

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL CONALEP SANTA CATARINA,
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA

TESIS

PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

LIC. ANA MARÍA TERESA SALAS DEL RÍO

ASESOR: M. C. ROGELIO CANTÚ MENDOZA

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N. L. DICIEMBRE DE 2003

FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL COMERCIAL EN SAJONIA CATARINA.
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA

TM
Z 7 1 2 5
FFL
2 0 0 3
. S 2 4



1020149432

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL CONALEP SANTA CATARINA.
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA.

TESIS

PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRESENTA

LIC. ANA MARÍA TERESA SALAS DEL RÍO

ASESOR: M. C. ROGELIO CANTÚ MENDOZA

SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, N. L. DICIEMBRE DE 2003

984131

TM
Z7125
FFL
2003
.S24



FONDO
TESIS

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

TEMA

**"FORMACIÓN DEL DOCENTE DEL CONALEP SANTA CATARINA.
MEJORA CONTINUA DE EDUCACIÓN TÉCNICA"**

**TESIS PARA LA OBTENCIÓN DE GRADO DE MAESTRÍA EN
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LIC. ANA MARÍA TERESA SALAS DEL RIO
ASESOR M. C. ROGELIO CANTÚ MENDOZA
SAN NICOLÁS DE LOS GARZA, NUEVO LEÓN. DICIEMBRE DE 2003**

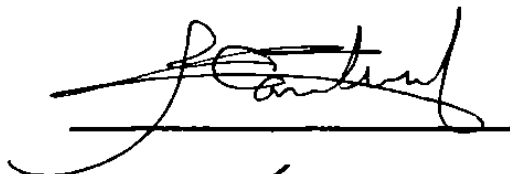
APROBACIÓN DE MAESTRÍA

Director de Tesis: Mtro. Rogelio Cantú Mendoza

Sinodales

Fimas

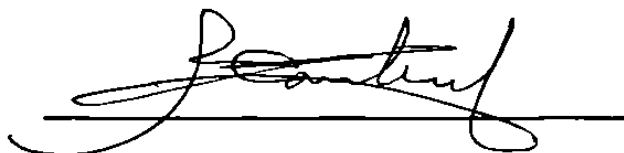
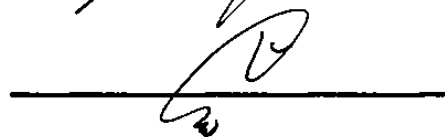
Mtro. Rogelio Cantú Mendoza



Mtra. Gabriela Elizondo Regalado



Mtro. David Castillo Careaga



Mtro. Rogelio Cantú Mendoza

Subdirector de Posgrado de Filosofía y Letras

DEDICATORIA

**A MIS PADRES QUE ME HAN APOYADO EN TODO,
Y SÉ QUE SIEMPRE QUE LOS NECESITE
ESTARÁN A MI LADO.**

ÍNDICE

	Pág.
Introducción	I
Aspectos introductorios.....	II
Capítulo I Marco de referencia	
1.1.- Educación y Formación de Recursos Humanos.	
1.1.1.- Educación y desarrollo	1
1.1.2.- Tripartición del universo educativo.....	4
1.1.3.- Plan Nacional 2001 – 2006.....	9
1.2.- El CONALEP.....	10
1.2.1.- Conalep Santa Catarina.....	12
1.2.2.- Carreras que imparte.....	13
1.3.- Población.....	15
1.4.- Docencia a nivel técnico.....	15
1.5.- Principios del constructivismo.....	16
1.5.1.- Relación constructivismo con enseñanza.....	17
1.5.2.- Tendencias en formación docente.....	20
1.5.3.- Una formación docente para un aprendizaje constructivista.....	21
1.5.4.- Los grandes desafíos de la formación pedagógica.....	23
Capítulo II Diagnóstico de Recursos Humanos en la Docencia de Conalep Santa Catarina.	
2.1.- Conceptos generales.....	25

2.2.- Recurso Humanos (Prestador de Servicios Académicos) -PSA.....	28
2.3.- Criterios para la recontractación del PSA al siguientes semestre.....	31
2.4.- Necesidades de evaluación institucional.....	32
2.5.- Evaluación de los Recursos Humanos.....	34
2.6.- Modelo de investigación a utilizar.....	35
2.7.- Descripción del instrumento.....	37
2.8.- Variables de investigación.....	41
2.8.1.- Demandas institucionales.....	42
2.9.- Áreas de oportunidad.....	45

Capítulo III Tendencias Actuales en materia de Formación Docente en Educación Técnica.

3.1.- Tendencias actuales en formación docente.....	50
3.2.- Paradigmas técnicos sobre enseñanza – aprendizaje.....	54
3.2.1.- Aportaciones acerca del aprendizaje y como influyen en la práctica docente	55
3.2.2.- Paradigmas de la enseñanza.....	58
3.3.- La relación didáctica.....	60
3.4.- La profesionalización del docente.....	67
3.4.1.- Contribuciones a la profesionalización del docente.....	69

Capitulo IV.- Modelo de Formación y actualización Docente para el Conalep Santa Catarina.

4.1.- Introducción al modelo. Propuesta.....	73
--	----

4.2.- Diagnóstico de necesidades grupales.....	77
4.2.1.- Necesidades de grupos.....	80
4.2.2.- Diagnóstico de la situación.....	85
4.3.- Motivación.....	86
4.4.- Objetivos.....	92
4.4.1.- Tipos de objetivos que se necesitan desarrollar en los docentes.....	93
4.4.2.- Tipos de objetivos que busca desarrollar el maestro en sus alumnos..	98
4.4.3.- Elementos en la redacción de objetivos.....	103
4.5.- Actividades de enseñanza –aprendizaje.....	104
4.5.1.- Actividades de enseñanza.....	105
4.5.2.- Actividades de aprendizaje.....	110
4.6.- Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje.	
4.6.1.- Definición de evaluación.....	113
4.6.2.- Relación entre objetivos y evaluación.....	116
4.6.3.- El concepto de dominio en la evaluación.....	118
4.6.4.- Materiales que auxilian la elaboración de pruebas.....	119
4.6.5.- Tipos de pruebas que miden el rendimiento académico de los alumnos.....	122
4.6.6.- Otros instrumentos que complementan la evaluación.....	127
Conclusión.....	VII
Bibliografía.....	IX
Anexos.....	XIV

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se presenta una propuesta de capacitación para los docentes de Conalep Santa Catarina, ¿por qué los docentes? Esto debido a los problemas que se evidencian a lo largo de la historia de la educación en México y no solo en éste país, en uno de los capítulos se aborda que en otros países – no solamente en los subdesarrollados- existe preocupación por la profesionalización de sus docentes; en el caso de México es un problema que adolece desde los inicios de la Secretaría de Educación y que a pesar de esfuerzos sigue presente y afecta directamente a la calidad educativa.

En la medida en que se ve a la educación como un medio que impulsará la economía de los países, cada vez más se invierte en este servicio ofrecido por ellos, es importante saber con que tipo de maestros cuentan nuestras escuelas en todos los niveles educativos, de acuerdo a nuestro interés en el nivel medio superior tecnológico.

En el primer capítulo retomaremos aspectos relacionados con la educación de forma general, para después hablar del Conalep como una institución que brinda servicios educativos tecnológicos; también analizaremos cuáles son los modelos pedagógicos actuales que se debe llevar a cabo en las aulas escolares, así como se encuentra la docencia en dicho nivel.

En el segundo capítulo se lleva a cabo el proceso de detección de áreas de oportunidad para la elaboración del modelo de formación que se propone en el último capítulo. Aquí se detallan los recursos humanos con que cuenta la institución, así como el instrumento utilizado y los aspecto que hay que pulir para que los docentes realicen una labor educativa satisfactoria; ya que la mayoría de ellos son profesionista de una ciencia especializada, que tienen experiencia docente, sin embargo muchas veces se dejan llevar por lo tradicional al momento de cumplir con sus labores.

En el siguiente apartado se presentan las tendencias actuales en materia de formación, con la finalidad de formar docentes con bases teóricas que van más allá de desarrollar en sus alumnos un aprendizaje mecánico, cambiar estas concepciones ideas por otras del tipo constructivista y para ello es necesario ver al maestro como un profesionalista al igual que un doctor, ingeniero, cantante, etc.

Y por último se muestra la propuesta de capacitación, partiendo de que es importante tomar en cuenta a todos los miembros que forman parte de la institución, ya que toda organización trabaja conjuntamente para cumplir con sus objetivos, es por ello que se incluye un esquema en donde abarca la capacitación desde que se ingresa al plantel; las habilidades básicas que debe poseer el docente en las institución –es la propuesta central a la que se refiere este capítulo -; así como los posibles temas que se llevaría a cabo durante el desarrollo o actualización.

En las conclusiones se abordan tres aspectos (áreas de oportunidad) que hay que tomar en cuenta para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y se hace una breve descripción de ellas, como afectan a la institución y los beneficios que se obtendrán al ser tomadas en cuenta para la realización de la propuesta mencionada en todas sus etapas.

Todo ello con el propósito de mejorar la calidad educativa que reciben nuestros alumnos, ya que al tener maestros de calidad, habrá alumnos mejor preparados para enfrentarse a las necesidades de un mercado laboral cada vez más exigente.

ASPECTOS INTRODUCTORIOS

La tesis que a continuación se presenta tiene como propósito la formación pedagógica de los docentes de Conalep Santa Catarina para el desempeño de su práctica educativa; de ahí el nombre del trabajo "Formación del docente del Conalep Santa Catarina. Mejora continua de la educación técnica".

Los objetivos que se desarrollarán son:

- Objetivo General.- Descubrir las áreas de oportunidad para la planeación de la formación y actualización del docente.
- Objetivo Específico.- Sentar las bases que darán la forma a un curso de formación pedagógica de acuerdo a las necesidades de los maestros.

Las instituciones educativas, al igual que cualquier organización, se preocupa por cumplir con la misión y visión planteadas en su política de calidad, todo con el objetivo de cumplir con las exigencias de la sociedad, es por ello que debe cuidar los recursos humanos con los que trabaja. Toda organización funciona como un sistema en el que se los diferentes departamentos que la componen se interrelacionan, se afectan –aunque sea inconscientemente- en las labores que desempeñan, y ayudan a conseguir las metas establecidas a través del personal que las integran.

Aquí es donde entra en juego el docente debido a que es precisamente éste el que contribuye directamente a la formación o desarrollo del capital humano que se enfrentará al mercado laboral – el maestro es el que moldea el producto que las escuelas ofrecen al mercado (los alumnos) -; es por ello que necesita capacitarse constantemente para desempeñar su labor satisfactoriamente.

La capacitación puede ser una inversión gratificante para las organizaciones si se emplea adecuadamente, sin embargo la mayoría de las veces la capacitación se ve por parte de los docentes como un medio para estar fuera de las aulas, un lugar en el cual platicar con persona que no se frecuentan, una forma de mejorar su status económico,

solo buscan encontrar beneficios y si no los hay se toma como algo aburrido o como un requisito más que llenar; dejando en segundo término el mejorar profesionalmente ya que tienen en sus manos a los futuros miembros activos del mercado laboral.

Es importante tener en cuenta la momento de planificar un curso de capacitación, actualización o desarrollo docente, las necesidades reales para resolver problemas que se presentan al momento de estar frente a los alumnos. No se pueden generalizar cursos en los que se obtiene resultados satisfactorios en otras instituciones debido a que existen diferencias como: contexto, personal, instalaciones, recursos, etc. Esta es una frecuente causa de apatía por parte de los participantes, ya que no encuentran relación directa en lo planteado en el curso con lo que experimentan diariamente en las aulas.

La capacitación del docente beneficia directamente a la calidad educativa, aspecto que preocupa a los dirigentes de la educación en todos los países, el problema varía de un lugar a otro por lo que no se pueden generalizar resultados, lo apropiado es realizar un análisis en cada institución para determinar los puntos que hay que mejorar.

Al tener docentes de calidad se tendrán por consecuencia alumnos de calidad que responderán a las necesidades que demanda el sector industrial, que es el principal consumidor de los productos de la educación – los egresados-. Además al formar mejores maestros y alumnos del nivel tecnológico, se difundirá y promocionará por sí solo esta modalidad educativa, ya que actualmente el mercado laboral demanda profesionista técnicos en diversa áreas; todo lo anterior ayudará a descongestionar la población estudiantil de los niveles superiores, que es otro de los problemas que afecta a la ecuación en México, tal como lo menciona Daniel Reséndiz en su libro "Futuros de la educación superior en México".

Toda organización sea empresarial o educativa trabaja con recursos humanos y son éstos los que determinan el éxito de las mismas, porque si no cuentan con el capital humano adecuado no se llevarían a cabo las actividades, servicios o productos que

ofrecen. Es por ello que cada vez más cobra importancia el aspecto educativo ya no solo en el plano formal (escuelas, alumnos, docentes, etc.) sino el área no formal en donde se incluye la capacitación para las personas que laboran en las instituciones.

William Werther presenta datos en donde se evidencian que las empresas que ven a la capacitación como inversión tienden a planear cursos que ayuden a elevar la calidad de vida del trabajador así como la productividad, todo esto debido a que quieren obtener un prestigio de los productos o servicios que ofrecen al mercado, por lo que la capacitación ocupa un lugar muy importante.

Un autor que ha trabajado a favor de la capacitación de los docentes es Clifton, en el libro Perfeccionamiento docente, evidencia la necesidad de una continua formación de los maestros para responder a las necesidades tanto de los alumnos como de la sociedad en materia educativa.

Gairín trabaja un capítulo interesante "El desarrollo del docente" en donde explica la importancia de que las instituciones educativas ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional a través de cursos, talleres, etc., todo con la finalidad de mejorar la práctica docente.

Conalep es una institución educativa en el ámbito técnico que trabaja con recursos humanos para preparar al capital humano que requiere el mercado laboral, por lo que se preocupa de la actualización, del rendimiento de los maestros; por lo que es necesario realizar un análisis que brinde las áreas de oportunidad para que la actualización tenga resultados satisfactorios y se apliquen en la práctica mejorando la labor de los docentes.

Este trabajo presenta las siguientes hipótesis de trabajo: La formación docente contribuirá a mejorar el rendimiento académico de los alumnos de Conalep Santa Catarina. La actualización ayudará a los maestros a llevar el proceso de enseñanza-

aprendizaje con mayor seguridad y control de sí mismos. Favoreciendo significativamente la calida educativa.