

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA
Y ADMINISTRACION**



**DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACION DOCENTE EN EDUCACION
SUPERIOR EN LA FACULTAD DE CONTADURIA
PUBLICA Y ADMINISTRACION DE LA U.A.N.L.**

POR

MYRNA JOSEFINA GONZALEZ PEREZ

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS CON ESPECIALIDAD EN
RECURSOS HUMANOS**

CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 2001

TM

Z7164

.C8

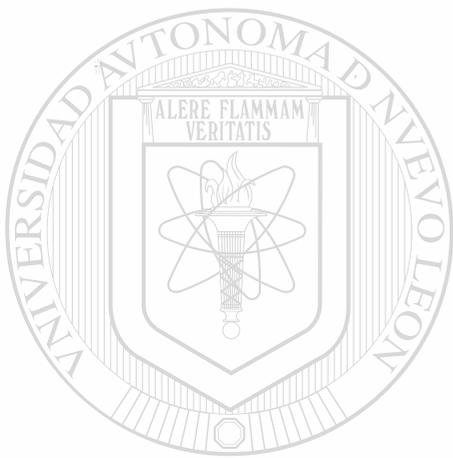
FCPYA

2001

.G65



1020146936



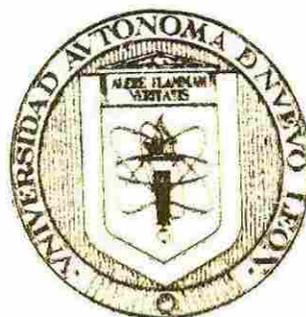
UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA
Y ADMINISTRACION



DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE
CAPACITACION DOCENTE EN EDUCACION
SUPERIOR EN LA FACULTAD DE CONTADURIA
PUBLICA Y ADMINISTRACION DE LA U.A.N.L.

POR
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
MYRNA JOSEFINA GONZALEZ PEREZ ®
DIRECCION GENERAL DE BIBLIOTECAS

COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL
GRADO DE MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE
EMPRESAS CON ESPECIALIDAD EN
RECURSOS HUMANOS



CD. UNIVERSITARIA

DICIEMBRE DE 2001

970768

TH
77164
.e8
FC74A
2001
.E65



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

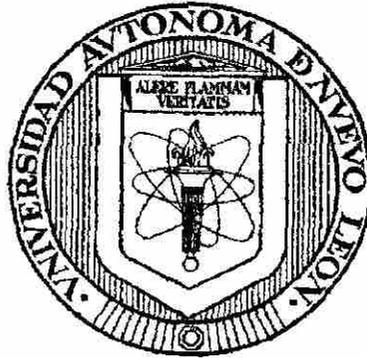


DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



FONDO
TESIS

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN



**DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN
EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y
ADMINISTRACIÓN DE LA U A N L**

Por

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
MYRNA JOSEFINA GONZÁLEZ PÉREZ

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

**Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS con Especialidad en
Recursos Humanos**

Diciembre del 2001.



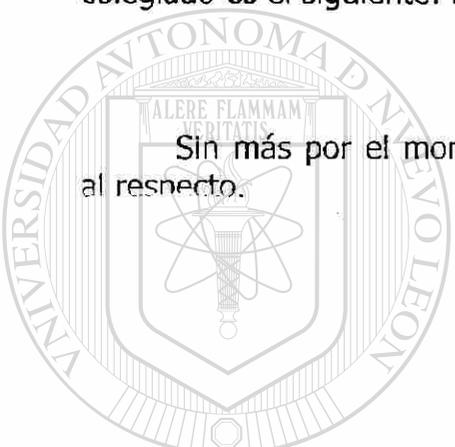
26 octubre 2001

MAP. FRANCISCO JAVIER JARDINES GARZA
SUBDIRECTOR DE POSTGRADO
FACPYA-U.A.N.L.
PRESENTE.-

Por medio de la presente, nos permitimos informarle que después de haber revisado a detalle el proyecto de la tesis titulada: "**DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR**" presentada por la **C.P. Myrna Josefina González Pérez** nuestro dictamen colegiado es el siguiente: **aprobada.**

Sin más por el momento, estamos a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto.

ATENTAMENTE



[Signature]
DR. JOSE BARRAGAN CODINA M.A.P.
PRESIDENTE

[Signature]
FRANCISCO JAVIER JARDINES GARZA
SECRETARIO

[Signature]
M.A.P. RICARDO GONZÁLEZ URIBE
VOCAL

6:05 pm

PRÓLOGO

Dentro de las experiencias que he desarrollado en mi vida profesional, la más significativa ha sido la docencia, ya que he tenido la oportunidad de incursionar en la formación académica y profesional de centenares de alumnos a lo largo de veinticuatro años, y me ha tocado sembrar en tierra fértil así como recoger tanta cosecha, reflejada en los distintos encuentros que he tenido con alumnos ya egresados que ahora tienen a bien invitarme a recordar aquellas experiencias académicas vividas en sus épocas de estudiantes.

Durante mi trayectoria docente dentro de FACPYA, he tenido la oportunidad de participar en los diferentes ámbitos relacionados con las reformas a los distintos planes de estudio de ésta Institución Educativa.

La tesis presentada hoy ha sido fruto de mis inquietudes y cuestionamientos

generados a lo largo de esa trayectoria, así mismo me ha permitido constatar la importancia y la trascendencia que representa el desempeño del docente en el desarrollo personal y académico de los estudiantes.

Asimismo, éste trabajo realizado, espero que contribuya a elevar la calidad de la enseñanza en nuestra Institución Educativa, semillero de destacados profesionistas a nivel nacional.

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al Dr. José Barragán Codina asesor de mi tesis.

A la UANL y a la Facultad de Contaduría Pública y Administración por el apoyo económico para la realización de mis estudios.

A la Secretaría Académica por su apoyo en el desarrollo de este estudio.

A mi familia por el apoyo moral que siempre me ha brindado y a todas las personas que contribuyeron de una forma u otra en la realización de este trabajo.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

DEDICATORIA

“La vida está enmarcada por metas y objetivos, los cuales deben ser trazados y alcanzados; doy gracias a Dios primeramente por haberme permitido alcanzar aquellos que un día me tracé.”

Dedico éste trabajo a mis hermanos:

Ing. Gilberto , Ing. Filiberto (QEPD), Profra y Lic. Gloria Delia, Profra. Evangelina Gpe. Profra. Ofelia Raquel. Por su valioso ejemplo que siempre me ha guiado y que ha sido inculcado por nuestros padres Gilberto González (QEPD) y Gloria Pérez de González (QEPD).

A mi esposo Lic. Victor M. Lozano S. por su paciencia y apoyo.

Así mismo a mis hijos:

Lic. Myrna J., Gloria Ma., CP Victoria C., Víctor M. y Linda Gpe. como testimonio de que en la vida todo es posible, con el esfuerzo y el trabajo; a mis nietos.

A todos mis alumnos y ex alumnos por su confianza que han depositado en mí.

RESUMEN

La realización de este estudio está enfocado hacia el efecto que produce la actuación del docente en el desarrollo de los alumnos; y en este caso particular , generó un alto índice de reprobación en las materias de Marco Legal de los Negocios IV y Contabilidad

I.

En base a la hipótesis elaboré las preguntas de investigación , que fueron incluidas en un cuestionario aplicado a 135 alumnos de los turnos matutino y vespertino.

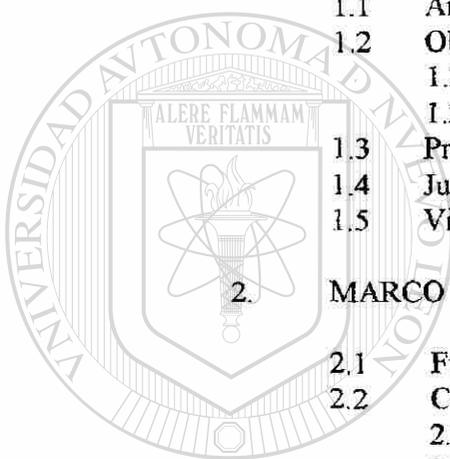
Las preguntas de investigación comprenden la actuación del docente en el aula en sus distintas fases :

- Como profesionista (Dominio de la materia a impartir)
- Como docente (Deficiente o nula preparación pedagógica)
- Como persona (Desarrollo de habilidades sociales para con los alumnos).[®]

Los resultados obtenidos marcan una deficiente preparación pedagógica a lo que conlleva una falta de utilización de recursos didácticos en la impartición de la clase, por lo tanto ineficiencia de recursos materiales y a su vez baja calidad en la enseñanza. Además una contundente deficiencia en las relaciones maestro – alumno que ocasiona una nula comunicación , y daño en el desarrollo personal y académico del alumno. Por lo que propongo el “Desarrollo de un programa de capacitación docente en la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la UANL”.

INDICE

CAPÍTULO	PÁGINA
1. INTRODUCCIÓN	
1.1 Antecedentes	3
1.2 Objetivos	4
1.2.1 Objetivo General	4
1.2.2 Objetivos Específicos	4
1.3 Preguntas de Investigación	5
1.4 Justificación	6
1.5 Viabilidad	6
2. MARCO TEÓRICO	
2.1 Fundamentación Teórica	8
2.2 Construcción del Marco Teórico	9
2.2.1 Fundamentación Filosófica	9
2.2.2 Fundamentación Pedagógica	13
2.2.3 Fundamentación Legal	15
2.3 Resumen	16
2.4 Conclusiones	19
3. METODOLOGÍA	
3.1 Modelo Metodológico	21
3.2 Hipótesis	21
3.3 Muestra	22
3.4 Instrumento de Medición	24
3.5 Procedimiento	25
4. ANÁLISIS DE DATOS	
4.1 Análisis Cuantitativo	26



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



5. CONCLUSIONES

5.1	Conclusiones y Discusión	39
5.2	Propuesta	41
5.2.1	Descripción del Modelo	41
5.2.2	Objetivo General del Modelo	41
5.2.2.1	Aspecto Formativo	42
5.2.2.1.1	Fundamentación	42
5.2.2.1.2	Objetivo Particular	47
5.2.2.1.3	Objetivos Específicos	48
5.2.2.2	Aspecto Pedagógico	48
5.2.2.2.1	Fundamentación	48
5.2.2.2.2	Objetivo Particular	50
5.2.2.2.3	Objetivos Específicos	50
5.2.2.3	Aspecto Académico	51
5.2.2.3.1	Fundamentación	51
5.2.2.3.2	Objetivo Particular	52
5.2.2.3.3	Objetivos Específicos	52
5.3	Recomendaciones	52
5.4	Desarrollo del Modelo	53
5.4.1	Inducción	53
5.4.2	Capacitación Inductiva	53
5.4.3	Capacitación Continua	54
5.4.4	Modalidad	54
5.4.5	Frecuencia	54
5.4.6	Tiempo Requerido	55
5.4.7	Evaluación del Modelo	55

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

6. BIBLIOGRAFÍA 57

7. APÉNDICES 58

APÉNDICE A:	Modelo de Encuesta	58
APÉNDICE B:	GRÁFICAS (Global)	59
APÉNDICE C:	GRÁFICAS (Individual)	68
APÉNDICE D:	REPORTE DE ÍNDICE DE REPROBACIÓN DE MATERIAS PERÍODO AGOSTO-DIC. 2000.	86

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Los nuevos cambios que estamos presenciando a nivel mundial, en todos los aspectos han traído como consecuencia un verdadero y profundo análisis y revisión de los distintos esquemas de vida.

Estos cambios se han traducido en nuevos enfoques observados en ámbitos diversos: económicos, financieros, políticos, sociales, médicos, etc.

Las instituciones educativas no pueden quedar rezagadas ante estos cambios tan importantes, por lo tanto, vemos que están adecuando sus estructuras administrativas y académicas para estar a la vanguardia de dichos requerimientos.

Los objetivos perseguidos por dichas instituciones educativas deben de ser congruentes con las exigencias actuales por lo cual es importante el replanteamiento de los mismos en toda su distinta gama.

En virtud de la importancia de estos cambios antes mencionados, no es posible tomar a la ligera una labor tan importante y trascendente de dichas instituciones educativas, como fuente principal que son de proveer de recursos técnicos y profesionales, para satisfacer las necesidades y requerimientos de las distintas organizaciones económicas y sociales de nuestro entorno.

Para que de esta manera pueda cumplir con su compromiso social de preparar egresados con una gran calidad profesional y humana, esto es, ser capaces de realizar por sí mismos procesos intelectuales que los lleven a desarrollar su capacidad de razonamientos efectivos, capacidad para ser creativos y auténticos críticos de situaciones determinadas, así mismo, que sean conscientes del entorno en el cual nos estamos desarrollando, ser a la vez proactivos y desde luego, con actitudes positivas y mente abierta que le permitan capacidad para escuchar e intercambiar opiniones en forma objetiva.

Las instituciones educativas deben por lo tanto estar involucradas en los retos y desafíos actuales para hacerles frente cumpliendo cada día con las exigencias del futuro, para entonces sí, preparar al profesionista del próximo milenio integrado en el entorno que le rodea.

PROBLEMA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

Existe un alto índice de reprobación en la Facultad de Contaduría Pública y Administración particularmente en las materias de Marco Legal de los Negocios IV y Contabilidad I.

Causas que están generando este problema:

- Maestros que no dominan los contenidos de las materias de Contabilidad I y de Marco Legal de los Negocios IV
- Deficiente o nula preparación pedagógica para la impartición de las materias ya mencionadas.
- Deficiencia en el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales con los alumnos

1.1 Antecedentes:

Uno de los procedimientos del programa académico implementado en la facultad era generar un reporte del resultado del aprovechamiento por parte de los alumnos en sus respectivas materias, dicho reporte era generado por la Secretaría Académica; en él se mostraba por porcentajes la mencionada información.

Este reporte a su vez también medía el desempeño del docente, y además el cumplimiento de los temas contemplados en los programa de estudios.

La información generada se nos presentaba en juntas académicas a los maestros.

El resultado obtenido en cada grupo era siempre alarmante ya que había grupos con muy bajo aprovechamiento en algunas materias.

En particular las que están sujetas de éste estudio; y por otra parte, en el resto de materias de su mismo periodo escolar resultaban aprobadas.

Los alumnos solicitaban asesorías específicas de cada materia para prepararse en sus exámenes. Todo ello me generó la inquietud de investigar las causas del problema .

1.2 Objetivos:

El desarrollo del presente estudio se enfoca a los siguientes objetivos:

1.2.1 Objetivo General:

Establecer un diagnóstico de necesidades dirigido al establecimiento de un programa permanente de capacitación docente, en las materias de Contabilidad I y Marco Legal de los Negocios IV de la Fac. de Contaduría Pública y Administración en la UANL.

Con fines de disminuir o abatir los altos índices de reprobación en las ya mencionadas materias.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.2.2 Objetivos Específicos:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

- Aumentar la productividad del docente en el aula.
- Incrementar la efectividad del tiempo en el aula
- Fomentar una adecuada relación interpersonal maestro-alumno.
- Crear un ambiente apropiado de comunicación y confianza dentro del aula.

1.3 Preguntas de Investigación:

¿Es el docente en las materias de Contabilidad I y Marco Legal de los Negocios IV el factor primordial determinante del alto índice de reprobación?

En función de éste cuestionamiento establezco las siguientes especificaciones:

- 1.- ¿ Domina el docente los conocimientos de las materias ya mencionadas con anterioridad?
- 2.-¿ Tienen preparación pedagógica los maestros de las materias ya indicadas?
- 3.-¿ Utiliza efectivamente su tiempo el maestro dentro del aula?
- 4.-¿ Establece el docente adecuadamente positivas relaciones interpersonales con los alumnos?

La respuesta que se proporcione a éstos cuestionamientos contribuirá a establecer el

esclarecimiento de las causas del alto índice de reprobación de las materias de Contabilidad I y Marco Legal de los Negocios VI

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

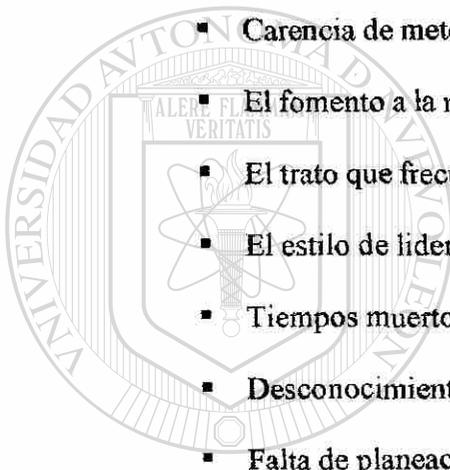
1.4 Justificación:

Actualmente los docentes de instituciones educativas se incorporan a dichas instituciones sin previa preparación pedagógica, lo que conlleva a improvisar cátedras

sin sustentos didácticos ni pedagógicos, por lo tanto, la cátedra se limita a convertir los cincuenta minutos de hora-clase en tiempos muertos.

Por lo que considero como aspectos importantes y determinantes en ésta investigación:

- La improvisación de la cátedra es el procedimiento frecuente utilizado por los docentes en FACPYA.
- Carencia de metodología en la impartición de la cátedra
 - El fomento a la memorización de los conceptos
 - El trato que frecuentemente da el docente al alumno
 - El estilo de liderazgo utilizado por el docente
 - Tiempos muertos en la hora –clase
 - Desconocimiento de procedimientos ó parámetros para evaluar los contenidos .
 - Falta de planeación de los recursos docentes



U A N L

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

1.5 Viabilidad:

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

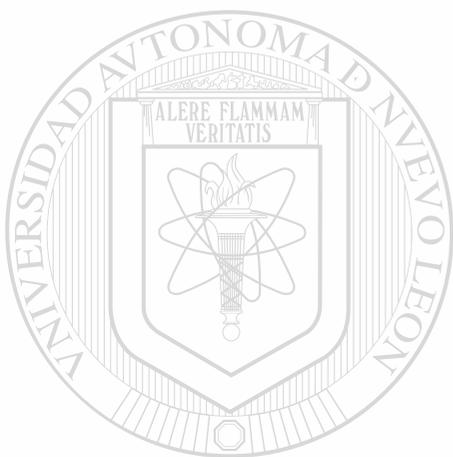


En toda Institución de Educación Superior es muy necesario contar con un programa de capacitación docente ya que por lo general los maestros carecen de una formación pedagógica que es de gran utilidad para su desempeño en la mencionada Institución Educativa.

Por lo tanto el programa de capacitación propuesto es viable y de suma importancia .

Debe de formar parte de los lineamientos marcados para el buen desempeño del docente en FACPYA.

Así como un requisito indispensable para la asignación del maestro en la cátedra a impartir; además, el dominio de la misma.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

2.1 Fundamentación Teórica:

La fundamentación básica del trabajo está basada en los lineamientos aprobados por la

UNESCO.

REVISTA ANUIES.

Conferencia Mundial de la UNESCO, en París, Francia.

Artículo : “ Declaración Mundial de la Educación Superior en el siglo XX Visión y Acción”.

Octubre 1998.

REVISTA TEMPS D'EDUCACIÓ

“ DESARROLLO PROFESIONAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO”

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

Vicenc Bedito Antolí

Divisió de Ciències de l'Educació

Universitat de Barcelona

Marc, 1992

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.2 Construcción del Marco Teórico:

2.2.1 Fundamentación Filosófica:

“Razón de ser de la Educación Superior:

La educación superior ha dado sobradas pruebas de su vialidad a lo largo de los siglos y de su capacidad para transformarse y propiciar el cambio y el progreso de la sociedad. Dado el alcance y el ritmo de las transformaciones, la sociedad cada vez tiende más a fundarse en el conocimiento, razón de que la educación superior y la investigación formen hoy en día parte fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones. Por consiguiente, y dado que tiene que hacer frente a imponentes desafíos, la propia educación ha de emprender la transformación y la renovación más radicales, que

jamás haya tenido por delante de forma que la sociedad contemporánea, que en la actualidad vive una profunda crisis de valores, pueda trascender las consideraciones meramente económicas y asumir dimensiones de moralidad y espiritualidad más arraigadas.

Misiones y Funciones de la Educación Superior :

Artículo 1.-

La misión de educar, formar y realizar investigaciones.

e) Contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad, velando por inculcar en los jóvenes los valores en que reposa la ciudadanía democrática y proporcionando perspectivas críticas y objetivas a fin de propiciar el debate sobre las opciones, estrategias y el fortalecimiento de enfoques humanistas;

f) Contribuir al desarrollo y la mejora de la educación en todos los niveles, en particular mediante la capacitación del personal docente.

Artículo 2.-

Función ética, autonomía, responsabilidad y prospectiva

Los establecimientos de enseñanza superior, el personal y los estudiantes universitarios, deberán preservar y desarrollar sus funciones fundamentales, sometiendo todas sus actividades a las exigencias de la ética, y del rigor científico e intelectual.

d) utilizar su capacidad intelectual y prestigio moral para defender y difundir

activamente los valores universalmente aceptados, y en particular la paz, la justicia, la libertad, la igualdad y la solidaridad, tal y como han quedado consagrados en la

Constitución de la UNESCO.

Artículo 6.-

Orientación a largo plazo fundada en la pertinencia.

c) La educación superior debe aumentar su contribución al desarrollo del conjunto del sistema educativo, sobre todo mejorando la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación sobre la educación.

d) En última instancia, la educación superior debería apuntar a crear una nueva sociedad no violenta y de la que esté excluida la explotación, sociedad formada por personas muy cultas, motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría.

Artículo 10.-

El personal y los estudiantes, principales protagonistas de educación superior

Un elemento esencial para las instituciones de enseñanza superior es una enérgica política de formación del personal. Se deberían establecer directrices claras sobre los docentes de la educación superior, que deberían ocuparse sobre todo, hoy en día, de

enseñar a sus alumnos a aprender y a tomar iniciativas, y no a ser, únicamente, pozos de ciencia.

Artículo 12.-

El potencial y los desafíos de la tecnología

Los rápidos progresos de las nuevas tecnologías de la información seguirán modificando la forma de elaboración, adquisición y transmisión de los conocimientos. También es importante señalar que las nuevas tecnologías brindan posibilidades de renovar el contenido de los cursos y los métodos pedagógicos, y de ampliar el acceso a la

educación superior. No hay que olvidar sin embargo, que la nueva tecnología de la información no hace que los docentes dejen de ser indispensables, sino que modifica su papel en relación con el proceso de aprendizaje, y que el diálogo permanente que transforma la información en conocimiento y comprensión pasa a ser fundamental

Los establecimientos de educación superior han de dar el ejemplo en materia de aprovechamiento de las ventajas y el potencial de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, velando por la calidad y manteniendo niveles elevados en las prácticas y los resultados de la educación, con un espíritu de apertura, equidad y cooperación internacional.

Artículo 13.-

Reforzar la gestión y el financiamiento de la educación superior.

El objetivo último de la gestión debería ser el cumplimiento óptimo de la misión institucional asegurando una enseñanza, formación e investigación de gran calidad, y prestando servicios a la comunidad. Este objetivo requiere de una dirección que combine la visión social, incluida la comprensión de los problemas mundiales, con competencias de gestión eficaces. La función de dirección en la enseñanza superior constituye, por tanto, una responsabilidad social de primer orden y puede reforzarse de manera significativa a través del diálogo con todos los que participan en ella, y en particular con los profesores y los estudiantes. Teniendo presente la necesidad de mantener dentro de límites razonables las dimensiones de los órganos rectores de los establecimientos de

enseñanza superior, habría que prever la participación de los académicos en dichos órganos, en el marco institucional vigente.”¹

2.2.2 Fundamentación Pedagógica:

“EL PROFESOR UNIVERSITARIO. CARACTERIZACIÓN DE LA DOCENCIA

El profesor universitario es un profesional que realiza un servicio a la sociedad a través de la universidad.

Debe ser un profesional :

- Reflexivo, Crítico
- Capacitado para ejercer la docencia y realizar actividades de investigación
- Competente en el ámbito de su disciplina.

Debe intentar desarrollar una actividad docente, comprometida con la idea de potenciar el aprendizaje de los estudiantes y contribuir a la mejora de la sociedad.

Deberá preparar a sus alumnos para que éstos puedan, cada vez con más autonomía, avanzar en sus procesos de estudio y en la interpretación crítica del conocimiento, a la vez que *adquiere* una capacitación profesional.

Actualmente en nuestro país, el profesor universitario *aprende a serlo* mediante un proceso de socialización en parte intuitivo, autodidacta o lo que es peor siguiendo la rutina “de los mayores”.

¹ Revista ANUIES Oct./ 98.

Se debe , sin dudas, a la inexistencia de una formación específica como profesor universitario.

En dicho proceso juegan un papel más o menos importante su propia experiencia como alumnos, el modelo de enseñanza que predomina en el sistema universitario y las reacciones de sus alumnos.

En realidad, la perpetuación del modo de ser de un profesor universitario, suele descansar más en la rutina que en la investigación sobre la naturaleza de la práctica profesional, o sobre la experiencia concreta y sobre las mejores estrategias de formación de ese profesional.

Y, sin embargo, hay que entender que el profesor interviene en un medio complejo, en un escenario psicosocial vivo y en continua transformación, definido por la interacción simultánea de múltiples factores y condiciones internas y externas al aula.

El profesor ha de provocar procesos de aprendizaje en el aula, conocer la dinámica de la misma, seleccionar y organizar los contenidos, facilitar el surgimiento y la formulación de interrogantes, alimentar la discusión y el debate, establecer relaciones positivas, evaluar el trabajo de los alumnos y facilitar la búsqueda y construcción con sus alumnos del conocimiento científico.

El conjunto de conocimientos, actitudes y capacidades que caracteriza al profesor competente ha de ser percibido por el profesor universitario como una necesidad para su propia formación como docente.”²

² Revista TEMPS D'EDUCACIÓ / Març, 1992.

2.2.3 Fundamentación Legal:

MARCO JURÍDICO EN LA CAPACITACIÓN

En la Ley Federal del Trabajo se establece en su artículo 153, incisos de la A a la X, la obligatoriedad de la capacitación:

“Art. 153- A. Todo trabajador tiene derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Art. 153-F. La capacitación y el adiestramiento deberán tener por objeto:

1.- Actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad; así como proporcionarle información sobre la aplicación de nueva tecnología en ella.”³

³ Ley Federal del Trabajo

2.3 Resumen:

El marco elegido para el desarrollo de ésta investigación básicamente está definido por los lineamientos determinados por La UNESCO

Esta Institución establece lo siguiente:

1) La Educación Superior es la base fundamental del desarrollo cultural, socioeconómico y ecológicamente sostenible de los individuos, las comunidades y las naciones.

2) Misión y función de la Educación Superior:

a) Contribuir a proteger y consolidar los valores de la sociedad,
b) Contribuir al desarrollo y mejora de la educación mediante la capacitación del personal docente.

c) Realizar las actividades y funciones fundamentales en base a la ética y al rigor científico e intelectual.

d) Defender y difundir los valores morales universalmente aceptados.

e) Mejorar en forma constante y permanente la formación del personal docente, la elaboración de los planes de estudio y la investigación sobre la educación.

El enfoque de la educación superior es crear una nueva sociedad formada por personas motivadas e integradas, movidas por el amor hacia la humanidad y guiadas por la sabiduría.

Establecer una enérgica política de formación de personal para enseñar a los alumnos a aprender y a tomar iniciativas.

h) Renovar los contenidos de los cursos y los métodos pedagógicos enfocados a las nuevas tecnologías que el entorno exija, así como el diálogo permanente pasa a ser fundamental.

- Se establece el cumplimiento óptimo de la misión institucional asegurando una enseñanza, formación e investigación de calidad, enfocado hacia una visión social.

El enfoque pedagógico forma parte también del marco teórico, ya que es importante considerar un aspecto básico en todo proceso de enseñanza aprendizaje y es el quehacer del docente dentro del aula, así como el perfil requerido para desempeñar tal función.

El profesor universitario debe de ser:

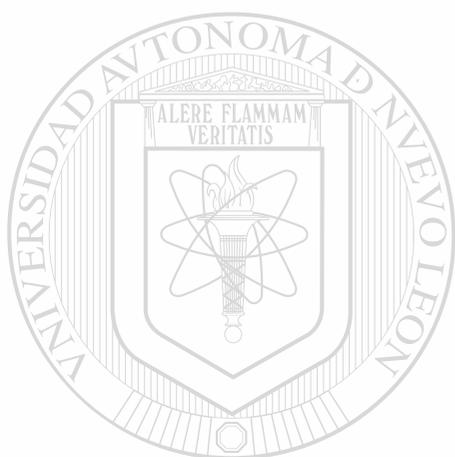
- Reflexivo, crítico
- Capacitado para ejercer la docencia
- Competente en el ámbito de su disciplina

Para con ello lograr:

- Potenciar el aprendizaje de los estudiantes
- Preparar a los alumnos a ser críticos
- Contribuir a la mejora de la sociedad

Todo ello dentro del aula que es un escenario psicosocial vivo y en continua transformación.

Finalmente es muy importante observar la legalidad de la capacitación establecida por la norma jurídica de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

2.4 Conclusiones:

Considero de vital importancia elegir la fundamentación filosófica como básica en éste trabajo de investigación, ya que es la esencia y la razón de ser de las Instituciones de Educación Superior .

De acuerdo a ésta fundamentación se establecen las exigencias de actuación para las instituciones de educación superior, el personal, los docentes y los estudiantes.

Así como también delimitar la actuación y el enfoque de las actividades de dichas instituciones orientado hacia:

- La ética,
- El conocimiento en sí,
- Los valores fundamentales y
- La sabiduría.

Establece además como elemento principal, una enérgica política de formación de docentes en donde se establezcan directrices claras para ocuparse de formar alumnos.

Así como a actualizar a los docentes; y a fundamentar, en el proceso enseñanza aprendizaje el diálogo permanente que transforma la información en conocimiento y comprensión.

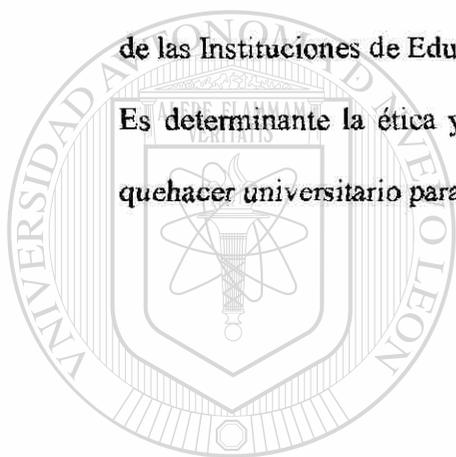
Determina también que la actuación de las Instituciones de Educación Superior sea orientada hacia una visión social para lograr la calidad de la enseñanza.

La fundamentación pedagógica también sirve de marco ya que es la base de actuación de los docentes dentro del aula, en forma muy particular.

Finalmente el marco jurídico de la capacitación que la vuelve obligatoria para los trabajadores en cada organización. En nuestro caso particular se enfocaría a la capacitación docente.

Todo lo antes expuesto y detallado, a mi parecer, es la base fundamental, el deber ser de las Instituciones de Educación Superior así como la de los docentes.

Es determinante la ética y la autenticidad en la actuación de los integrantes en este quehacer universitario para lograr la trascendencia hacia el bienestar social.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO 3

MÉTODOLOGÍA

3.1 Modelo Metodológico

El objetivo central de esta investigación es conocer y explicar las causas del alto índice de reprobación en las materias de Marco Legal de los Negocios IV y Contabilidad

I. El modelo de investigación adoptado es el modelo descriptivo, siendo las características más importantes:

- Observa y describe los fenómenos a investigar
- No manipula variables
- Puede usar metodología cualitativa y cuantitativa

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

3.2 Hipótesis:

En función de las deficiencias que se han presentado en los diferentes cursos de Contabilidad I y Marco Legal de los Negocios IV establezco como supuestos importantes causales de estas deficiencias los siguientes:

- Maestros que no dominan los contenidos de las materias de Marco Legal de los Negocios IV y Contabilidad I.
- Deficiente o nula preparación pedagógica para la impartición de las materias ya mencionadas.
- Uso inadecuado del tiempo en el aula
- Deficiencia en el establecimiento de adecuadas relaciones interpersonales con los alumnos

3.3 Muestra:

Dada las insistentes quejas por parte de algunos alumnos acerca del desempeño de sus maestros de las materias de Contabilidad I y Marco Legal de los Negocios IV me enfoqué a profundizar un poco en lo que sucedía, por lo tanto realicé mi investigación

dentro de los grupos de los mencionados alumnos .

Período seleccionado: Semestre Agosto- Diciembre del 2000.

Tamaño de la muestra: El total de alumnos es de 135; integrados en cuatro grupos.

De los cuales 3 son de cuarto semestre dos matutino y uno vespertino de la materia

Marco Legal de los Negocios IV, así como uno de primer semestre vespertino,

materia Contabilidad I.

De acuerdo a Sampieri una muestra no probabilística es de utilidad para estudios que requieren no tanto una “representatividad de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema” (p.226) , en éste caso muy particular, el análisis obedece a las continuas quejas de los alumnos acerca de la calidad de la enseñanza que recibían por parte de sus respectivos maestros, por lo cual me aboqué a indagar en los grupos de los alumnos mencionados que fueron 135.

En el turno matutino el total de alumnos de cuarto semestre es de 348 en el periodo elegido previamente, de ese total la muestra fue de 47 alumnos, esto representa un 13% del total seleccionado.

En el turno vespertino el total de alumnos de cuarto semestre es de 166 , por lo que la muestra fue de 37 alumnos, representa el 22% de dicho total.

En cuanto a la materia de Contabilidad I, en ese periodo seleccionado, el grupo elegido

de 51 alumnos fue el que tuvo un mayor índice de reprobación, un porcentaje

considerablemente alto con respecto a los demás grupos; y ese fue el motivo por el que me llevó a incluirlo en el presente análisis ya que de acuerdo a las características de las

variables, si coincidía con el esquema de investigación que estaba realizando en cuanto a

la calidad de la enseñanza recibida.

Características de los alumnos:

Sexo: masculino y femenino

Edad: entre 17 y 25 años.

3.4 Instrumento de Medición:

El modelo metodológico adoptado en función de la naturaleza de los datos, es el paradigma cuantitativo, posibilitando el trabajo de campo, a través de la técnica de la encuesta, empleando como instrumento, la aplicación de un cuestionario de carácter anónimo.

El cuestionario está integrado por 17 reactivos todos ellos son de tipo cerrado. Los indicadores que contempla el cuestionario se agrupan en las siguientes áreas:

INFORMACIÓN DEL ALUMNO:

- Datos generales (edad y sexo)
- Datos académicos (grado académico, materia y turno)

DATOS A INVESTIGAR:

- Dominio de los conocimientos a impartir por parte del docente
- Dominio de conocimientos pedagógicos para impartir su materia
- Dominio de técnicas didácticas para impartir su materia
- Actitud del docente en el aula
- Utilización efectiva del tiempo en el aula
- Desarrollo de habilidades sociales por parte del docente en el aula.

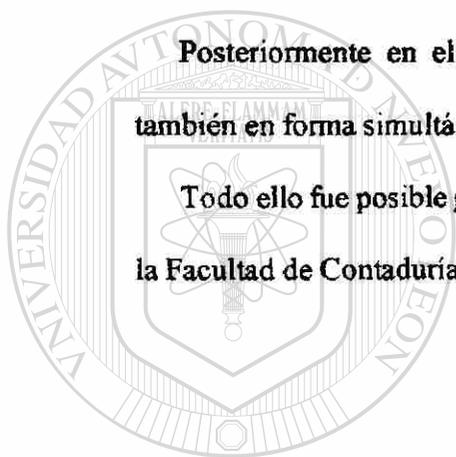
3.5 Procedimiento:

Una vez diseñado el instrumento seleccioné los tiempos de aplicación del mismo y se capacitó a la persona que colaboraría en dicha actividad.

En el turno matutino se aplicó en forma simultánea, haciendo para ello una introducción a los alumnos acerca de los objetivos perseguidos en dicha encuesta.

Posteriormente en el mismo día se aplicó éste instrumento al turno vespertino también en forma simultánea.

Todo ello fue posible gracias a la autorización de las autoridades correspondientes de la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la UANL.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO 4

ANÁLISIS DE DATOS

4.1 Análisis Cuantitativo

Una vez obtenidos los datos de los cuestionarios aplicados procedí a vaciar la información en hojas tabulares, para posteriormente alimentar en el programa Excel la información y de ésta manera obtener las gráficas correspondientes .

Los resultados obtenidos están contenidos en la tabulación de datos (página siguiente), agrupados en forma global é individual por materia.

Se enlistan las variables dependientes descritas en las preguntas de investigación y frente a ellas las columnas que relacionan las respectivas respuestas en cuanto a cantidades y porcentajes. En las columnas se incluyen los datos en forma global, e individual .

Las gráficas se encuentran contenidas en los apéndices B (global) y C (individual) , así mismo se incluye el reporte realizado por parte de la Secretaría Académica en donde se detallan las materias con mayor índice de reprobación en el período elegido Agosto a Diciembre del 2000, el número de alumnos incluidos y los porcentajes comprendidos (apéndice D).

TABULACIÓN DE RESULTADOS

Nombre de la Materia: VARIABLE:	GLOBAL(2)			INDIVIDUAL (3)					
	SI	NO	%	Marco Legal IV			Contabilidad I		
				SI	NO	%	SI	NO	%
1. El maestro conoce su materia	118	17	83	79	5	94	39	12	75
2. El maestro no sabe como explicar su materia	110	24	82	72	13	85	38	11	78
3. Al impartir su clase el maestro:									
a) ¿ Permanece sentado en el escritorio?	54	81	60	17	68	79	37	13	74
b) ¿ Permite que el alumno explique la clase?	50	85	63	25	59	71	25	26	51
c) ¿ Apoya su clase con laboratorios?	20	111	85	0	81	100	20	30	60
d) ¿ Amplía los temas con explicaciones?	68	64	52	60	23	72	8	41	84
e) ¿ Hace uso del pizarrón?	71	55	56	35	47	57	40	8	83
4. La actitud que demuestra tu maestro en clase:									
a) ¿ Te provoca miedo el preguntar?	110	20	85	73	9	89	37	11	77
b) ¿ Te permite acercarte a el para aclarar dudas?	27	105	80	17	66	80	10	39	80
c) ¿ Te ridiculiza?	123	11	92	83	2	98	40	9	82
d) ¿ Permite que el grupo trabaje en equipos?	12	117	91	6	74	92	6	43	88
5. El tiempo en el aula:									
a) ¿ Utiliza el maestro todo su tiempo para su clase?	111	23	83	63	20	76	48	3	94
b) ¿ Hace de todo el maestro menos hablar de clase?	12	120	91	8	75	90	3	45	92
6. El trato que te da el maestro:									
a) ¿ Es de respeto?	36	100	74	12	71	86	24	26	55
b) ¿ Es insultante?	104	30	78	75	9	89	29	21	58
c) ¿ Extremadamente autoritario?	113	20	85	76	8	90	37	12	76
d) ¿ Sientes que el trato influye en tu aprendizaje?	123	11	92	76	8	90	47	3	94

En resumen, podemos observar la información obtenida por parte de los alumnos en las que refieren sus respectivas opiniones para cada una de las variables contenidas en el cuestionario.

1.- El maestro conoce su materia.-

Análisis Global:

Podemos afirmar que el 83 % del total (135) de los alumnos encuestados opinan que el maestro sí conoce su materia.

Análisis individual:

- Marco Legal de los Negocios IV de 84 alumnos el 94% de los turnos matutino y vespertino opinaron que el maestro sí domina su materia.
- Contabilidad I del total de 51 alumnos el 75% opinaron en forma afirmativa.

2.- El maestro sí domina su materia pero no sabe como explicarla.-

Análisis Global:

El 82% opinaron que en efecto el maestro sí domina su materia pero no sabe como explicarla.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV el 85%
- Contabilidad I el 75%

No es suficiente el conocer la materia y dominarla sino el saber explicarla a los alumnos.

Estas cifras nos indican la falta de preparación pedagógica por parte del docente para impartir su materia.

3.- Al impartir su materia el maestro:

a) ¿ Permanece sentado?

Análisis Global:

El 60% opinaron que no permanece sentado

Análisis Individual:

- Marco legal de los Negocios IV el 79% opinaron que el maestro no permanece sentado.
- Contabilidad I : el 74% opinaron que el maestro sí permanece sentado, al impartir su materia.

El presente inciso nos indica que el maestro de Contabilidad I imparte su materia sentado, no sabemos si los alumnos que están en la parte de atrás del salón de clases alcancen a escuchar las explicaciones que el maestro hace, el tono de voz empleado, etc.

b) ¿ Permite que el alumno explique la clase?

Análisis Global:

El 63% opina que el maestro no permite que el alumno explique la clase.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 71% opina que el maestro no permite que el alumno explique la clase
- Contabilidad I 51% opina que el maestro no permite que el alumno explique la clase.

En esta última materia vemos que las opiniones de los alumnos encuestados estuvieron divididas, esta materia es totalmente nueva en el currículum de los alumnos, ellos no poseen ningún conocimiento previo sobre ella por lo tanto es recomendable que el maestro sea el que exponga y conduzca la clase.

c) ¿ Apoya su clase con laboratorios?

Análisis Global: el 85 % opinaron que los maestros al impartir su materia no utilizan laboratorios.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV 100% opinaron que el maestro no utiliza laboratorios .
- Contabilidad I el 60% opinaron que el maestro **no** utiliza laboratorios.

Nuevamente se evidencia la carencia de conocimientos en la utilización de instrumentos por parte del docente para ilustrar y afianzar mejor los contenidos para de esta manera ampliar los conocimientos.

d) ¿ Amplía los temas con explicaciones?

Análisis Global:

El 52% opinaron que el docente sí amplía los temas.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV 72% opinaron que el docente sí amplía los temas
- Contabilidad I 84% opinaron que **no** amplía los temas con explicaciones.

Por lo tanto nos muestra una vez más cómo algunos maestros de Contabilidad I no utilizan laboratorios para ampliar y afianzar sus explicaciones, ni aportan ningún comentario adicional para complementar los temas a tratar.

e) ¿ Hace uso del pizarrón?

Análisis Global:

El 56% opinaron que sí utiliza el docente el pizarrón

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV : 57% opinaron que **no** lo utiliza
- Contabilidad I : 83% opinaron que **sí** lo utiliza

El pizarrón es un instrumento didáctico básico en la clase, del que no se debe prescindir.

Este punto detalla algunas estrategias didácticas en las que los alumnos tuvieron la oportunidad de ser más específicos en cada una de ellas, por lo tanto nos indica que algunos maestros:

- Permanecen sentados al impartir su materia,
- En algunas circunstancias permiten que el alumno exponga la clase
- No amplían la clase con explicaciones
- No utilizan laboratorios como apoyos didácticos, como es el caso de Contabilidad I que es la columna vertebral de la carrera, por lo tanto es de vital importancia.

4.- La actitud que demuestra tu maestro en clase:

a) ¿ Te provoca miedo el preguntar?

Análisis Global: 85% de los alumnos opinaron que si les provoca miedo la actitud del maestro.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: el 73% si les provoca miedo el preguntar
- Contabilidad I: el 77% de los alumnos si les provoca miedo la actitud del maestro.

Aquí los resultados son contundentes en la información, ya que son porcentajes importantes que demuestran cómo les afecta la actitud de cada maestro en clase.

b) ¿ Te permite acercarte a él para aclarar dudas?

Análisis Global:

El 80 % de los alumnos encuestados opinan que no se pueden acercar al maestro para aclarar dudas.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV : 80% opinaron que no se pueden acercar al maestro para aclarar dudas
- Contabilidad I : 80% opinaron que no se pueden acercar al maestro para aclarar dudas.

Este punto nos demuestra que los alumnos se quedan con dudas en cada clase y los problemas se presentan a la hora de los exámenes, o bien , en definitiva, no se estructuró el conocimiento en forma adecuada, por lo tanto el alumno memoriza los conceptos, ya que por miedo no le cuestiona al maestro.

c) ¿ Te ridiculiza?

Análisis Global:

El 92% opina que sí los ridiculiza su maestro.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 98% opina que sí los ridiculiza su maestro
- Contabilidad I : 82% opinan que su maestro los ridiculiza.

Una muestra más de que el alumno se ve disminuido en su autoestima por causa de actitudes negativas y perjudiciales de los maestros que provocan un laceramiento en su personalidad.

d) ¿ Permite que el grupo trabaje en equipos?

Análisis Global:

El 91% opina que el maestro no trabaje en equipos

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 92% opina que no trabajan en equipos
- Contabilidad I: 88% opinan que no trabajan en equipos

Con éste distractor obtenemos información para medir el grado de liderazgo del maestro para coordinar a los alumnos y permitir que ellos mismos desarrollen habilidades de comunicación, intercambio de ideas, discusiones sobre los conceptos estudiados, etc.

Son materias tan importantes y tan básicas que se pueden enriquecer con laboratorios, casos prácticos o bien solución de casos.

Si el maestro provoca miedo y ridiculiza a los alumnos no es posible hacer una clase interesante donde el alumno sea participativo, lo que se ocasiona con este tipo de actitudes es que se cree un ambiente psicológico negativo que bloquea toda comunicación y aprendizaje.

5.- El tiempo en el aula:

a) ¿ Utiliza el maestro el tiempo hora- clase?

Análisis Global: 83 % sí lo utiliza

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 76% sí lo utiliza
- Contabilidad I : 94% sí lo utiliza

El maestro asiste a clases, está presente con el grupo.

b) ¿ Dedicar el docente el tiempo de la sesión para impartir su materia?

Análisis Global: 91% no dedica el tiempo de sesión para hablar de su materia.

Análisis Individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 90% el docente aborda temas diferentes que no competen a la clase.
- Contabilidad I: 92% el docente aborda temas diferentes que no competen a la clase.

En este punto los alumnos expresaron que el maestro asiste al salón de clases, está presente, pero no expone su materia, abordando temas diferentes a la materia que imparte.

En resumen, la asistencia al salón de clases no es garantía de que se aproveche la hora – clase, por lo tanto no hay efectividad en el tiempo.

6.- El trato que te da el maestro:

a) ¿Es de respeto?

Análisis global: el 74% opinaron que no es de respeto.

Análisis individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: el 86% opinaron en forma negativa.
- Contabilidad I: el 55% opinaron en forma negativa.

Como podemos ver los resultados en la materia de Marco Legal de los Negocios IV es un 86%, la mayoría de los alumnos opinaron que el maestro no los respeta.

Mientras que en Contabilidad I, estuvo dividida la opinión al representar un 55% de los alumnos que opinaron en forma negativa.

b) ¿Es insultante?

Análisis global: el 78% opinaron en forma afirmativa.

Análisis individual:

- Marco legal de los Negocios IV: 89% afirmativa.
- Contabilidad I: 58% afirmativa.

c) ¿Extremadamente autoritario?

Análisis global: 85% afirmativa.

Análisis individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 90% afirmativa.
- Contabilidad I: 76% afirmativa

d) ¿Sientes que el trato del maestro influye en tu aprendizaje?

Análisis global: 92% afirmativa.

Análisis individual:

- Marco Legal de los Negocios IV: 90% afirmativa.
- Contabilidad I: 94% afirmativa.

El objetivo principal de este punto número seis, es el de evaluar en cierta manera, las habilidades sociales de cada maestro. Por lo que hay congruencia entre los resultados obtenidos en este punto con los resultados obtenidos en el rubro número cuatro en la que se cuestiona si el maestro ridiculiza al alumno.

Existe un grave problema en la relación maestro- alumno, se hace evidente además la falta de capacitación del docente, cuyos efectos se presentan en los resultados de los exámenes de acuerdo al alto índice de reprobación de los alumnos.

Las encuestas utilizadas para conocer la opinión de algunos alumnos nos señalan solamente las variables mas significativas que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, desde luego que son muchas y muy variadas las causas de reprobación de las materias.

Los resultados de esta investigación nos muestran la realidad de lo que está sucediendo verdaderamente.

La importancia que tiene estructurar una adecuada capacitación orientada no solo a mejorar el aspecto didáctico del maestro si no también el considerar el aspecto formativo que encierra actitudes, habilidades sociales, liderazgo, etc.

Otra información que se nos proporciona en este análisis es la repercusión de dichas actitudes negativas del maestro en la personalidad de los alumnos y además en el historial académico de los mismos, ya que su carta de presentación: el kárdex se ve afectado también.

Para reafirmar esta información en el apéndice D , están contenidos los resultados de los exámenes finales del periodo correspondiente de agosto a diciembre del 2000 y demuestran muy claramente que el índice de reprobación en las materias seleccionadas para este estudio, fue muy elevado en comparación con el resto de las materias correspondientes a ese periodo escolar; dicha información fue proporcionada por el departamento académico correspondiente de la Facultad de Contaduría Pública y

Administración de la UANL.

Lo que viene a complementar y confirmar estos resultados recabados desde dos ángulos distintos, desde el punto de vista de los alumnos y de las autoridades correspondientes; además, nos demuestra que el efecto que ocasionó la baja calidad de la enseñanza de las materias se refleja en las calificaciones de los mismos alumnos.

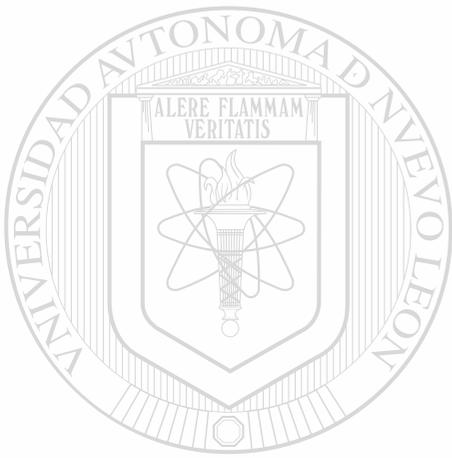
En ese informe preparado por las autoridades académicas, se muestran también los porcentajes de alumnos que reprobaron las primeras oportunidades el porcentaje de alumnos que se rescataron en las segundas oportunidades y finalmente aquellos que se quedaron en terceras oportunidades.

Existe el problema: baja productividad del docente y deficiente calidad en la enseñanza.

Repercusiones: aprendizaje deficiente y daño moral a los alumnos.

Posible solución: capacitación efectiva específica y obligatoria al docente.

Alternativa de solución para el alumno: cursos remediales(tutorías) específicos.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

5.1.- Conclusiones y discusión

En resumen, de acuerdo a las variables expresadas en la hipótesis y las preguntas de investigación; los resultados obtenidos vienen a corroborar que el verdadero problema no es la falta de conocimientos por parte de los docentes; los porcentajes tabulados en el informe correspondiente nos confirman:

- Deficiencia de los maestros en su formación pedagógica, de allí se deriva la falta de aplicación de medios didácticos para exponer su materia.
- Deficiencia o nulas relaciones sociales por parte de los docentes para con los

alumnos.

- El tiempo - clase utilizado en el aula no es aprovechado en su forma óptima por parte del docente por lo tanto no hay productividad ni eficiencia en el aprovechamiento de los recursos.

De acuerdo a la información obtenida en la investigación realizada existe un desfase con respecto a lo establecido en el contexto del marco teórico , en donde se fundamenta la razón de ser de las Instituciones de Educación Superior , en

sus lineamientos planteados y expuestos, en el capítulo dos en donde se especifica básicamente actuar con ética y responsabilidad, estableciendo para ello una verdadera comunicación, un diálogo entre docente y alumnos.

La fundamentación teórica que sustenta la problemática planteada en esta investigación, demuestra la incongruencia entre el ser y el deber ser de la práctica docente en la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la UANL; en la cual nos alejamos mucho de los objetivos reales que enmarcan una educación humanista y que sustenta la visión de la actual administración de la U.A.N.L., cuyo objetivo principal está centrado “en educación para la vida” y en el que destaca la formación de valores en nuestros educandos remarcando un equilibrio entre los aspectos formativo e informativo en el proceso enseñanza aprendizaje.

El programa de capacitación docente propuesto en el siguiente apartado, marcaría una directriz firme, un camino a seguir para lograr con ello la calidad de la enseñanza,

así mismo, el verdadero desarrollo de los alumnos como futuros profesionistas auténticamente críticos, reflexivos, investigadores, capaces de afrontar retos y resolver problemas .

Además se lograría con ello la eficiencia y la eficacia de los recursos utilizados en la Institución Educativa .

5.2 Propuesta

Considerando los lineamientos señalados en la Conferencia Mundial de la UNESCO , así como las consideraciones que vierte Vicenc Benedito Antolí en la fundamentación del marco teórico, me permito proponer como una medida de solución al problema descrito en el capítulo dos el siguiente :

MODELO TRIDIMENSIONAL DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UANL

Formación Integral del Docente (FORMINDO)

5.2.1 Descripción del modelo :

Contempla las tres dimensiones de la capacitación docente: formativa , pedagógica y de actualización técnica, enfocada a su profesión correspondiente.

5.2.2.- Objetivo General del Modelo:

Capacitar al docente en forma integral para obtener una mayor productividad dentro del aula superior, y de ésta manera eficientar el proceso enseñanza - aprendizaje.

Este modelo integral del docente, se enfoca hacia tres dimensiones o aspectos básicos de la capacitación , en los cuales es de vital importancia enfatizar lo siguiente:

Aspecto Formativo.- Enfocado a reforzar actitudes, valores, desarrollo de habilidades sociales y asertividad.

Aspecto Pedagógico.- Cómo transmitir los conocimientos a los alumnos; herramientas, estrategias docentes que permitan lograr una acertada transmisión de los conocimientos a los alumnos.

Aspecto Académico.- Se refiere a la actualización académica referente a la profesión que cada docente posea.

5.2.2.1. Aspecto Formativo

5.2.2.1.1 Fundamentación.

Las relaciones sociales dentro del aula son la base para un buen desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.

“El ser humano como ser social.-

Los seres humanos nacen equipados con un potencial genético y biológico de amplias posibilidades de desarrollo, pero con un repertorio conductual bastante limitado. Pocos seres vivos nacen tan desvalidos como el hombre y por lo mismo con tanta necesidad de cuidado y protección de otras personas para su subsistencia. Durante toda la vida el hombre vive un proceso continuo de desarrollo y aprendizaje en que se va dando una

constante interacción entre su programación genética y su medio ambiente. El medio ambiente del hombre es básicamente su medio social. El hombre es un ser social por naturaleza y requiere de su entorno para desarrollarse integralmente, contexto que en gran medida es un contexto social. Resulta entonces fundamental el desarrollo de las habilidades que permitan relaciones interpersonales satisfactorias y efectivas.

El desarrollo social de la persona comienza en el momento en que nace.

El comportamiento social constituye un aprendizaje continuo de patrones cada vez más complejos que incluyen aspectos cognitivos, afectivos, sociales y morales que se van adquiriendo a través de un proceso de maduración y aprendizaje en permanente interacción con el medio social.

La meta del desarrollo social es lograr un nivel de autonomía personal que le permita su propia autoafirmación, junto con actuar y comprender la interdependencia entre las personas y su grupo social.

El aprendizaje de las habilidades sociales se va dando a través de un complejo proceso de interacción de variables personales, ambientales y culturales.

La familia, grupo social básico, donde se producen los primeros intercambios de conducta social y afectiva, valores y creencias, tiene una influencia muy decisiva en el comportamiento social. Los padres son los primeros modelos significativos de conducta social- afectiva y los hermanos constituyen el subsistema primario para aprender las relaciones con sus padres.

Por otra parte, los padres transmiten ciertas normas y valores respecto a la conducta social, ya sea a través de información, refuerzos discriminativos, castigos sanciones, comportamiento y modelaje de conductas interpersonales.

En la vida adulta, la persona requiere desarrollar habilidades para el trabajo, realización de tareas en equipo y habilidades interpersonales con su pareja.

En definitiva la conducta social es un proceso de aprendizaje permanente a través de la vida. Su adecuación y competencia, están determinadas por la interacción permanente del sistema interpersonal, que debe ir adaptándose a las diferentes tareas y funciones del individuo, de la familia y de los roles sociales que cada uno debe cumplir en la vida.

ASERTIVIDAD

Aunque el término asertividad y habilidad social han sido usados como sinónimos, podríamos conceptualizar la asertividad como un subconjunto de las habilidades

conductuales sociales que funcionan para maximizar la probabilidad de obtener ciertos objetivos sociales, especialmente en situaciones de un cierto riesgo social (rechazo, negación, peligro de consecuencias negativas)

Una conducta asertiva en comparación con la conducta agresiva, es percibida positivamente en su relación con el otro, logra las metas que se propone y favorece la relación interpersonal a largo plazo.

Las habilidades sociales no son una disposición sino una capacidad de respuesta.

El factor más determinante es la efectividad del comportamiento en las interacciones sociales.

Los problemas se constituyen en tales cuando una situación particular provoca una reacción emocional de molestia, tensión o ansiedad. Tales problemas implican por lo general conflicto, incertidumbre, amenaza y/o percepción de falta de control. De acuerdo a estas condiciones podemos decir que la solución de problemas sociales es una actividad que a menudo se realiza bajo condiciones emocionales estresantes. Una solución es una respuesta o patrón de respuesta efectiva en cambiar la situación problemática y/o la propia reacción personal a ella, de modo que ya no se percibe como un problema.”¹

“CARACTERÍSTICAS DE LOS BUENOS SOCIALIZADORES DE ESTUDIANTES:

Los profesores que son buenos socializadores de estudiantes tienden a tener las siguientes características:

Percepciones realistas de sí mismos y de los estudiantes.-

Se ven a sí mismos y ven a sus estudiantes por lo que son, sin permitir que sus percepciones se oscurezcan por el romanticismo, la culpa, la hostilidad, la ansiedad u otras reacciones emocionales que pueden reducir el contacto con la realidad.

¹ Hidalgo Carmen y Abarca Nureya, Comunicación Interpersonal p 17,20,21- 72,73 y 79.

Disfrutan de los estudiantes, pero dentro de una relación profesor - estudiante.

Disfrutan de interactuar con los estudiantes y con llegar a conocerlos como individuos mientras se mantiene una identidad como un profesor adulto y una figura de autoridad.

Son amistosos, pero no demasiado familiares, se sienten cómodos con el grupo sin ser miembros de él.

▪ **Claridad y comodidad concerniente a los roles.-**

Son claros y consistentes respecto a sus propios roles y relaciones con los estudiantes y respecto a las conductas que valoran o que no tolerarán.

▪ **Paciencia y determinación.-**

Convencen a los estudiantes que persisten en probar los límites que las reglas serán aplicadas.

Las características importantes aquí son las mismas que se requieren para hacer que alguien sea bien querido: una disposición alegre, simpatía, madurez emocional,

sinceridad y otras cualidades que indican buena salud mental y adaptación personal.

Pero también otras cualidades son esenciales cuando los profesores funcionan en el papel de figura autoritaria en el salón de clases. Muchas de ellas implican la fuerza del yo, una seguridad en sí mismo subyacente que permite a los profesores permanecer calmados en una crisis, escuchar de manera activa sin ponerse a la defensiva, evitar conflictos de perder o ganar, y mantener una actitud de solución de problemas en lugar de recurrir al retraimiento, el reproche, la histeria u otras reacciones emocionales excesivas.

Los profesores con problemas graves en estas áreas no podrán manejar con éxito los salones de clases sin importar que técnicas usen.

Las figuras de autoridad, por lo general, deben practicar lo que enseñan. No pueden practicar una norma para sí mismos y otra para los demás. A menos que puedan explicar en forma satisfactoria los casos de excepción, tendrán que vivir de acuerdo con sus propios ideales y reglas si esperan que los demás lo hagan. Por tanto, los profesores deben practicar con el ejemplo vivir de acuerdo con los ideales que verbalizan.

En áreas como la cortesía y los buenos modales, la amistad y la amabilidad, y la consideración hacia los derechos y sentimientos de los demás, los profesores que no practiquen lo que predicán por medio del modelamiento de su propia conducta serán percibidos como hipócritas o algo peor y no serán respetados ni obedecidos.

Los profesores que forman relaciones personales con sus estudiantes y se vuelven los tipos de individuos que ellos respetan y desean imitar son más aptos para ser modelos que los que guardan su distancia enfatizan los contrastes entre sí mismos y sus alumnos.

Los profesores a quienes se respeta y que logran sus objetivos tienen mayor probabilidad de ser imitados que los que no son exitosos.”²

5.2.2.1.2 Objetivo Particular : Definir una directriz orientada al buen desempeño de las relaciones sociales dentro del aula, relaciones docente –alumno.

² Good Thomas L. , Brophy Jere, Psicología Educativa Contemporánea p 379,381 y 404.

5.2.2.1.3 Objetivos Específicos:

5.2.2.1.3.1 Asertividad.- Desarrollo de habilidades sociales

5.2.2.1.3.2 Liderazgo.- Estrategias para conducir mejor a un grupo

5.2.2.1.3.3 Comunicación.- Desarrollo de habilidades para transmitir pensamientos é ideas.

5.2.2.1.3.4 Trabajo en equipos.- Desarrollo de habilidades para

escuchar.

5.2.2.2.Aspecto Pedagógico

5.2.2.2.1 Fundamentación.-

La clase es un elemento primordial en la labor educativa, por lo cual maestros,

tienen que aprovechar al máximo las posibilidades que esta ofrece, ya que en el proceso de asimilación de los conocimientos – además de desarrollar en los alumnos aptitudes, capacidades, habilidades y hábitos – se crean sentimientos, convicciones, y se forma el carácter y la voluntad.

El profesor ha de comprender como se utiliza y elabora o reconstruye el conocimiento científico, como se resuelven situaciones inciertas y desconocidas, como se elaboran o modifican rutinas, como se toman decisiones, como se experimentan hipótesis de trabajo , cómo se recrean estrategias, como se inventan procedimientos, tareas, recursos, como se realizan las tareas de evaluación, como se modifican sus teorías previas en contraste con la realidad, etc.

El profesor ha de favorecer y potenciar en el alumno la recreación de destrezas cognitivas de alto nivel: crítica, especulación , dialéctica.

El profesor como docente también debería de realizar tareas de asesoría individual o grupal de los alumnos fuera del aula, para orientar el aprendizaje y la búsqueda intelectual.

Facilitar esos procesos mediante la disponibilidad de actitud, enriquecerlos a través de la adaptabilidad de cada grupo y perfeccionarlos en cuanto a la naturaleza misma de la acción tutorial, son tareas que el profesor ha de afrontar como profesional de la enseñanza.

La clase no puede ser ya una situación unidireccional, sino interactiva, en la que el manejo de la relación con el alumno y de los alumnos entre sí forme parte de la calidad de la docencia misma.

El docente se constituye en un organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

En el proceso de enseñanza – aprendizaje, el estudiante necesariamente, acopia, analiza y almacena información, la cual demuestra en las evaluaciones docentes a las que debe someterse y, lo que es más importante, emplea durante su vida social.

No debe permitirse que el alumno trabaje siempre a partir de la fijación mecánica del conocimiento; es necesario que en primer lugar se comprenda los conceptos, las leyes, las teorías, para después fijarlos en la memoria. En tales casos, la memoria mecánica debe constituir un elemento subordinado a la comprensión, a la memoria lógica.

La sistematización del conocimiento es un principio que los maestros y los metodólogos tienen que llevar siempre de frente.

5.2.2.2 Objetivo Particular:

El objetivo de éste aspecto es proporcionar al docente el conocimiento necesario para el uso y dominio de herramientas y estrategias didácticas y pedagógicas para que de esta manera se realice en forma efectiva el proceso enseñanza aprendizaje.

5.2.2.3 Objetivos Específicos:

5.2.2.3.1 Cognoscitivismo.- Cómo se estructura el conocimiento y los procesos intelectuales.

5.2.2.3.2 Aprendizaje Significativo.- El aprendizaje es sistemático y organizado, no se reduce a simples asociaciones inmemóricas.

5.2.2.3.3 Psicología Educativa.- Manejo del salón de clases, la Psicología de los medios de enseñanza, dinámica social, entre otros temas.

5.2.2.3.4 Evaluación del desempeño del estudiante.- Habilidad del docente para elegir métodos de evaluación apropiados y para desarrollar procedimientos válidos para calificar a los alumnos.

Aspecto Académico

5.2.2.3.1 Fundamentación:

Una de las principales exigencias que actualmente vivimos es precisamente estar participando de los cambios tan dinámicos que se están presentando en forma constante; cambios sociales, tecnológicos, políticos, económicos, financieros, etc. Y los docentes no pueden quedar al margen de los mismos, debiendo estar afrontando éstos retos, y preparándonos para ello. Desde luego, cada uno de los involucrados según la esfera en la que se desenvuelva de acuerdo al ámbito de su disciplina.

Uno de los supuestos básicos de la teoría de los sistemas es que las organizaciones no son autosuficientes ni auto contenidas. Al contrario, intercambian recursos con el ambiente externo.

Por lo tanto no podemos quedar fuera de contexto de dicha teoría de los sistemas, ya que permanecer al margen de los cambios vividos en la actualidad sería, negar nuestra realidad y nuestra razón de ser.

No podemos quedar rezagados creando un mundo ajeno totalmente a la realidad, por lo tanto los cambios presentes exigen romper esquemas obsoletos, vibrar con la realidad existente, estar conscientes de dichos cambios y tomar acciones constantes dirigidas a los nuevos cambios y retos, que demandan prepararnos mejor como instituciones y como profesionistas.

14693E

5.2.2.3.2 Objetivo Particular:

Actualizar al docente en sus conocimientos profesionales de acuerdo a las exigencias y nuevos retos del entorno cambiante.

5.2.2.3.3. Objetivos Específicos:

5.2.2.3.3.1 Computación.- Tecnología de punta

5.2.2.3.3.2 Avances tecnológicos de acuerdo a su área de especialidad.

5.2.2.3.3.3 Idiomas

5.3.Recomendaciones:

El Desarrollo del Programa de Capacitación Docente en la Facultad de Contaduría Pública y Administración de la UANL Formación Integral del Docente (FORMINDO) DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS Es recomendable en para lograr lo siguiente:

- Elevar la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje
- Contribuir al desarrollo humano del alumno, destacando la formación de valores y relaciones interpersonales positivas entre maestro y alumno.

- Optimizar los recursos humanos y materiales en los procesos de enseñanza – aprendizaje.
- Formar profesionistas capaces de solucionar la problemática que se genera en el desempeño profesional.

5.4 Desarrollo del Modelo:

El modelo de capacitación docente propuesto (FORMINDO) se pondría en práctica considerando para ello los docentes de nuevo ingreso y los docentes ya existentes.

5.4.1 Inducción.- Implica dotar a los nuevos docentes de información preliminar sobre la institución y sus tareas a realizar dentro de la misma.

Una situación muy importante que se debe de aclarar en este caso es considerar las distintas características de los tipos de docentes que existen en las instituciones educativas, a saber, docentes con amplia experiencia en la docencia y aquellos aspirantes a serlo, o de nuevo ingreso.

Por lo tanto es importante establecer programas de capacitación docente para cada caso.

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5.4.2 .Capacitación Inductiva. Nuevo Ingreso.

Los docentes de nuevo ingreso deben de cumplir con una capacitación específica de acuerdo al desempeño que tendrán en la institución educativa. Se estructuraría un programa especial que contenga los temas incluidos en el FORMINDO.

5.4.3 Capacitación Continua. Permanente.

Los docentes que ya tengan experiencia en su desarrollo como tales, también deberán de estar sujetos en forma continua al FORMINDO preparado par ello, y de esta manera en forma constante y continua estar involucrando también a los docentes de primer ingreso.

La capacitación en el centro de trabajo es un proceso sin fin.

5.4.4. Modalidad:

El programa (FORMINDO) debe de ser obligatorio y a la vez continuo para cumplir con el requisito de que sea permanente. Por lo que es recomendable sea en forma modular y articulado.

Se recomienda que sea tipo taller. Y a su vez estar en constante revisión y acorde con los cambios que se presenten en el entorno.

5.4.5 Frecuencia:

Para maestros de primer ingreso (capacitación inductiva) y para maestros con experiencia docente. La frecuencia que se requiere es que sea permanente.

Además es recomendable la interacción permanente y constante de los docentes para estar intercambiando experiencias y a su vez enriquecer las actividades relacionadas con la enseñanza.

5.4.6 Tiempo requerido:

Es de vital importancia establecer el tiempo requerido para llevar a cabo el FORMINDO por lo que es recomendable dedicar tres semanas por semestre para el desarrollo total del programa comprendiendo una semana para cada aspecto a tratar. 10 horas por módulo, mínimo.

Para cada uno de los casos está diseñado el FORMINDO y es muy importante desarrollar el programa como una inducción previa a la tarea a desempeñar.

Se requiere de entrenadores o capacitadores eficaces, ya que desarrollan las fortalezas y potencialidades de sus subordinados.

El entrenamiento implica tiempo, pero si se lleva a cabo con aptitud, a la larga ahorrará tiempo y dinero e impedirá que los subordinados cometan errores costosos; así a largo plazo beneficiará a todos.

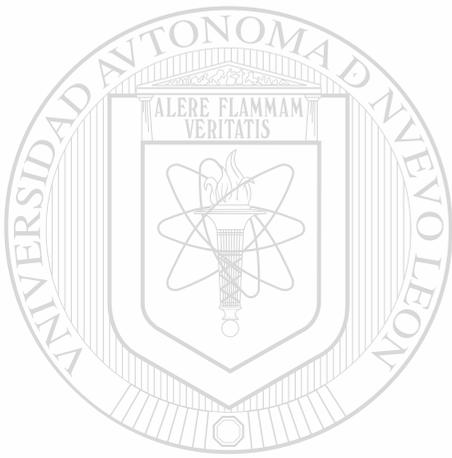
5.4.7 . Evaluación del modelo.

Para realizar la evaluación del modelo es imprescindible considerar la opinión de los alumnos por medio de encuestas ya que ellos precisamente son los que reciben el servicio que la Institución proporciona.

Es importante recibir información para retroalimentar en forma constante el funcionamiento del mismo.

Otra fuente de información para evaluar el modelo o bien el desempeño del docente, es también encuestar a los docentes .

Además otro indicador acerca del funcionamiento del modelo es observar la reducción del índice de reprobación de los alumnos, la disminución de inconformidades de los alumnos acerca del comportamiento de los maestros.



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

BIBLIOGRAFÍA

- Benedito Antolí Vicenc(1992), *Desarrollo Profesional del Profesor Universitario* , Revista Temps D'Educació, Universitat de Barcelona.
- Castanyer Fiuera Francesc. *La Capacitación Permanente en la Empresa*, Ed. Alfaomega marcombo.
- Conferencia Mundial de la UNESCO; *Declaración mundial de la Educación superior en el siglo XX visión y acción*. Revista ANUIES.
- Davis Keith; Newstrom John W. *Comportamiento Humano en el trabajo*. Ed. Mc. Graw Hill.
- Díaz Barriga Arceo Frida; Hernández Rojas Gerardo . *Estrategias docentes para un aprendizaje Significativo*. Ed. Mc Graw Hill.
- Good Thomas L. ; Brophy Jere. *Psicología Educativa Contemporánea* Ed. Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar; *Metodología de la investigación*; Ed. Mc Graw Hill.
- Hidalgo C. Carmen Gloria; Abarca M. Nureya. *Comunicación Interpersonal* Alfaomega Grupo Editor, S.A de C.V.
- Koontz Harold; Wehrich. *Administración una perspectiva global*. Ed. Mc Graw Hill.
- Longoria/ Cantú/ Ruíz. *Pensamiento Creativo*. Ed. CECSA.
- Mendoza Núñez Alejandro; *Manual para determinar necesidades de capacitación*. Ed. Trillas.
- Pastoral Educativa Lasallista; *¿Cómo dirigir grupos?*, publ. Servicios educativos y administrativos, A.C.
- Pinto Villatoro Roberto; *Proceso de capacitación*. Ed. Diana.
- Proyecto para la reforma de la enseñanza; *¿ Es necesaria una reforma general del sistema educativo?*. Publ. Ministerio de Educación y Ciencia de España.
- Siliceo Alfonso; *Capacitación y desarrollo de personal*. Ed. Limusa Noriega.
- Stoner James A. F.; Freeman R. Edward; Gilbert, Jr Daniel R. *Administración*. Ed. Prentice Hall.
- Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge; *Ley federal del Trabajo* Ed. Porrúa, S.A.

APÉNDICE A
ENCUESTA (ALUMNOS)

GRADO DE ESTUDIOS----- SEXO-----EDAD----- TURNO-----

1.- ¿ Consideras que el maestro domina sus conocimientos?

SI-----

NO-----

2.- Domina el maestro sus conocimientos pero no sabe como explicarlos?

SI-----

NO-----

3.- Al impartir su materia, el maestro: (CONTESTE SI O NO)

- a) Permanece sentado en el escritorio----- e) Hace uso del pizarrón-----
b) Permite que el alumno explique la clase---
c) Apoya su clase con laboratorios-----
d) Amplía los temas con explicaciones-----

4.- La actitud que demuestra tu maestro en clase:

- a) Te provoca miedo el preguntar-----
b) Te permite acercarte a él para aclarar dudas----
c) Te ridiculiza-----
d) Permite que el grupo trabaje en equipos-----

5.- El tiempo en el aula:

- a) Utiliza el maestro todo el tiempo para su clase-----
b) Hace de todo el maestro menos hablar de la clase---

6.- El trato que te da el maestro:

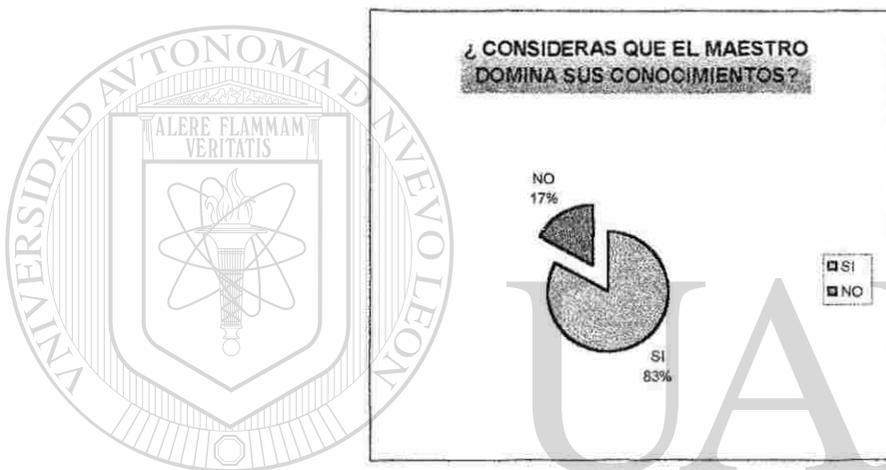
- a) Es de respeto-----
b) Es insultante-----
c) Extremadamente autoritario-----
d) Sientes que el trato influye en tu aprendizaje-----

APÉNDICE B

GRÁFICAS

(Global)

1.- ¿ Consideras que el maestro domina sus conocimientos?



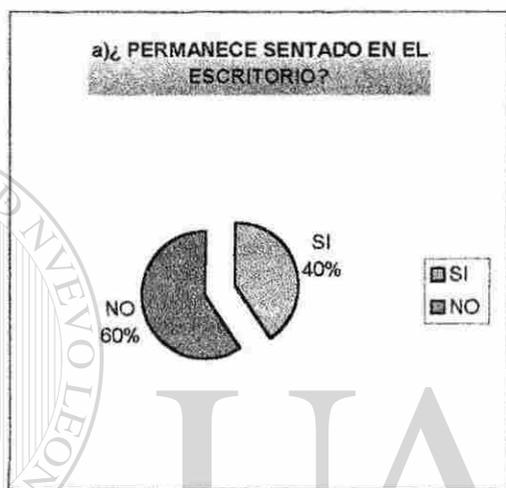
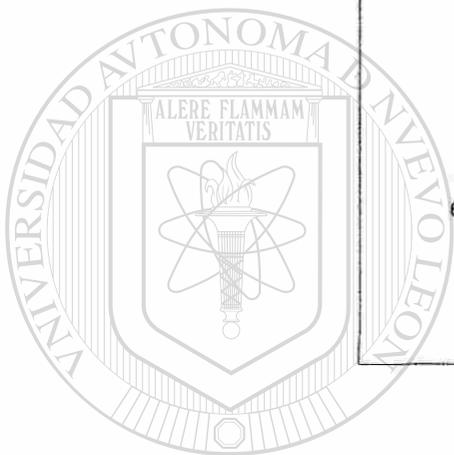
2.- ¿ Domina el maestro su materia pero no sabe como explicarla?

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

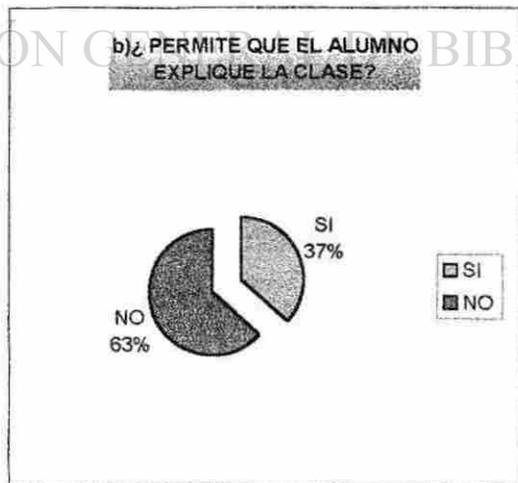


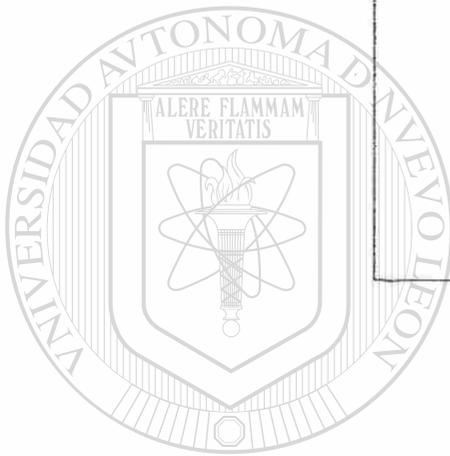
3.- Al impartir su clase el maestro:



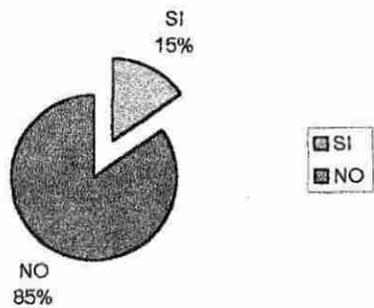
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN DE BIBLIOTECAS

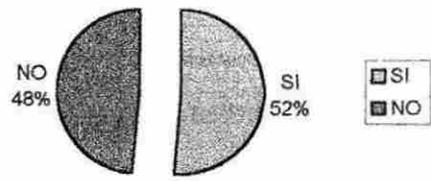


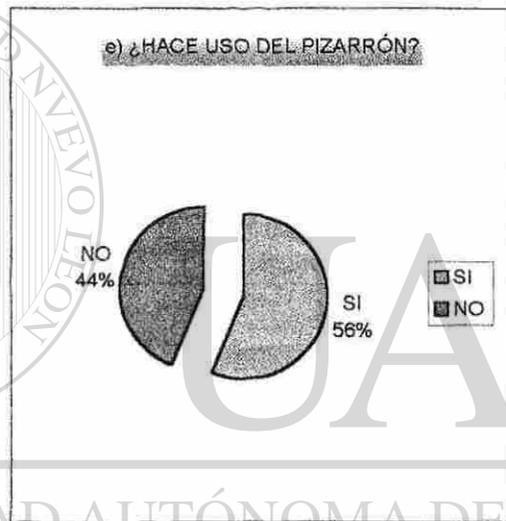
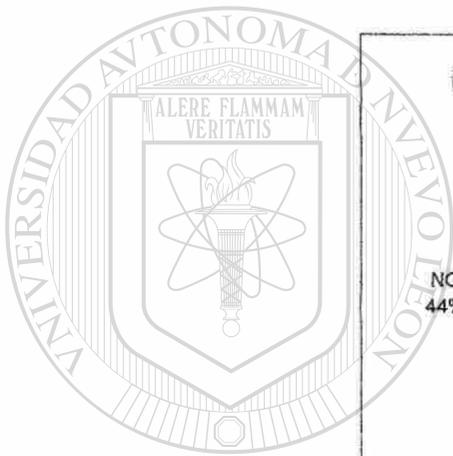


c) ¿APOYA SU CLASE CON LABORATORIOS?



d) ¿AMPLIA LOS TEMAS CON EXPLICACIONES?



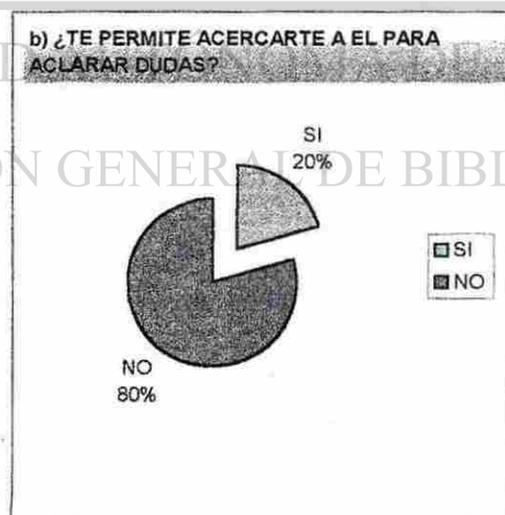
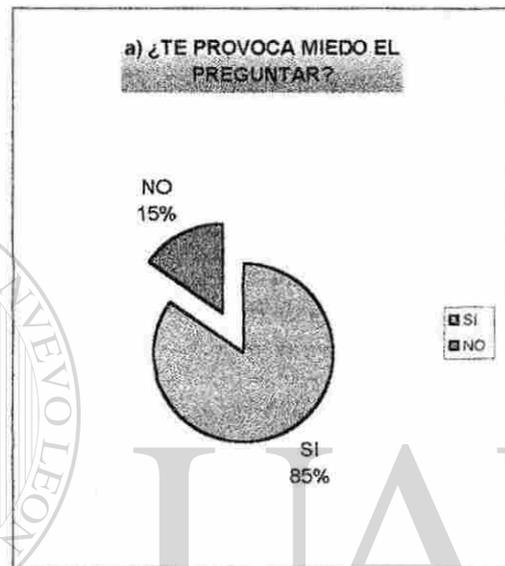


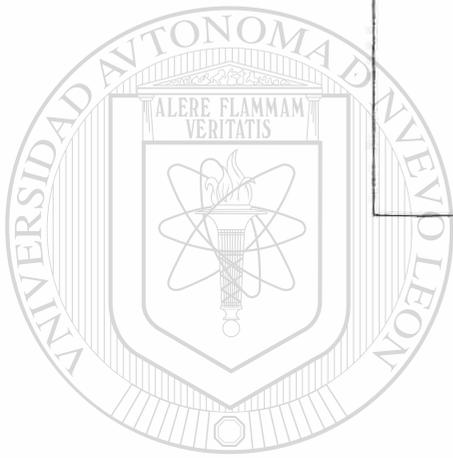
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



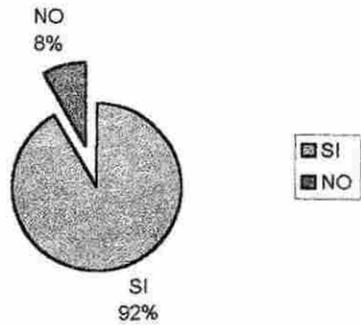
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.- La actitud que demuestra tu maestro en clase:

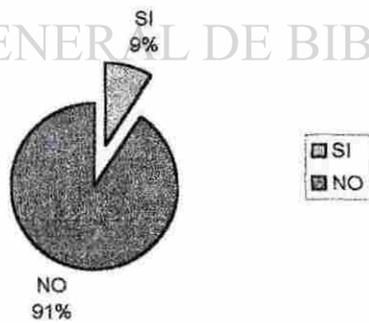




c) ¿TE RIDICULIZA?



d) ¿PERMITE QUE EL GRUPO TRABAJE EN EQUIPOS?

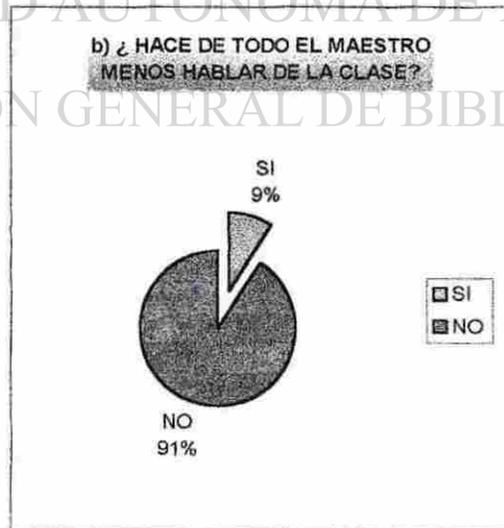
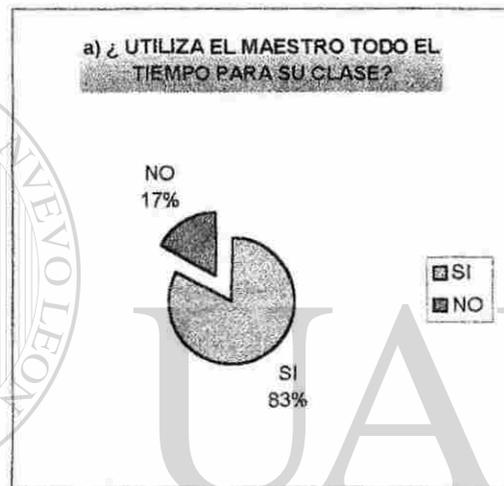
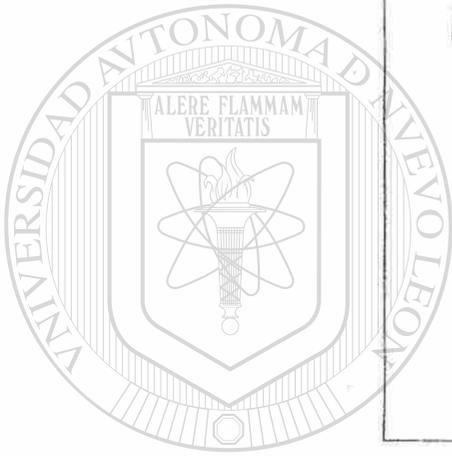


UANL

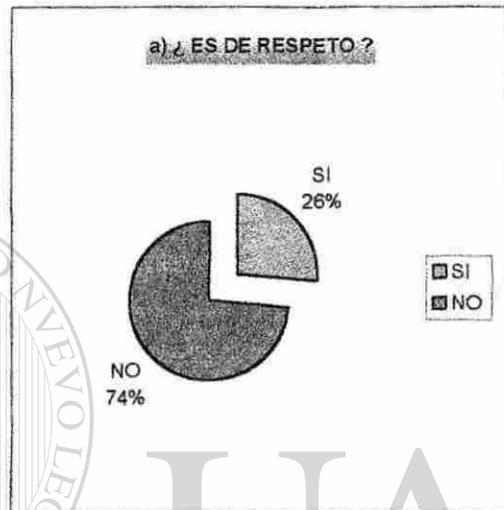
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

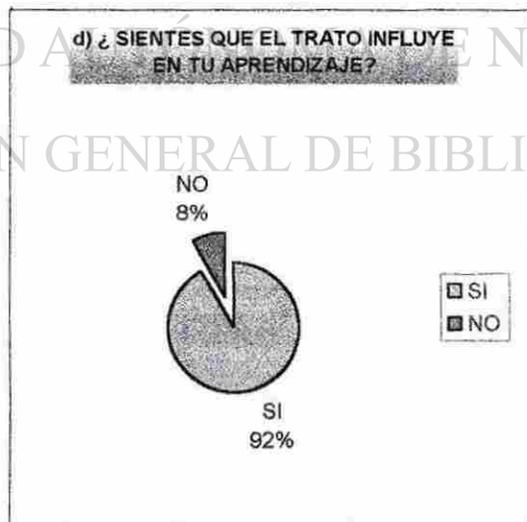
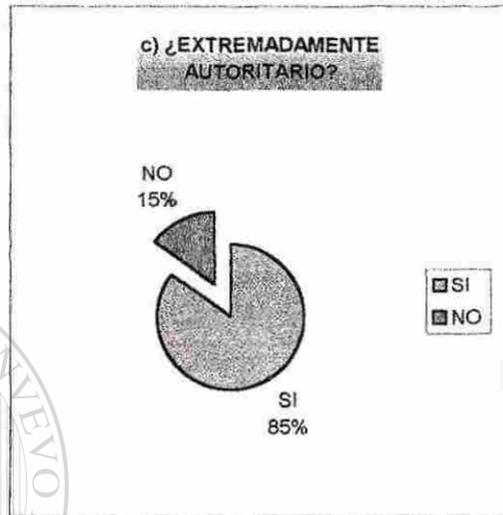
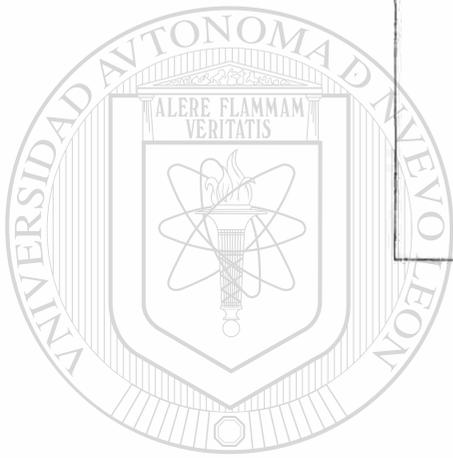
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5.-El tiempo en el aula:



6.-El trato que te da el maestro:





APÉNDICE C
MATERIAS INDIVIDUALES

MARCO LEGAL DE LOS NEGOCIOS IV

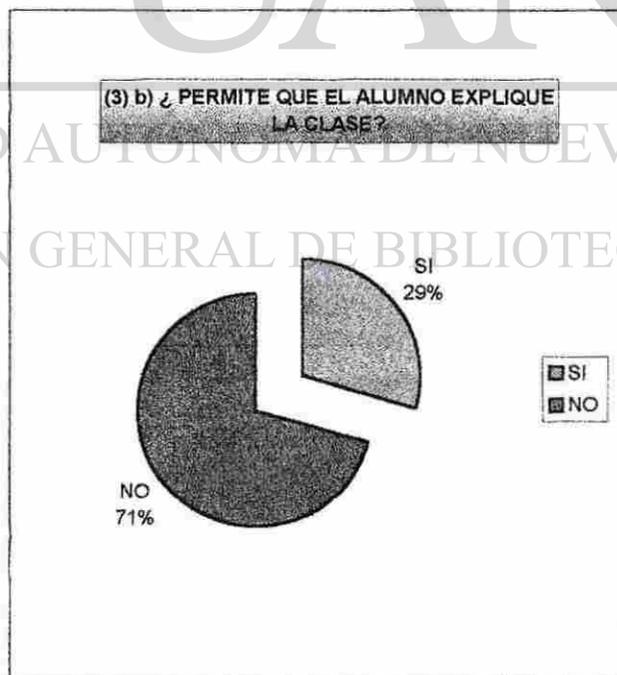
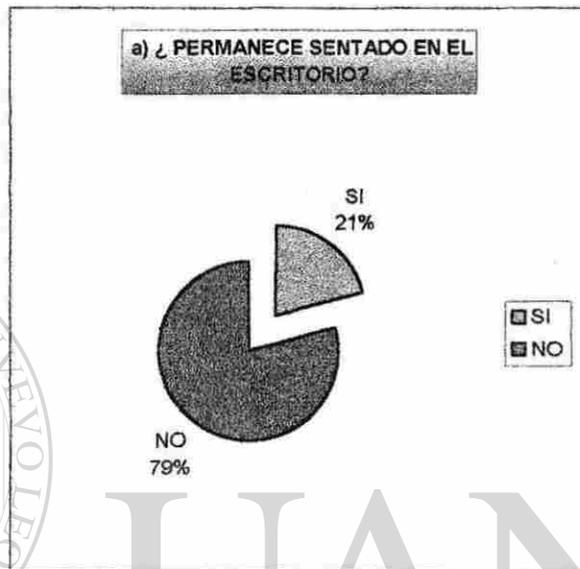
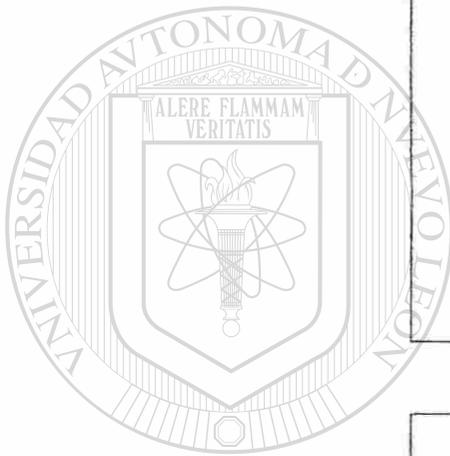
1.- ¿ Consideras que el maestro domina sus conocimientos?

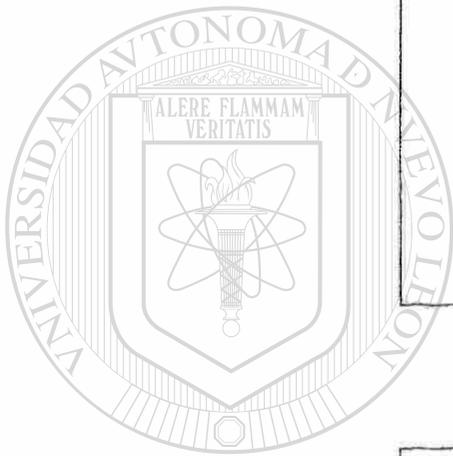


2.- ¿ Domina el maestro su materia pero no sabe como explicarla ?

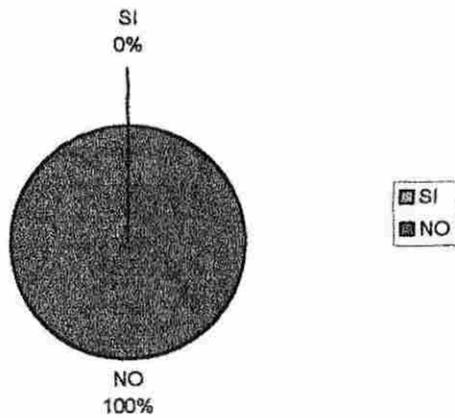


3.- Al impartir su clase el maestro:

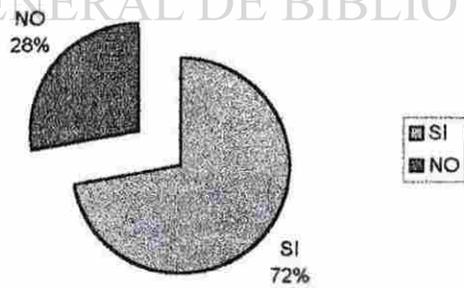


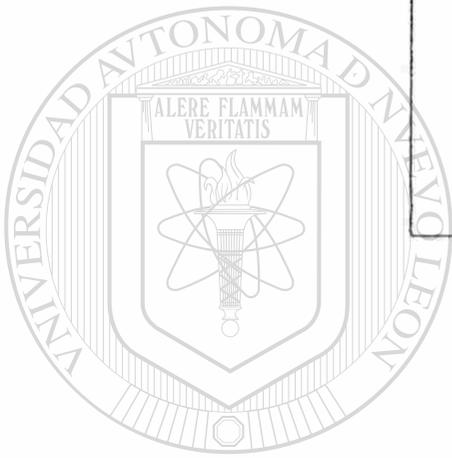
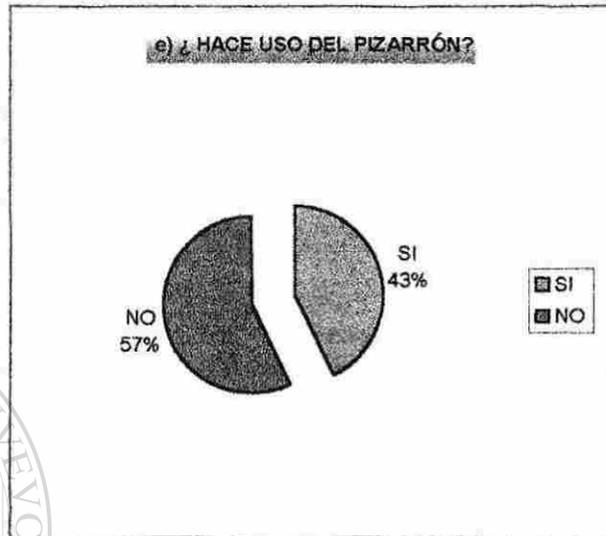


(c) ¿APOYA SU CLASE CON LABORATORIOS?



(d) ¿AMPLÍA LOS TEMAS CON EXPLICACIONES?





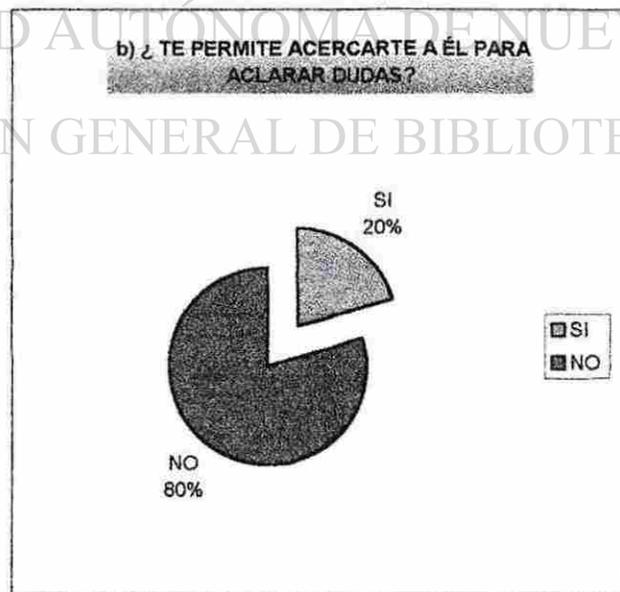
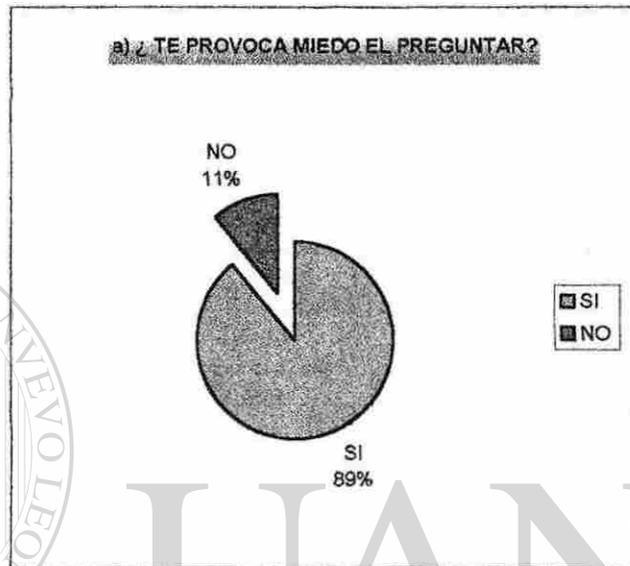
UANL

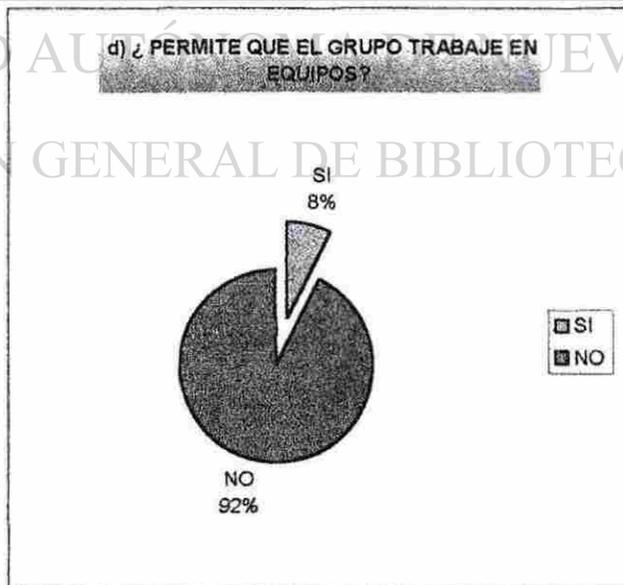
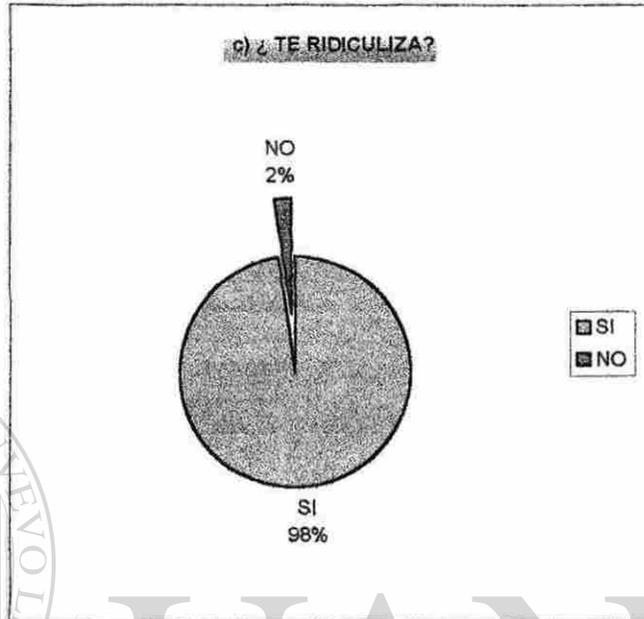
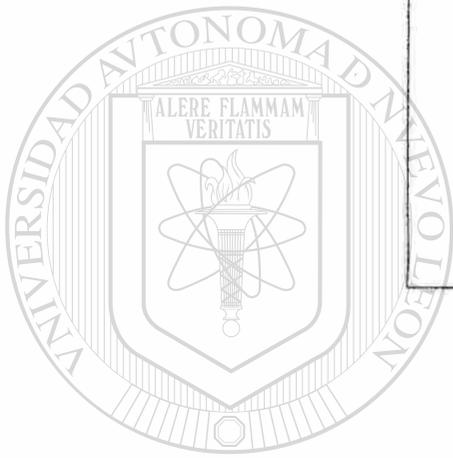
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



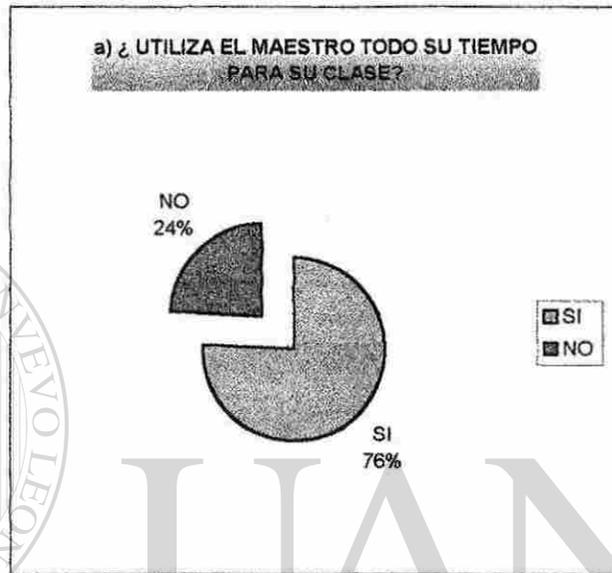
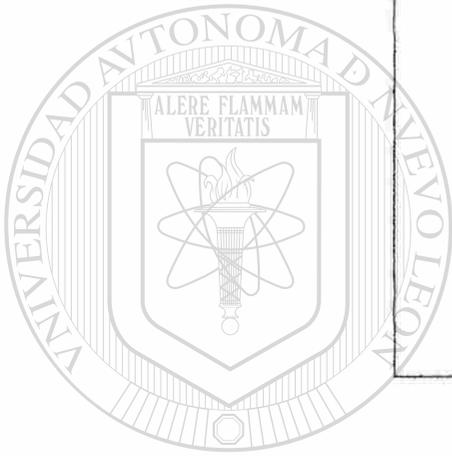
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.- La actitud que demuestra tu maestro en clase:

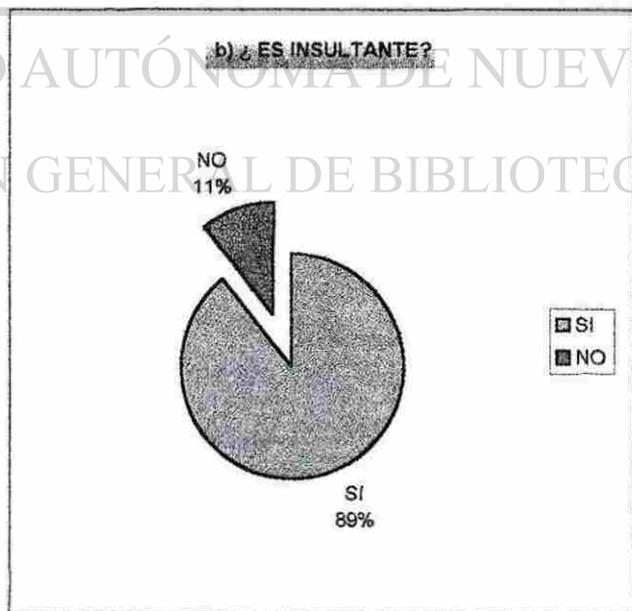
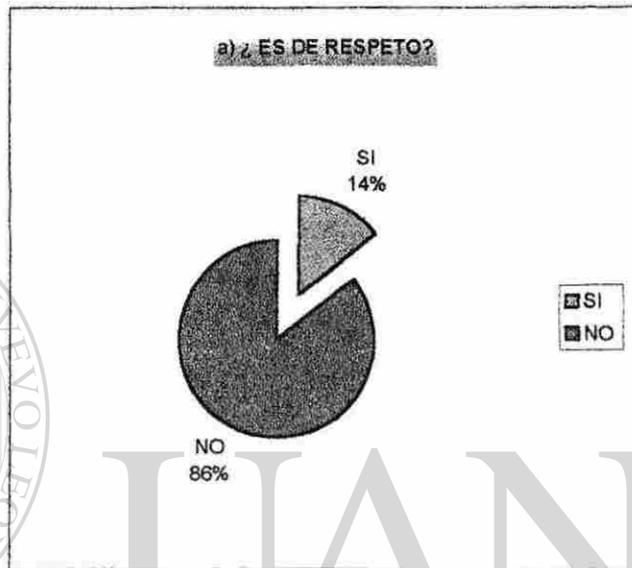
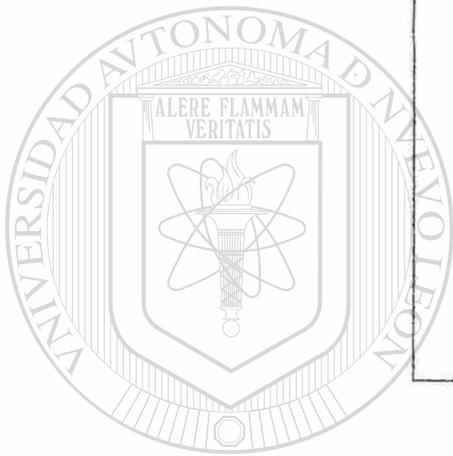


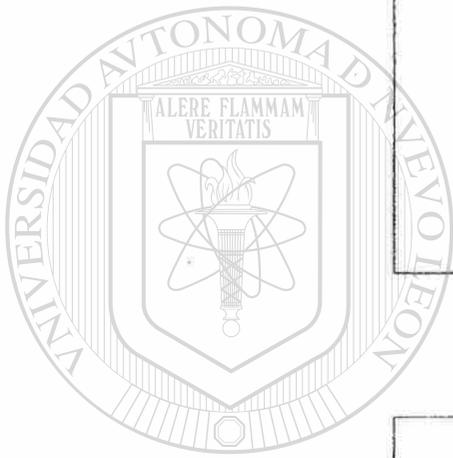


5.- El tiempo en el aula:

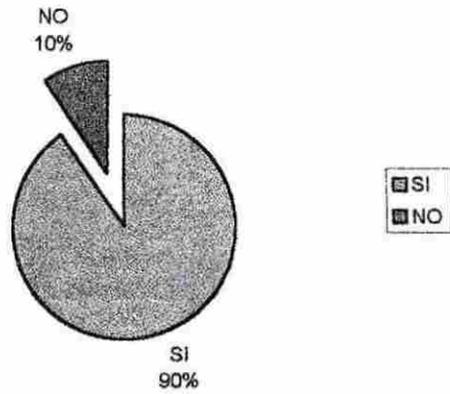


6.- El trato que te da el maestro:

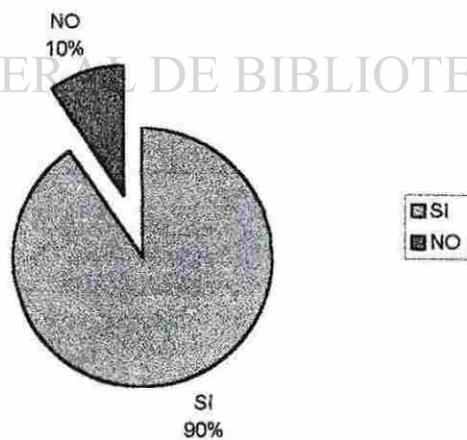




c) ¿ EXTREMADAMENTE AUTORITARIO?



d) ¿ SIENTES QUE EL TRATO INFLUYE EN TU APRENDIZAJE?



CONTABILIDAD I

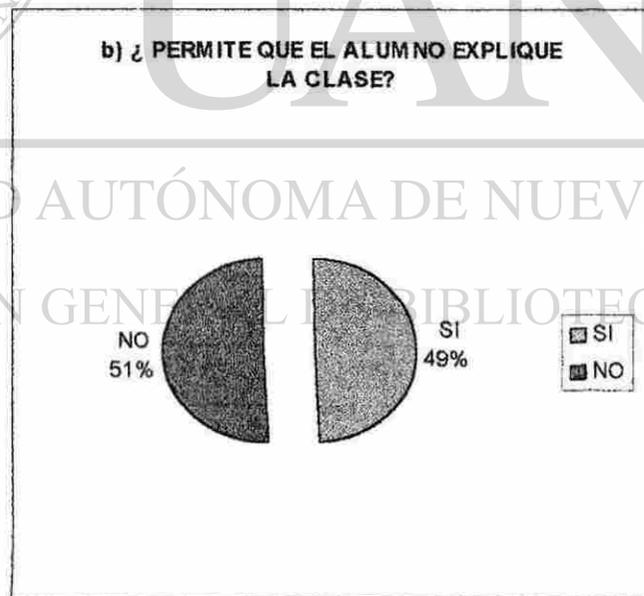
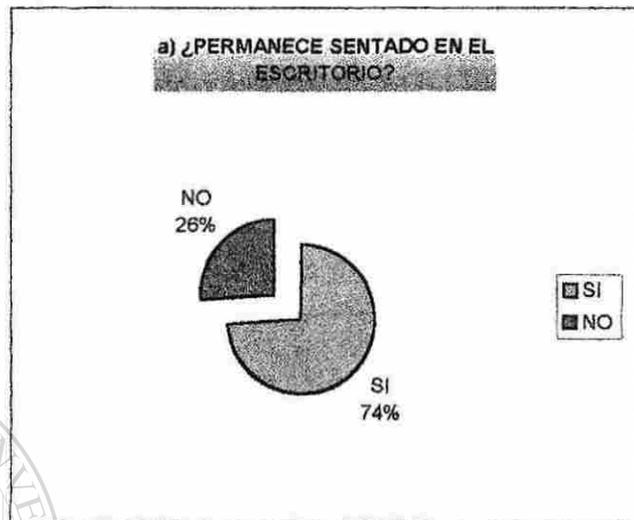
1.- ¿ Consideras que el maestro domina sus conocimientos?

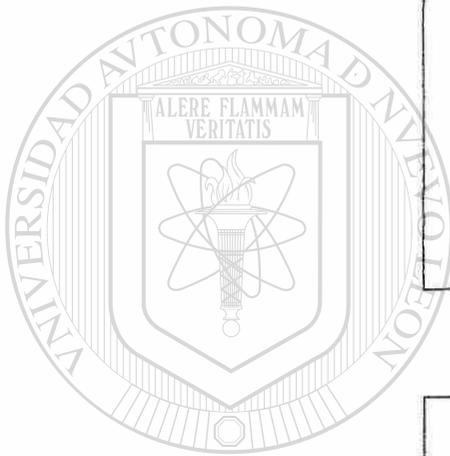


2.- ¿ Domina el maestro su materia pero no sabe como explicarla?

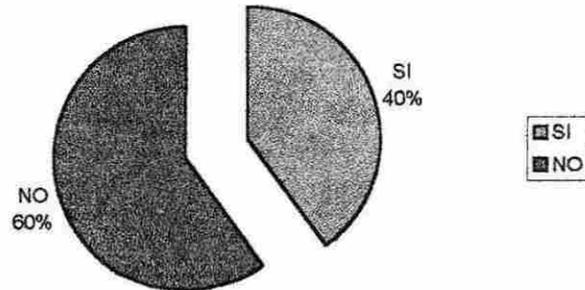


3.- Al impartir su materia el maestro:



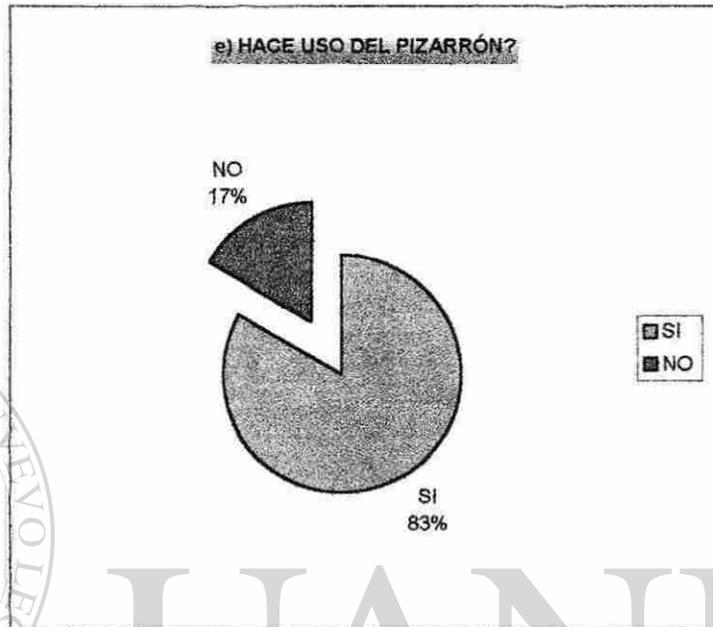
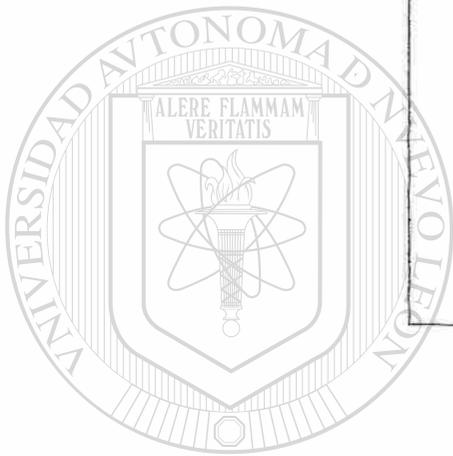


c) ¿APOYA SU CLASE CON LABORATORIOS?



d) ¿AMPLÍA LOS TEMAS CON EXPLICACIONES?





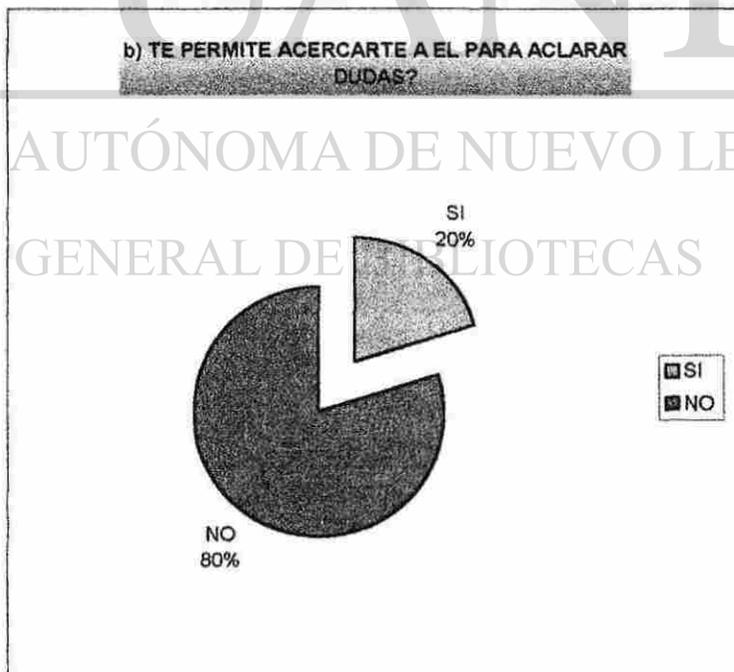
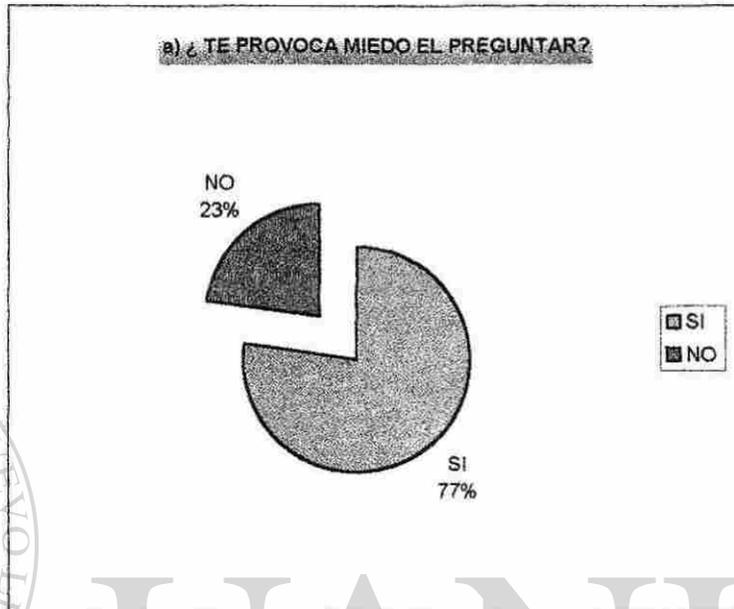
U A N L

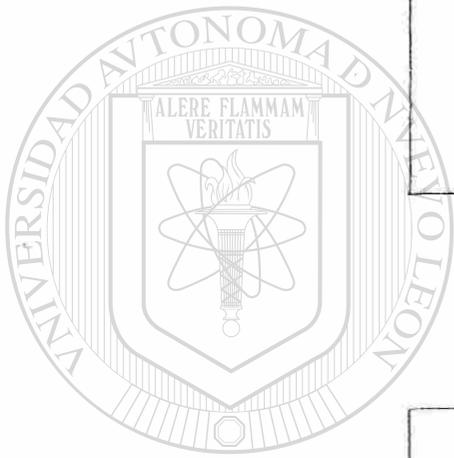
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN



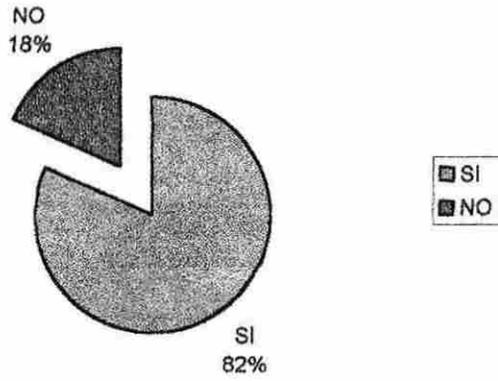
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

4.- La actitud que demuestra tu maestro en clase:

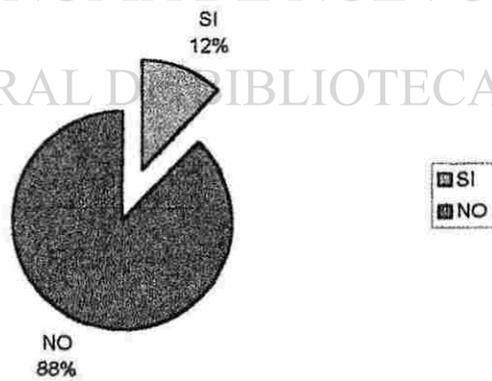




c) ¿ TE RIDICULIZA?



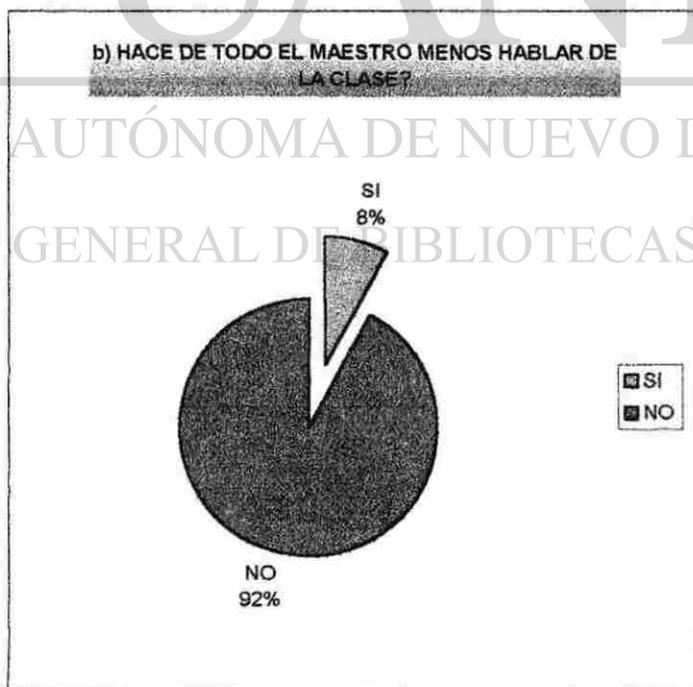
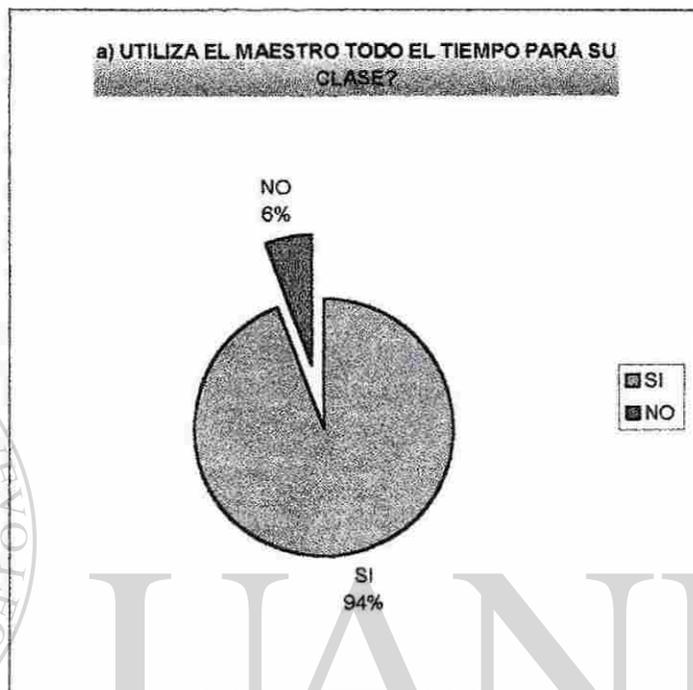
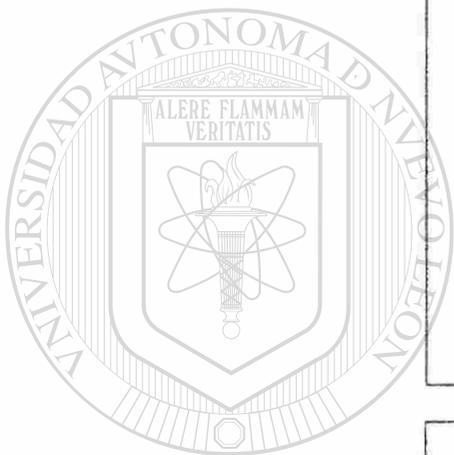
d) ¿ PERMITE QUE EL GRUPO TRABAJE EN EQUIPOS?



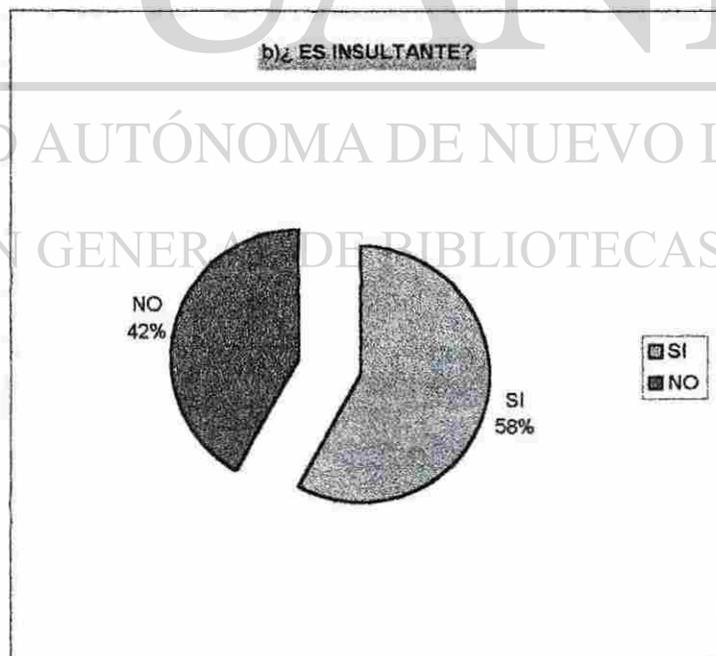
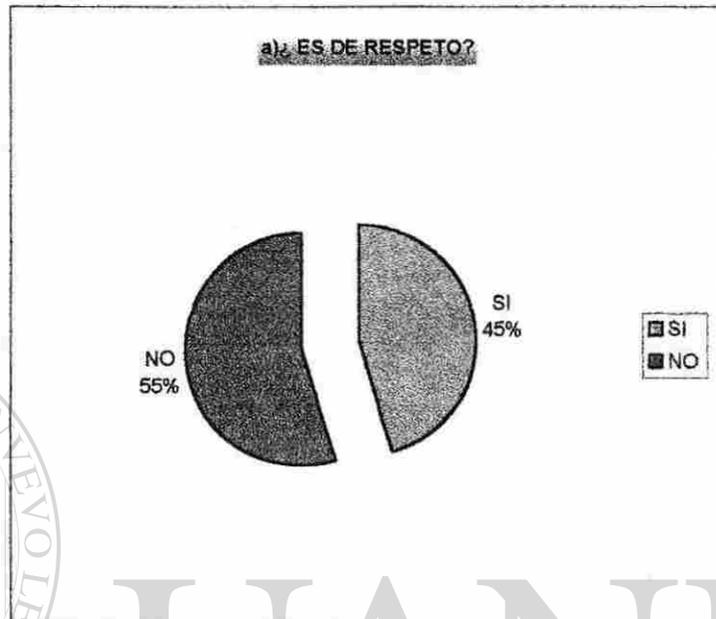
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

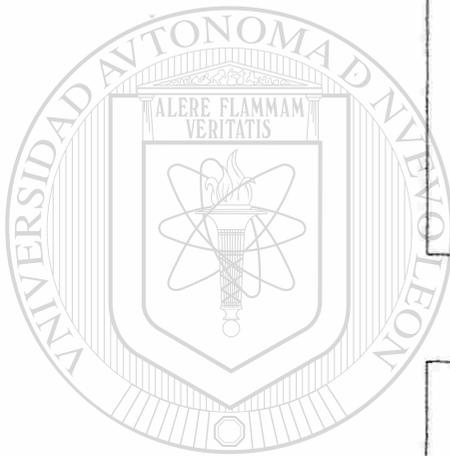
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

5.- El tiempo en el aula:

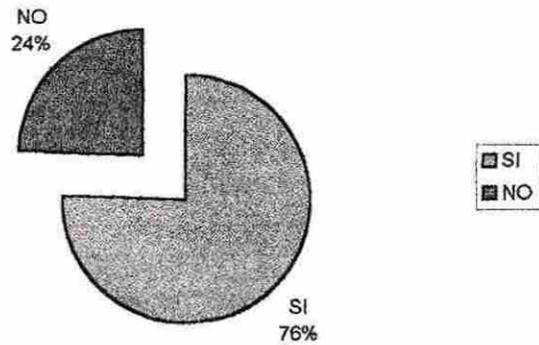


6.- ¿ El trato que te da el maestro?





c) EXTREMADAMENTE AUTORITARIO?



d) ¿ SIENTES QUE EL TRATO INFLUYE EN TU APRENDIZAJE?



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

APÉNDICE D



RESULTADOS DEL ÍNDICE DE REPROBACIÓN DE MATERIAS PERÍODO AGOSTO – DICIEMBRE DEL 2000

**PROPORCIONADO POR LA SECRETARÍA ACADÉMICA DE LA FAC. DE
CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN UANL.**

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS



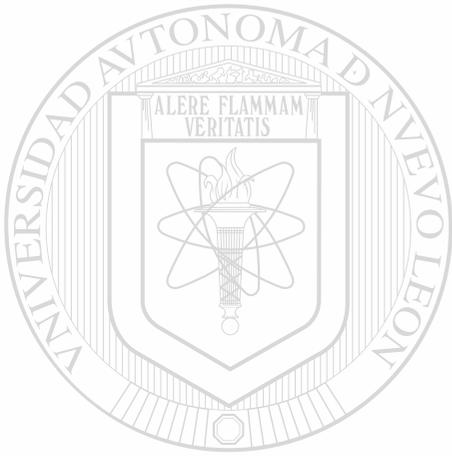
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN
 FACULTAD DE CONTADURIA PUBLICA Y ADMINISTRACION
 POR CANTIDAD DE ALUMNOS DE SEGUNDAS

Clave	Nombre de la Materia	Total Primeras	Total Segundas	Total Terceras	Σ	Σ
					Porcentaje en Relacion Primeras	Porcentaje en Relacion Primeras
040C05	ENTORNO INTERNACIONAL I	1610	1008	842	62.61%	52.30%
040C03	MICROECONOMIA	1636	813	724	49.89%	44.25%
040C06	METODOLOGIA DE LA INVESTIG.	1609	560	324	34.80%	20.14%
040C04	MARCO LEGAL DE NEGOCIOS III	1630	504	388	30.92%	23.80%
05MC02	DERECHO I	1545	459	428	29.71%	27.70%
040B01	CONTABILIDAD I	701	428	311	61.06%	44.37%
040C01	CONTABILIDAD II	1603	353	248	22.02%	15.47%
040D03	MACROECONOMIA	704	352	330	50.00%	46.88%
040B05	MARCO LEGAL DE LOS NEGOCIOS II	703	345	208	49.08%	29.59%
04AG03	IMPUESTOS I	844	324	90	38.39%	10.66%
040C02	ESTADISTICA APL. NEGOCIOS II	1596	318	195	19.92%	12.22%
040B02	ESTADISTICA APL. NEGOCIOS I	694	315	188	45.39%	27.09%
040D04	MARCO LEGAL DE LOS NEGOCIOS IV	695	303	129	43.60%	18.56%
05MC01	CONTABILIDAD I	912	288	255	31.58%	27.96%
05EG01	COMPUTACION (PEG)	1547	287	208	18.55%	13.45%
05A101	CONTABILIDAD I	633	282	229	44.55%	36.18%
04A103	IMPUESTOS III	737	270	112	36.64%	15.20%
040B06	INFORMATICA II	661	267	195	40.39%	29.50%
040B03	CIENCIAS SOCIALES	695	262	207	37.70%	29.78%
04A102	AUDITORIA III	733	254	113	34.65%	15.42%
040E06	CONTROL INTERNO	1465	245	158	16.72%	10.78%
05EG02	MATEMATICAS (PEG)	1545	230	169	14.89%	10.94%
04AG01	CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA II	843	228	93	27.05%	11.03%
040D02	MATEMATICAS FINANCIERAS	684	222	112	32.46%	16.37%
040D06	INTROD. A SIST. DE INF. ADMVA.	678	213	147	31.42%	21.68%
040B04	COMUNICACION II	669	212	155	31.69%	23.17%
040D01	CONTABILIDAD III	695	194	95	27.91%	13.67%
040E04	ADMN. DE RECURSOS HUMANOS	1464	191	130	13.05%	8.88%
05MC03	ADMINISTRACION I	900	187	165	20.78%	18.33%
04A104	CONTABILIDAD ADMVA. IV	732	181	77	24.73%	10.52%
05EG03	COMUNICACION ORAL Y ESC. (PEG)	1546	169	120	10.93%	7.76%
040E05	MERCADOTECNIA I	1464	159	103	10.86%	7.04%
040D05	ADMN. CONTEMPORANEA I	691	151	99	21.85%	14.33%
04AG05	FINANZAS EN LOS NEGOCIOS II	841	142	29	16.86%	3.45%
04A105	FINANZAS EN LOS NEGOCIOS IV	732	142	44	19.40%	6.01%
04AH04	FINANZAS EN LOS NEGOCIOS III	217	142	113	65.44%	52.07%
04CG02	TEORIA Y PRACTICA FISCAL I	435	129	88	29.66%	20.23%
04AG06	AUDITORIA I	844	126	54	14.93%	6.40%
04AH01	IMPUESTOS II	217	115	54	53.00%	24.88%
040E02	ECONOMIA DE MEXICO	1462	114	53	7.80%	3.63%
04CF05	FINANZAS EN LOS NEGOCIOS	170	87	53	51.18%	31.18%
04CG03	EVALUACION DE PROYECTOS DE INV	435	86	22	19.77%	5.06%
04AH03	CONTABILIDAD ADMVA. III	220	85	41	38.64%	18.64%
05C101	ADMINISTRACION I	644	84	80	13.04%	12.42%
04AG04	ENTORNO INTERNACIONAL II	844	80	48	9.48%	5.69%
04AF02	FINANZAS EN LOS NEGOCIOS I	236	80	46	33.90%	19.49%
04A101	INFORMACION FINANCIERA III	728	79	14	10.85%	1.92%
040E01	CONTABILIDAD IV	1458	74	36	5.08%	2.47%
040E03	ADMN. CONTEMPORANEA II	1462	73	27	4.99%	1.85%
04CF01	MERCADOTECNIA II	173	66	55	38.15%	31.79%
04AH02	AUDITORIA II	220	59	27	26.82%	12.27%

04AF04	DERECHO FISCAL	242	57	54	23.55%	22.31%
04BI04	SISTEMAS DISTRIBUIDOS	87	54	3	62.07%	3.45%
04CG04	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	435	53	30	12.18%	6.90%
05B101	INFORMATICA I	268	52	39	19.40%	14.55%
04AG02	INFORMACION FINANCIERA II	843	50	26	5.93%	3.08%
04AF05	CONTABILIDAD ADMINISTRATIVA I	243	43	42	17.70%	17.28%
04BG03	SIST. DE COM. DE DATOS I	109	37	19	33.94%	17.43%
04FH03	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	55	36	12	65.45%	21.82%
04AF03	INFORMACION FINANCIERA I	240	35	22	14.58%	9.17%
04CG06	INVEST. Y ANALISIS DE MCDOS.	435	31	19	7.13%	4.37%
04BI01	ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS	87	31	3	35.63%	3.45%
04CF03	HABILIDADES DIRECTIVAS	171	26	9	15.20%	5.26%
04CF04	ADMON. DE OPERACIONES I	168	26	19	15.48%	11.31%
04BF01	FINANZAS EN LOS NEGOCIOS	43	25	12	58.14%	27.91%
04AF01	SISTEMAS DE INF. CONTABLE	230	20	10	8.70%	4.35%
04DH04	TEORIA Y PRACTICA FISCAL II	24	20	0	83.33%	0.00%
04CF02	ENTORNO INTERNACIONAL II	170	19	17	11.18%	10.00%
04BG05	ANALISIS Y DISENO DE SISTEMAS	109	19	5	17.43%	4.59%
04CG01	TEORIAS DE CALIDAD	431	18	4	4.18%	0.93%
04BG04	ADMON. DE CALIDAD DE SOFTWARE	109	18	6	16.51%	5.50%
04EI01	ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS	152	17	2	11.18%	1.32%
04BF06	CPTOS. DE INF. Y SIST. EN ORG	43	16	4	37.21%	9.30%
04BI03	AUDITORIA EN INFORMATICA II	87	15	2	17.24%	2.30%
04BI05	PLANEACION DE INFORMATICA	87	13	2	14.94%	2.30%
04BH05	SIST. DE COM. DE DATOS II	35	11	1	31.43%	2.86%
04EI04	SIST. DE INF. EN MERCADOTECNIA	152	10	1	6.58%	0.66%
04DI02	MCDOS. FINANCIEROS INTERNAC.	77	9	1	11.69%	1.30%
04EH02	MERCADOTECNIA INTERNACIONAL	57	9	3	15.79%	5.26%
04CF06	DESARROLLO DE EMPRENDEDORES	189	8	1	4.73%	0.59%
04EI03	PROGRAMAS DE MERCADOTECNIA	152	8	1	5.26%	0.66%
04BG02	ADMON. DE BASES DE DATOS I	109	8	6	7.34%	5.50%
04BH03	ADMON. DE BASES DE DATOS II	35	8	3	22.86%	8.57%
04CG05	VALORES SOCIOCULTURALES	431	6	2	1.39%	0.46%
04DI05	SEM. DE EVAL. DE PROYECTOS	77	6	1	7.79%	1.30%
04FH04	RELACIONES LABORALES	54	5	2	9.26%	3.70%
04DH05	INFORMACION FINANCIERA	23	5	0	21.74%	0.00%
04EI05	SEMINARIO DE MERCADOTECNIA	152	4	1	2.63%	0.66%
04BH02	AUDITORIA EN INFORMATICA I	34	4	0	11.76%	0.00%
04DH03	MARCO LEGAL FINANCIERO	24	4	0	16.67%	0.00%
04EI02	ADMON. DE MERCADOTECNIA	152	3	1	1.97%	0.66%
04FI04	SEM. DE RECURSOS HUMANOS	111	3	0	2.70%	0.00%
04BG01	LENGUAJES DE PROGR. AVANZ. II	109	3	2	2.75%	1.83%
04EH01	ANAL. Y DES. DE NVAS. EMPRESAS	57	3	1	5.26%	1.75%
04FH01	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	55	3	0	5.45%	0.00%
04BF02	ESTRUCTURA DE DATOS	43	3	2	6.98%	4.65%
04FH05	COMPENSACIONES	54	2	1	3.70%	1.85%
04BF03	LENGUAJES DE PROGR. AVANZADA I	43	2	2	4.65%	4.65%
04BF05	ADMON. DE OPERACIONES	43	2	1	4.65%	2.33%
04FI01	ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS	111	1	0	0.90%	0.00%
04BI02	ADMON. DE PROY. DE INFORMATICA	86	1	1	1.16%	1.16%
04DI01	ESTRATEGIAS DE NEGOCIOS	77	1	1	1.30%	1.30%
04DI03	SEMINARIO AVANZADO FINANZAS	77	1	1	1.30%	1.30%
04DI04	SIST. DE INF. EN FINANZAS	77	1	1	1.30%	1.30%
04DI06	INGENIERIA FINANCIERA	77	1	1	1.30%	1.30%
04EH03	ESTRATEGIA PROMOCIONAL	57	1	0	1.75%	0.00%
04EH05	ADMON. DE VENTAS	57	1	1	1.75%	1.75%
04FH02	PLAN. ESTR. DE REC. HUMANOS	52	1	1	1.92%	1.92%

04BF04	SISTEMAS OPERATIVOS	43	1	1	2.33%	2.33%
04FI02	SIST. DE INF. EN REC. HUMANOS	111	0	0	0.00%	0.00%
04FI03	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	111	0	0	0.00%	0.00%
04FI05	CAPACITACION Y DESARROLLO	111	0	0	0.00%	0.00%
04EH04	ANALISIS DE PRECIOS	57	0	0	0.00%	0.00%
04EH06	CANALES DE DISTRIBUCION	57	0	0	0.00%	0.00%
04BH01	IMPLANTACION DE SISTEMAS	35	0	0	0.00%	0.00%
04BH04	SEMINARIO DE INFORMATICA	35	0	0	0.00%	0.00%
04DH01	MERCADOS FINANCIEROS	24	0	0	0.00%	0.00%
04DH02	ESQUEMA FINANCIERO MEXICANO	23	0	0	0.00%	0.00%
		54,596	13,207	8,633	24.19%	15.81%

Enero 18 del 2000



UANL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

®

DIRECCIÓN GENERAL DE BIBLIOTECAS

RESUMEN AUTOBIOGRÁFICO

Myrna Josefina González Pérez

Candidata para el Grado de

Maestra en Administración de Empresas con Especialidad en Recursos Humanos

Tesis : “ DESARROLLO DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UANL”.

Campo de Estudio: Ciencias Sociales

Biografía:

Datos personales: Nacida en Monterrey N.L. el 19 de marzo de 1950, hija de Gilberto González García y Gloria Pérez de González.

Educación : Egresada de la Facultad de Contaduría Pública y Administración en 1973.

Otros Estudios: Diplomado en Pedagogía y Diplomado en Cognoscitivismo.

Asociaciones: Socia del Instituto de Contadores Públicos de Nuevo León desde 1998®

Experiencia Profesional:

- Maestra de medio tiempo en la Universidad Autónoma de Nuevo León desde 1977 .
- Jefe de Presupuestos en la UANL 1975 a 1976.
- Supervisor de Auditoría UANL 1974-1975.
- Auxiliar Contable CP Daniel Salinas Martínez 1970-1972.
- Auxiliar de Costos Pak- Mor de México, S.A. 1969-1970.

