótesis de implementación del proyecto (Acción)

Si se establece una adecuada comunicación entre la institución educativa y las empresas industriales empleadoras, la formación de los alumnos podrá ser más pertinente para el trabajo que se espera que desempeñen. La comunicación va a requerir de tener un censo de empresas empleadoras y las necesidades de capacitación del personal de las mismas. Con ello el CECATI podrá adecuar las propuestas formativas de sus alumnos, y responder así a los valores institucionales que rigen los centros de formación para el trabajo industrial y que tienen que ver con , el responder la las necesidades de capacitación y actualización de los diferentes sectores de la población donde se encuentra inmerso el plantel, especialmente el sector de los empleadores de la región.

4.4 Objetivo

Diseñar un proyecto - propuesta para la mejora de mejora de los procesos de vinculación en la Institución CECATI con miras a repercutir en los procesos educativos que se dan en este plantel y la población demandante de los servicios en general.

GRÁFICO 14: Líneas de la intervención



4.5 Propósitos de las líneas de acción

Propósito de la línea de acción I:

Poner en común con los directivos de manera concisa y precisa del proyecto de mejora de la vinculación para a través de compromisos, acordar y realizar las funciones correspondientes esto, liderado desde la Unidad Móvil de Electricidad (U.M.E).

Propósito de la línea de acción II:

Contar con una agenda de posibles empleadores e instituciones educativas tecnológicas del mismo nivel para detectar sus necesidades de capacitación, y que pudieran estar interesados en los servicios que se ofertan en la U.M E.

Propósito de la línea de acción III:

Establecer una agenda de trabajo con los posibles interesados en los servicios de capacitación para difundir los cursos de capacitación oficiales que se ofertan y/o en su caso, detectar sus necesidades de actualización, para diseñar cursos de capacitación de acuerdo a sus necesidades.

Propósito de la línea de acción IV:

Diseñar e implementar los procedimientos necesarios para detectar la efectividad de la vinculación, de forma que a través de la retroalimentación se busque la mejora continua.

4.6 Planificación y conducción de la intervención

CAPÍTULO V - PROYECTO DE VINCULACIÓN

5.1 Proyecto – propuesta para la intervención

El proyecto de vinculación que aquí se describe, está basado en la propuesta de intervención descrita en el capítulo anterior, intervención, que por causas de fuerza mayor, no fue más allá de la conformación del equipo de trabajo, de manera que debido a esta situación, esta parte del trabajo que trata sobre la problemática y solución de la vinculación en el plantel, se limita al desarrollo de un proyecto – propuesta “concreto”, para llevar a cabo los procesos de la vinculación en el plantel CECATI.

Por otra parte, y tomando en cuenta, que una gestión escolar involucra hacer “una reflexión y análisis sobre lo que se ha logrado hasta el momento en el plantel “ (SEP 2014,p.57), y considerando los datos obtenidos en los resultados del diagnóstico del presente trabajo, se plantea a continuación el proyecto de vinculación mencionado, teniendo como base **las líneas acción planteadas** en la propuesta de intervención desarrolladas en el capítulo IV, y que tiene que ver con la conformación del equipo de trabajo, el establecimiento de contacto con sector empleador y educativo, difusión de los servicios de capacitación.

Con el objeto de apreciar de forma mas clara las líneas de intervención y su relación, se muestran éstas, en el siguiente gráfico que servirá como modelo de partida propuesto para la mejora de los servicios de vinculación en la institución CECATI.

GRÁFICO 15: Proyecto - Propuesta Para la Mejora de la Vinculación en la Institución CECATI

**MODELO GRÁFICO DE LA PROPUESTA PARA LA VINCULACIÓN EN LA
INSTITUCIÓN CECATI**



Dado que en un proyecto de intervención, al trabajar para dar solución a cualquiera de las problemáticas detectadas en el diagnóstico, en este caso particular, la problemática que tiene que ver con los procesos de la vinculación que se llevan en la Institución, se espera, en su momento y una vez solucionada ésta, mueva o permee las demás piezas de la problemática diagnosticada y se refleje en una mejora en los servicios de capacitación que se ofertan en el CECATI, en concreto, lo que se

pretende lograr con la implementación del presente “Proyecto - Propuesta Para la Mejora de la Vinculación”, se describe en el siguiente cuadro:

5.2 Objetivo de la propuesta

	OBJETIVO GENERAL
PROYECTO PARA LA MEJORA DE VINCULACIÓN EN LA INSTITUCIÓN CECATI	Diseñar un proyecto – propuesta para la mejora de los procesos de vinculación en la Institución CECATI con miras a repercutir en los procesos educativos que se dan en este plantel y la población demandante de los servicios en general. De manera que los lazos de comunicación entre los involucrados, se refuercen para propiciar una dinámica de aprendizaje mutua que repercuta en una mejora de los servicios de capacitación que se ofertan en el centro, y permee de una manera significativa en todos los ámbitos sociales donde se encuentra inmerso el plantel. Impulsar que a través de actividades institucionales se propicie el sentido de responsabilidad social que favorezca la creación de oportunidades para una sociedad más justa considerando la accesibilidad y el desarrollo sostenible como premisas. Todo esto, tomando como base los valores institucionales que rigen a los Centros de Capacitación Para el Trabajo Industrial (CECATIS), y sustentado el proyecto con las opiniones de los expertos en el tema de la vinculación, en un marco de autonomía, inclusión y responsabilidad social.

5.2 Contexto específico del CECATI

En el artículo Convenio INET – FeDIAP “Material par el taller de capacitación” (2003) se menciona que, dado el contexto de cualquier institución, en este caso el del CECATI, esta en constante transformación en su propia dinámica social, lo que produce cambios en las condiciones generales de desempeño, y en las demandas y exigencias por parte de los empleadores de la región, de tal forma que la escuela para estar a la vanguardia, está obligada a procesar dichos cambios.

De manera que una forma de estar al pendiente de lo que los cambios sociales del contexto donde se haya inmersa la institución, es la propia vinculación, tema central de la presente propuesta para

su mejora, de manera que se pueda responder de forma más pertinente a la sociedad en general y dar cumplimiento a uno de los valores de la institución, que tiene que ver con el “proporcionar servicios para y en el trabajo en la sociedad y el sector productivo de bienes y servicios, a través del desarrollo de planes y programas de capacitación *adecuados a la evolución del entorno que satisfagan las necesidades y cubran las expectativas en atención a los procesos de producción y servicios* . (SIGEEMS, 2013 p. 63)

5.3 Institución abierta o cerrada

Una institución mas o menos abierta o cerrada de acuerdo con el tratamiento que dé a las características y problemas de su contexto, de manera que una Institución va acercándose al extremo “Institución cerrada”, se convierte en una fortaleza amurallada para defenderse de las transformaciones del contexto, queda expuesta a la soledad, el desprestigio, y va vaciándose y pierde su especificad, sus características se diluyen y se confunde con otras instituciones. (Convenio INET – FeDIAP 2003, p. 38)

En este sentido, el Centro de Capacitación CECATI, debido a como se han llevado los procesos de la vinculación hacia los diferentes actores de su contexto, y según los resultados arrojados por el diagnóstico, aplicado y descrito en el presente trabajo de obtención de grado (TOG), hoy la institución se encuentra en lo que describe el texto anterior , “amurallada con su interior y en la soledad”, en una soledad, que no le permite tener un acercamiento pertinente con los diferentes⁶ sectores de su población, esto entre otras situaciones, a la forma en como se llevan los procesos de la vinculación actualmente.

De forma que esta Propuesta – Proyecto, planteada en el presente trabajo para el fortalecimiento y mejora de la vinculación en el plantel CECATI, pretende que provoque y detone un acercamiento con todos los actores involucrados en esta relación escuela – comunidad, dando lugar a hacer del plantel “una institución abierta” a través de la vinculación, que responda a los cambios de su entorno social de forma pertinente, con miras a generar aprendizaje mutuo en todos y cada uno de los actores involucrados, y permear el entorno en un bienestar social.

A continuación se muestra una matriz tomada del libro “Las Instituciones Escolares, Cara y Seca”⁶ , donde se presentan los tipos de instituciones en cuanto su grado de apertura respecto a la comunidad y sus posibles consecuencias.

⁶ Frigerio, G. Poggi, M. Las instituciones educativas. Cara y ceca. Elementos para su comprensión” Troquel Buenos Aires.

Tabla 5: Matriz comparativa tomada del libro “Las Instituciones Escolares” que muestra los tipos de estilos institucionales en cuanto a su grado de apertura respecto de la comunidad y sus posibles consecuencias.

INSTITUCIÓN	CARACTERÍSTICAS	RASGOS DE LA VINCULACIÓN HACIA EL ENTORNO SOCIAL	RIESGOS O CONSECUENCIAS
CERRADA	La institución está replegada sobre sí misma. La relación con el medio, si la hay, es un subproducto. Es poco o nada sensible las demandas y expectativas del medio. La institución pretende actuar en el medio sin ser influida por el.	Inaccesibilidad y exclusión; la distancia con el medio es el rasgo distintivo; Mantiene sólo circuitos de circulación internos sin feed-back con el entorno. Desconoce a los usuarios, su vínculo con ellos no contempla la noción de pertenencia ni la de participación.	Inadaptación. Disfunción. Pérdida de prestigio. Autonomización exagerada de lo social. Desconocimiento de los contratos fundacionales. Redefinición de los contratos. Obstaculizada. EN CASOS EXTREMOS LA INSTITUCIÓN MUERE POR ENCIERRO.
ABIERTA	La institución regula su acción en una negociación permanente en la que redefine y explica los términos del intercambio; La relación con el medio es uno de los aspectos que se incluyen en el proyecto institucional; Canaliza las demandas compatibilizándolas con sus actividades sustantivas; Asegura el establecimiento de intercambios permanentes y recíprocos.	Asocia al medio a su funcionamiento mediante la puesta en marcha de mecanismos de participación Siempre discrimina el sentido, objeto y carácter de la participación; Su preocupación articula: participación, actividades sustantivas y comunidad.	Adaptación. Renovación. Aprovechamiento de recursos. Reconocimiento de contratos fundacionales. Redefinición de los términos del contrato fundacional. EN CASOS EXTREMOS INSTITUCIÓN DESAPARECE POR DILUCIÓN.

Como se puede apreciar en la matriz comparativa anterior, ambos extremos (cerrada o abierta) de una institución son dañinos para la misma, en el caso concreto de que una institución sea exageradamente abierta para con su entorno social.

En realidad las expresiones “institución abierta” / “institución cerrada” definen una escala de posibilidades de interacción de la institución con su contexto, se refieren a situaciones extremas que no se dan en la realidad.(*Convenio INET – FeDIAP, 2003*).

De manera que, en el caso particular de la apertura de la Institución CECATI que debe tener hacia los sectores de la población con los que debe y/o interactúa, a través del presente proyecto de fortalecimiento para su vinculación, no se trata de llegar a los extremos, al grado de que todo mundo con sus aportaciones y opiniones, pudieran distorsionar su esencia de ser, basada ésta, en sus valores institucionales, si no, más bien, la “Propuesta – Proyecto para la mejora de la vinculación”, pretende reforzar y mantener un contacto permanente con el entorno en el que se encuentra inmersa la Institución CECATI, en un marco de institucionalidad participativa con el objetivo general de que este proyecto, permee en un bienestar social, en todos y cada uno de los involucrados.

En general y en concreto, en la matriz No. X que aparece en los anexos del presente documento, se presentan los elementos y/o componentes del Proyecto – Propuesta” para la mejora de los servicios de vinculación en la institución, según el gráfico descrito anteriormente para tal fin.

De igual forma, se describen implícitamente las líneas de acción, derivadas del diagnóstico en este presente trabajo de obtención de grado (TOG), y que representa el “Proyecto-Propuesta para la mejora de los servicios de vinculación” en la institución CECATI, esta elaborada desde una perspectiva general institucional, en el sentido, que implicaría la intervención de la Dirección General de Centros de Formación Para el Trabajo Industrial (DGCFTI), pudiendo quedar entonces, esta propuesta-proyecto a depender de situaciones externas del plantel donde se pretende realizar la mejora de la vinculación.

Considerando lo anterior, no se descarta la posibilidad de ejecutar la propuesta descrita en la matriz de manera local, es decir, desde la propia institución CECATI No. XXX, sin embargo se opta por proponer para la mejora de los procesos de la vinculación, el plan de intervención ya descrito en el capítulo anterior de este trabajo, debido a que emana directamente del diagnóstico realizado, precisamente ahí, en el plantel.

En este marco los pasos o fases de la planeación con su respectivo plan de intervención se retoma del mismo capítulo anterior, el cual se sustenta entre otras cosas en que, parte de que el proyecto es una referencia a la ordenación y organización de un conjunto de actividades y recursos humanos, materiales, financieros y técnicos que se articulan e interrelacionan para conseguir un determinado objetivo o resultado (Barraza, 2010). En nuestro caso particular, este objetivo es la mejora de la vinculación.

Por otra parte, es imperativo que haya un diagnóstico previo para hacer la planeación, ya que ésta es la que une a la investigación y la programación. Los referentes contextuales determinan los límites de la actuación. A su vez, los referentes conceptuales sirven de enlace entre las etapas del diagnóstico y de planeación; permiten interpretar la realidad y guiar la intervención (Barraza 2010).

De esta manera las líneas de acción elaboradas en este trabajo, las sustentan o validan el diagnóstico realizado en la institución CECTATI, de manera que la propuesta de intervención “Proyecto-Propuesta para la mejora de los servicios de vinculación” conlleva a una planeación programática donde se tiene que plasmar fechas de ejecución de cada una de las líneas de acción.

Así, el plan de la intervención, quedará como eso, un “Proyecto-Propuesta” para la mejora de la vinculación en la institución ya mencionada. De manera que, las fechas para la ejecución de cada una de las líneas de acción con sus respectivas actividades, queda abierta para cuando el proyecto se ejecute, es decir, se intervenga.

5.4 PLAN DE INTERVENCIÓN

Planificación y Conducción de la Propuesta Educativa para La Mejora de los Servicios de Vinculación en la Institución CECATI

A. Estrategia: Conformación y desarrollo del equipo de trabajo para realizar la intervención de manera conjunta.

Objetivo: Sesionar en equipo para hacer el planteamiento del proyecto de intervención y llegar a acuerdos de colaboración desde una visión de trabajo conjunto.

Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de verificación.	Producto.	Cronograma Prop	
									Mes: Fe	
									Se	
									1	2
Coordinar el equipo de trabajo interno (1) y externo (2).	• Especificar tarea y sus procedimientos. • Establecer roles de trabajo conjunto. • Delegar tareas • Definir y acordar el tipo de liderazgo del equipo. • Programar tiempos y momentos para la conformación del equipo en el trabajo conjunto.	(1)Secretaría Dirección Jefatura de vinculación Jefatura de capacitación. Docente. (2) Empleadores. Directores de otras instituciones. Alumnos.	• Cuaderno de notas • Hojas blancas • Lista de asistencia • Polígrafos • Computadora	Biblioteca del plantel	Sesiones semanales de 90 minutos.	El equipo trabaja de manera conjunta en las reuniones de pares donde compart en sus experiencias y conocimientos sobre el proceso de	• Lista de cotejo para observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde	• Relatorías. • Acta constitutiva del de trabajo de la sesión. • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación		

						vinculación con la empresa de forma clara, objetiva e integrada.	un proceso de evaluación. • atriz de análisis de los datos registrados en las relatorias de cada reunión.	del equipo en el trabajo conjunto.		
Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de verificación	Producto	Cronograma	
									Mes: Fe	
									S	
									1	2
Organizar las actividades de la reunión.	• Identificar y seleccionar los temas a tratar para la capacitación en la	Docente. Jefatura de vinculación y capacitación. Secretaria.	Hojas blancas. Bolígrafo	Biblioteca del plantel.	Sesiones semanales de 60 minutos.	El equipo de trabajo identific	• lista de cotejo para observa	• elatorias. Acta de		

	vinculación con la empresa. - Definir la secuencia y el proceso de desarrollo del tema que garantice la reflexión y construcción - Establecer la agenda de la reunión - Registrar, analizar y ubicar los acuerdos y temas de la siguiente reunión - Elaborar lista de asistencia - Convocar a la reunión		rafos. Com putador a.			a de forma conjunt a los temas a tratar a la vez que estructu ra y define los proceso s secuenc iales a seguir para la vinculac ión con los empres arios e instituci ones de educaci ón tecnoló gica, todo esto en un ambient	r y registrar los comport amiento s y actitude s que manifies ta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluaci ón. atríz de análisis de los datos registrados en las relatorías de cada reunión.	- nforme de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. - lan de Logística y de operación. - lan didáctico - lista de asistencia - onvocatoria		
--	--	--	--------------------------------	--	--	---	--	---	--	--

						e de aprendi zaje y compart imiento de experie ncias propias.		• genda de trabajo		
Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrad os	Rec ursos	Lug ar	Tiem po	Indic ador	Medi o de verifica ción	Prod ucto	Cronogram	
									Mes: Fe	
									S	
									1	2

Formular la estrategia que fundamenta y guía la conformación y desarrollo del equipo de manera conjunta.	- Definir los elementos que ayudaran a trabajar de manera conjunta. - Construir el proceso metodológico para trabajar de forma conjunta con el equipo. - Delimitar los procedimientos, elementos, roles, funciones, acciones a efectuar para avanzar hacia el trabajo conjunto. - Definir la estrategia para implementar el trabajo conjunto en la coordinación y desarrollo del equipo.	Docente. Jefatura de vinculación y capacitación. Secretaria.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Lista de asistencia. Bolígrafos. Computadora.	Biblioteca del plantel.	Sesiones semanales de 90 minutos.	El equipo propone de manera conjunta e integrada las estrategias para la conformación del equipo de trabajo.	- Lista de cotejo. Observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluación. - Matriz de análisis de los datos registrados en las relatorías de	- Relatorías. - Actas de reunión de trabajo de la sesión. - Informe de la experiencia que de cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto.		
---	---	---	---	--------------------------------	--	---	---	---	--	--

							cada reunión			
--	--	--	--	--	--	--	-----------------	--	--	--

B. Estrategia: Diseño de las fases de planificación, implementación, supervisión e instrumentación del plan de trabajo así como de los cursos de capacitación.

Objetivo: Crear un proceso sistematizado para formular el plan de trabajo e implementar los instrumentos para su evaluación, así como las actividades del equipo de trabajo.

Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de Verificación.	Producto.	Cronograma	
									M	
									1	2
Diseñar instrumentos para evaluar equipo de trabajo.	- Determinar los objetivos a alcanzar en cada una de las actividades del equipo. - Elaborar lista de cotejo para el cumplimiento de objetivos. - Dar a conocer lista de cotejo	Docente. Jefatura de vinculación y capacitación Secretaria	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Lista de asistencia Bolígrafos. Computadora.	Biblioteca del plantel. Área de trabajo.	Sesiones semanales de 120 minutos.	El equipo se reúne y trabaja de forma conjunta aportando ideas y experiencias para la elaboración de los	Lista de cotejo para observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión	- Elaboración de Acta de reunión de trabajo de la sesión. - Informe de la experiencia que dé cuenta		

						instrumentos de evaluación que darán cuenta del desempeño del equipo de trabajo.	desde un proceso de evaluación • matriz de análisis de los datos registrados en las relatorias de cada reunión. • participación e integración del equipo.	de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • instrumentos de evaluación. • lista con rubrica de visto bueno a los instrumentos		
Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de verificación	Producto		

Diseñar la estrategia de monitoreo y supervisión de la tarea o trabajo asignado.	• Crear un sistema para el monitoreo y supervisión. • Elaborar lista de cotejo, matriz. • Listado de prioridades. • Orientar al equipo en ejecución de sus actividades. • Valorar actividades del equipo. • Retroalimentar al equipo. • Analizar información del equipo. • Clasificar datos. •	C E L O V R A C E	Docente. Jefatura de vinculación y capacitación. Secretaria	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Lista de asistencia. Bolígrafos.	Biblioteca del plantel. Área de trabajo.	Sesiones semanales de 90 minutos.	El equipo se reúne y trabaja de forma conjunta aportando ideas y experiencias para la elaboración de las estrategias de evaluación que darán cuenta de el desempeño de cada una de las actividades de trabajo	• Lista de cotejo. Observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluación. • Matriz de análisis de los datos registrados en las reportajes de cada	• Relatorías. Acta de reunión de trabajo de la sesión. • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • Portación de estrategias individuales	
--	--	---	---	---	---	-----------------------------------	---	--	--	--

	laborar instrumentos de retroalimentación para la mejora. • A plicación de evaluación por momentos establecidos. • A plicación de evaluación de satisfacción de los cursos de capacitación.					asignadas a cada integrante del equipo.	reunión. • participación del equipo. Qu	uales. • portación de estrategias de monitoreo y supervisión por parte del equipo • resultado de evaluaciones		
Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de verificación	Producto		

Elaboración de acuerdos de colaboración.	• Analizar información de acuerdos existentes. • Analizar requerimiento, responsabilidad por parte de quienes firman los acuerdos. • Estructurar acuerdo de colaboración. • Presentar acuerdo de colaboración al equipo externo.	A A E P	Secretaría Dirección de Jefatura de vinculación de Jefatura de capacitación. Docente. Empleado res. Directores de otras instituciones.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Lista de asistencia. Bolígrafos. Computadora.	Biblioteca del plantel. Área de trabajo.	Sesiones semanales de 2 horas cada una, por 3 semanas.	El equipo se reúne y trabaja de forma conjunta aportando ideas y experiencias para la elaboración de los acuerdos de colaboración con base en las expectativas de los empleados y al propio reglamento.	• Lista de cotejo para observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluación. • Portaciones de cada uno de los miembros del equipo.	• Elaboratorias. • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • Acuerdos de colaboración. • Portaciones individuales por parte de los miembros del equipo.		
--	---	-------------------------------------	---	--	--	---	--	--	--	--	--

						ento instituci onal para la elabora ción de acuerd os de colabor ación.				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

C. Estrategia: Realización de censo de posibles vínculos con empleadores y directores de otras instituciones educativas.
Objetivo: Establecer contacto con empleadores y directores de otras instituciones para dar a conocer oferta de capacitación y detectar necesidades.

Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de Verificación	Producto	Cronograma		
									Mes: F		
									S		
									1	2	
Realizar censo de los empleadores de la región	• Consultar en datos del INEGI empleadores establecidos en la región. • Elaborar listado de posibles vínculos. • Elaborar listado de empleadores con datos de contacto respectivo. • Establecer	Secretaria Dirección Jefatura de vinculación Jefatura de capacitación. Docente. Empleadores. Directores de otras instituciones.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Bolígrafos. Computadora. Teléfono. Internet.	Área de trabajo de cada integrante del equipo.	2 horas por día durante una semana.	El equipo trabajará de manera conjunta en la búsqueda de la información sobre datos de las empresas de	• Lista de cotejo. Observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión	• Relatoría • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el			

	contacto con las otras instituciones de educación tecnológica. Detectar necesidades de capacitación.					forma que se pueda establecer contacto con ellas. El equipo donde comparten sus experiencias de formación clara, objetiva e integrada.	n desde un proceso de evaluación • atriz de análisis de los datos registrados en las relatorias de cada reunión. • registro de llamadas a empleadores. • realización	trabajo conjunto. • registro de censo. • estado de empleadores de la región. • registro de datos de empleadores. • estado de empleadores. • registro de		
--	--	--	--	--	--	---	---	--	--	--

							de llamad as. • so del intern et.	llamad as. • egistr o de intern et. • istado de emple adore s.		
Líneas de Acción	Actividade s	Actores involucrad os	Recurs os	Lugar	Ti emp o	Indi cador	Me dio de verific ación	Pro ducto		

Realizar censo de otras instituciones de educación tecnológica	• Consultar en datos del INEGI otras instituciones de educación tecnológica en la región. • E laborar listado de posibles vínculos. • E laborar listado de instituciones educativas de educación tecnológica con datos de contacto. • D etectar necesidades de capacitación.	Secretaria Dirección Jefatura de vinculación Jefatura de capacitación. Docente. Empleadores. Directores de otras instituciones.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Bolígrafos. Computadora. Teléfono. Internet.	Área de trabajo de cada integrante del equipo.	2 horas por día durante una semana	El equipo trabajará de manera conjunta en la búsqueda de la información, donde compartan sus experiencias de forma clara, objetiva e integrada. Realización de llamadas.	• lista de cotejo. Observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluación • atriz de análisis de los	• elatoría • nformación de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • egistro de censo. • istado de empleadores		
--	---	---	---	--	------------------------------------	---	--	--	--	--

						Uso del intern et.	datos registr ados en las relator ías de cada reunió n. • egistr o de llamad as a otras institu ciones . Rea lizació n de llamad as. • so del intern et	s de la región . Reg istro de datos de otras institu ciones .		
--	--	--	--	--	--	-----------------------------	---	--	--	--

							R			
Líneas de Acción	Actividade s	Actores involucrad os	Recurs os	Lugar	Ti emp o	Indi cador	Me dio de verific ación	Pro ducto		

Agendar cita para con los empleadores e instituciones educativas.	• Establecer contacto con empleadores e instituciones educativas de la región. • Asistir a cita según agenda, con los empleadores y directores de otras instituciones de la región. Ofertar a empleadores catálogo de cursos.	Jefatura de vinculación Jefatura de capacitación. Docente.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Bolígrafos. Computadora.	Área de trabajo de cada integrante del equipo.	2 horas por día durante una semana.	<u>Jefatura de vinculación y docente</u> <u>trabajo en conjunto</u> donde comparten experiencias y conocimientos para elaborar agenda de trabajo con los empleadores.	• Lista de cotejo para observar y registrar comportamiento de colaboración del para de trabajo en un marco de evaluación. • Verificación de agenda de trabajo.	• Relatorías. • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • Cronograma de cita con los empleadores y		
---	--	--	--	--	-------------------------------------	--	---	--	--	--

							realiza ción de llamad as.	direct ores de otras institu ciones educa tivas. • genda de trabaj o. • egistr os de llamad as.		
Líneas de Acción	Actividade s	Actores involucrad os	Recurs os	Lugar	Ti emp o	Indi cador	Me dio de verific ación	Pro ducto		

Elaboración de acuerdos de colaboración.	• Analizar información de acuerdos existentes. • Analizar requerimiento, responsabilidad por parte de quienes firman los acuerdos. • Estructurar acuerdo de colaboración. • Presentar acuerdo de colaboración al equipo externo.	Secretaría Dirección Jefatura de vinculación Jefatura de capacitación. Empleadores.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Lista de asistencia. Bolígrafos. Computadora.	Biblioteca del plantel. Área de trabajo	Sesiones de 6 horas semanales.	El equipo o se reúne y trabaja de forma conjunta aportando ideas y experiencias para la elaboración de los acuerdos de colaboración con base en las expectativas de los empleados.	• Lista de cotejo para observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluación • Lista de asistencia. • Participación de cada integrante	• Elaboración. • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • Acuerdos de colaboración • Producto de cada integrante del equipo.		
--	---	---	--	--	--------------------------------	--	--	--	--	--

						adore s y al propio regla mento institu cional para la elabor ación de acuer dos de colabo ración .	e.			
--	--	--	--	--	--	--	----	--	--	--

D. Estrategia: Modificación de los cursos oficiales de capacitación.

Objetivo: Adaptar programas de capacitación oficiales con el fin de adaptarlos y cumplir las expectativas de los empleadores.

Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de verificación	Producto		
Retroalimentar y reestructurar programas de capacitación.	- Realizar los cambios pertinentes a los programas de capacitación para cumplir requisitos de los vínculos. - Elaborar la estructura de nuevos cursos según requisitos de los vínculos	Jefatura de vinculación. Docente.	Cuaderno de notas. Hojas blancas. Bolígrafos. Computadora	Área de trabajo de cada integrante del equipo. Biblioteca de la institución.	4 horas semanales.	El equipo o trabajo de manera conjunta en las reuniones de pares donde compartan sus experiencias	Lista de cotejo para observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en	- Relatorías. - Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto.		

						y conoci mient os sobre el proce so la estruc tura de los progra mas de capaci tación de forma clara, objetiv a e integr ada.	cada reunió n desde un proce so de evalua ción. Mat riz de análisi s de los datos registr ados en las relator ías de cada reunió n. Aná lisis de progra mas de estudi o.	• odifica ción de progra mas de capaci tación. • structu ra modifi cada de los cursos de capaci tación.		
--	--	--	--	--	--	---	--	---	--	--

[illegible]

	ontrastar requisitos de capacitación con la estructura de cursos ya existentes. • E laborar cursos en base a requisitos de capacitación. Dar el visto bueno por parte del equipo a cursos elaborados.	Docente. Empleador es. Directores de otras instituciones.	asistencia. Bolígrafos. Computadora.		nte 2 semanas.	a <u>conjunta</u> en las reuniones de pares donde comparten sus experiencias y conocimientos para elaborar la estructura de los cursos solicitados por parte de los empleadores y	ar los ambientes y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso de evaluación. • atriz de análisis de los datos registrados en las relatorías de	e de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • structura de los cursos de capacitación. • atalog de cursos elaborados.		
--	---	--	---	--	-------------------------------	--	---	---	--	--

						direct ores de otras institu ciones educa tivas, de forma clara, objetiv a e integr ada.	cada reunió n. • articip ación del equip o.			
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

E. Estrategia: Articulación de la vinculación con los procesos de capacitación.

Objetivo: Culminar la vinculación con la mejora de los procesos de formación para el trabajo en beneficio de los alumnos que reciben la capacitación.

Líneas de Acción	Actividades	Actores involucrados	Recursos	Lugar	Tiempo	Indicador	Medio de Verificación.	Producto.	Cronograma	
									M	
									1	2
Articulación de la estrategia de la vinculación con los procesos de aprendizaje.	Elaborar examen de diagnóstico para inicio de cursos. Preparar escenario de aprendizaje. Preparar material didáctico. Solicitar material y herramientas para cada curso de capacitación. Elaborar instrumentos de	Alumnos. Docente. Jefatura de capacitación. Empleados y directores de otras instituciones educativas.	Cuaderno. Hojas blancas. Bolígrafos. Computadora. Proyector. Material didáctico según curso de capacitación. Herramienta, equipo insumos	Aula didáctica. Aula taller. Centro de trabajo (empresa)	*El tiempo que se marcará en los cursos de capacitación.	El equipo o trabajo a manejar a conjuntamente en las reuniones de pares donde compartan sus experiencias	• lista de cotejo. Observar y registrar los comportamientos y actitudes que manifiesta el grupo en cada reunión desde un proceso	• elatorias. • Informe de la experiencia que dé cuenta de la coordinación del equipo en el trabajo conjunto. • Planes de sesiones de cada		

	retroalimentación para la mejora. Realizar modificaciones a la práctica docente de acuerdo a resultados de evaluación. Detectar necesidades de capacitación docente.		necesarios para cada curso capacitación.			y conocimientos sobre el proceso de llevar a cabo sesiones de capacitación de forma clara, objetiva e integrada.	de evaluación. • matriz de análisis de los datos registrados en las relatorias de cada reunión. • desempeño docente. • desempeño de los alumnos. • control de prácticas.	uno de los cursos de capacitación. • instrumento de diagnóstico. • instrumentos de evaluación. • listas de asistencia. • cuadros de avance. • reportes de prácticas.		
--	---	--	---	--	--	---	--	---	--	--

PROSPECTIVA Y REFLEXIONES FINALES DEL TRABAJO (TOG)

Introducción

El objetivo de esta parte final del documento (TOG), es compartir las reflexiones finales del reporte realizado para la intervención "Proyecto-Propuesta para el Mejoramiento de la Vinculación" en la institución CECATI con el objetivo principal de fortalecer los procesos de vinculación hasta ahora realizados en la institución, de manera que se fortalezcan los lazos de vinculación entre todos los involucrados, principalmente con los empleadores de la población y repercuta en un beneficio mutuo para todos los participantes involucrados, todo esto, en un marco de institucionalidad y servicio social transformador.

Primeramente quiero comentar que para mi como persona, fue un reto muy importante, ya que a pesar de no ser egresado de la Licenciatura en educación, como lo fue el caso de todos demás compañeros de la Maestría que conocí en cada uno de las etapas y semestres que conforman los estudios de posgrado, dificultaba al principio entender ciertos aspectos teóricos tratados en las asignaturas respectivas, que gracias, a leer una y otra vez, por fin, como decide coloquialmente, me caía el veinte.

Por supuesto, la disponibilidad de todos los compañeros de hacer y trabajar en equipo, fue un aspecto muy importante que ayudo a continuar día a día con el trabajo del TOG. Aprendía muchos aspectos educativos de cada uno de mis compañeros, que de alguna forma contribuían a realizar parte de las actividades de cada sesión.

Por otra parte, el aprendizaje de trabajar en equipo, parte esencial en una institución de educación, fue éste, una de las fortalezas, que creo, mejor aprendí.

Compartir también, todo este proceso formativo ha sido muy satisfactorio, porque a pesar de anterior comentado, y sobre todo, no ocupar un puesto directivo en la institución donde laboro, creo que en términos generales, el nivel de competencias formativas para la gestión directiva aprendidas en esta Maestría, se puede comparar con el nivel de los demás compañeros, siendo este nivel de aprendizaje, de la suficiente calidad formativa.

Por otra parte, porque no decirlo, a pesar de, no me siento totalmente satisfecho con el trabajo, ya que siempre, de alguna manera, queda un vacío muy dentro de mi, ya que, según se redacta en el documento (TOG), por diversas circunstancias ajenas a un servidor, no se pudo realizar una intervención como se debiera. Sin embargo creo haber adquirido las competencias suficientes y necesarias para en su momento realizar respectiva intervención, ya sea en la institución donde laboro y/o en cualquier otra institución. En el entendido de que en las instituciones los procesos educativos son dinámicos y deben responder a las transformaciones del entorno social, por lo tanto, una planeación de intervención, no se casa o rige por o tal modelo o propuesta de intervención.

Es decir, se tendrá que seguir trabajando en la generación de proyectos de mejora educativa que respondan a problemáticas específicas, y esto, creo que es lo importante, que se cuenta, reitero, con las competencias suficientes para seguir trabajando en esta línea de mejora educativa.

Así mismo, el haber conocido todo el sustento teórico que da luz a quien o quienes responden los intereses de la educación a nivel mundial y local, me parece importante, y compromete a tomar cartas en el asunto, para que a través de nuestro quehacer educativo cotidiano, se contribuya a formar en nuestros Alumnos, gente con sentido y formación crítica, y no, meramente seres o máquinas para trabajar y generar capital económico. De forma que por medio del desarrollo de éste pensamiento crítico, se tomen mejores decisiones para beneficio propio y de la sociedad.

A continuación se presentan puntos estratégicos y específicos adquiridos en competencias, en este trayecto de formación de la Maestría en Gestión Directiva de Instituciones Educativas (MGIE):

De la Gestión:

El haber conocido todo el marco teórico sobre la Gestión Directiva, es relevante para la realización de proyectos que permitan el lograr los objetivos y metas institucionales en un marco colaborativo, de forma eficiente y eficaz, con el único objetivo de hacer valer el sentido de ser de toda institución educativa. Sobre todo la institución Pública, que vive gracias al presupuesto público.

En este sentido, desde el espacio que ocupo en la institución, no se pudo hacer gran cosa, mas

que solo proponer, y llevar acabo el diagnóstico correspondiente que llevo a verificar y sustentar el planteamiento de la problemática en la institución CECATI, y que dio como resultado, principalmente, la problemática de la vinculación en la institución.

Por otra parte no se pudo ejercer un liderazgo eficaz desde el puesto que desempeño, sin embargo, todo este proceso del diagnóstico, a pesar de, creo, que se realizo un liderazgo con los directivos del plantel, que finalmente dio como resultado la elaboración y aplicación del diagnóstico.

Prospectiva del Proyecto:

A manera de prospectiva, hasta el momento el avance del proyecto- propuesta para la mejora de la vinculación en la institución CECATI, hasta este punto, ha sido relativamente satisfactoria, ya que, el hecho de haber trabajado en la elaboración y aplicación de un diagnóstico y haber conocido a través de éste la problemática del plantel, aquí mencionada, ya de por si es satisfactoria.

De la Dirección:

Se ha aprendido lo suficiente en cuanto a las características y habilidades con las que debe de contar un Directivo de cualquier Institución Educativa para alcanzar objetivos institucionales en proyectos específicos. Gracias al conocimiento adquirido, ahora, me queda claro que en la institución donde laboro, el papel de Directivo no se ejerce de forma adecuada, no porque no se quiera, si no más bien, por no contar con las competencias suficientes para hacerlo.

Este trabajo del TOG, permite, que quede claro, que el dirigir una institución educativa, no se puede ni debe realizar de manera empírica, ya que esto, irremediamente llevará al fracaso cualquier proyecto de mejora educativa que se pretenda realizar.

De la Innovación Educativa:

Partiendo de la definición de lo que significa innovar, el presente proyecto aquí elaborado, y aunque éste solo queda en una propuesta de intervención para la mejora de los procesos de vinculación en la institución CECATI, se puede decir y/o podemos asegurar que en el presente trabajo del TOG, se ha contribuido ya, a gestar o dar lugar a la innovación. Ya que una de las características principales de la innovación, es el cambio de un punto a otro, y aquí, ya se tiene

otra visión de la problemática que se plateó en un principio, ahora, se tiene con certeza identificado el problema a trabajar o mejorar, en este caso *la vinculación*.

Además, el contar con un documento se sustente lo dicho anteriormente, en sí, podemos considerarlo como una innovación educativa.

Recomendaciones para la Gestión Educativa desde la Experiencia Propia:

Desde la propia experiencia vivida en todo este proceso de desarrollo de este Trabajo del Obtención de Grado (TOG), se recomienda a toda aquella persona que tiene en sus manos la oportunidad de dirigir una Institución Educativa, y que pretenda implementar en su plantel, algún proyecto de mejora, que no es posible llegar al éxito, si se trabaja de manera empírica, es decir, si estos proyectos se trabajan sin un sustento teórico pedagógico, ya que sin este no es posible lograrlo, e inevitablemente se corre el riesgo de caer en el fracaso.

Es decir se necesita, aparte amar uno el trabajo que realiza, y el querer lograr las cosas en beneficio de todos los involucrados, principalmente la sociedad al que nos debemos, se necesita preparación académica. Y esta preparación, lo ideal sería que se adquiriera a través de un Posgrado, como por ejemplo, esta Maestría que oferta el ITESO (MGIE), y/o a través de diplomados sobre el tema, y por medio de las experiencias vividas por otras instituciones de su entorno, sobre todo, de aquellas de su mismo sistema educativo.

Reflexiones Finales:

El tener la oportunidad ocupar un lugar o puesto en una Institución educativa, creo, es una oportunidad inigualable, ya que a través de ésta, se tiene la oportunidad de servir a los demás, y que mejor desde la educación.

Se tiene en manos, la posibilidad de transformar el entorno social en beneficio de el bien común, y contribuir con visión transformadora a la mejora de todo un país. En este caso particular, se tiene la oportunidad de contribuir al progreso de nuestra nación Mexicana.

Finalmente, creo y estoy totalmente convencido, que como profesionistas de este país y ahora como posibles Maestrante, se tiene una responsabilidad social aún mayor, y que toda acción de proyecto educativo que se haga, desde el lugar de trabajo donde se encuentre, y tomando en cuenta las habilidades y condiciones de todos los involucrados, los proyectos u acciones

educativas, deberán de repercutir, y tener como característica principal, el de ***“repercutir en un beneficio social transformador”*** J.J Mares(2015).

ANEXOS

Anexo 1. Cuestionario a Docentes

CUESTIONARIO A DOCENTES

Este instrumento se aplica con el objetivo de conocer los aciertos y debilidades en los procesos de aprendizaje en la capacitación que ofrece la institución CECATI No. XXX.

Te solicito por favor nos apoyes contestando las siguientes preguntas, según los planteamientos de las mismas. **De antemano muchas gracias por tu apoyo.**

Nombre: _____

Especialidad _____ que
imparte: _____

Fecha _____ de
aplicación: _____

1.- ¿Consideras que los programas de estudio de tu especialidad corresponden o satisfacen las necesidades de capacitación de los alumnos?

a) Definitivamente () b) mínimamente () c) De manera parcial ()

Menciona
porqué: _____

2.- En la siguiente lista marca las actividades que realizas para desarrollar las sesiones con los estudiantes.

	La mayoría del tiempo	La mitad del tiempo	Muy poco	Algunas veces	Nunca
Anotaciones y esquemas en el pizarrón					
Dictar apuntes					
Uso de proyector					
Uso de la computadora					
Herramientas de la web 2.0					
Simulación de prácticas					

Trabajo colaborativo (Técnicas de integración)					
Diseño de practicas dinámicas					
Uso del video					
Grupos de lectura					
Evaluación en todo el proceso					
Auto evaluación					
Invitación de expertos					
Prácticas en campo					
Retroalimentación por parte de los alumnos a través de algún instrumento					

3.- ¿Para llevar a cabo el proceso de capacitación en tu especialidad, cuentas con los recursos necesario tanto de materiales como de insumos?

a) Mínimamente () b) Suficiente () c) Satisfactoriamente

4.- ¿En tu desempeño como instructor de capacitación, recibes acompañamiento u orientación académica?

a) Ocasionalmente () b) Mínimamente () c) Suficiente ()
d) Satisfactoriamente ()

5.- En las reuniones de academia a la que perteneces, ¿en qué actividades se enfoca el trabajo de las academias?

- a) Necesidades de materiales e insumos para la capacitación ()
- b) Necesidades de actualización docente ()
- C) Reforzamiento al proceso de capacitación ()
- d) Análisis de currículo de capacitación ()
- e) Necesidades de capacitación del sector empleador ()

Otras: _____

6.- Los acuerdos y trabajos de academia repercuten en los procesos de capacitación para la mejora?

a) Regularmente () b) Pocas veces () c) Siempre () d) Nunca ()

7.-Describe los cursos de actualización docente que has tomado en los últimos tres años.

Nombre del curso/Diplomado	Área		Centro Educativo	Desarrollo personal	Capacitación Institucional	Horas de formación
	T	P				

8.- ¿En el desarrollo de las sesiones de capacitación, ¿en qué áreas ha incidido tu actualización o capacitación?

Relaciones interpersonales.	Mejora en la planeación de cursos.	Trabajo colaborativo	Aplicación de las TIC'S en las sesiones de capacitación.	Manejo de grupos.	Mejora en los procesos de evaluación.	Diseño de prácticas creativas.	Escenarios para el aprendizaje.
Otras áreas:							

9.- ¿Has respondido algún instrumento de evaluación de tu desempeño como instructor en los últimos tres ciclos escolares?

a) Sí b) No

10.- De acuerdo a la pregunta anterior, ¿Cómo se han usado los resultados para trabajar tus áreas de mejora?

11.- Menciona tres de los objetivos Institucionales a los *que contribuye* tu labor como instructor.

12.- ¿Cuales consideras que son las *tres* principales causas por las que el plantel cuenta con baja demanda estudiantes?

1: _____

2
: _____

3: _____

13.- Considera que el nivel de *vinculación* que tiene la institución con la empresa para ofertar capacitación es:

- a) Mínima () b) Satisfactoria () c) Excelente ()
d) No estoy enterado () e) No logra captar suficientes alumnos

14.- ¿ Ha colaborado alguna vez en los procesos de vinculación del CECATI-empresa?

Si () , ¿Cuál ha sido su experiencia?: _____

No () , Explique las razones: _____

15.- ¿Qué factores considera afectan negativamente la vinculación con la empresa?:

a): _____

b): _____

c): _____

16.- De acuerdo a la reciente Reforma Integral de la Educación Media Superior (**RIEMS**), donde se contempla la creación de un Sistema de Bachillerato Único Nacional (**SNB**) que permitirá la movilidad de los alumnos entre instituciones, **¿cómo percibe el proceso en la institución CECATI para acatar esta reforma?**

a) Percibo poco interés ()

b) En el plantel se están realizando las gestiones necesarias para implementarla ()

c) Me parece difícil que se logre implementar ()

d) Tengo clara la participación que me corresponde para avanzar en este proceso ()

e) No estoy enterado ()

Anexo 2.1 Entrevista estructurada a una muestra de alumnos en campo

DISEÑO DE INSTRUMENTO 2			
INSTRUMENTO 2.1: ENTREVISTA	TIPO: ESTRUCTURADA/ABIERTA	FUENTE DE INFORMACIÓN: MUESTRA DE 15 ALUMNOS EN CAMPO (DE DIFERENTES ESPECIALIDADES ELEGIDOS AL AZAR)	FECHA DE APLICACIÓN: DEL 10 AL 14 DE FEBRERO DE 2014
	MODALIDAD: PROFUNDA		
OBJETIVO GENERAL DEL INSTRUMENTO.			
Establecer un acercamiento científico con una muestra de 15 alumnos en campo de la institución CECATI, con la finalidad de recabar información concreta y puntual sobre temas que tiene que ver con la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución, haciendo énfasis en la experiencia vivida por cada uno de los entrevistados en su transitar por el proceso de capacitación.			
CONTRATO DE LA ENTREVISTA : Indicar a la persona a entrevistar: - a)Cuál es el objetivo de la entrevista b) Los aspectos que la justifican c) Las razones de la selección del sujeto d) Categorías y estructura general e) Pedir permiso para publicar de manera anónima la entrevista f) Tiempo en minutos previsto: 8 g) Tiempo real: 10 minutos.		HERRAMIENTAS : ➤ Contrato de la entrevista. ➤ Estructura por tema. ➤ Notas.	CRITERIO DE SELECCIÓN: ➤ Diferentes especialidades ➤ Elegidos al azar
TEMA: A.- Satisfacción con los servicios de capacitación (calidad).		PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
1. ¿Cuál es tu experiencia hasta el momento, en cuanto al proceso de capacitación en la institución? 2. ¿Consideras que los temas tiene congruencia? 3. Desde tu perspectiva ¿ crees que el instructor domina los temas que imparte? 4. Hasta el momento ¿tus expectativas de capacitación se han ido cumpliendo como esperabas? 5. ¿Crees que al termino del módulo o curso llegues a adquirir las competencia necesarias para tener posibilidades de emplearte en alguna empresa o en su caso autoemplearte? 6. ¿Qué punación en escala del 1 al 10 le darías al proceso de capacitación que has recibido?		1.- 2.- 3.- 4.-	

7. En cuanto a las instalaciones del plantel y materiales y equipo utilizados en tu aprendizaje, ¿qué puntuación le darías, en la misma escala del 1 al 10.		
--	--	--

Anexo 2.2 Entrevista telefónica estructurada a una muestra de alumnos

DISEÑO DE INSTRUMENTO 2			
INSTRUMENTO 2: ENTREVISTA	TIPO: ESTRUCTURADA/ABIERTA	FUENTE DE INFORMACIÓN: MUESTRA DE 15 ALUMNOS ENTREVISTADOS POR TELÉFONO	FECHA DE APLICACIÓN: DEL 4 AL 28 DE FEBRERO DE 2014
	MODALIDAD: PROFUNDA		
OBJETIVO GENERAL DEL INSTRUMENTO.			
Establecer un acercamiento científico con una muestra de 15 exalumnos entrevistados por teléfono de la institución CECATI, con la finalidad de recabar información concreta y puntual sobre temas que tiene que ver con la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución, haciendo énfasis en la experiencia vivida por cada uno de los entrevistados en su transitar por el proceso de capacitación.			
CONTRATO DE LA ENTREVISTA : Indicar a la persona a entrevistar: h) Cuál es el objetivo de la entrevista i) Los aspectos que la justifican j) Las razones de la selección del sujeto k) Categorías y estructura general l) Pedir permiso para grabar la entrevista m) Tiempo en minutos previsto: 4 n) Tiempo real: 5 minutos.		HERRAMIENTAS : ➤ Contrato de la entrevista. ➤ Estructura por tema. ➤ Notas.	CRITERIO DE ➤ Egresados de diferente especialidad ➤ Elegidos al azar
TEMA: A.- Vinculación con el sector industrial y de servicios.		PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
8. ¿Cuál fué tu experiencia en cuanto al proceso de capacitación en la institución? 9. ¿Consideras que los temas del o de los cursos que recibiste tenían congruencia? 10. Desde tu perspectiva ¿ crees que el instructor o los instructores dominaba los temas que te imparten? 11. ¿Tus expectativas de capacitación se cumplieron como esperabas? 5. ¿El o los cursos que tomaste te permitieron adquirir las competencia necesarias que hasta el momento te han permitido emplearte o autoemplearte ? 6. ¿Qué puntuación en escala del 1 al 10 le darías al proceso de capacitación que has recibido? 7. En cuanto a las instalaciones del plantel y materiales y equipo utilizados en tu aprendizaje, ¿qué puntuación le darías, en la misma escala del 1 al 10.		1.- 2.- 3.- 4.-	

14. ¿Cuál es el estado actual de vinculación hacia la industria? 15. ¿Cómo es el proceso de vinculación, cual es el protocolo que se sigue? 16. ¿Cuál es el estado actual de vinculación hacia el sector de servicios? 17. ¿Cómo se da este proceso de vinculación, cuál es el protocolo que se sigue? 18. ¿Cuál es universo de empresas con las que la institución tiene contacto, y cuáles son? 19. ¿Existe alguna agenda de trabajo para con estas empresas?, ¿de que tipo?	1.- 2.- 3.- 4.-	
TEMA: B. Instrumentos de evaluación y perfil de alumnos.	PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
1. ¿Se cuenta con los perfiles de contratación de cada especialidad, requerido por los empleadores? 2. ¿Se satisfacen la demanda de capacitación a los empleadores, en cuanto a perfil solicitado y calidad de la capacitación por parte de la institución. 3. ¿Existe alguna agenda de seguimiento para con los egresados?, ¿Qué ciclos escolares? 4. ¿Qué información es la que se recaba en la vinculación con los alumnos?	1.- 2.- 3.- 4.-	
TEMA: B. Vinculación con otras Instituciones Educativas.	PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..

1. ¿Cuál es el universo de instituciones educativas con las que se tiene relación, y de que tipo es esta? 2. ¿Cuál es el número de alumnos que se se logran captar por esta vinculación con estas instituciones educativas? 3. ¿Qué puede comentar sobre la RIEMS, respecto al SNB?, ¿Y qué se esta haciendo desde la vinculación al respecto? 4. ¿Se han logrado captar alumnos debido a la RIEMS?, ¿Si es así, cuál es el número de alumnos? 5. En general, ¿Cómo evalua la vinculación que existe entre la Institución CECATI y los diferentes sectores de la población. 6. ¿Ha recibido o tomado capacitación en los últimos 3 ciclos escolares para mejorar los procesos de vinculación? 7. ¿Cuáles son los factores o situaciones que afecten la vinculación con los diferentes setores de la población. 8. ¿Cuáles son las acciones que considera se deben tomar para mejorar la vinculación? 9. ¿Ha respondiso algún instrumento de evaluación de tu desempeño cono jefe de vinculación?, Si es asi, ¿cómo se han usado los resultados para mejorar las oportunidades de mejora. 10. ¿Desea hacer alguna observación final, o comentario?		
--	--	--

Anexo 3.2 Entrevista estructurada a jefatura de capacitación

DISEÑO DE INSTRUMENTO 3			
INSTRUMENTO 3.1: ENTREVISTA	TIPO: ESTRUCTURADA/ABIERTA	FUENTE DE INFORMACIÓN: JEFATURA DE CAPACITACIÓN	FECHA DE APLICACIÓN: DICIEMBRE 12 DEL 2013
	MODALIDAD: PROFUNDA		
OBJETIVO GENERAL DEL INSTRUMENTO.			
Establecer un acercamiento científico con la jefatura de capacitación de la institución CECATI, con la finalidad de recabar información concreta y puntual sobre temas que tiene que ver con los programas oficiales de capacitación , los perfiles de capacitación solicitados por los empleadores, infraestructura, perfil académico del los instructores y su capacitación y/o actualización. A sí mismo, temas relacionados con la calidad de capacitación para el trabajo que se oferta en el CECATI, la RIEMS y la relación ecdémicas con otras instituciones educativas.			
CONTRATO DE LA ENTREVISTA : Indicar a la persona a entrevistar: v) Cuál es el objetivo de la entrevista w) Los aspectos que la justifican x) Las razones de la selección del sujeto y) Categorías y estructura general z) Pedir permiso para grabar la entrevista aa) Tiempo en minutos previsto: 30 bb) Tiempo real: minutos.		HERRAMIENTAS : ➤ Contrato de la entrevista. ➤ Estructura por temas. ➤ Grabación Simultánea. ➤ Notas.	CRITERIO DE SELECCIÓN: ➤ Por función en institución ➤ Grado de confiabilidad ALTO ➤ Su empatía con Proyecto ➤ Grado de conocimiento
CATEGORÍA: A.- PROGRAMAS DE ESTUDIO.		PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
1. ¿Responden los programas de estudio oficiales, a las necesidades de capacitación de los alumnos? 2. ¿En los últimos 2 sexenios, se han actualizado estos programas? 3. ¿Responden los programas de estudio a los perfiles solicitados por los empleadores?, si no es así, como departamento de capacitación, ¿se realizan los ajustes pertinentes de manera colegiada? 4. ¿Qué nos puede comentar sobre la RIEMS en lo relativo al SNB?, ¿Qué se esta haciendo al respecto para adaptar los programas de capacitación a esta? 5. En general, ¿Cuál es el estado actual que guardan los programas de estudio, repecto a las necesidades reales de capacitación requeridas por los diferentes sectores de la población?		1.- 2.- 3.- 4.- 5.- 6.- 7.-	
CATEGORÍA: B.- PERFIL Y CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES		PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..

1. ¿Se cumple actualmente con el perfil docente de las 8 especialidades que se imparten en la institución, de manera que pudieran responder a las necesidades de capacitación de la población? 2. ¿Existe algún programa o agenda de actualización docente? no, si ¿cómo impacta en la calidad de la capacitación? 3. ¿Considerando los tipos de docente que existe, ¿en que grupo se ubican los docentes con los que se cuenta?, ¿Vanguardistas o tradicionalistas? ¿Porqué?.. 4. ¿Como responsable de los servicios de capacitación, ¿Considera que los docentes llevan acabo sus sesión de trabajo con calidad ?, Si, no ¿porqué considera que es ,o no es así? 5. ¿De qué forma, o cómo se evalúan los procesos educativos de capacitación en la institución? 6. ¿cómo se utilizan los resultados para la mejora de oportunidades? 7. ¿Cuenta el plantel con la suficiente infraestructura actualizada para responder a la calidad de la capacitación que demandan los objetivos institucionales para con la población de la región? 8. ¿Cuáles son los principales problemas que enfrenta la institución, respecto a la calidad de los servicios que ofrece la institución?	1.- 2.- 3.- 4.- 5.- 6.- 7.-	
TEMA: C.- VINCULACIÓN CON OTRAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.	PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..

1. ¿Cuál es el estado que guarda la vinculación de la institución para con otras instituciones educativas?	1.-	
2. ¿Cuáles son, y cual es universo de instituciones educativa con las que se tiene relación de trabajo?	2.-	
3. ¿Cuál es el protocolo de comunicación con estas instituciones educativas?	3.-	
4. ¿Cuál es el número de población que se logra captar, y cuales son las especialidades que beneficia?	4.-	
5. ¿Considera que la relación con otras instituciones es buena y suficiente, para captar alumnos?	5.-	
¿Ha recibido capacitación o actualización, para eficientar los servicios de capacitación?		
6. ¿Considera que la vinculación que tiene la institución con los diferentes sectores de la población es excelente?		
7. ¿Desea hacer alguna observación final, o comentario?		

Anexo 3.3 Entrevista estructurada a jefatura de dirección

DISEÑO DE INSTRUMENTO 3			
INSTRUMENTO 3.3: ENTREVISTA	TIPO: ESTRUCTURADA/ABIERTA	FUENTE DE INFORMACIÓN: DIRECCIÓN	FECHA DE APLICACIÓN: DICIEMBRE 12 DEL 2013
	MODALIDAD: PROFUNDA		
OBJETIVO GENERAL DEL INSTRUMENTO.			
Establecer un acercamiento científico con la dirección de la institución CECATI, con la finalidad de recabar información concreta y puntual sobre temas que tiene que ver con la demanda de los servicios de capacitación, así como de la calidad de estos; temas centrados en: ○ Objetivos Institucionales ○ Vinculación ○ capacitación ○ La reforma: RIEMS ○ Estado actual y rumbo de la Institución, e infraestructura.			
CONTRATO DE LA ENTREVISTA : Indicar a la persona a entrevistar: cc)Cuál es el objetivo de la entrevista dd) Los aspectos que la justifican ee) Las razones de la selección del sujeto ff) Categorías y estructura general gg) Pedir permiso para grabar la entrevista		HERRAMIENTAS : ➤ Contrato de la entrevista. ➤ Estructura por temas.	CRITERIO DE SELECCIÓN: ➤ Por función en institución ➤ Grado de confiabilidad ALTO

hh) Tiempo en minutos previsto: 30	➤ Grabación Simultánea.	➤ Su empatía con Proyecto
ii) Tiempo real: minutos.	➤ Notas.	➤ Grado de conocimiento
TEMA: A.- Vinculación.	PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
1. ¿Cuál es la demanda actual de la población de los servicios que se ofertan en la institución? 2. ¿De acuerdo a esta cifra, considera que es buena o insuficiente? 3. ¿Se tiene alguna agenda de trabajo para con los diferentes sectores de la población, incluyendo otras instituciones educativas? no, si, ¿cuál, en qué consiste esta? 4. ¿Se satisfacen la demanda de capacitación a los empleadores, en cuanto a perfil solicitado y calidad de la capacitación por parte de la institución.	1.- 2.- 3.- 4.-	
TEMA: B. CAPACITACIÓN Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS:	PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
1. ¿Existen y aplican instrumentos en la institución para verificar la calidad de capacitación de los egresados?, no, si ¿de qué tipo y como se llevan acabo? 2. ¿Se satisfacen la demanda de capacitación a los empleadores, en cuanto a perfil solicitado y calidad de la capacitación por parte de la institución. 3. ¿Existe alguna agenda de seguimiento para con los egresados para detectar sus necesidades de actualización? 4. ¿En general, cuáles las causas que inhiben la calidad de la capacitación en el centro, y que se esta haciendo al respecto para darles solución? 5. ¿Cuenta el plantel con la suficiente infraestructura actualizada para responder a la calidad de la capacitación que demandan los objetivos institucionales para con la población de la región?	1.- 2.- 3.- 4.-	

6. ¿En general, cuáles son los principales problemas que enfrenta la institución, respecto a la calidad de los servicios que ofrece la institución?		
TEMA: C. LA RIEMS.	PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
1. ¿Cuál es el papel del CECATI ante la RIEMS, respecto al SNB? 2. ¿Qué trabajos se están llevando acabo en la institución para acatar la RIEMS?? 3. ¿Qué opinan o cómo ven esta reforma el personal en genearal, especialmente los docentes, vinculación y capacitación? 4. ¿Se están acualizando los programas actuales para adaptarlos a esta reforma? 5. ¿Es posible y viable esta reforma para los CECATIS? 6. ¿Se podrá captar mayor población através de esta reforma? si, no ¿porqué? 7. ¿Considera que con o sin la RIEMS el plantel, cuenta con un buen proyecto institucional para cumplir con los objetivos del plantel, y que demanda la sociedad en su conjunto en un marco de una buena vinculación y calidad. 8. ¿Desea hacer alguna observación final, o comentario?	1.- 2.- 3.- 4.- 5.-	

Anexo 4.1 Entrevista estructurada a una muestra de empresarios

DISEÑO DE INSTRUMENTO 4.1			
INSTRUMENTO 4.1: ENTREVISTA	TIPO: ESTRUCTURADA/ABIERTA	FUENTE DE INFORMACIÓN: MUESTRA DE 14 REPRESENTANTES INSTITUCIONALES ENTREVISTADOS POR TELÉFONO	FECHA DE APLICACIÓN: DEL 28 ABRIL AL 7 DE JULIO DEL 2015.
	MODALIDAD: PROFUNDA		
OBJETIVO GENERAL DEL INSTRUMENTO.			
Establecer un acercamiento científico con una muestra de 14 representantes de instituciones públicas y empresarios, entrevistados por teléfono en la localidad de Ocotlán, Jal., con la finalidad de recabar información concreta y puntual sobre temas que tiene que ver con la calidad de los servicios de capacitación que se ofertan en la institución y, haciendo énfasis en la experiencia vivida por cada uno de los entrevistados en su experiencia de vinculación con el CECATI.			
CONTRATO DE LA ENTREVISTA : Indicar a la persona a entrevistar: jj) Cuál es el objetivo de la entrevista kk) Los aspectos que la justifican ll) Las razones de la selección del sujeto mm) Categorías y estructura general nn) Pedir permiso para publicar los resultados de la entrevista. oo) Tiempo en minutos previsto: 5 pp) Tiempo real: 4 – 6 minutos.		HERRAMIENTAS : ➤ Contrato de la entrevista. ➤ Estructura por tema. ➤ Notas.	CRITERIO DE ➤ Instituciones educativas ➤ Elegidos según lista (1-14)
TEMA: A.- Vinculación con el sector industrial y de servicios.		PALABRAS CLAVE EN RESPUESTAS	OBSERVACIONES Gestos, pausas, y demás..
20. ¿Cuál fué tu experiencia en cuanto al proceso de vinculación en la institución? 21. ¿Considera que los servicios de vinculación ofrecidos por la institución CECATI se realizaron de manera correcta? 22. Desde su perspectiva ¿ cree que la capacitación ofrecida por los isntructores, fue la educuada según las expectativas esperadas?, ¿ Se lograron las competencias correspondientes? 23. ¿Las expectativas de capacitacaión de los participantes se cumplieron? , independientemente de la respuesta, Se aplico el insstrumento correspondiente para su evaluación? 5. ¿Cree que las competencias adquiridas por parte de los participantes, pueda repercutir en general en un beneficio para la institución y/o		1.- 2.- 3.- 4.- 5.- 6.- 7.-	

empresa ? 6¿Qué puntuación en escala del 1 al 10 le daría al proceso de vinculación que ha recibido? 7. ¿Qué puntuación en escala del 1 al 10 le daría al proceso de capacitación que ha recibido?		
---	--	--

Anexo 4.2 Tabla 1. Paradigmas a considerar y sus características

PARADIGMA /POSTULADO / CARACTERÍSTICAS	MÉTODO	OBSERVABLES	TÉCNICA
Positivista a) Es objetiva b) Se plantea una separación Sujeto observador- Objeto observado c) Es causal o correlacional d) Es simple e) Es observable y medible	○ Cuantitativo ○ Experimental ○ Estadístico ○ Descriptivo ○ de reconstrucción de hechos ○ conceptual deductivo	○ medibles, ○ pesables, contables, descriptibles, ○ en relación causa- efecto o correlacional	○ Experimentales de laboratorio o campo ○ Estadísticas tales como registro de frecuencia, encuesta, cuestionario cerrado ○ De observación y registro de hechos tales como fotografías, video, grabaciones, huellas digitales, mediciones periciales, obtención de datos concretos. ○ Deductivas: uso de lógica formal, uso de análisis conceptual
Hermenéutico- Interpretativo a) Es subjetiva b) Se plantea la implicación del Sujeto observador en el Objeto Observado c) Es estructural y/o sistémica d) Es Compleja e) Es interpretable	○ Cualitativa ○ Hermenéutico ○ Etnográfico ○ Etnometodológico ○ Fenomenológico ○ Interaccionismo simbólico ○ Teoría fundamentada ○ Investigación teórica ○ Investigación-Acción	○ Son todos los ingredientes de la realidad investigada que permitan explicar la misma realidad, son de naturaleza cualitativa.	○ Observación directa ○ Registro del Discurso ○ Entrevista profunda ○ Entrevista semi-estructurada ○ Entrevista clínica ○ Cuestionario abierto o semi -abierto ○ Foto ○ Video ○ Historia oral

