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

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.

Éste 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 período 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.

1.2.2 Objetivos Específicos:

- 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.

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

1.5 Viabilidad:

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.

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"

Vicenc Benedito Antolí

Divisió de Ciencias de l´Educació

Universitat de Barcelona

Marc, 1992

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

2.2 Construcción del Marco Teórico:

2.2.1Fundamentación 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 u n 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] 2 Revista TEMPS D'EDUCACIÓ / Maro, 1992.

3

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.

<u>El profesor universitario debe de ser:</u>

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

<u>Para con ello lograr:</u>

- 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.

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.

CAPÍTULO 3

MÉTODOLOGÍA

3.1 Modelo Metodológico

El objetivo central de ésta 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

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 período 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 período 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.

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

	GLOBAL(2)			INDIVIDUAL (3)					
Nombre de la Materia:				Marco Legal IV			Contabilidad I		
VARIABLE:	**SI**	**NO**	**%**	**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 sí 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 % si 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) ¿ Dedica 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 período 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 período 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.

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 desfasamiento 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.

Éste 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 trasmiten 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 éstas 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 predican 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 trasmitir 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.

5.2.2.2.2Objetivo 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.

5.2.2.2.3 Objetivos Específicos:

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

5.2.2.2.3..2 Aprendizaje Significativo:- El aprendizaje es sistemático y organizado, no se reduce a simples asociaciones memorísticas.

5.2.2.2.3. 3 Psicología Educativa.- Manejo del salón de clases, la Psicología de los medios de enseñanza, dinámica social, entre otros temas.

5.2.2.2..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.

146936

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) 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.

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.