

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN EN EL CUERPO DOCENTE
DEL COLEGIO DE LINGÜÍSTICA APLICADA DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UANL

POR

FRANCISCO JAVIER TREVIÑO RODRÍGUEZ

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

SEPTIEMBRE, 2003

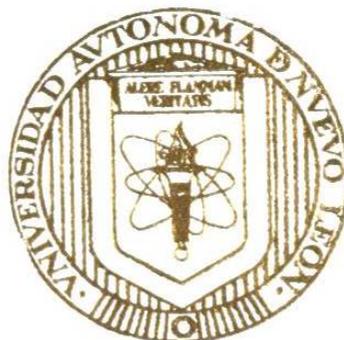
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN EN EL CUERPO DOCENTE
DEL COLEGIO DE INGENIERÍA APLICADA DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UANL

TM
Z7125
FFL
2003
.17



1020149255

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



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN EN EL CUERPO DOCENTE
DEL COLEGIO DE LINGÜÍSTICA APLICADA DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UANL

POR

FRANCISCO JAVIER TREVIÑO RODRÍGUEZ

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN FORMACIÓN Y CAPACITACION
DE RECURSOS HUMANOS

SEPTIEMBRE, 2003



FONDO
TESIS

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



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE
CAPACITACIÓN EN EL CUERPO DOCENTE
DEL COLEGIO DE LINGÜÍSTICA APLICADA DE LA
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UANL

Por

FRANCISCO JAVIER TREVIÑO RODRÍGUEZ

Tesis para obtener el Grado de MAESTRÍA EN FORMACIÓN
Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Septiembre, 2003

APROBACIÓN DE MAESTRÍA

Tesista: Francisco Javier Treviño Rodríguez

Directora de Tesis: M.C. Gabriela Adriana Elizondo Regalado

Tesis de Maestría en Formación y Capacitación de Recursos Humanos aprobada por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León por el siguiente Jurado:

Sinodales

Firma

M.C. Gabriela Adriana Elizondo Regalado
Presidente



M.C. Nora Bazaldúa Melgoza
Secretario



M.C. Patricia Gpe. García Silva
Vocal


M.C. Rogelio Cantú Mendoza

Subdirector de Posgrado de la Facultad de Filosofía y Letras

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi Directora de Tesis, M.C. Gabriela Elizondo Regalado, quien con claridad, disponibilidad y conocimiento me guió por el camino indicado para la realización de esta investigación. La M.C. Ma. Genoveva González Lárraga quien con su amplio conocimiento en diferentes áreas supo asesorarme para el uso de bibliografía valiosa utilizada en esta Tesis. Un agradecimiento muy especial al Dr. Armando González Salinas, ex coordinador de la carrera de Lingüística Aplicada quien con su sabiduría en el idioma inglés y en el español, así como sus innumerables recomendaciones, aportaron conocimiento y las ganas de realizar mis estudios de Maestría. Al M.C. Ricardo Villarreal Arrambide, ex director de la Facultad de Filosofía y Letras quien en conjunto con el Dr. González me brindaron la oportunidad y la confianza de desempeñarme como docente en la Carrera de Lingüística Aplicada.

También mi agradecimiento al M.C. José Reséndiz Balderas, actual Director de la Facultad de Filosofía y Letras por sus diferentes respaldos en finiquitar este estudio. Al M.C. Benigno Benavides Martínez, por su apoyo e interés para terminar esta investigación. Al M.C. Rogelio Cantú Mendoza, Subdirector de Posgrado por su tiempo en asesorarme sobre el proceso para obtener el Grado de Maestría.

A las M.C. Nora Bazaldúa Melgoza y la M.C. Patricia Gpe. García Silva por sus valiosas recomendaciones a este estudio y formar parte del Comité de Tesis. A los maestros y alumnos que colaboraron en esta investigación, que sin ellos no hubiera sido posible.

Agradezco al Dr. Luis Galán Wong por su empeño para que los maestros de la UANL sigan superándose obteniendo Grados de Maestría y Doctorado. Especialmente le agradezco por su apoyo brindado para el fructífero desarrollo de esta investigación.

A todos, gracias por su apoyo.

DEDICATORIA

A mi madre:

Gracias por el apoyo incondicional que siempre me ofreciste para llevar a cabo mis estudios. Por la fortaleza que demostraste tener para guiarme por el camino adecuado en todos los aspectos de mi vida.

A mi esposa:

Gracias por tu ayuda y respaldo para finalizar esta investigación. Sin ti no hubiera sido un placer haber trabajado en esta investigación, ya que tu interés incremento mi fortaleza para terminar esta Tesis.

No puedo dejar de agradecerte el bonito regalo que si Dios quiere traerás a nuestra familia: *Natalie Lizeth*.

***Aunque pudiéramos ser conocedores del
saber ajeno, sólo podemos ser sabios
de nuestra propia sabiduría.***

Michel de Montaigne, Ensayos.

Índice

	Pág.
Introducción	
Capítulo 1: Delimitación del objeto de estudio.....	1
1.1. Justificación del estudio.....	1
1.2. Proyecto de investigación.....	1
1.3. Problema.....	2
1.4. Objetivos.....	2
1.5. Descripción del perfil de desempeño del docente.....	3
1.6. Pertinencia y justificación.....	4
1.7. Antecedentes del estudio.....	5
1.8. Corpus para el estudio.....	7
1.9. Metodología.....	7
Capítulo 2: Antecedentes.....	8
2.1. Contexto Político de la Universidad Autónoma de Nuevo León: <i>Plan Visión 2006: objetivos de la función docente.....</i>	8
2.2. Reglamento Interno de la Facultad de Filosofía y Letras de la UANL: Docencia.....	15
2.2.1. Título primero: naturaleza y fines.....	17
2.2.2. Título segundo: funciones y atribuciones.....	19
2.2.3. Título tercero: estructura.....	20

2.3. Secretaría de Planeación y Evaluación de la Facultad de Filosofía y Letras.....	20
2.3.1. Estructura funcional.....	21
2.3.2. Estructura jerárquica.....	21
Capítulo 3: Marco teórico y contextual.....	22
3.1. Control interno de recursos humanos.....	22
3.1.1. Subsistema de control.....	23
3.1.2. Procesos de control.....	24
3.1.3. Criterios de control.....	25
3.1.4. Medios de control.....	25
3.1.5. Control administrativo.....	26
3.1.6. Pasos del proceso de control.....	27
3.1.7. Normas y métodos para medir el rendimiento.....	27
3.1.8. Verificación de resultados y los parámetros.....	28
3.1.9. Toma de medidas correctivas.....	28
3.1.10. Diseño de los sistemas de control.....	29
3.1.11. Identificación de las áreas clave de desempeño.....	29
3.1.12. Identificación de los puntos estratégicos de control.....	30
3.1.13. Control interno.....	32
3.1.14. Enfoques del control interno.....	33
3.1.15. Revisión del control interno en operaciones específicas...	34
3.2. Selección de personal.....	35
3.2.1. Evaluación de puestos.....	36
3.3. Diseño de perfiles de puestos.....	38

3.3.1. Contenido de la descripción del puesto.....	38
3.3.2. Indicadores para hacer el análisis del puesto.....	39
3.4. Evaluación del desempeño.....	41
3.5. Evaluación del desempeño docente.....	45
3.6. Fundamentación para la propuesta de capacitación: psicopedagogía del adulto.....	53
3.6.1. Componentes psicológicos.....	59
3.6.2. La elección de un método.....	61
3.6.3. Los estudios sobre el aprendizaje.....	62
3.6.4. Teorías cognitivas del aprendizaje: constructivismo.....	63
3.6.5. Aprendizaje de estrategias.....	65
3.6.6. Aprendizaje significativo.....	67
3.6.7. Modelo de instrucción.....	68
3.6.8. Constructivismo.....	69
3.6.9. Programación didáctica: la didáctica crítica.....	71
3.6.10. Elementos de la instrumentación didáctica.....	72
3.6.11. Selección y organización de las estrategias de enseñanza-aprendizaje.....	73
3.6.12. Evaluación.....	74
3.6.13. Tipos de evaluación.....	74
3.6.14. Pasos para el diseño de la evaluación.....	75
3.6.15. Método de enseñanza.....	75
3.6.16. Método de tareas dirigidas.....	75
3.6.17. Objetivo.....	76

3.6.18. Desarrollamiento del método.....	76
3.6.19. Modelo docente: el docente de la didáctica crítica.....	77
3.6.20. El reto del profesor.....	77
3.6.21. Diseños reales.....	78
3.6.22. Planificación de los profesores.....	78
3.6.23. Dimensiones de un método práctico.....	79
3.7. Educación no formal.....	80
3.7.1. La escuela.....	82
3.7.2. Estrategias metodológicas en la educación no formal.....	84
3.7.3. La tecnología y el método.....	87
3.7.4. La tecnología como auxiliar del método.....	87
3.7.5. Cualidades del método en la educación no formal.....	88
3.7.6. Metodología y ámbitos de la educación no formal.....	88
3.7.7. Condiciones y características de las estrategias metodológicas.....	90
3.7.8. Selección de medios.....	92
3.7.9. Planificación de programas en la educación no formal.....	92
3.7.10. Estructura de los programas educativos.....	92
3.7.11. Supuestos básicos o filosofía del programa.....	93
3.7.12. Evaluación de la educación no formal.....	95
3.7.13. <i>La teoría de la educación en la evaluación del contexto</i>	96
3.7.14. Evaluación de las necesidades de formación.....	96
3.7.15. Elementos de las necesidades de formación.....	97

3.7.16. Interrogantes que se formula Witkin para valorar las necesidades.....	97
3.7.17. Evaluación del proceso como regulación de los sistemas.....	98
3.7.18. Objetivos y contenidos de la evaluación del proceso.....	99
3.7.19. Evaluación de resultados.....	99
3.7.20. Evaluación de los formadores.....	100
3.7.21. Evaluación de la inversión-eficacia.....	100
3.8. Dimensión psicopedagógica: educación de adultos.....	101
3.8.1. Demandas de la formación.....	101
3.8.2. Funciones de la educación de adultos.....	102
3.8.3. Objetivos de la educación de adultos.....	102
3.8.4. Clasificación de la gran variedad de actividades de la educación de adultos.....	103
3.8.5. El educador de adultos.....	104
3.8.6. Áreas de formación permanente del educador de adultos.....	105
3.8.7. Aspectos que garanticen la supervivencia o funcionamiento del centro.....	107
3.8.8. Aspectos relacionados con la comunicación e interdependencias profesionales, personales y la satisfacción personal.....	107
3.8.9. Aspectos de garantía y mejora personal.....	107
3.8.10. Pasos en la consecución de un equipo de trabajo.....	108

3.8.11. La preparación para la enseñanza.....	109
3.8.12. Pautas para preparar la enseñanza.....	109
3.8.13. Método magisterial.....	111
3.8.14. Ideas principales que debe transmitir el educador a los educandos.....	111
3.8.15. Estrategias centradas en el educador.....	111
3.8.16. Estrategias centradas en el grupo.....	112
3.8.17. Método participativo.....	113
3.8.18. Método de interacción.....	114
3.9. Capacitación.....	115
3.9.1. Modelos de educación en la empresa.....	115
3.9.2. La capacitación y la empresa.....	117
3.9.3. Responsabilidades de la capacitación.....	117
3.9.4. Propósitos de la capacitación.....	118
3.9.5. Fines básicos de la capacitación en la empresa.....	121
3.9.6. Sistemas de capacitación.....	121
3.9.7. Etapas de la capacitación sistemática.....	122
3.10. Definiciones de instructor y facilitador.....	122
3.10.1. Perfil general del instructor.....	123
3.10.2. Características generales del instructor ideal.....	126
3.11. Métodos de instrucción.....	126
3.11.1. El método de laboratorio.....	128
3.11.2. El método de entrenamiento y desarrollo.....	129
3.11.3. El método de clase.....	130

3.11.4. El método de instrucción directa.....	132
3.11.5. Aspecto metodológico.....	134
3.12. Microenseñanza.....	135
3.12.1. Componentes básicos de un taller de microenseñanza.....	135
3.12.2. Las habilidades practicables en la microenseñanza.....	135
3.12.2.1. Inducción.....	136
3.12.2.2. Organización lógica.....	137
3.12.2.3. Comunicación oral.....	139
3.12.2.4. Refuerzo verbal y no verbal.....	141
3.12.2.5. Variación del estímulo.....	142
3.12.2.6. Integración.....	143
3.12.2.7. Formulación de preguntas (retroalimentación)..	145
3.13. Marco legal de capacitación en México.....	149
Capítulo 4: Metodología: Descripción de instrumentos.....	154
4.1. Instrumento 1.....	154
4.2. Instrumento 2.....	155
4.3. Instrumento 3.....	156
Capítulo 5: Resultados: Presentación de datos en forma de tabla, gráfica y/o síntesis.....	158
5.1. Instrumento 1.....	158
5.2. Instrumento 2.....	171
5.3. Instrumento 3.....	173
Capítulo 6: Conclusiones y recomendaciones.....	177
Capítulo 7: Propuesta de capacitación.....	181

7.1. Propuesta.....	181
7.2. Perfil del instructor de un pedagogo.....	181
Capítulo 8: Programa de capacitación.....	184
8.1. Programa.....	184
Bibliografía.....	187

Anexos

Instrumento 1: Encuesta de la ANUIES

Instrumento 2: Examen TOEFL

Instrumento 3: Entrevista a expertos

Introducción

Vivimos en un mundo globalizado y no cabe la menor duda que las instituciones de educación superior también viven este fenómeno. Para poder competir ante diversas instituciones educativas, éstas planifican sus programas de capacitación en las diversas áreas de conocimiento, habilidades docentes, valores, idiomas, computación, etc. El proceso educativo cambia constantemente y así también estos cursos deben responder a todos estos cambios.

La Universidad Autónoma de Nuevo León planteó su Visión UANL 2006, en donde se estipula que para el año 2006, ésta será la mejor universidad pública de México. Para lograr esta meta, es necesario trabajar arduamente y ofrecer una excelente oferta educativa a los estudiantes de Nuevo León. Se establece en la Visión UANL 2006 metas en cuanto a programas académicos, infraestructura, procesos administrativos, perfiles de los egresados y perfiles de los docentes.

En la presente investigación se encontrará un diagnóstico del perfil del docente del Colegio de Lingüística Aplicada de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Autónoma de Nuevo León, con la finalidad de detectar fortalezas y áreas de oportunidad y así recabar información de primera mano que nos permita tomar decisiones referente a la capacitación.

Este trabajo contiene un capítulo de antecedentes: Visión UANL 2006, contexto administrativo de la Facultad de Filosofía y Letras; así como información en cuanto a su normatividad se refiere.

Se incluye además un capítulo de fundamentación teórica y otro que trata de los principios metodológicos utilizados para llevar a cabo la investigación. Se anexa también un apartado en donde se realiza el diagnóstico contrastando el perfil ideal del profesor de Lingüística Aplicada y el perfil real; encontrando el perfil ideal por medio de encuestas a alumnos de la carrera, el examen TOEFL a maestros de la misma, así como una entrevista a profesores con experiencia en el ramo de la carrera.

Finalmente, y como parte de las conclusiones del trabajo, se localizan áreas de oportunidad y se realiza una propuesta de capacitación.

Este trabajo pretende retroalimentar a los directivos de la Facultad de Filosofía y Letras, así como a los coordinadores de la carrera de Lingüística Aplicada, ya que facilitará la toma de decisiones para llevar a cabo la capacitación del área docente y de esta manera poder elevar el nivel académico de los profesores y por ende de los alumnos del Colegio.