

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

**FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION
DE RECURSOS HUMANOS EN EL AREA CLINICA DE LA
FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE NUEVO LEON**

POR

ELIZABETH GONZALEZ ZAMBRANO

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN
FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS
HUMANOS**

MONTERREY, N. L.

JUNIO DE 2004

TM

Z7125

FFL

2004

.666



1020146691



UANL

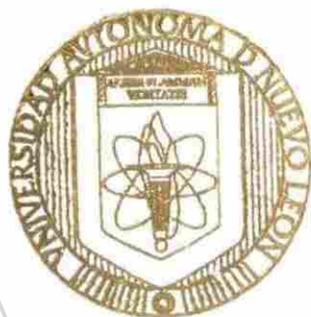
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS
DIVISION DE ESTUDIOS DE POSGRADO



DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION
DE RECURSOS HUMANOS EN EL AREA CLINICA DE LA
FACULTAD DE ODONTOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD
AUTONOMA DE NUEVO LEON

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

POR

ELIZABETH GONZALEZ ZAMBRANO

DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

®

TESIS

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRIA EN
FORMACION Y CAPACITACION DE RECURSOS
HUMANOS

MONTERRREY, N. L.

JUNIO DE 2004

980 032

TM
Z725
ΓFK
2004
.E66



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

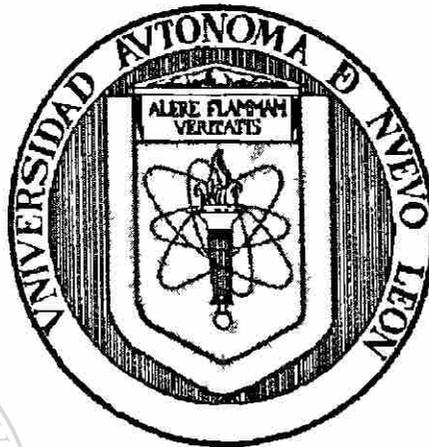
®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS EN EL ÁREA CLÍNICA DE LA FACULTAD DE ODONTOLÓGÍA DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

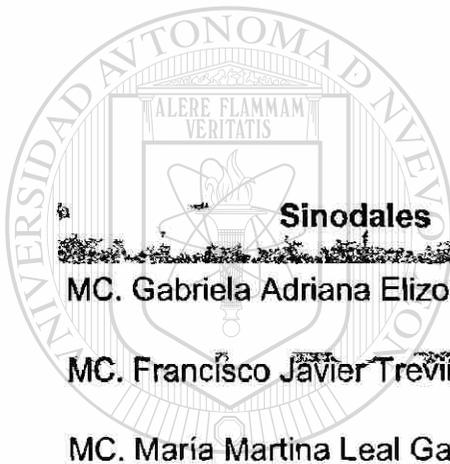
ELIZABETH GONZÁLEZ ZAMBRANO

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN FORMACIÓN Y
CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

Monterrey, Nuevo León. Junio de 2004

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

Directora de Tesis **MC. Gabriela Adriana Elizondo Regalado**



Sinodales

Firma

MC. Gabriela Adriana Elizondo Regalado

MC. Francisco Javier Treviño Rodríguez

MC. María Martina Leal Garza

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Mtro. Rogelio Cantú Mendoza
Subdirector de Posgrado de Filosofía y Letras

Diagnóstico de necesidades de capacitación de recursos humanos en el área clínica de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León

INDICE

Introducción

PAGINA

Antecedentes

1

Panorama Educativo Mundial
Panorama Educativo Nacional
Universidad Autónoma de Nuevo León
Facultad de Odontología

Marco Teórico

21

La educación como proceso administrativo
Administración de los recursos humanos
Fases del proceso de educación de adultos

Metodología

66

Instrumento I

Instrumento II

Presentación de resultados

Conclusiones y Recomendaciones

82

Programa de capacitación

Bibliografía

89

Anexos

INTRODUCCIÓN

La educación superior debe pasar por un proceso de modificaciones y adaptaciones para dar una respuesta positiva al desarrollo de un país, haciéndolo con eficacia para no perder de vista los valores morales, sociales e históricos, teniendo como punto de partida el conocimiento del propio ser humano.

El interés de cada persona para adquirir educación lo observamos en la competencia por alcanzar los niveles más altos de conocimiento.

Siempre ha existido la difusión internacional de la educación, hemos observado que los gobiernos cada vez mas se proponen promover programas de intercambio académico con el fin de mejorar la calidad en la educación superior.

Para lograr el fortalecimiento y desarrollo de las instituciones de educación superior, así como la calidad educativa en todas sus modalidades, debemos enfocarnos en la formación, actualización y capacitación de los docentes en los diferentes niveles educativos, apoyar el mejoramiento de los planes y programas de estudio, revisarlos y actualizarlos de forma permanente; procurar el equipamiento adecuado de las instituciones con sus laboratorios, bibliotecas, centros de cómputo y talleres.

La educación superior tiene como objetivo principal formar profesionales capacitados en las diferentes áreas de la ciencia, la tecnología, la cultura y la docencia que impulsen el desarrollo integral de la nación.

A través del tiempo, hemos observado que para mejorar los programas académicos es necesario implementar sistemas de retroalimentación pues es con esto como logramos medir la eficiencia de los mismos.

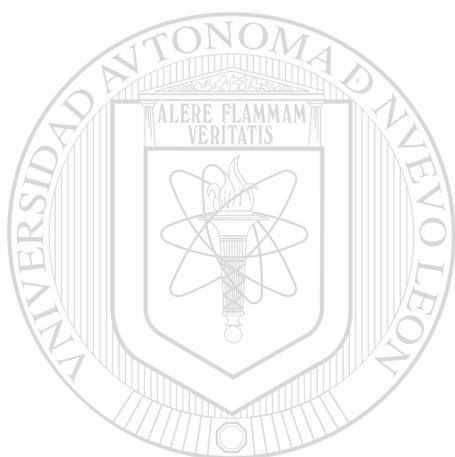
Es en los años 80 es cuando resulta necesario implementar métodos de evaluación docente que nos permitan detectar las áreas de oportunidad en las cuales se debe trabajar para lograr el mayor rendimiento y aprovechamiento del **alumnado.**

La Universidad Autónoma de Nuevo León en su afán de participar y ser cada vez más competitiva en el panorama educativo mundial implementó la cultura de la evaluación.

En cada dependencia se realizan evaluaciones docentes que muestran las debilidades y fortalezas sobre las cuales se trabaja para superar los rezagos que en cuestión académica se presenten.

La Facultad de Odontología, en su propósito de lograr ser la mejor opción en educación odontológica ofrece diferentes cursos de actualización y capacitación para su personal académico en general. Para realizar esta investigación nos enfocamos en las necesidades de los docentes del área clínica

en particular, ya que a través del tiempo observamos que su participación se da solamente por su habilidad y conocimientos clínicos respecto a la materia que imparten.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el currículo de la carrera de cirujano dentista de la Universidad Autónoma de Nuevo León existen materias teóricas y prácticas, estas últimas identificadas como clínica. Se ha observado que sería de gran beneficio que se planeara un programa de capacitación para los docentes que tienen a su cargo estas áreas, pues si contrastamos el perfil ideal del puesto y el real, se localizaran áreas de oportunidad que nos indiquen el adecuado enfoque de la capacitación.

OBJETIVO

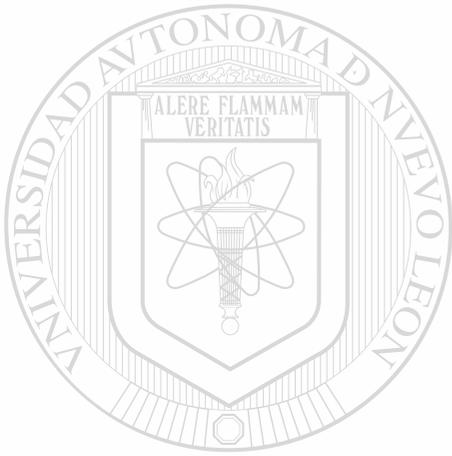
Localizar áreas de oportunidad de los docentes responsables de área clínica en la Facultad de Odontología, en lo referente a capacitación y actualización de acuerdo a la materia clínica que imparten.

JUSTIFICACIÓN

Sería de gran beneficio que se pudiera apoyar de acuerdo a las necesidades que resultasen para la mejora continua del docente de área clínica, para obtener mejores resultados en los egresados de la Facultad de Odontología, pues al tener en cada materia clínica un maestro que cuenta con actualización, capacitación y un alto desempeño en su especialidad los resultados obtenidos serían más elevados. El diagnóstico que se emitirá por medio de este estudio nos proporcionará información de primera mano para la toma de decisiones acerca del adecuado enfoque de la capacitación.

HIPÓTESIS

El área de oportunidad de los recursos humanos en las prácticas clínicas de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León la constituye las técnicas y la metodología didáctica.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES

Panorama educativo mundial

La educación debe formar al hombre en sus máximas capacidades, actualmente la globalización ha influenciado la educación haciendo creer que no sólo debe ser producida, sino también trasladada, entendiéndose que el conocimiento debe ser usado en ambientes favorables para así potenciar sus beneficios, por parte de los gobiernos se promueve el intercambio académico para que ésta no se vea reducida por las barreras comerciales y comunicativas. Se observan cambios en la forma en que vivimos y trabajamos, como resultado de la tecnología de información, crece el interés por la educación superior y como enfocarla para mejorar los estándares de vida. Los países necesitan educar una mayor proporción de su gente joven, constituyendo ésto un serio reto para los países en vías de desarrollo, observándose cada vez más que la educación superior ha dejado de ser un lujo para convertirse en algo esencial para lograr el desarrollo económico y social de las naciones.

Anteriormente se podía observar que en las fábricas, las tierras, las herramientas y la maquinaria se concentraba la riqueza, hoy vemos que en el conocimiento, las habilidades y la creatividad se concentra la riqueza de la economía mundial.

La principal prioridad política está cambiando, pues rápidamente ha hecho reaccionar la necesidad de convertir a la educación en algo sustancial que demanda el mundo del trabajo de hoy para ayudar a los trabajadores a integrarse a las economías cambiantes del presente siglo.

El contraste entre países pobres y ricos se ha venido profundizando dependiendo hoy más que nunca de la calidad de la educación superior, representando un mercado potencial para atraer estudiantes de los países menos desarrollados hacia los que poseen un sistema educativo superior. Con la internacionalización del sistema educativo se muestra una alternativa para equilibrar la oferta y la demanda.

La educación ha tenido que responder a las necesidades y características de cada época, pasando por un prolongado y lento proceso de modificaciones y adaptaciones obedeciendo a la fuerza cultural que se generaba en la estructura educativa para responder gradualmente tratando de no perder los valores morales, sociales e históricos; dejando de ser eficaz conforme aparecían los nuevos problemas y requerimientos en el escenario social, entre los que estaban las exigencias de producción, distribución y consumo; así como también los ideales sociales y políticos y el cada vez mayor conocimiento del hombre, conformando ésto una estructura integral, a la cual la educación debe dar una respuesta, con el objeto de lograr que la vida humana personal o de grupo sea más positiva, más rica, más segura y más eficiente.

El conocimiento del hombre tiene una importancia determinante en la educación con relación al aprendizaje y a las técnicas metodológicas

observándose que conforme se va conociendo más el comportamiento del ser humano los resultados son positivos. Al dar respuesta al desarrollo social, económico y cultural de cada país, estaremos desarrollando una educación moderna.

El fenómeno de la globalización ha motivado que el número de estudiantes mexicanos cursando el nivel superior se haya incrementado recientemente. Por ejemplo, en el ciclo escolar 1998- 1999 hubo 9,641 mexicanos cursando algún estudio a nivel superior en los Estados Unidos de Norteamérica; lo que representa un por ciento más que el ciclo anterior. Los beneficiarios directos de la educación global son regularmente las llamadas elites circulares que por su formación académica y cultural poseen un perfil idóneo para aprovechar el intercambio académico internacional. (Asis, 2)

Cada nueva situación del mundo que nos rodea, debe procurar mejorar la calidad de la educación, buscando que el nivel educativo sea de justicia social

para todos, que esté al alcance de todos los ciudadanos para poder mejorar el nivel social, económico y cultural de cada país.

Bolaños Martínez hablando de la educación y el aparato productivo nos dice que la educación actual y sobre todo en Latinoamérica ha sido encauzada hacia el incremento del valor del trabajo y desde luego como fuerza productiva de acuerdo con el desarrollo del proceso de reproducción del capital. La escuela tal parece que ha hecho suya la idea de que el éxito individual depende del interés de la persona para adquirir educación. (El Porvenir 28 de Febrero 1995)

Tal como se expresa en el Reporte Mundial para el Desarrollo de 1998-1999, "El conocimiento es como la luz", sin peso, e intangible, puede viajar fácilmente por todo el mundo, alumbrando las vidas de la gente en cualquier lugar. Sin embargo, millones de personas viven aún la oscuridad de la pobreza- de modo innecesario. En parte, al menos, las personas viven en la pobreza porque no pueden alcanzar el interruptor para encender la luz y este interruptor se llama educación. La educación superior nunca ha sido tan importante para el futuro en vía de desarrollo, como lo es ahora. Ésta no puede garantizar un rápido desarrollo económico- pero el progreso sostenido es imposible sin ella.

Panorama Educativo Nacional

Con el fin de mejorar la calidad de los servicios educativos para que realmente puedan contribuir al desarrollo nacional y dar bienestar a las personas, se creó en 1921 la Secretaría de Educación Pública en México. Uno

de los grandes paradigmas del siglo XXI lo constituye el ver que la era de la información y la evolución de la tecnología, transforman los distintos órdenes de la vida imponiendo nuevas demandas sobre la formación de las personas, que les permita responder a los requerimientos futuros de una sociedad en constante transformación, siendo necesaria la educación permanente o la educación a lo largo de la vida , por lo que las sociedades del futuro habrán de enfrentar esto como uno de sus mayores retos.

La educación en México es laica, el Estado tiene el deber de impartir educación preescolar, primaria y secundaria. La Ley General de Educación,

promulgada en 1993 precisa que compete a la Secretaría de Educación Pública garantizar el carácter nacional de la educación básica, elevar su calidad y vigilar el acceso equitativo a los servicios.

En el Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000 presenta como sus principales desafíos para el año 2000 son: la equidad, la calidad y la pertinencia de la educación. (Perfil, 13)

En conjunto con las autoridades de salud, nutrición y desarrollo social se deberá favorecer a la población en desventaja, siendo éstos los indígenas, jornaleros agrícolas y comunidades marginadas del país. Se ha puesto en marcha la actualización permanente de los planes de estudio, así como la revisión y renovación de los libros de texto. La transformación de la formación de los profesores y su actualización permanente es una de las más grandes prioridades del Programa de Desarrollo Educativo, ya que esto influye de manera decisiva sobre la calidad de la enseñanza que se imparte, estableciendo

el compromiso de mejorar la remuneración de maestros e investigadores en función de su rendimiento profesional. Mediante una mejor coordinación entre las instituciones, organismos y subsistemas que conforman el Programa Educativo se fortalecerá el sistema de educación superior del país, logrando así una mayor corresponsabilidad entre el quehacer académico y las necesidades y expectativas de la sociedad.

A partir de 1993, la educación secundaria es obligatoria se imparte en tres años a la población de entre 12 y 16 años, el haber cursado satisfactoriamente este nivel es requisito indispensable para cursar estudios profesionales y

medios superiores. El sistema de educación media superior está conformado por tres modalidades, el bachillerato general, el bachillerato tecnológico y la educación profesional técnica. (Perfil Educativo Mexicano, 23 y 24)

La educación superior es subsiguiente al bachillerato y su objetivo es capacitar y formar profesionales en las diversas áreas de la ciencia, la tecnología, la cultura y la docencia que contribuyan a impulsar el desarrollo integral de la nación.

México enfrenta el compromiso de mejorar la educación en todos sus niveles para poder abordar los retos de competitividad y mejorar las condiciones de vida de su población, demandando una educación superior de excelencia que pueda ir asociada al desarrollo social, cultural, científico y económico del país.

Universidad Autónoma de Nuevo León

El 15 de septiembre de 1931, siendo gobernador de Nuevo León el

Licenciado Aarón Sáenz se menciona la posibilidad de crear una Universidad de Monterrey, por lo que las delegaciones de las escuelas de Jurisprudencia,

Medicina, Colegio Civil, Normal y Farmacia del Estado de Nuevo León somete a

la consideración de la Comisión Legislativa un proyecto para la organización de

una Universidad en la ciudad de Monterrey .Se forma un comité organizador

para iniciar las sesiones que llevarían a la consolidación del proyecto este

Comité Ejecutivo que sería el encargado de estudiar y proponer todos los

trámites legales y de organización técnica y administrativa que daría como

resultado establecer en el Estado la educación universitaria.

Se incorporaron con carácter de Miembros Cooperadores a delegados de las diversas sociedades obreras y profesionales e instituciones industriales y comerciales del Estado, los cuales contaban con todos los derechos para hacer valer sus respectivas representaciones.

Se acordó el plan de actividades que el comité debería desarrollar acordando el siguiente plan orgánico y de labores, resultando de éstos la formación de un Comité General formado por la totalidad de los miembros designados por el Gobernador y por las instituciones invitadas para enviar representantes y un Comité Técnico Consultivo integrado por los directores y alumnos de las escuelas superiores, los directores de Educación del Estado y Federal, representantes del Gobernador, del Honorable Congreso del Estado y del Ayuntamiento de Monterrey y por el Doctor Pedro De Alba, del Comité Técnico Consultivo se formaron dos Comisiones una para formular el proyecto de la Ley Orgánica de la Educación Universitaria y otra para hacer el estudio de las reformas que fueran necesarias a la Ley General de Educación vigente en el Estado

En el periódico Oficial número 41 aparece el decreto número 91 en la que autoriza una partida de cincuenta mil pesos para la construcción y acondicionamiento de oficinas universitarias, siendo el 31 de mayo de 1933 cuando inicia la Universidad de Nuevo León. Gracias al esfuerzo y tenacidad de todos los que pusieron su mayor empeño en la creación de nuestra Universidad es que hoy podemos ver el resultado de la realización de tan importante proyecto, hasta nuestros días la Universidad trabaja con el propósito de atender

las demandas de la sociedad modernizando sus programas y garantizando así el desarrollo de la Educación Superior de nuestro país.

En 1998, la Universidad establece con la participación de maestros, alumnos, ex alumnos, padres de familia, directivos y personal administrativo un conjunto de lineamientos que harían realidad el proyecto de llevar a la Universidad Autónoma de Nuevo León a ser la mejor universidad pública de México, creando el proyecto Visión U.A.N.L. 2006, siendo necesario medir los logros que se habían obtenido y trazar un plan de desarrollo diseñando y elaborando un Modelo General de Planeación a corto, mediano y largo plazo. Tanto para el nivel medio superior como para el nivel superior las metas de la universidad consisten en mejorar y asegurar la calidad de la docencia, mejorando también la capacidad de la institución para generar y aplicar el conocimiento teniendo como base el diagnóstico realizado por cada una de las dependencias que la conforman. En lo relacionado con el personal académico, la eficiencia

institucional, la matrícula, los servicios institucionales y la infraestructura. (Visión 2006, 5)

Para la Universidad Autónoma de Nuevo León, la formación y actualización de sus profesores constituye la esencia del éxito de sus programas, por lo cual se propone elevar su formación académica para que se distingan por tener una alta habilitación y que dominen su disciplina, que desempeñen con eficiencia sus funciones, que sean reconocidos por sus aportaciones en la generación y aplicación del conocimiento y que tengan un gran compromiso con la misión de la universidad que es lograr ser la mejor universidad pública de México. Con la

participación decidida de todos los universitarios se podría lograr incorporar a la Universidad Autónoma de Nuevo León en los escenarios de la competitividad internacional logrando así el reconocimiento de ser la mejor universidad pública de México.

Facultad de Odontología

En 1939 se hace efectivo el decreto para la autorización de la fundación de la Facultad de Odontología, siendo el Gobernador del Estado el General de División Anacleto Guerrero. Es el 5 de septiembre cuando se funda la Facultad de Odontología, de acuerdo a las necesidades de la población se fue constituyendo la profesión odontológica en base a los recursos económicos disponibles, el inicio de sus actividades fue en las aulas de la Facultad de medicina, ubicada en la esquina que actualmente forman las calles de Cuahutémoc y Matamoros pues era afín en muchos aspectos con ésta. El personal administrativo quedó conformado de la siguiente manera, Director el

Doctor Jesús García Segura, Secretario el Doctor Leopoldo Garza Ondarza y Tesorero el Doctor Nicanor Chapa González; el resto del personal administrativo y de intendencia lo representaba el mismo personal de la Facultad de Medicina, el personal docente lo formaban siete maestros a cargo de las siguientes asignaturas. Anatomía Dental y Técnicas de Prótesis el Doctor Francisco Albuérne, Química Metalúrgica Dental el Doctor Matías Muraira, Anatomía Descriptiva y Topográfica el Doctor Raymundo Garza, Microbiología el Doctor Agustín Martínez, Embriología el Doctor Simón R. Riojas, Histología el Doctor Héctor G. Morales y Prácticas el Doctor Antonio Morales C.

Los primeros maestros cirujanos dentistas Doctor Francisco Albuerne, Doctor Matías Muraira y Doctor Antonio Morales Cantú. La junta de profesores sesionaba una vez al año habiéndose tomado los siguientes acuerdos.

- El reglamento de ésta Facultad se apegará en todo al de la Facultad de Medicina para problemas de orden administrativo.
- Los programas de estudio se apegarán en todo a los de la Facultad de Odontología de la Universidad Nacional Autónoma de México
- Las clases similares a las de la Facultad de Medicina serán impartidas por los **catedráticos** de ésta, simultáneamente en los grupos correspondientes.
- Los **catedráticos** nuevos para la Facultad de Odontología se elegirán en la junta de profesores para ser propuestos al Consejo de Cultura Superior y en caso de ser mayor su número se buscará la manera de seleccionarlos por examen de oposición.

-
- Se pedirá a la jefatura de los servicios sanitarios coordinados no se acepte registrar ningún título sino hasta que haya sido revalidado por esta Facultad.

El día 20 de enero de 1941 fue inaugurado el primer edificio propio de la Facultad de Odontología ubicado en la esquina noreste de calle Pino Suárez y Matamoros.

El 20 de enero de 1941 ya se cuenta con el primer edificio propio, teniendo como director de la Facultad al Doctor Jesús García Segura cuyo período fue de septiembre de 1939 a mayo de 1941. La primera generación de egresados estuvo

formada por cuatro alumnos siendo de éstos tres mujeres y un hombre, el equipamiento de las clínicas de la Facultad consistía en unidades eléctricas de baja velocidad éstos equipos dentales cubrían las necesidades de práctica de los alumnos.

Inicia el Doctor Miguel Rosani las primeras brigadas odontológicas en 1943, se nombra el primer director Cirujano Dentista siendo el Doctor Francisco Albuerne de 1943 a 1946. Se efectúa una reunión dental de provincia donde se gestiona el nuevo edificio y se hereda de la Facultad de Ciencias Químicas nuestro segundo edificio propio ubicado en 15 de Mayo 711 poniente. Se permaneció en este edificio de 1946 a septiembre de 1963, ingresando la generación número veinticinco y egresando la generación número veinte.

Ante la creciente necesidad de servicios odontológicos en 1962, el licenciado Eduardo Livas Villarreal, gobernador del estado, destinó un área para la construcción de un nuevo edificio con todas las características necesarias para la educación y preparación de quinientos alumnos de la carrera de cirujano dentista.

La doctora Estela Barrera, única mujer que ha ocupado el cargo de directora de la Facultad agradece al licenciado Eduardo Livas Villarreal su extraordinaria visión y su amplio sentido de servicio a la comunidad, así como su conocimiento de la enorme importancia del progreso de la educación superior y en forma muy especial el fortalecimiento académico de la Universidad de Nuevo León de la cual fue egresado.

La magnitud de la obra mereció la inauguración por parte del Presidente de la República, Licenciado Adolfo López Mateos. Da inicio el servicio de atención a la

población rural con los equipos dentales de la antigua Facultad, colocándose nuevas unidades Ritter de primera calidad en las clínicas del nuevo edificio las cuales hasta hace poco tiempo todavía se encontraban prestando servicio resistiendo el manejo de manos inexpertas que aprendían técnicas de trabajo para adquirir destreza y rapidez y así convertirse en odontólogos, el número de alumnos se fue multiplicando y se realiza la quinta reunión dental de provincia.

El veinticinco aniversario de nuestra Facultad se celebró en 1964 al cumplir un año de labores en el nuevo edificio, se han efectuado muchos cambios para mantener y llevar a la Facultad por el camino de la excelencia, se crea programas de salud en el municipio de Guadalupe y de Apodaca donde intervienen estudiantes de medicina y enfermería como parte de la evolución de la enseñanza, se modifican los laboratorios pasando por la integración necesaria para transformarse en multidisciplinarios. Se aprueba por la junta directiva el cambio curricular y posteriormente en 1978 es aprobado por el Consejo

Universitario entrando en vigor en agosto de 1979 para los alumnos de nuevo ingreso, se reglamentan los exámenes de oposición para los maestros, se modifica el procedimiento para la titulación quedando tres opciones para obtener el título, el examen teórica práctico, la elaboración de tesis y el curso de superación clínica los cuales están vigentes hasta la fecha.

Se instituyen los cursos de especialidad en el siguiente orden: Endodoncia en 1975, Periodoncia en 1976, Odontología Infantil en septiembre de 1976 y Ortodoncia en 1976, se construye el edificio de estudios superiores para dar atención a los alumnos que cursan las especialidades.

La Facultad da un gran paso hacia el primer mundo, se construye el edificio de especialidades odontológicas de 1994 a 1998 el cual está formado por cinco pisos donde se encuentran actualmente una biblioteca, una clínica de endodoncia, una clínica de Periodoncia, una clínica de Odontología infantil; todas éstas adaptadas para recibir a los alumnos de PREGRADO y POSGRADO de la Facultad. También tiene un centro de convenciones con todo lo necesario para la realización de diversos eventos, tanto académicos como sociales, para la inauguración de esta obra se contó con la presencia del presidente de la república, el Licenciado Ernesto Zedillo Ponce de León, actualmente este edificio extiende su apoyo a todas las instituciones educativas y está abierto a la comunidad.

La Facultad de Odontología en la actualidad presenta notables avances académicos, administrativos y una transformación en su área física, se ha convertido en una escuela vanguardista, lista para enfrentar los retos del nuevo

milenio observándose aumento del área física con la construcción de nuevas clínicas equipadas con tecnología de punta, salones confortables, áreas de investigación, remodelación total de las áreas verdes y jardines, todo esto aunado al esfuerzo permanente en la búsqueda de la excelencia académica.

Se han incorporado nuevos programas de estudio para proporcionar a los estudiantes una formación científico-tecnológica, así como social-humanista. Su estructura administrativa la conforman las subdirecciones académicas, financieras, de recursos humanos, de planeación y desarrollo y la jefatura del departamento escolar.

El plan de estudios de nuestra Facultad está conformado por tres áreas específicas, Ciencia Básica Clínica y Social, la duración de la carrera es de diez semestres y un año de servicio social, el plan de estudios es el siguiente.

Primer semestre:

- Anatomía humana
- Bioquímica
- Embriología
- Histología
- Comunicación oral y escrita

Segundo semestre:

- Anatomía dental
- Anatomía patológica
- Fisiología
- Microbiología

- Odontología social

- Computación

Tercer semestre:

- Materiales dentales
- Oclusión I
- Patología I
- Radiodoncia I
- Apreciación de las artes
- Ciencias del ambiente



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



- Psicología en Odontología

Cuarto semestre:

- Anestesiología
- Oclusión II
- Operatoria dental I
- Patología II
- Propedéutica clínica I
- Radiodoncia II
- Psicología y desarrollo profesional
- Formación de emprendedores

Quinto semestre:

- Cirugía bucal I
- Farmacología
- Geriatria odontológica

-
- Medicina interna en Odontología

- Operatoria dental II
- Periodoncia I
- Propedéutica clínica II
- Metodología científica

Sexto semestre:

- Cirugía bucal II
- Odontología preventiva
- Operatoria dental III



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Periodoncia II Clínica
- Prótesis total I
- Sociología y Profesión

Séptimo semestre:

- Cirugía bucal III
- Operatoria Dental IV
- Prótesis fija y Coronas I
- Prótesis Total II
- Investigación y Comunidad
- Competencia comunicativa en Inglés

Octavo semestre:

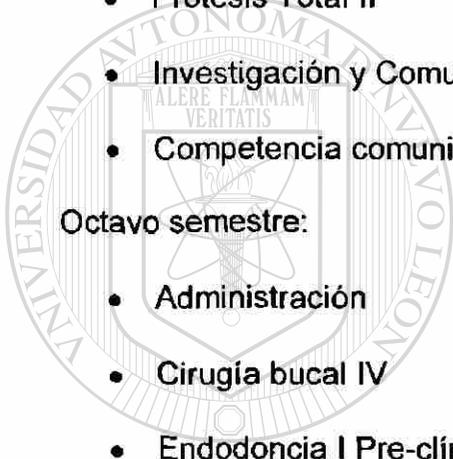
- Administración
- Cirugía bucal IV
- Endodoncia I Pre-clínica

-
- Prótesis fija y Coronas II

- Prótesis parcial Removible I
- Ética del ejercicio Profesional

Noveno semestre:

- Endodoncia II Clínica
- Odontología Infantil I
- Ortodoncia I Pre-clínica
- Prótesis fija y Coronas II
- Prótesis Parcial Removible II



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Seminario Integral

Décimo semestre:

- Cerámica Dental
- Deontología Odontológica
- Odontología Infantil II
- Odontología Integral
- Ortodoncia II clínica
- Seminario Integral II

En las clínicas de la Facultad se brinda atención dental a la población que acude a solicitar el servicio, siendo las prácticas clínicas que realizan los estudiantes a partir de quinto semestre, acordes con el programa académico y las necesarias para su desempeño profesional. El objetivo de esta institución educativa es formar profesionales altamente capacitados científica, técnica y socialmente que puedan diagnosticar, prevenir y tratar integralmente los problemas de salud bucal de la comunidad.

El plan de estudios que ofrece actualmente la Facultad de Odontología sigue® los lineamientos marcados por planteados en el programa Visión 2006 en el cual queda definido que todo egresado de la Universidad Autónoma de Nuevo León debe caracterizarse por.

- Ser competitivo a nivel mundial
- Tener alto sentido humanista
- Ser honésto
- Ser responsable

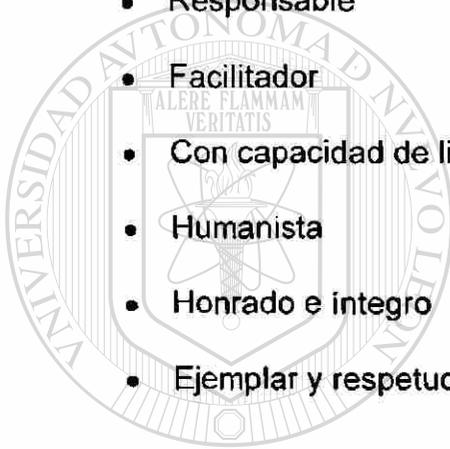
- Tener capacidad crítica
- Estar comprometido con la universidad y su entorno
- Ser un líder emprendedor con visión global
- Tener capacidad de convivencia intercultural
- Conocer la tecnología y los sistemas de información
- Presentar una alta velocidad de respuesta

Contribuyendo con ésto para que los alumnos de nuestra Facultad tengan una preparación competitiva con las mejores escuelas del mundo, beneficiando así en gran medida al crecimiento de nuestro país.

Se han conseguido grandes logros al elevar el nivel académico de la mayoría de los maestros, ya que un gran número de ellos hizo la maestría en educación odontológica logrando mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje pero continuamos con el propósito de que la mayoría del profesorado cuente con maestría o especialidad, seguiremos buscando la creación del programa de doctorado para acercarnos más a la meta de contar con un gran número de maestros con perfil PROMEP.

La Facultad de Odontología ha pasado por un proceso de crecimiento y modernización no solo en infraestructura, sino también en los procesos académicos y administrativos, como parte del compromiso que tiene por ser parte del proyecto Universidad Autónoma de Nuevo León 2006 tratando que todos sus maestros cubran el perfil docente del año 2006 siendo los aspectos más importantes los siguientes:

- Ser experto en su materia. El maestro debe conocer su profesión y su especialidad
- Con vocación de servicio
- Competente a nivel mundial
- Comprometido con la universidad y su entorno
- Trabajo en equipo
- Promotor de valores
- Responsable
- Facilitador
- Con capacidad de liderazgo
- Humanista
- Honrado e íntegro
- Ejemplar y respetuoso



UANL

Ya que es a los maestros a quienes corresponde formar integralmente a sus estudiantes la Universidad tiene como función que sus maestros sean los modelos a seguir por los alumnos constituyendo éstos el eje articulador de la mejora de la calidad académica.

En marzo del año 2000, la Facultad de Odontología obtuvo la acreditación a nivel nacional del programa académico lo cual avala sus programas, métodos de estudio e instalaciones físicas. El plan de estudios actual entró en vigor en el año 2001 destacando con esto la adecuada respuesta a la solución de la

problemática de salud bucal de la población en donde el egresado puede ofrecer atención integral al paciente.

La planta docente del área clínica de PREGRADO cuenta con un gran número de odontólogos de práctica general, no siendo necesario que los maestros tengan práctica probada para que formen parte del personal docente de clínica por lo que resultaría de gran beneficio que se pudiera instalar un programa continuo de actividades de actualización y capacitación, ya que ésto redundaría en elevar el nivel de los egresados.

Sabiendo que hay mucho todavía por hacer se propone contrastar el perfil ideal de un docente universitario según visión 2006, educación para la vida, perfiles descritos por escuelas de Odontología con reconocimiento mundial y descripción elaborada por expertos contra el perfil real de materias clínicas de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León obtenido por medio de encuestas de desempeño aplicadas a los estudiantes, datos de

archivo de recursos humanos y entrevista a alumnos. A través de este contraste se podrá obtener las áreas de oportunidad hacia donde deberán enfocarse los

programas de formación y capacitación de recursos humanos del área clínica y

con ésto seguir avanzando hacia la excelencia académica.

Capítulo II

Marco teórico

La educación como proceso administrativo

Considerando la educación como un proceso administrativo donde se conjuntan recursos humanos y materiales para lograr metas y objetivos el educador deberá plantear como administrador educativo objetivos que persigan el aprendizaje de sus alumnos, organizar los recursos humanos y financieros que le permitan llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, integrar, dirigir y evaluar, que dichos objetivos se cumplan para lograr el éxito del programa y hacer los ajustes que fueran necesarios.

La administración educativa a principios del siglo XX se enseñaba en las escuelas y universidades donde los docentes eran antiguos superintendentes escolares que contaban con la experiencia que les daba la práctica diaria. En

esa época se limitaba la investigación a realizar un análisis de los problemas que surgían en la práctica y buscar sus posibles soluciones.

Es hasta 1950 que se funda la Administración Americana de Administradores Escolares AASA (American Association of School Administrators) que reúne a los especialistas en el área, también es creado el Programa Cooperativo de Administración Educativa CPEA (Cooperative Program in Educational Administration).

De acuerdo a Kaufman y Corrigan el proceso de administración educativa consta de los siguientes elementos:

- Identificar el problema
- Determinar los requisitos de solución o alternativas
- Seleccionar estrategias de solución
- Implantar las estrategias seleccionadas
- Determinar la eficiencia de la realización
- Revisar, siempre que sea necesario cuales quiera de las etapas del proceso

Fuente Kaufman P.18

En el proceso de administración educativa, es el docente quien en términos prácticos diseña planes de estudios realiza un análisis de necesidades que lo llevan a conocer el contexto real en el que va a trabajar, así como los requerimientos de los estudiantes. Al llevar acabo la planeación se establecen los objetivos que se deben cumplir para recibir a un estudiante, prepararlo y

verlo regresar a la sociedad en el tiempo requerido con las habilidades, conocimientos y destrezas que le permitan desarrollarse. Considerada como una organización compleja una escuela es donde se detectan diversos roles ocupados por individuos que se comportan de una manera esperada. En este tipo de organizaciones uno de los roles tiene autoridad sobre el otro y delinea los limites de cada unidad administrativa (Owens,85)

Se esperan conductas previamente delimitadas para el rol de director o profesor; sin embargo ellos tienen su propia personalidad, observándose así que los integrantes de una organización escolar, además de desempeñar los roles

preestablecidos deben interactuar con otros individuos en la misma organización notándose la formación de grupos que interactúan y se comunican, por lo que se puede hablar de una organización informal.

Administración de los recursos humanos

Es esta un área de estudio relativamente nueva que se puede aplicar en diferentes organizaciones. Para su estudio necesitamos incluir varias disciplinas tales como : psicología, sociología, derecho laboral, medicina laboral, ingeniería de la seguridad, sistemas, ingeniería industrial, etc.

De acuerdo a Chiavenato, se utilizan diversas técnicas de estudio.

A continuación se mencionan:

Técnicas utilizadas en el ambiente externo

- Investigación de mercado de recursos humanos
- Reclutamiento y selección
- Investigación de salarios y beneficios
- Relaciones con sindicatos
- Relaciones institucionales de formación profesional
- Legislación laboral

Técnicas utilizadas en el ambiente interno.

- Análisis y descripción de cargos
- Evaluación de cargos

- Capacitación
- Evaluación de desempeño
- Plan de carreras
- Plan de beneficios sociales
- Política salarial
- Higiene y seguridad

Fuente: Chiavenato, 107

En la administración de recursos humanos según lo mencionado anteriormente podemos observar que se deben analizar conceptos que van desde la investigación y análisis de puestos hasta la selección de personal; capacitarlo, analizar, sus problemas y sus beneficios las políticas salariales, etc.

Podemos hablar de diferentes subsistemas interdependientes donde se incluyen actividades diversas como:

Administración de Recursos Humanos

Alimentación	Aplicación	Mantenimiento	Desarrollo	Control
Planeación de RH	Análisis de cargos	Remuneración	Capacitación	Bases de datos
Investigación de mano de obra	Evaluación	Beneficios sociales	Desarrollo	Sistemas
Selección	Movimiento de personal	Higiene y seguridad		Gráficas
		Registros		Informes
		Control de		Auditoría

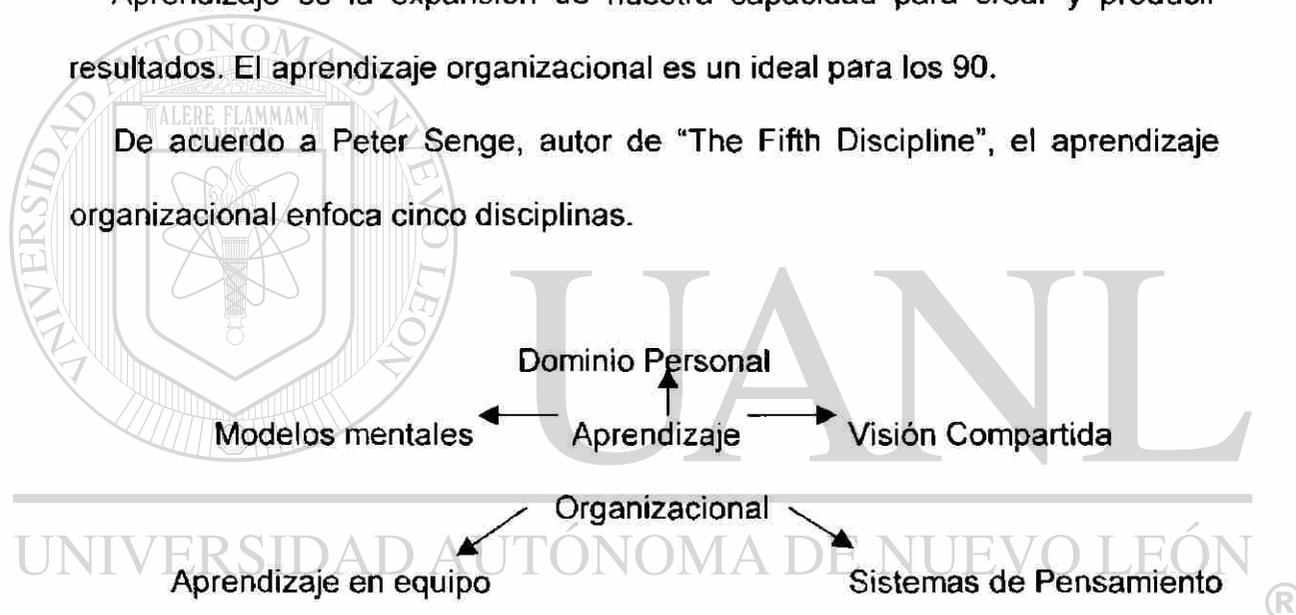
		personal		
		Relaciones laborales		

Adaptado de Chiavenato, citado en Elizondo P. 37

Aprendizaje Organizacional

Aprendizaje es la expansión de nuestra capacidad para crear y producir resultados. El aprendizaje organizacional es un ideal para los 90.

De acuerdo a Peter Senge, autor de "The Fifth Discipline", el aprendizaje organizacional enfoca cinco disciplinas.



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Dominio Personal: Significa que la persona adquiera un sentido de visión personal en todos los aspectos de su vida personal y profesional.

Modelos Mentales: Se refieren a las formas de pensar dentro de las compañías. Los individuos deben de pensar y actuar de acuerdo con las posibles alternativas sin temor al cambio.

Visión Compartida: Se refiere a que los individuos hablen y se escuchen uno al otro, que compartan su visión personal, para así desarrollar un ambiente de compañerismo enfocado a un propósito común.

Aprendizaje en Equipo: En un equipo los individuos actúan como colegas y trabajan juntos para alcanzar un nuevo nivel de conocimiento y capacidad, así como en organización. Aprendizaje en equipo es una constante integración que requiere de una motivación para aprender en equipo que individualmente, así como el evitar barreras de defensas.

Sistemas de aprendizaje: Esta última disciplina tiene que ver con el entendimiento de los comportamientos interrelacionados en un aprendizaje de organización.

Desarrollo de managers efectivos

Managers son los individuos responsables de la implementación de estrategias y del alcance de resultados en sus organizaciones.

Así como las compañías crecen y cambian, así también puede en las necesidades de incremento de Managers con alta claridad.

El reemplazo de gerencias o Planeación de sucesión y el desarrollo de este es difícil de implementar. Es difícil reclutar, seleccionar, desarrollar y promocionar futuros líderes.

En una organización la Planeación del reemplazo y la planeación de sucesión no son alternativas opuestas, son parte de la evolución natural de la compañía.

El Proceso de Plan de Sucesión

Las siguientes actividades son consideradas necesarias para el desarrollo efectivo del talento en una organización grande.

Definición de Requisitos de Sucesión

Inventario de Talentos

Evaluación de Capacidades y

Desarrollo de Necesidades

Desarrollo de Repaso de Planes de Sucesión

Planeación de Acciones de Desarrollo

Implementación

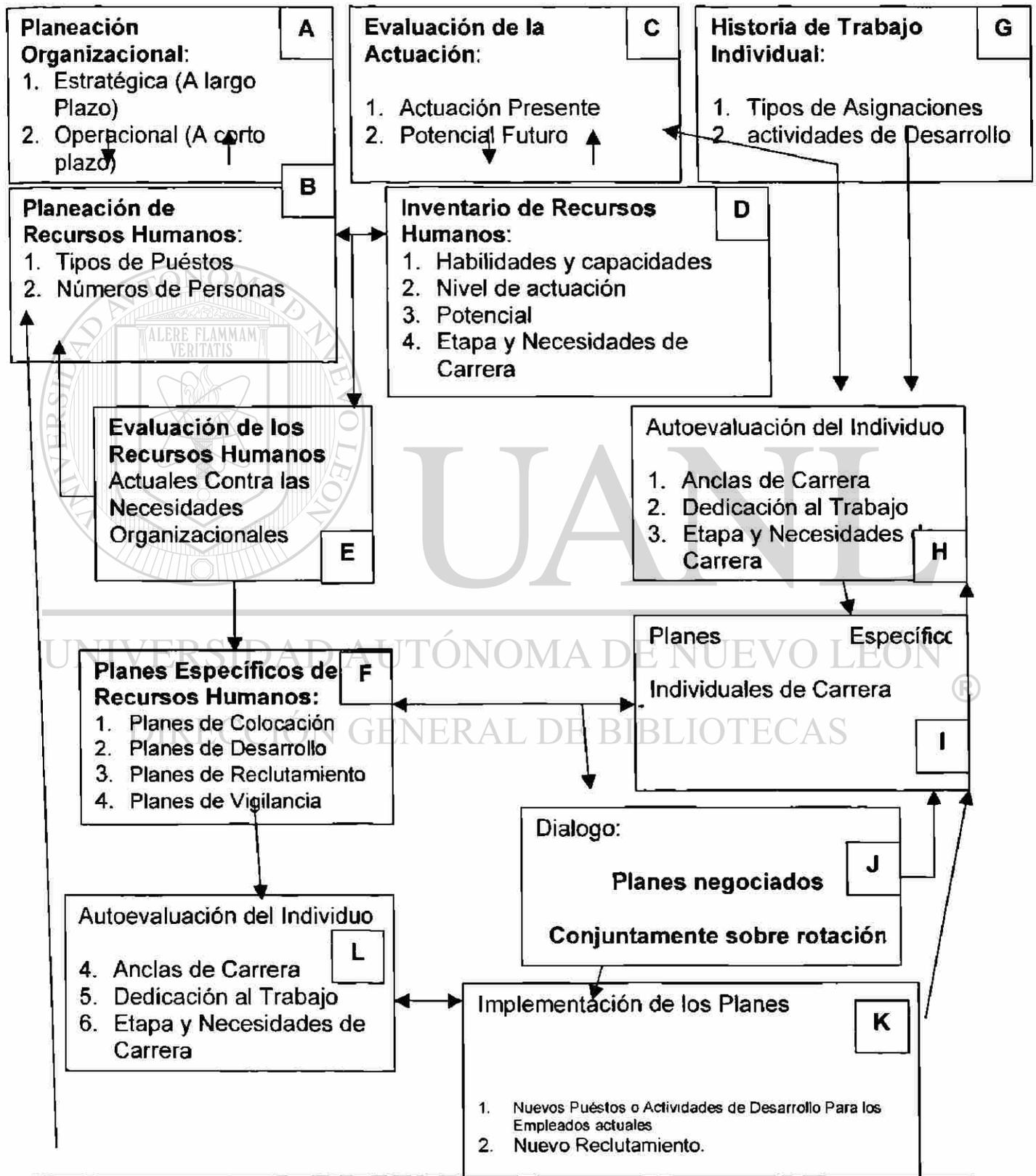
Reclutamiento Externo

U Otras Acciones

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Componentes e Interrelaciones de un Sistema de Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos



Desde el punto de vista gerencial de los derechos humanos:

- Deben acoplarse a otros recursos (Capital, Tecnología, Espacio, Información)
- No son pasivos ni estables
- Constituyen la diferencia entre éxito y fracaso
- Su administración no es aplicable para todas las personas

Diferentes Tipos de Planeación

1. Planeación de colocación, trabajo necesario y recursos humanos para realizarlo.
 2. Planeación de crecimiento y el desarrollo, mejor manera de:
 - Utilizar recursos humanos
 - Asegurar el nivel óptimo de crecimiento y desarrollo
-
- Asegurar altas y continuas niveles de actuación
 3. Planeación y estabilización y la salida
 - Manejo de la pérdida de motivación
 - Niveles declinantes de energía y habilidades
 - Cambio de necesidades del empleado con la edad
 - Falta de oportunidades de promoción
 - Retiro final

Planeación de Colocación

Este empieza en la cima de la organización, pero después se pasa a los más bajos.

Para que esto se realice se requiere de información. La información requerida es:

- Análisis de carrera; Carreras en la organización o ese tipo de industria
- Análisis del mercado de trabajo; Características del mercado de trabajo (interno y externo)
- Planeación del puesto o rol; Proyección del futuro (Como pueden cambiar los puestos dependiendo de la naturaleza del negocio y su medio ambiente)

El desarrollo del empleado debe verse como decisión que contribuirá a la misión, metas y planes de la compañía.

Los desafíos de los recursos humanos para hacer crecer la compañías, es proveer la existencia de intereses de los empleados con conocimientos, habilidades, y a través de capacitación.

Capital Humano Como Ventaja Competitiva

Componentes esenciales para el capital humano:

- La capacitación específica pagada por una compañía individual y provee a sus empleados, quienes lo usan por esta compañía solamente.

- Capacitación pagada por una compañía pero es utilizada por una compañía.

La capacitación debe ser bien designada y deliberada para que las entradas contribuyan a un alto resultado de productividad.

El crecimiento en productividad depende en el sentido de la acumulación de forma en la cuales los dueños y gerentes invierten en los recursos humanos.

Opciones políticas detrás de los resultados del desarrollo del empleado

1. Reducción de barrera para la capacitación
2. Retraso de trabajadores individuales para el avance en carrera
3. Enlace de capacitación y tecnología
4. Mejorar la calidad y eficiencia de la capacitación

Herramientas para el desarrollo del empleado

1. Conocimiento, habilidades y valores
2. Análisis de la trayectoria del empleado
3. Perfil de la trayectoria del empleado
4. Apreciación de la trayectoria del Supervisor
5. Evaluación de las habilidades del empleado
6. Plan de desarrollo del empleado
7. Lista de liderazgo para el desarrollo del empleado

Detección de necesidades

1. **Concepto:** necesidad, diferencia cualificable entre un “ser”, entre el rendimiento exigido por un puesto y el de las personas que lo ocupan.
2. **Clases de Necesidades;** Desde el punto de vista de su amplitud: necesidad de la empresa (organizacionales). Necesidades de un área (ocupacionales). Necesidades de un trabajador (individuales).

Desde una perspectiva temporal: Necesidades urgentes, a corto plazo y de desarrollo a largo plazo.

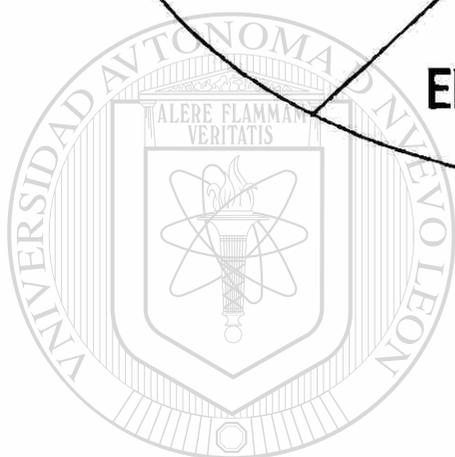
Desde la perspectiva de las raíces y orígenes de los problemas: de conocimientos, habilidades, actitudes, por carencias en las estructuras y políticas de la empresa, por carencias en el equipo material, (instalaciones, máquinas, etc.) necesidades en el renglón de salarios.

De acuerdo con la naturaleza de las carencias: Necesidades de capacitación

humanista y de capacitación técnica.

Propósitos y tareas

Proporcionar bases para nuevos planes y programas, proporcionar bases para revisar y mejorar planes y programas ya existentes, facilitar la toma de decisiones sobre distribución y asignación de los recursos existentes, descripción de las tareas anexas a cada puesto, evaluación del desempeño, identificación de las discrepancias entre una situación ideal y una real, definir si las necesidades son de capacitación o de adiestramiento, definir las prioridades.



UANL

Elaboración de Programas

Las herramientas básicas de trabajo para el instructor son los programas didácticos los cuales deben ser:

1. Amplios
2. Ambiciosos
3. Bien Definidos
4. Flexibles

Los pasos para esta tarea son cinco:

1. Redacción de objetivos

2. Estructuración de contenidos
3. Diseño de actividades didácticas: Técnicas de enseñanza-aprendizaje
4. Determinación de los materiales de apoyo
5. Elaboración y/o determinación de instrumentos de evaluación

Redacción de Objetivos

Consiste en precisar las conductas que se pretenden de las diferentes personas, en determinadas condiciones.

Hay que distinguir bien:

Las áreas de aprendizaje:

- Objetos Cognoscitivos
- Objetos de habilidades
- Objetos de actitudes
- Objetos de conductas externas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Los niveles a los que se pretende llegar para el desempeño de los puestos:

- Nivel de umbral
- Nivel de actualización
- Nivel de promoción de puesto

El ámbito:

- Objetivos generales
- Objetivos particulares
- Objetivos específicos

La proyección temporal:

- Objetivos a corto plazo
- Objetivos a mediano plazo
- Objetivos a largo plazo

El carácter esencial o instrumental:

1. Objetivos terminales
2. Objetivos intermedios

Además precisos y claros, conviene que tengan las siguientes características:

1. Redactados en forma intangible para todos
2. En términos de los participantes
3. En términos de conductas observables
4. Expresados en infinitivo o en la forma futura de los verbos correspondientes

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Estructuración del Contenido

Los contenidos consisten en los conocimientos, habilidades y actitudes que el sujeto debe adquirir para lograr los objetivos

Una secuencia adecuada y progresiva de los temas facilita el aprendizaje y una vez completo el temario o tal vez durante su elaboración, conviene integrar los temas en unidades de aprendizaje o en módulos.

Actividades Didácticas: Técnicas de Enseñanza-Aprendizaje

Las más conocidas y aplicadas son:

- ❖ Exposición de temas
- ❖ Mesa redonda
- ❖ Corrillos
- ❖ Cuchicheo
- ❖ Estudio de casos
- ❖ Representación de papeles
- ❖ Simposio
- ❖ Foro
- ❖ Demostración física de objetos reales
- ❖ Phillips 6/6
- ❖ Confrontación o debate
- ❖ Entrevista
- ❖ Lectura comentada o sesión plenaria
- ❖ Torbellino de ideas
- ❖ Etc.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Materiales de apoyo

Cumplen varias funciones en el proceso:

- A. Explicar, demostrar, ilustrar
- B. Dar realce y colorido a la información
- C. Facilitar la comunicación del instructor con los participantes y de los participantes entre si

D. Acercar a los participantes lo más posible a la realidad y llevar ésta a ellos.

Los materiales más comunes son:

- ❖ Pizarrón, gis , borrador
- ❖ Lamina de rota folio y plumones
- ❖ Franelogramas
- ❖ Carteles o posters
- ❖ Gráficas
- ❖ Acetatos y retroproyector
- ❖ Maquetas
- ❖ Videogradora, televisión y videos
- ❖ Computadoras
- ❖ Filminas o diapositivas
- ❖ Grabadoras y cintas
- ❖ Etc...

Instrumentos de Evaluación

Un instrumento de evaluación es una serie de reactivos que llevan al participante a emplear la información, las habilidades y las actitudes aprendidas para la solución de determinados problemas.

Evaluación y seguimiento

Nos permite medir el grado del cumplimiento de los objetivos y nos proporciona información sobre:

- ❖ La calidad del diseño de la organización y del desarrollo de los cursos
- ❖ El cumplimiento de expectativas de los participantes y su opinión acerca de los eventos
- ❖ El grado de conocimientos adquiridos, el incremento en el nivel de las habilidades la generación de cambios de conducta y de actitudes
- ❖ Los resultados tangibles del programa en cuanto a la relación costo beneficio.

Procedimientos de evaluación

- ❖ Diseño y organización del evento
- ❖ La reacción de los participantes
- ❖ El grado de aprendizaje (Cognoscitiva, psicomotriz y conductual)
- ❖ Los resultados en el desempeño laboral

Ventajas para planear la presentación de la capacitación

1. Nos damos cuenta de las reacciones de los empleados al enterarse de la información para la capacitación.
2. Ayuda a clarificar a los empleados las razones para el entrenamiento.

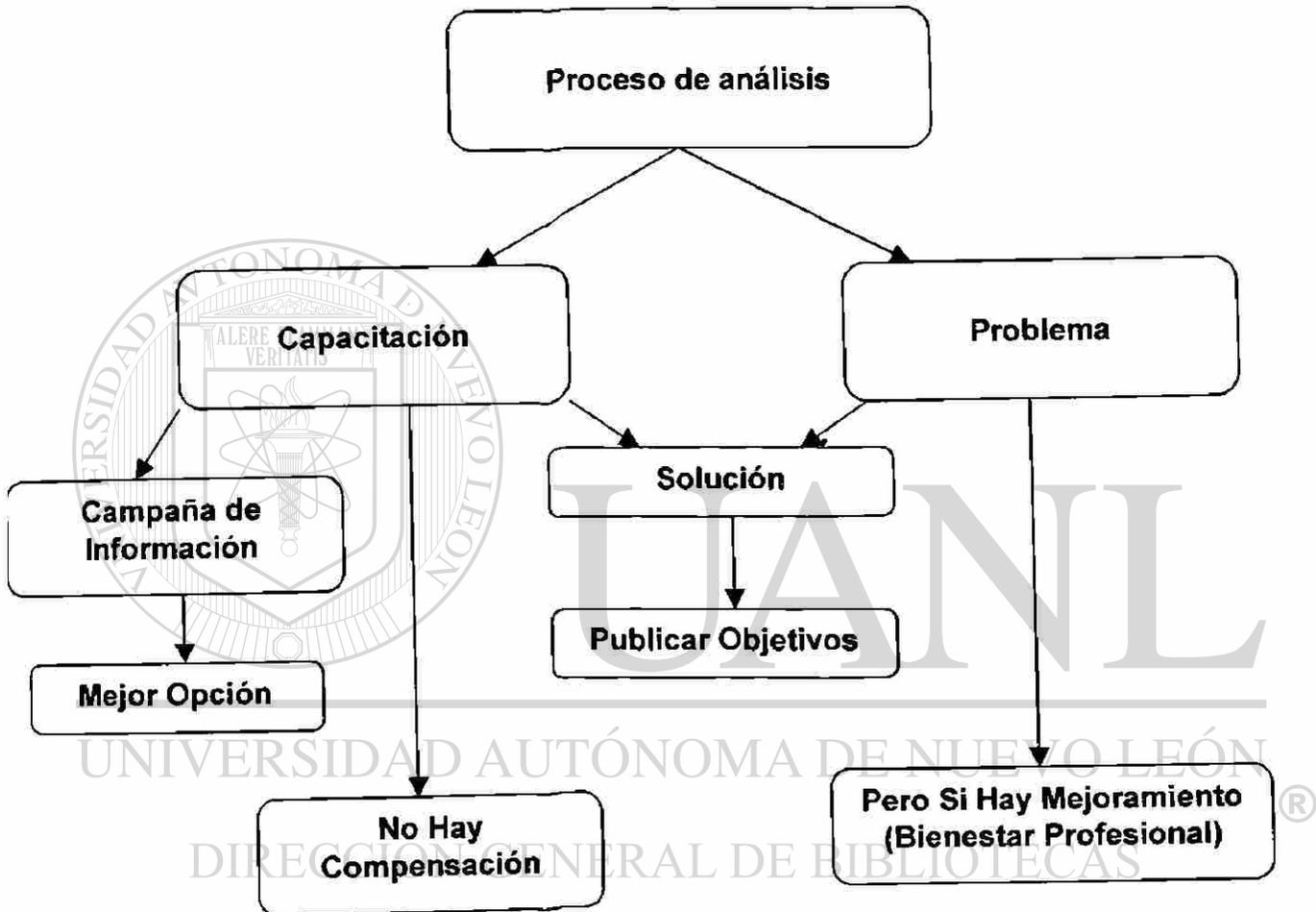
3. Ayuda a motivar los empleados a tomar ventajas de las oportunidades que hay para el entrenamiento y para capacitaciones futuras.
4. Con el promocional de la capacitación dividido en partes o frases tiene mejores perspectivas para hacer correcciones donde es necesario.

Herramientas para la promoción y presentación de la capacitación

1. Lista para el diseño de boletines, volantes y folletos
2. Representación gráfica de los principales componentes del catálogo para la capacitación
3. Programación cronológica de actividades para la capacitación
4. Fundamentación para la publicación de artículos promocionales
5. Formatos para la publicación de tres diferentes promocionales: Hojas informativas, Periódico, Revistas.
6. Lista de conferencias y consultores para la organización de seminarios

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Inteligencia

- La palabra inteligencia a pesar de ser un término antiguo y que todos los usamos en juicios sobre la capacidad mental de las personas, ha sido un término de los más estudiados.

La inteligencia no se puede observar directamente: no tiene masa, no ocupa espacio y es invisible. Sin embargo sabemos que existe.

Se han propuesto numerosas definiciones de "Inteligencia". La mayor parte de ellas tienden a poner el acento en uno de los dos aspectos siguientes: considerar la inteligencia como la capacidad para adaptarse a nuevas situaciones aprovechándose de anteriores experiencias.

- Los escolásticos definieron la inteligencia como: La operación consistente en pensar en términos abstractos o universales.
- L. Terman define la inteligencia de un individuo es proporcional a su capacidad para pensar en abstracto.

- Stern define la inteligencia como la aptitud personal para enfrentarse con nuevas situaciones haciendo uso adecuado del pensamiento como medio.
- Edwards: la flexibilidad para aprender y utilizar lo que se ha aprendido para adaptarse a nuevas situaciones y resolver nuevos problemas.
- La inteligencia no es un hecho material, sino un concepto abstracto y a una definición no debe de pedírsele más que un suficiente grado de claridad y de generalización de aquello a lo que se refiera. Por ello la inteligencia puede identificarse con el aprendizaje, con la adaptación, el

razonamiento o con otras formas de conducta a las que llamamos "inteligentes".

- Facultad intelectual, Facultad de conocer, conocimiento y comprensión, sentido en que se puede tomar una sentencia, dicho o expresión, habilidad destreza y experiencia.

Trato y correspondencia secreta de dos o más personas entre si, sustancia puramente espiritual.

Descripción general de inteligencia propuesta por David Wechsler: es la capacidad del individuo de actuar intencionalmente, de pensar racionalmente y de ajustarse con eficiencia al ambiente.

Habilidades

Capacidad, inteligencia y disposición para algo. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza. Capacidad y disposición para una cosa.

Actitud

Es el resultado de aprendizajes realizados al responder a los estímulos y se manifiestan bajo la forma de tendencias positivas o negativas hacia objetos, personas o situaciones.

Una actitud es una predisposición aprendida de responder a las personas, a los objetos o a las instituciones de una manera positiva o negativa. La personalidad y las relaciones sociales de las personas están profundamente

relacionadas con sus actitudes. Muchas actitudes tienen un componente de tendencia, un componente emocional y un componente de acción.

La escuela y los grupos de compañeros influyen indudablemente en la formación de actitudes de la niñez. Los medios de comunicación influyen en las actitudes. Las actitudes sólo son uno de los muchos determinantes de la acción en una situación específica.

Existen varias maneras básicas de adquirir las actitudes:

- Por contacto directo.
- Por interacción con otras personas.
- Por los efectos de la crianza.
- Por la influencia de la pertenencia a grupos.

Las actitudes generalmente se miden mediante técnicas tales como las entrevistas abiertas, las escalas de distancia social y las escalas de actitudes.

Las actitudes que se expresan de esta manera no siempre corresponden al

comportamiento real. Los cambios de actitudes se relacionan con la pertenencia a grupos de referencia, la persuasión deliberada y las experiencias personales importantes.

Aptitud

Suficiencia idoneidad para obtener y ejercer un empleo a cargo. Capacidad disposición natural para algún arte o ciencia. La inteligencia y las aptitudes se miden mediante test que tienen un valor predictivo para aquellas situaciones de la vida en que éstas entran en juego.

Test factoriales que permiten medir aptitudes aisladas

- Aptitudes motrices
- Aptitudes perceptivas
- Aptitudes espaciales y mecánicas
- Aptitudes verbales
- Aptitudes numéricas y razonamiento abstracto
- Memoria
- Aptitudes artísticas y de capacidad creadora
- Aptitudes musicales
- Aptitudes para las artes plásticas
- Aptitud literaria

Conocimiento

Entendimiento, inteligencia, razón natural. Sentido, dominio de las Facultades en el hombre. Entender, advertir, saber, echar de ver. Averiguar por el ejercicio de las Facultades intelectuales la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas. Entender en un asunto con Facultad legítima para ello. Acción o efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia.

Aprendizaje

Es un cambio relativamente permanente del comportamiento debido a la experiencia pasada. La superioridad de las capacidades humanas para el aprendizaje hace que su adaptación sea mayor, ya que los humanos carecen

de instintos. La retroalimentación o conocimiento de los resultados ayuda al aprendizaje y mejora de la ejecución.

Una buena parte del aprendizaje humano se obtiene por medio de la observación o el modelamiento.

La persona que aprende ha de ser capaz de reproducir el comportamiento aprendido.

- Acción de aprender un arte u oficio. Tiempo que en ello se emplea.
- Cualquier cambio relativamente permanente del comportamiento que se puede atribuir a la experiencia pero no a factores tales como la fatiga, la maduración, las lesiones, etc.

Capacitación y Educación

Capacitación y educación son los elementos centrales en el proceso de desarrollo de empleados, son los medios para desarrollar las habilidades y capacidades del empleado.

Capacitación es ayudar al empleado a aprender que el trabajo se relaciona a habilidades y de ahí se obtiene conocimiento que les ayudará a un mejor desempeño en el alcance de las metas de las organizaciones. Educación es expandir la capacidad para aprender y desempeñarse en el futuro.

¿Qué es capacitación?

- Preparación constante que se debe brindar al personal para garantizar que se realice bien el trabajo y se mejore.

- Un conjunto de datos intencionados que permite que la persona adquiera la aptitud o disposición de hacer algo.
- Es un proceso que pretende cambiar conductas específicas en el trabajo al modificar los conocimientos, habilidades y actitudes.
- En síntesis “CAPACITAR = APRENDIZAJE.”

VAMOS A ENTENDER POR APRENDIZAJE



Un cambio de conducta, que sea:

- Útil
- Intencionado
- Perdurable
- Y no un producto de la maduración.

Capacitación ¿ para qué y por qué?

Existe capacitación porque la gente puede cambiar de conducta, mejorarla o adquirir nuevos hábitos que sean útiles para la organización en que trabaja y para sí mismo. Para lograr cambios de conducta en el personal que se va a capacitar se deben resolver los obstáculos de pensar:

- Que son perfectos y no existe posibilidad de mejora.
- Que así es la gente, que así son y lo será toda su vida.
- Que no se puede aprender.
- Que no se tiene tiempo para ir a los cursos

La capacitación se da para:

-
- a) **Desarrollar habilidades**, Se adquiere con el aprendizaje y el cambio de conducta psicomotriz, se relaciona con el poder de hacer.
 - b) **Incrementar conocimientos**.- Se orienta al saber y es la adquisición de razones sobre el porqué y para qué de las actividades. (conducta cognoscitiva)
 - c) **Modificar actitudes**, Es la manifestación exterior del estado de ánimo o de la forma de pensar y sentir de las cosas. Se relaciona con el querer (parte afectiva)

Plan de capacitación

El plan de capacitación debe responder a las necesidades detectadas y que sean susceptibles a determinar y satisfacer. El plan de capacitación sera integral cuando:

- a) Se tomen en cuenta los factores que afectan la conducta.
- b) Se consideren los factores de la organización.
- c) Se fundamente en todos los elementos del aprendizaje.

A) Tomando en cuenta los factores de la conducta.

Todo plan de capacitación debe tener tiempos y actividades que busquen:

- Destrezas. Para hacer mejorar el trabajo.
- Conocimiento. Para que sepan porqué lo hacen.
- Desarrollo. Para que sean mejores seres humanos.

B) Considerando los factores de la organización.

Debe de existir armonía en el conocimiento de las áreas o funciones del organismo.

C) Fundamento en todos los elementos del aprendizaje.

Para lograr el aprendizaje deben observarse todos los factores que son necesarios para proporcionarlo.

- Estimular adecuadamente para lograr motivación.
- Provocar la atención para que reciban los conocimientos.
- Propiciar la reflexión.
- Aplicar la variación de los métodos.
- Hacerlo ameno y sin tensiones.

Evaluación de la capacitación.

La evaluación se hace a través de OBSERVAR, CUESTIONAR, y EXPERIMENTAR en la misma forma que se hizo la detección de necesidades y en especial donde se descubrieron y cuantificaron deficiencias.

PASOS PARA EL DESARROLLO DE UNA BUENA CAPACITACION

- Detectar las necesidades de la capacitación, a través del diagnóstico.
 - Convencer que se necesita
-
- Tomar la resolución de capacitar voluntariamente
 - Crear un ambiente propicio para que se acepte la capacitación como algo natural
 - Contar con un plan de capacitación

Fases del Proceso de Educación de Adultos

Diagnóstico: es la fase principal de la dimensión de la tierra es un periodo temporal y un proceso en desarrollo en el que se procede al análisis de la situación inicial de los participantes y/o reales y a determinar las prioridades con el fin de planificar las actividades de formación. También es un estadio, una imagen relativamente fija de la situación inicial y de las prioridades seleccionadas.

Literalmente significa "Saber distinguir". En el Diccionario Van Dale se define como "El reconocimiento de una enfermedad."

Diagnóstico: Es la obtención gradual de una imagen cada vez más amplia y concreta de:

- Los problemas y las necesidades de formación de los participantes o clientes y de los problemas relacionados con el contexto en el que se

presentan.

- Los factores que los originan.
- Los medios y las posibilidades que los clientes o sistemas de participantes aportan.
- De la disposición de los participantes a cooperar con el sistema de ayuda social para buscar soluciones.
- Las prioridades para la elaboración de un plan de trabajo o programa de formación.

Por medio de la participación de los miembros de la realización del diagnóstico se esperan obtener conclusiones compartidas y un proceso de cambio, de este modo los participantes pueden llegar a una conciencia mayor de su situación problemática y de sus posibilidades y pueden aprender a enfocar problemas en un sentido más general.

Algunos autores consideran que la realización del diagnóstico es una de las primeras fases del proceso educativo y que comienza después de que se ha establecido una relación pedagógica entre el sistema de "Servidores Educativos" y el de participantes.

El diagnóstico de la situación del grupo o comunidad puede partir de un diagnóstico inicial por terceros, para después llegar a un diagnóstico compartido con los miembros de la comunidad.

Actividades Principales para el Diagnóstico

1. Definición del problema: Quejas, sentimientos de desgana o aversión, deseos o anhelos frustrados, situaciones molestas, sentimientos de déficit, desagrado o descontento, ¿De quien? ¿A quien?
2. Determinación y clarificación del problema.
3. Análisis del Problema: Definición del problema con respecto a las necesidades que se manifiestan. Necesidad subjetiva: sentimiento de carencia o déficit formulado por una persona o un grupo.

Necesidad Prescriptiva: Formulación, por terceros o participantes, de una disyunción entre una forma en relación con un funcionamiento deseado y su funcionamiento real. **Necesidad Educativa o Formativa:** Necesidades específicas subjetivas y prescriptivas, las huellas de carencias vividas se pueden encontrar en carencias en el saber y el notar valores; Pueden subsanarse por medio de promedios de aprendizaje.

A) Se debe analizar el contexto en el que aparece el problema, que factores lo determinan y en que medida se pueden influir a corto o largo plazo. La definición del problema determina con que amplitud se va a considerar el contexto, si se va a limitar al ambiente inmediato o se va a llegar al círculo existencial estructural.

Clases de factores a investigar: Culturales, Religiosos, Económicos, Políticos, Jurídicos, Demográficos, Bio-Físicos y Geográficos.

Es de gran importancia el concepto de dependencia determinada socialmente en el enfoque educativo. En el enfoque educativo el concepto de dependencia determinado socialmente es de gran importancia como categoría de concienciación describe la experiencia comunicada a otro y que la persona relaciona con el ambiente social y con sus normas, expectativas, divisiones de poder, etc; Experiencia a la que ofrece alguna forma de residencia.

Categoría normativa señala los lazos que unen a la persona con su medio circundante y que los terceros marcan como obstáculos para el desarrollo del bienestar de la persona y de la colectividad.

B) Análisis de valores: Por que valores luchan.

C) Análisis de competencias y capacidades: La capacidad de autoridad está determinada por el conocimiento y la habilidad, y por la disponibilidad de tiempo y de medios. Disposición de medios materiales y de capacidades educativas para trabajar en el reconocimiento y clarificación del problema y en su solución

Capacidad educativa: Potencial de Motivación, la aptitud y las experiencias de aprendizaje que son relevantes para participar profunda y activamente en acciones educativas y formativas bien determinadas.

D) Análisis de los recursos: Disponibilidad de las estrategias, métodos y técnicas adecuadas, posibilidades de desarrollarlas, disponibilidad del tiempo, dinero y de la infraestructura.

E) Determinación de prioridades: Soluciones que se deben buscar, concretar y realizar, qué soluciones son preferibles de acuerdo a esas prioridades, disponibilidad de la gente a realizar un trabajo en conjunto.

Doerbecker concibe el proceso de pensamiento y de toma de decisión en la acción educativa como un proceso de búsqueda continua, en el que oscila permanentemente desde la determinación del problema (Diagnóstico) a la elección de alternativas de solución (Determinación de Objetivos) y a los recursos (Posibilidades de participantes y facilitadores).

Stalpers señala dos fenómenos relacionados entre si:

- A. Después de que el educador ha puesto en marcha un movimiento para obtener mejoras y progresos, la gente se ayuda a si misma a ir más allá.
- B. No importa donde empieza el educador su acción educativa; la persona que se ayuda a si misma sigue trabajando en los otros aspectos del problema.

Realización del Plan Partiendo de los Objetivos

La determinación de prioridades es un momento de síntesis entre el "Diagnóstico" y la planificación. Los objetivos presentan una descripción del proceso de formación en su momento final, presentan la finalidad del proceso, Tienen valor para el educador, ya que proporcionan los criterios de evaluación del proceso de formación, brindan apoyo a todo otro momento del proceso y dan remedios en situaciones de crisis; forman un criterio de elección y dejan claro lo que el participante puede esperar del proceso de formación; forman las pautas para pensar las pautas del proceso de formación. La determinación de objetivos es un proceso por medio del cual participantes y facilitadores determinan una situación final valiosa, los objetivos de trabajo concretos y los criterios para la evaluación de los resultados finales.

Granger establece algunas condiciones para que se pueda hablar de objetivos adecuados y relevantes:

- Deben servir de guía para la acción educativa, deben facilitar decisiones sobre el camino a seguir.
- Deben ser específicos.
- Deben incluir criterios para el control y la evaluación, así como saber si han obtenido los resultados esperados.
- Deben constituir un desafío.
- Deben ser realizables en el tiempo previsto.
- Deben ser compatibles con sus objetivos generales y específicos.

Las estrategias poseen una dirección general, a nivel de organizaciones o instituciones educativas. Partiendo de los objetivos elegidos se puede describir la estrategia en relación con el establecimiento de temas, métodos y recursos, tiempo y lugar y tareas de facilitación. Las estrategias poseen una dirección general.

Govaerts distingue cuatro conceptos:

1. **Concepto personalista:** se pone de énfasis en el desarrollo total de la persona.
2. **Concepto de educación permanente:** Se acentúa el rápido desarrollo de la sociedad y el rápido envejecimiento de conocimientos y habilidades que lo acompañan.
3. **Concepto crítico:** Se enfatiza la formación política de los ciudadanos en base a una concepción democrática y a la afirmación de que el hombre se enfrenta a una sociedad opaca y confusa y participa menos en la determinación de las políticas que debe seguir.

4. Concepto socialista: Se parte de la descripción de la sociedad como sistema capitalista.

Elementos en el paso de los objetivos a la realización de tareas concretas.

- A. La concepción general de la organización que lleva a cabo el programa de formación.
- B. El método que se adecua a la forma de trabajo elegida.
- C. Los conocimientos, experiencia y creatividad del educador.

Evaluación

Se entiende por evaluación los juicios acerca del resultado de una determinada actividad de formación de adultos. Se puede fijar la manera en la que se ha obtenido un resultado. Puede tener lugar como actividad explícita en un programa de formación. Es una interrupción temporal del proceso que se está llevando a cabo, y al mismo tiempo es parte del proceso y ejerce influencia en él.

Resumiendo evaluación: Actividad más o menos sistemática por medio de la cual se juzgan los procesos y programas educativos sobre la base de determinados criterios cualitativos y cuantitativos. Consiste en determinar en qué medida a realizado sus objetivos el programa, qué efectos se han obtenido y qué factores han contribuido a lograr los resultados.

¿Por qué evaluar? Funciones de la evaluación: Por medio de ella se pueden determinar los resultados de la acción pedagógica, analizar y discutir los diversos pasos establecidos.

Para evaluar los efectos se considera:

- A. ¿Qué efectos ha producido la acción pedagógica?
- B. ¿Cómo se pueden aclarar éstos efectos?
- C. ¿Cómo se los puede juzgar?

Niveles de Evaluación

Hay tres niveles

- Evaluación práctica: se basa en los juicios subjetivos de los evaluadores
- Evaluación Sistemático-Descriptiva: Consiste en delinear metódicamente el proceso educativo y en rastrear los efectos obtenidos.
- Evaluación analítica: Consiste en poner a prueba sistemática y científicamente las hipótesis y proposiciones teóricas.

Diferencias entre evaluaciones como actividad científica y como instrumento en

la formación de adultos.

- En la educación del proceso
- Con respecto a la intención
- Con respecto al realizador de la evaluación

Criterios Para Evaluar

- 1) La medida en que se han realizado los objetivos
- 2) La medida en que se han obtenido cambios frente a los que se su hubieran podido obtener frente a los recursos con los que se cuenta.

3) La exactitud con que se siguieron los procedimientos

4) La opinión de los clientes

La evaluación es un proceso de comunicación en el que es esencial un intercambio de opiniones, experiencias y sentimientos, el modo en el que se realiza depende de tres elementos:

1) El tamaño del grupo.

2) El modo de participación de los miembros del grupo.

3) Su propósito y el objetivo derivado del mismo.

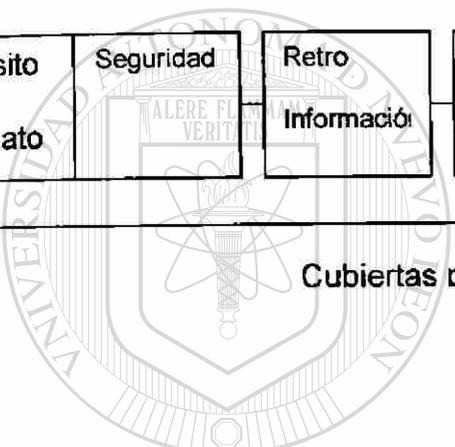
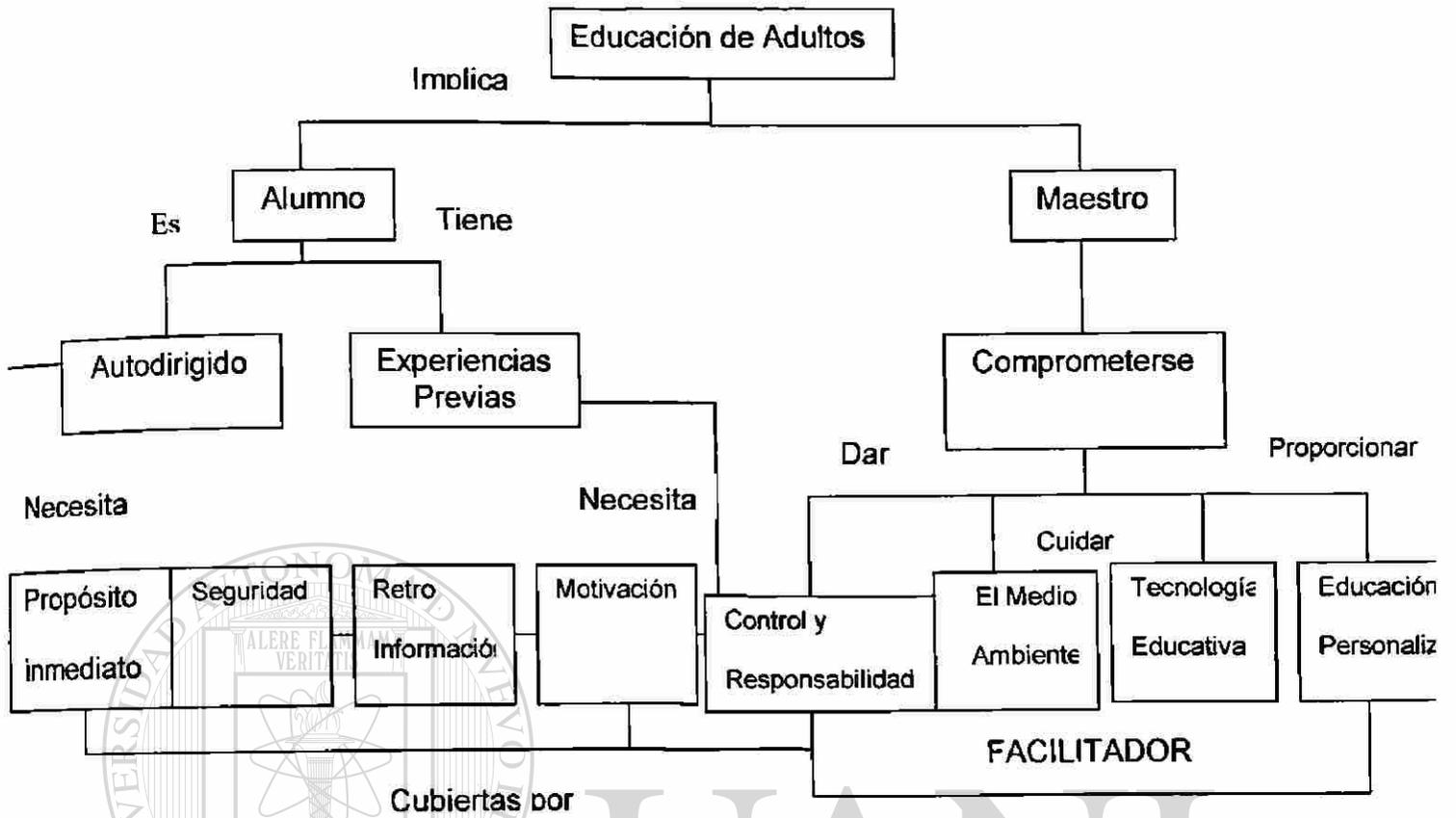


UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

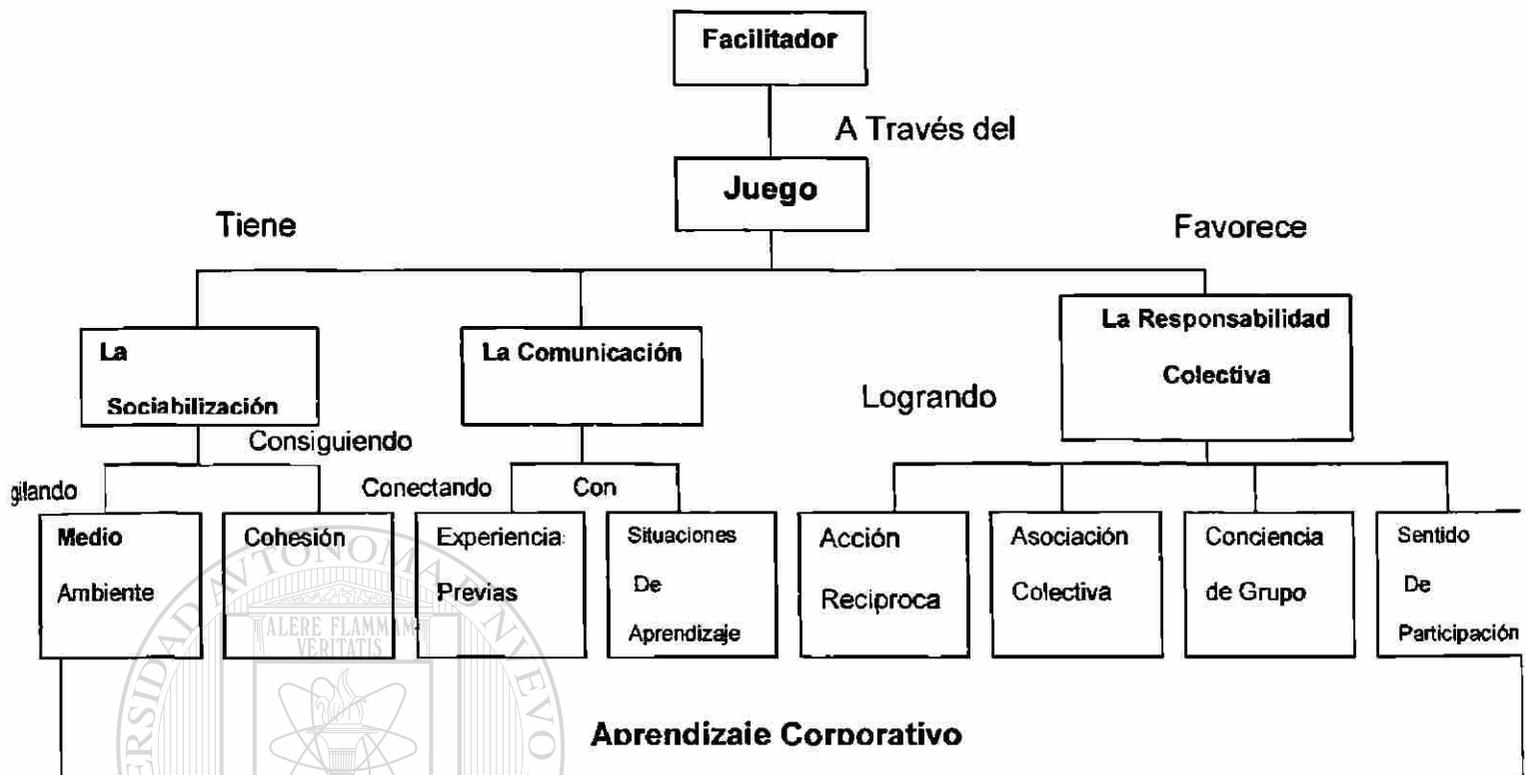


U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



El Aprendizaje del Adulto y su Situación lúdica

Dentro del campo de la educación existen muchas vertientes que han sido

objeto del estudio, una de ellas es la educación de los adultos donde existe un arte o ciencia que se dedica a investigar el proceso de aprendizaje en los adultos: Andragogía.

La teoría de la Andragogía de Knowles es un intento por desarrollar una teoría centrada específicamente en el aprendizaje de los adultos.

Knowles enfatiza que los adultos son autodirigidos por lo que los programas deben adaptarse a éstos.

La Andragogía afirma lo siguiente:

1. Los adultos necesitan saber por qué deben aprender algo.
2. Los adultos necesitan aprender en base a experiencias.
3. Los adultos necesitan trabajar con resolución de problemas.
4. Los adultos aprenden mejor cuando el tema tiene un valor inmediato

El Alumno Adulto

La gran diferencia entre un alumno adulto y un alumno niño es que un alumno adulto es libre al decidir cuando va a empezar algún curso y cuando lo va a dar por terminado, por lo que necesita estar motivado a continuar con su aprendizaje.

El alumno adulto es impaciente, ya que se piensa que el curso no está cumpliendo con un propósito específico, sentirá que su tiempo está siendo desperdiciado y dejará de asistir.

El alumno adulto cuenta con experiencias variadas que fueron adquiridas durante toda su vida, las cuales son muy útiles para relacionarlas con nuevas situaciones de aprendizaje y lograr así un aprendizaje significativo.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Adultos	Niños
Las experiencias del aprendizaje deben tener un objetivo específico	→
Las experiencias del aprendizaje son comparativas, el adulto es parte del proceso.	→

El aprendizaje debe ser funcional y significativo	→
Presentaciones variadas y claras	→
Las diferencias individuales deben considerarse en el diseño del programa	→

El Papel del Maestro de la Educación de los Adultos

El maestro de los adultos, así como el maestro de niños o de jóvenes está preocupado por transmitir a sus alumnos conocimiento, valores, habilidades, etc. Sin embargo, existen algunas diferencias en la manera de transmitir dichos conocimientos. El principal error al hablar de la educación de los adultos, es utilizar la palabra "Maestro", ya que es la mayoría de la literatura sobre la educación de los adultos lo llaman "Facilitador"

Otro aspecto interesante e importante es el hecho de que la gran mayoría de los maestros adultos no han recibido ninguna preparación previa, sino que han sido seleccionados por sus conocimientos, ésto no es penalizable pero sí remediable.

El Facilitador debe conocer las necesidades de los adultos un programa que lo ayude a lograr un aprendizaje significativo.

El primer factor a considerarse por parte del Facilitador, es el del medio ambiente. Se debe de crear un ambiente de respeto, en donde el adulto se sienta seguro y libre. Lo que se pretende al cuidar el medio ambiente es demostrar que el aprendizaje es placentero.

El maestro de adultos debe también darles a sus alumnos control y responsabilidad de su propio aprendizaje, partiendo del hecho en el que el alumno adulto es autodirigido. Algunas formas de darle control y responsabilidad al alumno adulto, es animándolo a crear sus objetivos y analizar su progreso.

La tecnología educativa es otro factor importante en la educación de los adultos. El maestro debe considerar el hecho de que somos una sociedad audiovisual y que es el acceso a la información debe provenir de diferentes medios, contando con los apoyos didácticos para facilitar el aprendizaje.

Es importante que el maestro utilice las experiencias previas de sus alumnos como herramienta para lograr un mejor aprendizaje.

Como último factor a considerarse por el facilitador es el de la educación personalizada. El maestro debe preocuparse por conseguir lo mejor de cada estudiante, ayudándolos a descubrir su propio potencial. Con esto logrará que el alumno se motive a continuar con el curso, ya que forma parte del mismo.

El factor que consideramos como el más importante es el de compromiso de parte del Facilitador por lograr un mejor aprovechamiento de parte de los alumnos.

Motivación del Adulto a Través del Juego y Dinámicas del Grupo

Para facilitar el aprendizaje debe crear un ambiente agradable para el desenvolvimiento de los alumnos y enfatizar así las relaciones interpersonales.

Uno de los principales errores que se cometen en la educación de los alumnos es pensar que el adulto no necesita motivación alguna por el hecho de

ser adulto maduro. Pero no es necesario recordar que el adulto es motivado por el deseo intenso por aprender y que aprecia el interés del maestro hacia él.

Recapitulemos las cuatro necesidades primordiales del adulto:

Propósito inmediato, seguridad, respeto, información y motivación. Todas las necesidades pueden ser cubiertas por el Facilitador por medio del juego y a través de dinámicas grupales.

En la actualidad somos definidos como una sociedad de espectáculo, diversión, entretenimiento lo cual lleva al ser humano a la participación, la interactividad, el diálogo y la búsqueda cooperativa. Este paradigma debe ser transmitido al salón de clase, promoviendo el juego y las dinámicas grupales.

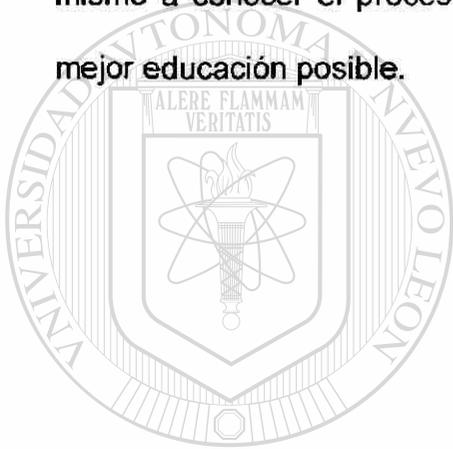
Las dinámicas de grupos favorecen la comunicación entre los alumnos y la convivencia o la socialización, ya que son experiencias vivenciales en las cuales el ser humano adquiere las actitudes, habilidades y capacidad para desarrollarse a nivel de aprendizaje.

Cuando el individuo trabaja mediante esta técnica comparte y aprende una forma cooperativa, en donde éste se siente libre y responsable o parte de una responsabilidad colectiva, así mismo se practica un liderazgo compartido, ya que cada participante tiene su trabajo el cual lo lleva a un fin común de un grupo.

El juego es una necesidad permanente en la vida del ser humano, no importa la edad que tenga; el aprendizaje aumenta en la medida que se vive y no solo cuando se escucha o se ve como sucede en el caso de la forma tradicional del aprendizaje.

Podemos concluir que el juego no tiene una etapa específica en el ser humano y puede ser utilizado para una herramienta para lograr el aprendizaje significativo de los adultos .

El Facilitador juega un papel determinante para propiciar este tipo de aprendizaje proporcionando un ambiente agradable en el salón de clase, involucrando al adulto en el aprendizaje. El elemento principal en este proceso de enseñanza es el de la motivación. El maestro debe comprometerse por el mismo a conocer el proceso de aprendizaje del adulto para poder brindarle la mejor educación posible.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Capítulo III. Metodología

Nuestro propósito es llevar a cabo un diagnóstico de necesidades de capacitación entre los docentes del área clínica odontológica de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León con la finalidad de obtener información relevante y de primera mano que nos sirva para orientar la capacitación. Es importante planear cursos de capacitación que en realidad respondan a las necesidades de los docentes y la mejor manera de averiguarlo es mediante este tipo de análisis: un diagnóstico de necesidades de capacitación.

Para efectuar el estudio se aplicaron dos instrumentos: una encuesta a alumnos de la Facultad de Odontología y una a expertos en el área. El propósito es que el experto defina el perfil ideal del docente de área clínica y los estudiantes, mediante la evaluación de sus maestros de área clínica, definan el

perfil real de éstos. Las necesidades de capacitación se detectan mediante la comparación de ambos. A continuación se describen los dos instrumentos y su aplicación.

Instrumento 1

Encuesta a alumnos: evaluación del perfil docente de la carrera de cirujano dentista

- I. El instrumento. Esta investigación se realizó aplicando una encuesta, utilizando un cuestionario estándar de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) para evaluar el desempeño de los docentes.

II. Metodología. Se aplicó una encuesta a 97 alumnos de 5° semestre de la Facultad de Odontología que cursan materias Clínicas de Operatoria Dental II y Propedéutica Clínica. Los alumnos de 5° semestre inician sus prácticas clínicas debiendo cubrir un número determinado de actividades, las cuales desarrollan bajo la asesoría y supervisión de un responsable de Clínica que en este caso es su maestro titular, deberán desarrollar al término del curso habilidades y destrezas, así como adquirir los conocimientos básicos para dar atención clínica a pacientes que lo requieran. El cuestionario consta de 33 preguntas de opción múltiple teniendo como respuesta las siguientes opciones, A) Totalmente de acuerdo, B) De acuerdo, C) Más o menos desacuerdo, D) En desacuerdo y E) Totalmente desacuerdo. Para evaluar al docente los ítems abarcaron varios aspectos como:

1. Preparación pedagógica para la exposición de su clase
2. Programación adecuada en la secuencia de los temas que presenta
3. Motivación y dedicación para los alumnos
4. Fomentan la retroalimentación
5. Asistencia y puntualidad

II. Técnica. La encuesta se aplicó a 97 alumnos de quinto semestre de la Facultad de Odontología que cursan la materia clínica. Se pidió la colaboración de un grupo de pasantes que realizaron su servicio social en

diferentes áreas clínicas de la Facultad de Odontología, los cuales se capacitaron para que la encuesta resultara clara para los alumnos

Instrumento 2

Encuesta a expertos: perfil ideal que debe tener el docente de área clínica de la carrera de Cirujano Dentista.

I. El instrumento. Se aplicó una encuesta a expertos en área clínica odontológica, de cinco preguntas abiertas, a las cuales los expertos comentaron sobre lo que comprendía en el perfil ideal del docente de área clínica. Las preguntas fueron las siguientes:

1. ¿Cuáles son los conocimientos que se requieren para ser docente del área clínica odontológica?
2. ¿Qué habilidad debe tener el docente de esta área?
3. ¿Qué papel juega la experiencia del docente en cuanto a práctica profesional se refiere?
4. ¿Cuál sería el perfil actitudinal idóneo del docente de área clínica odontológica?
5. ¿Qué opina usted de la capacitación que debe tener el docente de esta área, a la frecuencia y tipo de cursos que deberían programarse para los docentes del área clínica

II. Metodología. Se encuestó a expertos en área clínica odontológica con más de 10 años de prácticas profesionales.

Se aplicó a 14 expertos en su área para obtener la información acerca de los conocimientos, habilidades y actitudes del docente de área clínica que nos describiría el perfil ideal de dicho profesor.

Resultados de la aplicación del instrumento 1: Encuesta de la ANUIES

A continuación se presenta cada uno de los ítemes que componen el cuestionario y las respuestas obtenidas en cada caso:

1. ¿Domina contenidos por la Materia?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



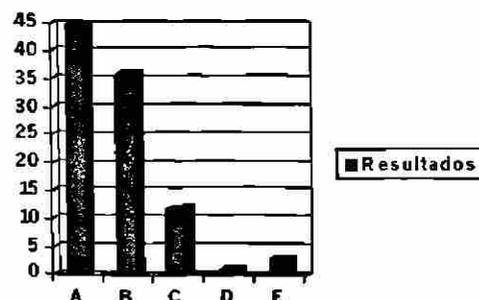
2. ¿Prepara las Clases?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



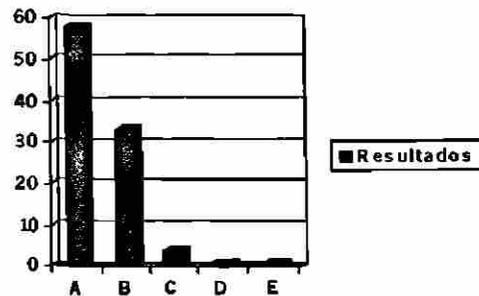
3. ¿Es Ordenado en la exposición de temas?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



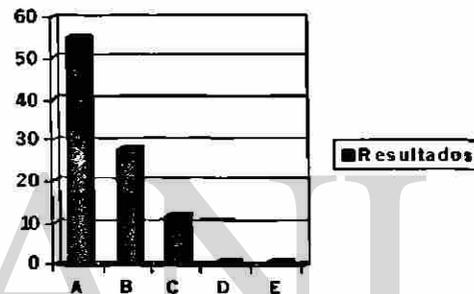
4. ¿Sigue una Secuencia Lógica?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



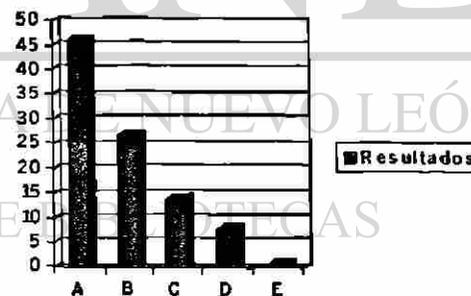
5. ¿Relaciona los nuevos conocimientos con los anteriores?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



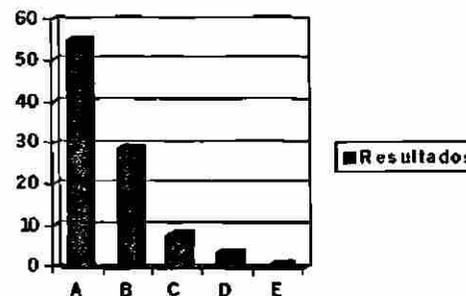
6. ¿Elabora síntesis de lo que va a explicar?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



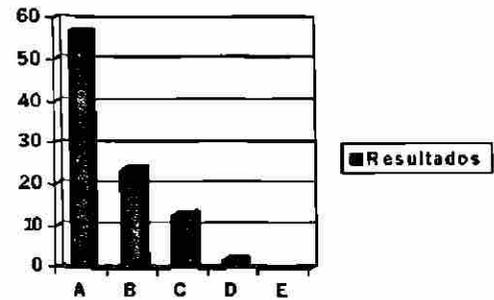
7. ¿Verifica si los alumnos entendieron?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



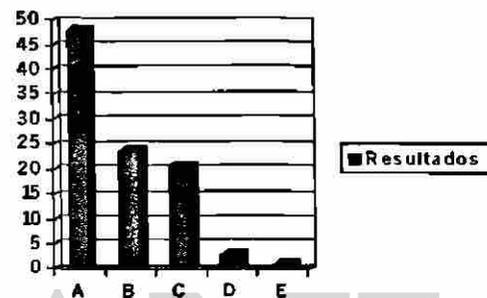
8. ¿Es claro en sus exposiciones?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



9. ¿Usa medios de apoyo en el aprendizaje?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



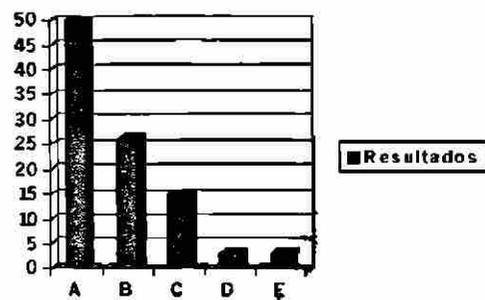
10. ¿Cumple con horarios?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



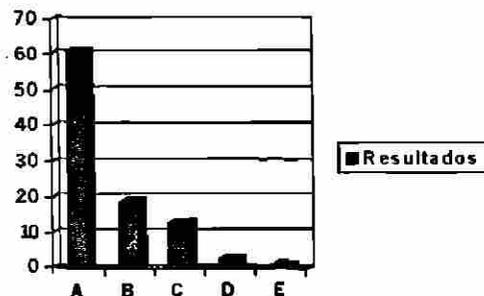
11. ¿Motiva a los alumnos a asistir y resolver sus dudas?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



12. ¿Demuestra respeto a juicio y opiniones?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



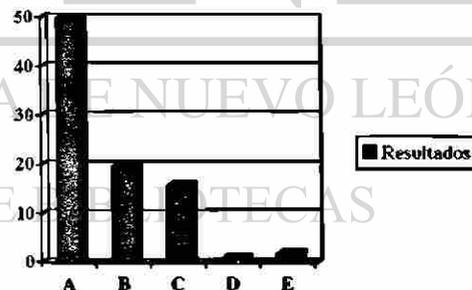
13. ¿Dedica tiempo a los alumnos?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



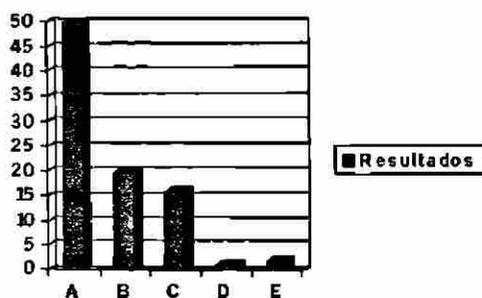
14. ¿Brinda atención individual a los alumnos que lo necesitan?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



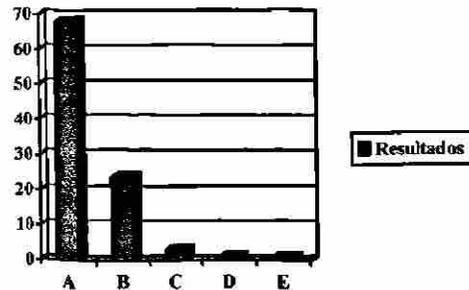
15. ¿Trata respetuosamente a todos los estudiantes?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



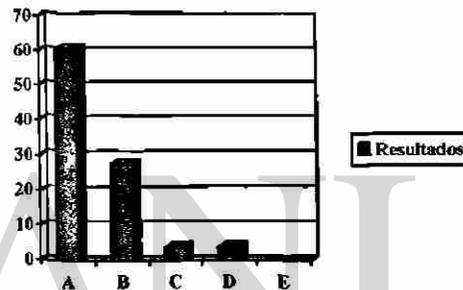
16. ¿Trata respetuosamente a todos los alumnos?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



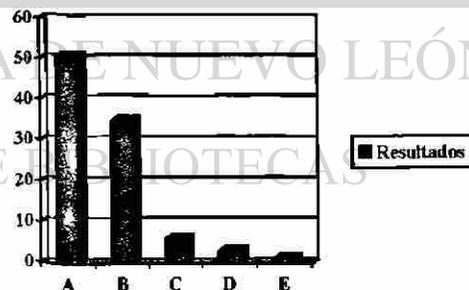
17. ¿Promueve la participación en la elaboración y exposición de temas?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



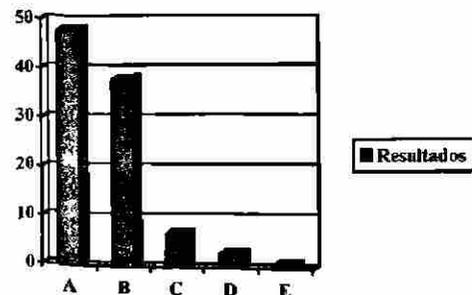
18. ¿Impulsa el trabajo en grupo?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



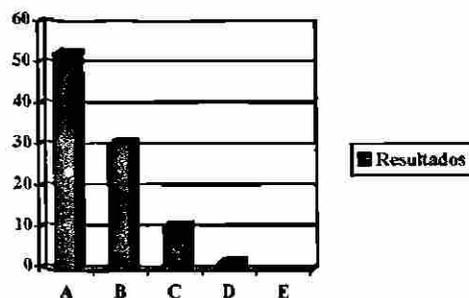
19. ¿Fomenta el diálogo, reflexión y el debate?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



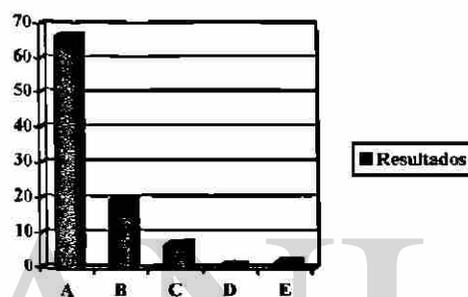
20. ¿Da a conocer los criterios de evaluación?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



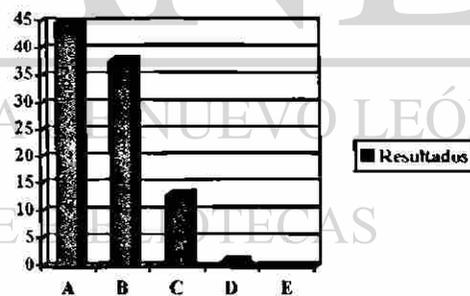
21. ¿Es justo en las evaluaciones?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



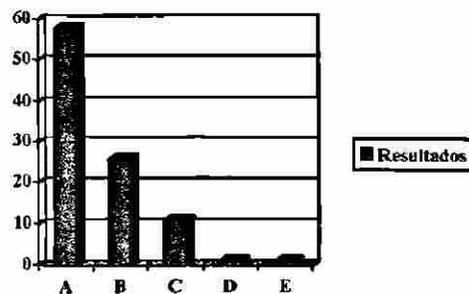
22. ¿Usa diferentes mecanismos de evaluación?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



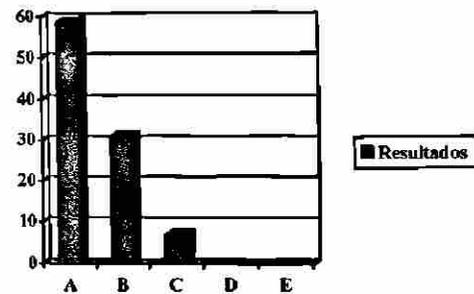
23. ¿Entrega con oportunidad los resultados de evaluación?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



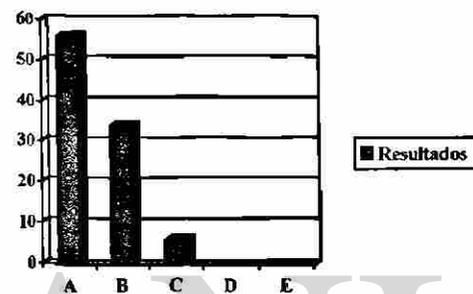
24. ¿Informa sobre problemas detectados en evaluación?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



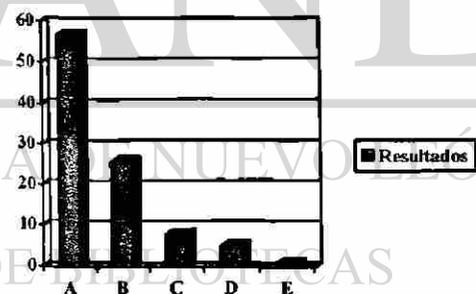
25. ¿Entrega oportunamente el programa de la materia?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



26. ¿Distribuye adecuadamente el tiempo y las actividades?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



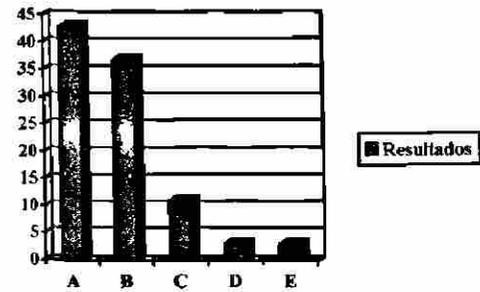
27. ¿Asiste a las sesiones programadas?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



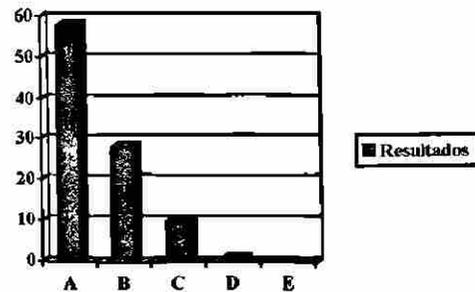
28. ¿Inicia con puntualidad las sesiones programadas?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



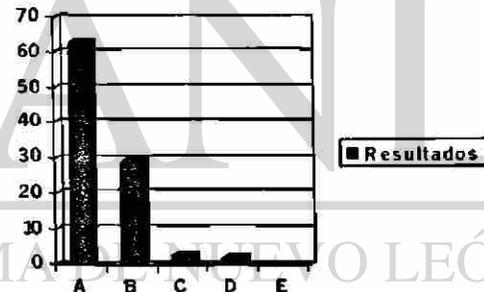
29. ¿Termina puntualmente las sesiones programadas?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



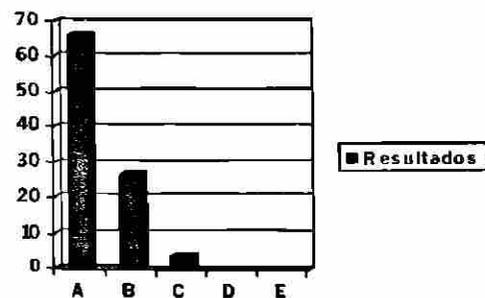
30. ¿Se lograron los objetivos del curso?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



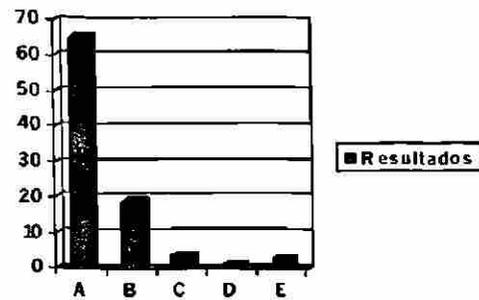
31. ¿Considera importante lo aprendido en la unidad enseñanza aprendizaje?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



32. ¿Recomendaría inscribirse en los cursos que imparte?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



33. ¿Cómo evaluaría el desempeño de su profesor ?

- A. Totalmente de acuerdo
- B. De acuerdo
- C. Más o menos de acuerdo
- D. En desacuerdo
- E. En total desacuerdo



El resultado de la encuesta aplicada a los alumnos nos dio la oportunidad de reflexionar sobre algunas áreas en donde calificaron como más deficiente la participación del maestro.

Se tomaron en cuenta las respuestas de los incisos C, D y E, que van de regular a deficiente y se presentan los porcentajes de estudiantes que evaluaron en estas categorías a sus profesores. En orden de mayor a menor los resultados nos presenta las siguientes áreas de oportunidad:



ÁREAS DE OPORTUNIDAD
Área

% de estudiantes que evalúa de regular a deficiente

- | | |
|--|-----------|
| <input type="checkbox"/> Usa medio de apoyo al aprendizaje | 25 Puntos |
| <input type="checkbox"/> Dedicar tiempo a los alumnos | 24 Puntos |
| <input type="checkbox"/> Elaborar síntesis de lo que va a explicar | 23 Puntos |
| <input type="checkbox"/> Motivar a los alumnos a asistir y resolver dudas | 21 Puntos |
| <input type="checkbox"/> Cumple con el horario | 20 Puntos |
| <input type="checkbox"/> Brinda atención individual a los alumnos que lo solicitan | 19 Puntos |
| <input type="checkbox"/> Inicia con puntualidad las secciones programadas | 19 Puntos |

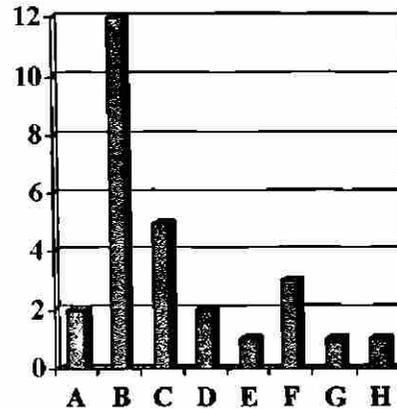
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



Resultados de la aplicación del instrumento 2: Encuesta a expertos

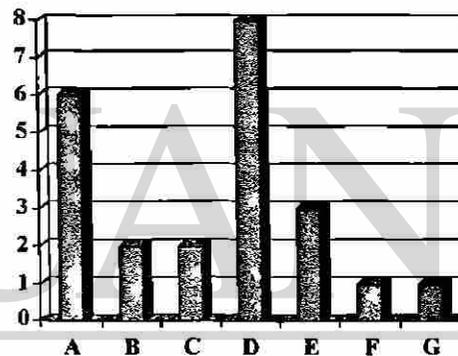
1 ¿Cuáles son los conocimientos que se requieren para ser docente del área clínica odontológica?

A) Experiencia en investigación	2
B) Conocimiento teórico práctico	12
C) Pedagógica	5
D) Bioética	2
E) Mercadotecnia	1
F) Clínico-Básico	3
G) Relación paciente -Odontólogo	1
H) Situaciones Urgencias	1
I) Actitud	1



2 ¿Qué habilidades debe poseer el docente de esta área?

A. Experiencia clínica	6
B. Urgencias	2
C. Toma de decisiones	2
D. Pedagógica	8
E. Psicológica	3
F. Psicomotora	1
G. Actualizaciones	1



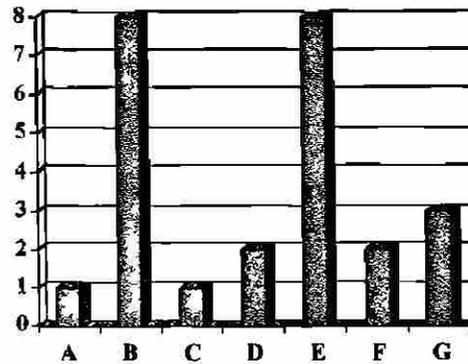
3 ¿Qué papel juega la experiencia del docente en cuanto a práctica profesional se refiere?

No en todos los casos	1
Muy importante	12
Soluciones rápidas y éticas	1



4 ¿Cuál sería el perfil actitudinal idónea del docente del área clínica odontológica?

A. Pedagógico	1
B. Actualización	8
C. Respeto	1
D. Paciencia	2
E. Pedagógico	8
F. Responsable	2
G. Actitud positiva	3



■ Perfil idóneo del docente de Área clínica

5 ¿Qué opina usted de la capacitación que debe tomar el docente de esta área? Comente acerca de la frecuencia y tipo de cursos que deberían programarse para los docentes del área clínica.

A. 2 o 3 cursos por área	3
B. Un teórico práctico al año	3
C. Cada mes	1
D. Curso de relaciones humanas	1
E. 2 cursos al año cada año	2
F. Cada año	3
G. Cursos sobre técnica docente	1
H. Actualización	4
I. Bioética	1
J. Pedagógicos	1
K. Cursos en el extranjero	1



■ Importancia de la capacitación, frecuencia y tipo de cursos

De acuerdo a lo expresado por los distinguidos profesionistas del área odontológica, un docente del área odontológica debe reunir las siguientes características:

- Poseer experiencia teórico-práctica
- Experiencia clínica
- Experiencia docente
- Práctica pedagógica
- Actualizado
- Con conocimiento de didáctica

Contrastando el perfil ideal definido por los expertos con la evaluación del perfil de los profesores de área clínica realizada por los estudiantes, podemos concluir que es precisamente en didáctica y pedagogía en donde encontramos el área de oportunidad. Así entonces, en nuestras recomendaciones

encontraremos el diseño de un curso de capacitación en técnicas didácticas sugerido para la planta docente del área clínica de la Facultad de Odontología de la UANL.

Capítulo IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, consciente de la responsabilidad que tiene como dependencia de la UANL en cuanto al cumplimiento de las metas del Proyecto Visión UANL 2006, se autoevalúa y diagnóstica con la finalidad de orientar su planeación.

Este trabajo se ubica en la evaluación del desempeño de los docentes con la finalidad de obtener información relevante y de primera mano que pueda orientar la capacitación.

Como resultado de los dos instrumentos aplicados, el de los expertos que nos define el perfil esperado de todo docente de área clínica y el de los alumnos, que bajo su óptica definen el perfil actual de sus docentes, se obtuvieron

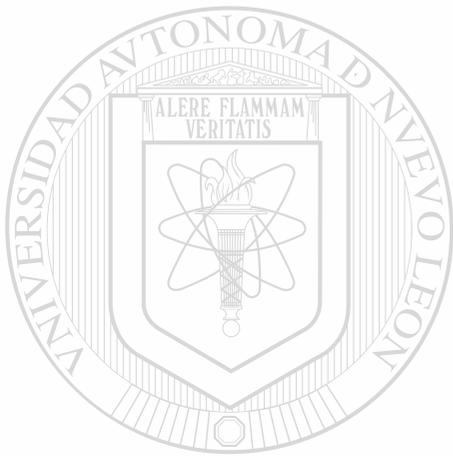
resultados por demás positivos puesto que el perfil real de los docentes se acerca a la definición que realizan los expertos.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Los expertos encuentran que el perfil de los docentes debe tener las siguientes características: experto en su materia, con práctica profesional, actualización clínica y pedagógica y habilidades docentes. A partir de las encuestas aplicadas a los estudiantes se encuentran las áreas de oportunidad en habilidades docentes y actualización pedagógica. Cabe aclarar que los porcentajes de estudiantes que califican a sus maestros como deficientes o

medianamente aceptables son de alrededor del 25%, cantidad que no refleja un problema grave.

- Podemos concluir que resulta por demás pertinente recomendar un curso de habilidades docentes para los Profesores del área clínica. A continuación se sugiere el programa para dicho curso:



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Programa de capacitación

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

PROGRAMA

DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

Nombre del Curso	Habilidades didácticas
Área:	Dirigido a maestros de área clínica
Nivel:	Básico
Responsable del diseño:	Dra. Elizabeth González Zambrano
Impartido por :	Lic. en Pedagogía ó Experto en Formación y Capacitación de Recursos Humanos

JUSTIFICACIÓN

La Universidad Autónoma de Nuevo León se ha propuesto como meta para el año 2006 ser reconocida como la mejor universidad pública de México. Para poder lograrlo, se debe contar con un cuerpo docente de clase mundial, profesores de carrera que mantengan un equilibrio en la función docente como investigadores, como géstores, como tutores y además desempeñando dignamente su papel como docentes frente a grupo. Es precisamente en este rubro en donde nos enfocaremos, pues la excelencia del docente se consigue cuando se domina la materia que se imparte, se aplican las técnicas y metodologías pertinentes para enseñarla y además se cuenta con una actitud idónea para hacerlo.

Nuestro curso se enfocará precisamente en el área de técnicas didácticas y metodología.

OBJETIVO GENERAL

Al final del curso, el participante ampliará la gama de técnicas didácticas y metodologías utilizadas para impartir sus cátedras en el área clínica.

UNIDAD 1

EL ENCUADRE

Objetivo : Los participantes argumentarán acerca de los diversos beneficios que representa en una clase el hecho de practicar un encuadre.

CONTENIDO:

1. El encuadre
 - Actividades a desarrollar en el encuadre
 - Presentación de expectativas por parte de los alumnos
 - Contrastación con programas

- Compromisos de trabajo

ACTIVIDADES

1. Lectura individual del tema
2. Discusión en equipos pequeños
3. Plenario de acuerdos
4. Realización de un encuadre real entre el grupo de participantes.

MATERIALES

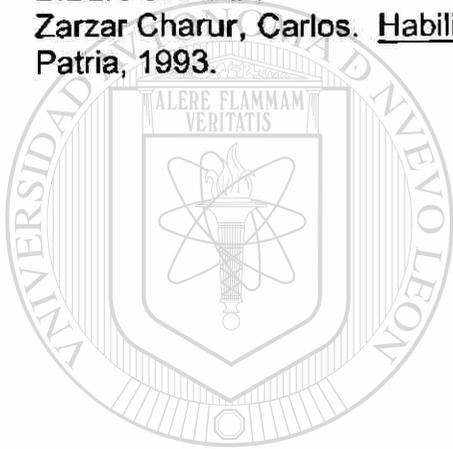
Gis, pizarrón, copias fotostáticas del tema, papel de rotafolios, marcadores.

CALENDARIZACIÓN

4 horas presenciales, 1 hora de trabajo adicional.

BIBLIOGRAFÍA

Zarzar Charur, Carlos. Habilidades básicas de la docencia. México: Editorial Patria, 1993.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



UNIDAD II

CONCEPTOS BÁSICOS EN TORNO A LA ENSEÑANZA Y AL APRENDIZAJE

Objetivo de unidad: Al término de la unidad, el participante será capaz de distinguir los principales conceptos relacionados con la enseñanza-aprendizaje en su contexto particular.

CONTENIDO:

1. Aprendizaje y enseñanza.
2. La enseñanza y los objetivos de la educación.
3. Tipos de habilidades intelectuales.
4. Información y conocimiento.
5. Aprendizaje de la información.
6. Aprendizaje de actitudes.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

1. Lectura individual de los temas.
2. Discusión en equipos pequeños y en plenario de las ideas principales de los temas.
3. Elaboración de mapas conceptuales en transparencias por parte de los participantes.
4. Presentación de sus mapas y discusión de las ideas plantadas.

MATERIALES

Materiales bibliográficos, gis, pizarrón, transparencias, marcadores para transparencias, Retroproyector de acetatos.

CALENDARIZACIÓN

4 horas presenciales y 1 hora de trabajo adicional.

Gagné, Robert y Leslie Briggs. La Planificación de la Enseñanza. México: Editorial Trillas, 1983.

Mattos, Luiz de. Compendio de Didáctica General. México: Editorial Kapelusz, 1983.

UNIDAD III

PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA

Objetivo :

Al finalizar la unidad los participantes serán capaces de diseñar su plan de clase diaria.

CONTENIDO:

1. Importancia de planear la clase diaria.
2. Plan de clase.
3. Etapas en la estructuración del plan de clase diaria.
4. Metodología para implementar una clase.

ACTIVIDADES:

1. Lectura del tema.
2. Discusión en equipos y en plenario.
3. Práctica en equipos diseñando planes de clase.
4. Sesión de práctica (microenseñanza)

MATERIALES

Gis, borrador, pizarrón, retroproyector, acetatos, marcadores para acetato, hojas de formato de planeación, copias de la bibliografía indicada.

CALENDARIZACIÓN

5 horas efectivas

Bibliografía:

Gagné, Robert y Leslie Briggs. La Planificación de la Enseñanza. México: Editorial Trillas, 1983.

Mattos, Luiz de. Compendio de Didáctica General. México: Editorial Kapelusz, 1983.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

UNIDAD IV**RETROALIMENTACIÓN Y EVALUACIÓN**

Objetivo: Los participantes comprenderán la manera idónea de retroalimentar y evaluar a los estudiantes.

CONTENIDO:

1. La retroalimentación.
2. Evaluación formativa.
3. Evaluación auténtica.

ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE:

1. Lectura individual, en grupo y plenario.
2. Discusión acerca de la retroalimentación.

3. Definición de evaluación auténtica.
4. Diseño de plan de evaluación auténtica para su propia clase.

MATERIALES:

Copias de la bibliografía recomendada, retroproyector, acetatos, hojas de rotafolios, marcadores.

BIBLIOGRAFÍA

Elizondo, Gabriela. Notas acerca de la evaluación

CALENDARIZACIÓN

5 horas efectivas

EVALUACIÓN**ASISTENCIA****DOMINIO DE HABILIDADES**

UANL

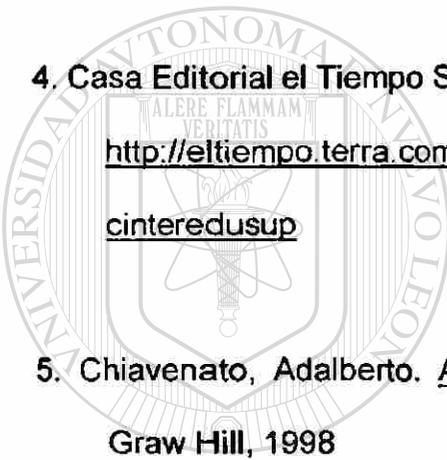
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Bibliografía

1. Acevedo, Alejandro. Aprender jugando I. Editorial Limusa, México, D.F. 1997
2. Aziz Nassif, Alberto y otros “La disyuntiva de la educación global en México”
en Observatorio Ciudadano de la Educación
3. COON, Dennis. Introducción a la Psicología. Exploración y aplicación.
Santa Barbara, City College, California, E.U.A.
4. Casa Editorial el Tiempo S. A.
<http://eltiempo.terra.com.co/proyectos/educacion2001/educacionsuperior/docinteredusup>
5. Chiavenato, Adalberto. Administración de Recursos Humanos. México:Mc.
Graw Hill, 1998
6. Darilg Hammond, L. Et. Al “Teacher Evaluation in the organizational context”[®]
7. Elizondo, Gabriela. Perfil actitudinal del docente de Filosofía y Letras
Monterrey: UANL, 2001
8. “El contexto global” ANUIES 17 de Septiembre de 2000
<http://web.anui.es.mx/21/1/1.html>



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

9. Fresan, Magdalena. Curso de Evaluación Institucional. Monterrey, México
Universidad Autónoma de Nuevo León, Febrero de 2000

10. Gobierno del Estado de Nuevo León. Secretaría de Educación. Dirección de
calidad total. 1996 Manual de calidad total para educación básica
Investigación realizada a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.
Gobierno del Estado de Nuevo León.

11. González Núñez, J. De Jesús, et. Al. Dinámica de Grupos. Editorial Pax,
México D.F. 1994

12. Gordon Darkenwald, and Sharan B. Merriam. Adult Education. Harper Row
Publisher, New York, 1982

13. Izáis Reyes Jesús. Education de adultos, Ediciones Oasis México, 1990

14. Kaufman, Roger. Planificación de Sistemas Educativos. México: Editorial
Trillas, 1973.

15. Monclús, Antonio. Educación de adultos, Colección Paideia, FCE, España,
1990

16. Owens, Robert G. La Escuela como Organización México, Editorial Santillana, 1976

17. Palladino, Enrique. Educación de Adultos. Editorial Humanitas, Buenos Aires, Argentina 1989

18 Perfil de la Educación en México. Septiembre 1999. Anuies 16 de Septiembre de 2000 <http://web.anuies.mx/anuies/reusup/res114/tx3.htm>

19 Revista Psicología. Semblanza de Jean Piaget. Sociedad Mexicana de Psicología A. C. México D.F. 1996

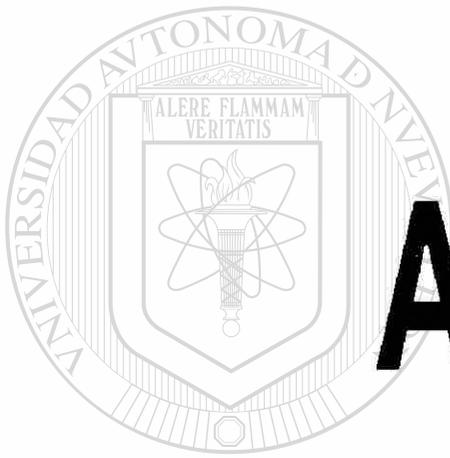
20 Stoner, James, Edgar Freeman y Daniel Gilbert. Administración. México: Pentice Hall Hispanoamericana, 1996

21. "The evaluation of teachers" Eric database" 19 de November de 2000

<http://eicae.net/db/edo/ed278657.htm>

22. Universidades Públicas "ANUIES" 24 de Septiembre 2000

(<http://web.anuies.mx/21/4/30.html>)



Anexos

UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

1. ¿Domina el profesor los contenidos de la materia que enseña?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

2. ¿Prepara el profesor las clases o sesiones?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

3. ¿El profesor es ordenado en la exposición de los temas?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

4. ¿El profesor sigue una secuencia lógica en el orden de los temas del curso?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

5. ¿Procura el profesor relacionar los nuevos conocimientos con lo visto anteriormente?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

6. ¿Elabora el profesor síntesis o resúmenes de lo revisado y de lo que se va explicar?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

7. ¿El profesor verifica al término de las sesiones si los alumnos han comprendido lo estudiado?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

8. ¿Es claro el profesor en sus exposiciones?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

9. ¿Usa el profesor medios variados de apoyo al aprendizaje?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

10. ¿Cumple el profesor el horario establecido de clase y de tutorías?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

11. ¿El profesor motiva a los alumnos para asistir a tutorías y resolver dudas?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

12. ¿Demuestra respeto el profesor a los juicios y opiniones de los alumnos?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

13. ¿Dedica el profesor a los alumnos el tiempo necesario fuera de clase?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

14. ¿El profesor brinda una atención individual a los alumnos que la solicitan?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

15. ¿Trata respetuosamente a todos los estudiantes?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

24. ¿Informa el profesor a los alumnos sobre los problemas detectados en la evaluación?
Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

25. ¿Entrega el profesor oportunamente el programa de la materia y los criterios de evaluación?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

26. ¿Distribuye el profesor adecuadamente el tiempo y las actividades para cumplir todos los objetivos del curso o unidad de enseñanza aprendizaje?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

27. ¿El profesor asiste a las sesiones programadas? (Porcentaje)

100% () Del 90 al 99% () Del 80 al 89% () Del 70 al 79% () Menos del 70% ()

28. ¿El profesor inicia con puntualidad las sesiones programadas? (Porcentaje)

100% () Del 90 al 99% () Del 80 al 89% () Del 70 al 79% () Menos del 70% ()

29. ¿El profesor termina puntualmente las sesiones programadas? (Porcentaje)

100% () Del 90 al 99% () Del 80 al 89% () Del 70 al 79% () Menos del 70% ()

30. ¿Se lograron los objetivos en el curso?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

31. ¿Considera muy importante para su formación lo aprendido en la unidad de enseñanza aprendizaje?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

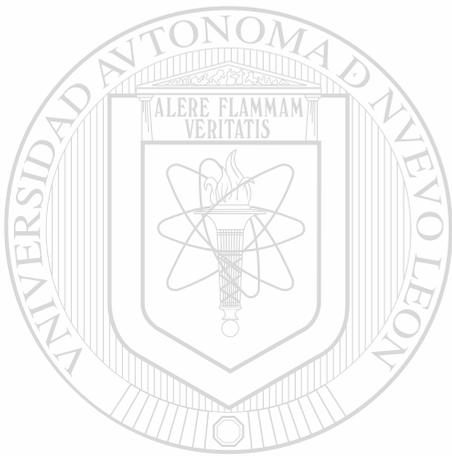
32. ¿Recomendaría usted a otros alumnos inscribirse en los cursos que imparte el profesor?

Totalmente de acuerdo () De acuerdo () Más o menos de acuerdo ()

En desacuerdo () Totalmente en desacuerdo ()

33. ¿Cómo evaluaría globalmente el desempeño de su profesor?

Excelente () Muy bueno () Más o menos bueno () Malo () Pésimo ()



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

ENTREVISTA A EXPERTOS

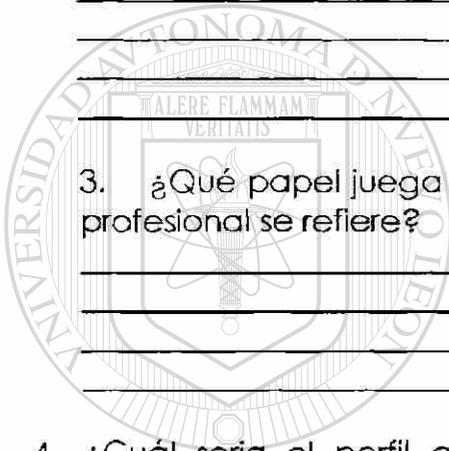
1. ¿Cuales son los conocimientos que se requieren para ser docente del área clínica odontológica?

2. ¿Qué habilidades debe poseer el docente de esta área?

3. ¿Qué papel juega la experiencia del docente en cuanto a practica profesional se refiere?

4. ¿Cuál sería el perfil actitudinal idónea del docente del area clinica odontológica?

5. ¿Qué opina usted de la capacitación que debe tomar el docente de esta área? Comente acerca de la frecuencia y tipo de cursos que deberían programarse para los docentes del área clínica.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



